



**UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE  
MENDOZA DE AMAZONAS**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

**TESIS PARA OBTENER TÍTULO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

**RELACIONES INTERPERSONALES EN LOS  
PROFESIONALES DE ENFERMERÍA, HOSPITAL GENERAL  
DE JAÉN, CAJAMARCA – 2018**

**Autor (a): Bach. Merly Julliana More More**

**Asesor: Mg. Wilfredo Amaro Caceres**

**CHACHAPOYAS – PERU**

**2019**



**UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE  
MENDOZA DE AMAZONAS**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

**TESIS PARA OBTENER TÍTULO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

**RELACIONES INTERPERSONALES EN LOS  
PROFESIONALES DE ENFERMERÍA, HOSPITAL GENERAL  
DE JAÉN, CAJAMARCA – 2018**

**Autor (a): Bach. Merly Julliana More More**

**Asesor: Mg. Wilfredo Amaro Caceres**

**CHACHAPOYAS – PERU**

**2019**

## **DEDICATORIA**

A Dios ser supremo, por permitirme la vida, la salud y por guiarme e iluminarme siempre para continuar mis estudios universitarios.

A mi madre Elena More Tello, por el apoyo incondicional e insuperable, y por permitirme siempre seguir adelante y hacer realidad este trabajo e investigación.

## **AGRADECIMIENTO**

Al director del hospital general de Jaén el señor MC. Cesar A. Saavedra Facundo por permitirme todas las facilidades al momento de la aplicación de mi instrumento para dicha investigación.

A los profesionales de enfermería de los servicios de hospitalización del hospital General de Jaén, por brindarme su apoyo en el llenado de la encuesta durante el proceso de recolección de datos, el mismo que sirvió para la respectiva tabulación, procesamiento y análisis de los resultados.

Al Mg. Wilfredo Amaro Cáceres, por su asesoramiento efectivo durante el proceso de la investigación y por paciencia dedicada para levantar las observaciones, por sus sugerencias y observaciones emitidas para que cada día se siga realizando este estudio.

**AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE  
MENDOZA DE AMAZONAS**

Dr. Policarpio Chauca Valqui  
Rector

Dr. Miguel Ángel Barrena Gurbillón  
Vicerrector Académico

Dra. Flor Teresa García Huamán  
Vicerrectora de Investigación

Dr. Enf. Edwin Gonzales Paco  
Decano de la Facultad de Ciencias de Salud

Mg. Wilfredo Amaro Cáceres  
Director de la Escuela Profesional de Enfermería

## VISTO BUENO DEL ASESOR

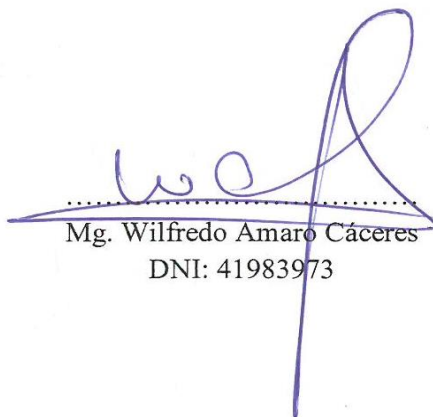
Yo Wilfredo Amaro Cáceres, identificado con DNI N° 41983973, con domicilio legal en el Psj. Victor Manuel Torrejon cuadra N° 01, Mg en Salud Publica , actual docente asociado a tiempo completo con código 0401 de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Profesional Enfermería de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.

DOY VISTO BUENO, al informe de tesis titulada “Relaciones interpersonales en los profesionales de enfermería, hospital general de Jaén, Cajamarca – 2018, de la Bachiller en Enfermería Merly Julliana More More.

Por lo tanto.

A razón de fé el presente estudio, firmo la presente para mayor constancia.

Chachapoyas 25 de Marzo del 2019



Mg. Wilfredo Amaro Cáceres  
DNI: 41983973

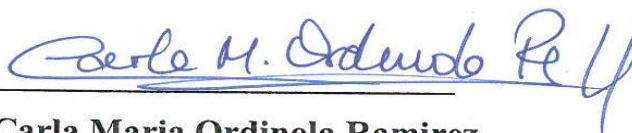
**JURADO**

**(Resolución de Decanato N° 061-2019-UNTRM-VRAC/FCS)**



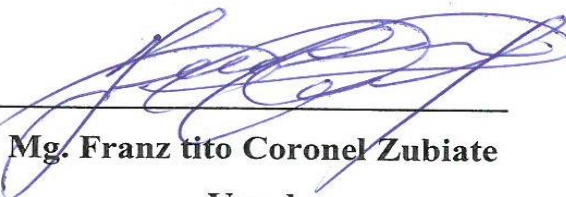
**Dr. Edwin Gonzáles Paco**

**Presidente**



**Mg. Carla Maria Ordinola Ramirez**

**Secretario**



**Mg. Franz tito Coronel Zubiato**

**Vocal**



**ANEXO 3-K**

**DECLARACIÓN JURADA DE NO PLAGIO DE TESIS  
PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL**

Yo Merly Julliana Mose Mose  
identificado con DNI N° 41068613 Estudiante( )/Egresado (  ) de la Escuela Profesional de  
Enfermería de la Facultad de:  
Ciencias de la Salud  
de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.

**DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:**

1. Soy autor de la Tesis titulada: Relaciones Interpersonales en los profesionales de enfermería, Hospital General de Saén, Cajamarca - 2018  
que presento para  
obtener el Título Profesional de: Licenciada en Enfermería

2. La Tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente, y para su realización se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
3. La Tesis presentada no atenta contra derechos de terceros.
4. La Tesis presentada no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
5. La información presentada es real y no ha sido falsificada, ni duplicada, ni copiada.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo toda responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la Tesis para obtener el Título Profesional, así como por los derechos sobre la obra y/o invención presentada. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para la UNTRM en favor de terceros por motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido de la Tesis.

De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que la Tesis para obtener el Título Profesional haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones civiles y penales que de mi acción se deriven.

Chachapoyas, 25 de Marzo de 2019

Firma del(a) tesista





ANEXO 2-S

CARTA DE AUTORIZACIÓN PARA LA DIVULGACIÓN DE TESIS

Apellidos y Nombres del (los) Alumno(s):

Mora Mora Merly Juliana

Escuela Profesional: Enfermería

Bachiller en: Enfermería

Facultad: Ciencias de la Salud

Asesor: Mg. Wilfredo Amaro Cáceres

Título de trabajo de Tesis: Relaciones Interpersonales en los profesionales de enfermería Hospital General de Saen Cajamarca - 2018

Email: mejumora94@gmail.com

Teléfono: 935951343

Domicilio Real: Sector: Santiago cdra. el San Ignacio - Cajamarca

**CONSENTIMIENTO**

Autorizo a través de este medio a la Dirección General de Difusión, Publicación y Transferencia, Dirección General de Biblioteca de la UNTRM, a difundir la versión digital de mi trabajo de Tesis, para su consulta con fines académicos y/o de investigación. Asimismo, manifiesto conocer el reglamento de propiedad intelectual y patentes de la UNTRM: Título VI. De la propiedad intelectual de los estudiantes de la UNTRM.

Chachapoyas, 25 de marzo de 2019

Firma

D.N.I. N°: 71068613

## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
Dedicatoria	i
Agradecimiento	ii
Autoridades universitarias	iii
Visto bueno de la asesor	iv
Jurado	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Índice de gráficos	viii
Índice de anexos	ix
Resumen	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	12
II. MATERIAL Y MÉTODOS	17
2.1. Tipo de investigación	17
2.2. Población, muestra y muestreo	17
2.3. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
2.4. Procedimiento de recolección de datos	19
2.5. Análisis de los datos	20
III. RESULTADOS	21
IV. DISCUSIÓN	23
V. CONCLUSIONES	26
VI. RECOMENDACIONES	27
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	28
ANEXOS	29

## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
Tabla 01: Relaciones Interpersonales en los Profesionales de Enfermería, Hospital General de Jaén, Cajamarca – 2018.	21
Tabla 02: Relaciones Interpersonales en los Profesionales de Enfermería según sus dimensiones, Hospital General de Jaén, Cajamarca – 2018.	22

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

	<b>Pág.</b>
Figura 01: Relaciones Interpersonales en los Profesionales de Enfermería, Hospital General de Jaén, Cajamarca – 2018.	21
Figura 02: Relaciones Interpersonales en los Profesionales de Enfermería según sus dimensiones, Hospital General de Jaén, Cajamarca – 2018.	22

## ÍNDICE DE ANEXOS

	<b>Pág.</b>
Anexo 01: Matriz de consistencia	29
Anexo 02: Operacionalizacion de variables	30
Anexo 03: Formulario del cuestionario	31
Anexo 04: Tabla y grafico 03: Relaciones Interpersonales en los Profesionales de Enfermería según grupo atareo, Hospital General de Jaén, Cajamarca – 2018.	34
Anexo 05 Tabla y grafico 04: Relaciones Interpersonales en los Profesionales de Enfermería según sexo, Hospital General de Jaén, Cajamarca – 2018.	35
Anexo 06 Tabla y grafico 05: Relaciones Interpersonales en los Profesionales de Enfermería según los servicios de hospitalización donde se aplicó el instrumento de dicha investigación, Hospital General de Jaén, Cajamarca – 2018.	36
Anexo 07 Validez y Confiabilidad	38

## RESUMEN

La presente investigación fue de enfoque cuantitativo; de nivel descriptivo; de tipo: observacional, prospectivo, transversal y análisis univariado. Cuyo objetivo fue determinar Relaciones interpersonales en los profesionales de Enfermería, Hospital General de Jaén, Cajamarca – 2018. El universo muestral estuvo constituido por 23 enfermeros que trabajan en los servicios de hospitalización del Hospital General de Jaén – Cajamarca, 2018. Para recolectar los datos se utilizó un cuestionario de relaciones interpersonales cuya validez fue:  $VC = 6.0139 > VT = 1.6449$  con una confiabilidad mediante el alfa de Cronbach de 0.93. Los resultados indicaron que el 34.8%(8) tienen malas relaciones interpersonales, 34.8% (8) son buenas y el 30.4%(7) regular. De acuerdo a las dimensiones de las relaciones interpersonales en los profesionales de enfermería; la comunicación el 39.1%(9) buena, el 39.1%(9) regular y el 21.7%(5) malo; las actitudes, el 39.1% (9) bueno, el 34.8% (8) es regular y el 26.1% (6) mala y finalmente el trato el 34.8% (8) buena, el 34.8% (8) regular y el 30.4% (7) mala. En conclusión los profesionales de enfermería del Hospital General de Jaén- Cajamarca 2018, tienen relaciones interpersonales buenas y malas considerándose los extremos y con respecto a las dimensiones hay una comunicación, actitudes y un trato que es de regular a buena ya que hay flexibilidad, interés, receptividad, preocupación, asertividad, uso del silencio, respeto, comprensión, empática, solidaridad, responsabilidad, cooperación, compañerismo, buenos modales, amabilidad, cortesía y sencillez.

**Palabras clave:** Relaciones interpersonales, profesionales, enfermería

## ABSTRACT

The present investigation was of a quantitative approach; of descriptive level; of type: observational, prospective, transversal and univariate analysis. Whose objective was to determine interpersonal relationships in Nursing professionals, General Hospital of Jaén, Cajamarca - 2018. The sample universe consisted of 23 nurses working in the hospitalization services of the General Hospital of Jaén - Cajamarca, 2018. To collect the data a questionnaire of interpersonal relationships was used whose validity was:  $VC = 6.0139 > VT = 1.6449$  with reliability using Cronbach's alpha of 0.93. The results indicated that 34.8% (8) have poor interpersonal relationships, 34.8% (8) are good and 30.4% (7) are good. According to the dimensions of interpersonal relationships in nursing professionals; communication 39.1% (9) good, 39.1% (9) regular and 21.7% (5) bad; the attitudes, 39.1% (9) good, 34.8% (8) is regular and 26.1% (6) bad and finally the treatment 34.8% (8) good, 34.8% (8) regular and 30.4% (7) bad. In conclusion, the nursing professionals of the General Hospital of Jaen-Cajamarca 2018, have good and bad interpersonal relationships considering the extremes and with respect to the dimensions there is a communication, attitudes and a treatment that is to regulate to good since there is flexibility, interest, receptivity, concern, assertiveness, use of silence, respect, understanding, empathy, solidarity, responsibility, cooperation, companionship, good manners, kindness, courtesy and simplicity.

Keywords: Interpersonal relationships, professionals, nursing

## **I. INTRODUCCIÓN**

A nivel mundial, las relaciones interpersonales y la práctica de enfermería basada en el cuidado es un campo de experiencia, en donde los aspectos cognitivos de comportamiento y de integración de habilidades son aplicados al cuidado del individuo. Los elementos de conocimiento y de habilidad son puntos clave dentro de la experiencia de una enfermera, para favorecer la relación interpersonal. En la enfermera experimentada su maduración personal, su contexto laboral y su aprendizaje continuo, se evidencian en cuidados beneficiosos tanto para ella como para el paciente. En consecuencia, para poder cuidar es necesario poseer conocimientos que le permitan ser reconocida como una profesional experta en el cuidado de la salud, por lo que, se espera que el más alto resultado del conocimiento de enfermería se compruebe a través del contacto cálido y afectivo y, en situaciones prácticas, a través de la interacción enfermera - enfermera y enfermera - paciente. (Alarcón, 2004, p. 45)

Las relaciones interpersonales hacen referencia a la esencia misma del ser humano, ya que la persona necesita de otra persona para sobrevivir y poder realizar su propia humanidad; son la base para el buen funcionamiento de la sociedad, a partir de la convivencia armónica entre las personas y el fortalecimiento de la concordia social. El ser humano no puede vivir en soledad, al menos no puede hacerlo humanamente. En todo espacio sociocultural, un individuo convive con otros individuos, esto le permite conocer a los demás y conocerse a sí mismo. Por tanto, las relaciones interpersonales, aquellas que se establecen entre al menos dos personas, son parte esencial de la vida en sociedad, característica del ser humano y el cuidado. (Stoner & Wankel, 2011, p. 29)

Por otra parte, el cuidado que exige una relación interpersonal demanda habilidades que se adquieren con la experiencia de ser cuidador, al igual que con el tiempo de experiencia de la enfermera, para trascender y establecer la relación persona a persona. La experiencia genera en la enfermera una percepción personal de competencia donde surgen la destreza, la confianza en sí, la habilidad en la relación y en la comunicación, para despertar en el paciente su interés y atención, y producir un cambio en su comportamiento. (Quintanilla, Sánchez & Cardona, 2014, p. 2014)

Dentro de las relaciones interpersonales, la práctica de enfermería basada en el cuidado se concibe como un campo de experiencia, en donde los aspectos cognitivos, de comportamiento,



de integración de habilidades, valores y creencias son aplicados al cuidado del individuo, la familia y la comunidad. De ahí que la experiencia, concebida como una situación única, individual e irreversible en la que se involucran sentimientos moldeados por la situación, adquiere una connotación que comprende un alto grado de compromiso y responsabilidad. Dentro de este marco de referencia es importante considerar que la enfermera experimentada proporciona cuidado, producto de una interacción con su maduración personal, contexto laboral, y de aprendizaje continuo y progresivo que se evidencia en acciones favorables tanto para ella como para el paciente. (Urresta, 2015, p. 45).

Las acciones de la Enfermería, se reflejan a través del fomento de una relación interpersonal saludable con los pacientes, y se expresan a través de la honestidad, la sinceridad, el respeto, la comprensión, la sabiduría y la reciprocidad hacia el paciente, incorporando además los elementos que le permiten comunicarse y escuchar efectivamente. Sin embargo, para llegar a esta relación es necesario que la enfermera involucre su propia experiencia para ayudarla a transformarse en una persona genuina dentro de la interacción, y pueda ser percibida por el paciente como una profesional totalmente involucrada. (Zárate, 2012, p. 34).

En enfermería, el desarrollo de las habilidades prácticas, elementos que hasta el momento han sido poco relacionados con la interacción enfermera - paciente, y enfermera - enfermera, los cuales tienen un significado importante en la capacitación de la enfermera para responder a cambios particulares en cada situación de cuidado, y aceptar su responsabilidad en las decisiones que toma durante la interacción con el paciente y las relaciones interpersonales entre los profesionales de enfermería. (Urbina, Soler & Otero, 2013, p. 67)

En el proceso de las relaciones interpersonales, el conocimiento específico que recibe la enfermera durante su preparación es un conocimiento integrado basado, entre otros, en las ciencias biológicas, sociales, psicológicas y antropológicas, que proporcionan algunas herramientas para desarrollar su capacidad de comunicación, interacción y socialización. Sin embargo, la formación de las enfermeras en cuanto a la comunicación ha sido incompleta en las escuelas de enfermería, pues se observa en

muchas ocasiones que la enfermera no ha desarrollado esta capacidad de comunicación. (Quintanilla, Sánchez & Cardona, 2014, p. 28).

En este proceso de comunicación de una manera compleja dentro de la formación de la enfermera, pues una adecuada comunicación con el paciente es una habilidad clínica fundamental que caracteriza a un profesional competente. Cabe destacar que la adquisición de estos conocimientos, su integración, y las habilidades que va adquiriendo la enfermera, progresivamente le proveen un dominio para actuar en la complejidad de la práctica, con las diversas personalidades y métodos para comprender las necesidades de cada paciente. En este sentido, estos conocimientos le permiten a la enfermera ser reconocida como una profesional experta en el cuidado de la salud, por lo que se espera que el más alto indicativo de las relaciones interpersonales este a la altura. Esta autenticidad adquirida demanda madurez personal y profesional. Desde lo personal, porque debe ser capaz de mantener un equilibrio personal, y desde lo profesional, porque debe poseer competencia clínica y habilidad en los dominios físico y psicológico para aplicarlos a la práctica de enfermería. (Ocampo, 2017, p. 69)

A nivel nacional, una de las finalidades de las relaciones interpersonales es propiciar la convivencia humana en forma armónica, pero: ¿cómo alcanzar este propósito dentro de un mundo complejo, donde predomina la despersonalización de las relaciones humanas?, ¿cómo lograr el buen entendimiento entre profesionales de enfermería? Una posibilidad es partir de una serie de principios éticos que guíen la actuación del hombre e intentar establecer una adecuada comunicación, en la que prevalezca el diálogo, el intercambio y la vinculación recíproca, más aun entre colegas y compañeros de trabajo. (Murillo, 2008, p. 74)

Durante las prácticas pre profesionales se ha observado que en el desarrollo de la jornada laboral las enfermeras se organizan y planifican las diferentes funciones que realizan siguiendo pautas muy marcadas, unas siguiendo la estructura jerárquica, otras siguiendo un ordenamiento lógico personal, otras de acuerdo a la empatía que muestran sobre otras enfermeras, pero se observa un divorcio entre cada grupo, así relata una enfermera “las enfermeras antiguas se creen todopoderosas, ni te miran, ni existes para ellas, no te toman en cuenta en los acuerdos, no tienes ni voz ni voto”. Creándose divisiones entre los profesionales de enfermería, al no haber unidad como

colectivo, cuando surgen los problemas no se llegan acuerdos consensuados y nos hace vulnerables con respecto a otros profesionales que conforman el equipo multidisciplinario. (Martínez, 2013, p. 78).

El Código de Ética y Deontología del Colegio de Enfermeros del Perú, describe que, cuando las enfermeras se colegian realizan el compromiso de honor manifestando y jurando “guardar respeto, comprensión y tolerancia por mis colegas, así como brindarles apoyo moral y profesional”. Entonces que ocurre cuando las enfermeras realizan su trabajo, hay malos entendidos, algunas no desean trabajar con ciertas colegas, se disponen a fomentar un clima laboral inadecuado, donde hay enfermeras que están pendientes de lo que hace una o la otra colega para comenzar a divulgar los aspectos negativos que alguna tiene, cuya intencionalidad es hacer quedar mal a su colega ante los demás. (Mejía, González & Nava, 2012, p. 45)

En el Hospital General de Jaén, se observó que existen conflictos entre enfermeras generales y la antigua jefa de servicio, conflicto que llevó a las incomprensiones y bullying a los colegas de menor rango jerárquico, a veces uno se pregunta reclamando el cambio de su jefa de servicio, ¿qué originó semejante conflicto laboral? Las enfermeras relatan no pueden continuar con tantos abusos y maltratos, se tenía que hacer algo, por tanto hostigamiento, a veces a las jefas todo le pare mal, hasta generan conflictos entre enfermeras, los chismes y los comentarios inopinados eran de día a día, ayudaba a quien no le decía nada, pero si algunos querían un cambio de turno o que los ayude con algún horario la jefa se negaba, ya no era agradable ir a trabajar, desde que llegábamos se respiraba tensión

Por todo lo expuesto en párrafos anteriores se formula la siguiente interrogante:

¿Cuáles son relaciones interpersonales entre los profesionales de Enfermería, Hospital General de Jaén, Cajamarca - 2018? Que tiene por objetivo general Determinar las Relaciones interpersonales entre los profesionales de Enfermería, Hospital General de Jaén, Cajamarca – 2018 y los objetivos específicos de identificar las Relaciones interpersonales en sus dimensiones de comunicación, Actitudes y trato, entre los profesionales de Enfermería, Hospital General de Jaén y Caracterizar a la población objeto de estudio.

Los resultados de la presente investigación servirán para que los profesionales de enfermería reflexionen sobre cómo están sus relaciones interpersonales entre colegas y la importante que es la buena comunicación, las correctas actitudes y el buen trato entre compañeros de trabajo.

## II. MATERIAL Y MÉTODOS

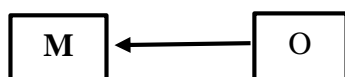
### 2.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación es de enfoque cuantitativo; de nivel descriptivo; de tipo: Según la intervención del investigador es observacional; según la planificación de la toma de datos es prospectivo; según el número de ocasiones en que se medirá la variable de estudio es transversal y según el número de variables de interés es análisis estadístico univariado. (Supo, 2016, pp. 2 - 19).

De enfoque cuantitativo porque permitió cuantificar los datos mediante el uso de la estadística. De nivel descriptivo porque describió los hechos tan igual como sucede en la naturaleza. Tipo de investigación: Observacional porque no se manipularon las variables ya que los datos reflejan la evolución natural de los eventos; Prospectivo porque los datos se recolectaran de fuentes primarias o sea directamente de la muestra objeto de estudio. Transversal por que las variables se midieron en una sola ocasión, analítico porque permitio comparar cuál de los personales de salud utiliza correctamente las precauciones estándar. (Supo, 2016, pp. 2 - 19).

#### **Diseño de investigación:**

Se utilizó el diseño descriptivo, cuyo diagrama es el siguiente:



#### **Donde:**

M = La muestra de estudio.

O = Medición de la variable = Relaciones interpersonales

### 2.2. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO

#### **2.2.1. Universo / Muestral:**

El universo muestral (U/M) estuvo constituido por los profesionales de enfermería de los servicios de hospitalización, que laboran en los tres turnos, M, T, N que suman un total de: 25 Profesionales de Enfermería (20 femeninos y 5 masculinos).

### **2.2.1.1. Criterios de selección**

#### **Criterios de inclusión**

Solo ingreso el personal de enfermería que labora en el hospital en estudio en los servicios de hospitalización.

#### **Criterios de exclusión**

No ingreso el personal de enfermería que se encuentre de vacaciones, de licencia o que no perteneció a los servicios de hospitalización.

### **2.2.2. Muestreo**

No se utilizó ningún tipo de muestreo ya, que las unidades muestrales fueron el 100% de la población.

## **2.3. MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

### **Método y técnica:**

Se utilizó el método de la encuesta y la técnica del cuestionario.

### **El instrumento:**

Se utilizó un formulario del cuestionario de relaciones interpersonales, que permitió recolectar datos en un solo momento. Dicho instrumento estuvo constituido por 18 ítems con respuestas en la escala de Likert.

1(nunca), 2(casi nunca), 3(a veces), 4(casi siempre), 5(siempre)

Constituido por 3 dimensiones:

comunicación (del 1al 6), actitudes (del 7al 12) y trato (del 13 al 18).

La categoría fueron medidas mediante escala ordinal, cuyos valores finales para la variable fueron:

Malo (18-42)          Regular (43-66)          Bueno (67-90)

**Validez y confiabilidad:**

La validez del instrumento se sometió a la evaluación por 7 jueces expertos, cuyos resultados se sometieron a la prueba binomial y z de Gauss, cuyo  $VC = 6.0139 > VT = 1.6449$  considerándose como adecuado para su aplicación.

Para hallar la confiabilidad del instrumento se aplicó una prueba piloto al 10% de la muestra total y los resultados se sometieron al coeficiente alfa de Cronbach cuyo valor fue de 0.93.

**2.4. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

- Se elaboró y validó el instrumento de recolección de datos.
- Se solicitó al decano de la facultad ciencias de la salud que emita un documento al director del Hospital General de Jaén para que me autorice aplicar mi instrumento.
- El decano de la Facultad Ciencias de la Salud envió dicho documento al Hospital General de Jaén
- El director del Hospital General de Jaén envió dicho documento a la jefatura de la unidad de apoyo a la docencia e investigación del Hospital General de Jaén.
- La jefatura de la unidad de apoyo a la docencia e investigación asistenta social envió dicho documento a la jefatura de enfermería para que autorizaran aplicar el instrumento a los enfermeros de los servicios de hospitalización.
- Se averiguo cuantos profesionales de enfermería trabajan en los servicios de hospitalización del Hospital General de Jaén.
- Se realizó 25 copias del instrumento para aplicarlo.
- Se conversó con los profesionales de enfermería que laboran en los servicio de hospitalización: medicina, cirugía, alojamiento conjunto, pediatría, neonatología para solicitar su participación en la investigación.
- Se aplicó el instrumento a la muestra, el cual tuvo una duración de 10 a 15 minutos aproximadamente.
- Solo dos profesionales de enfermería no aceptaron realizar el llenado del cuestionario.
- Toda la información recolectada se procesó en el software SPSS versión 23, Microsoft Word y Excel.

## **2.5. ANÁLISIS DE LOS DATOS**

La información final se procesó en el software SPSS versión 23, Microsoft Word y Excel. El análisis de los objetivos se analizó mediante la estadística descriptiva de frecuencias, con un nivel de significancia de  $\alpha = 0.05$ . Los resultados se mostrarán en tablas y figuras.



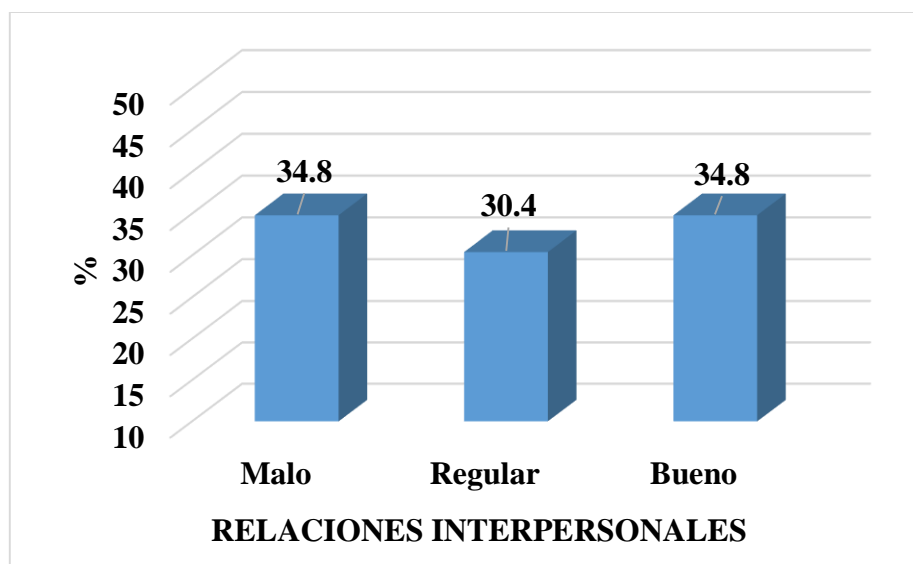
### III. RESULTADOS

**Tabla 01:** Relaciones Interpersonales en los Profesionales de Enfermería, Hospital General de Jaén, Cajamarca – 2018.

<b>RELACIONES INTERPERSONALES</b>		
	<b>fi</b>	<b>%</b>
Malo	8	34.8
Regular	7	30.4
Bueno	8	34.8
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>100.0</b>

**Fuente:** Cuestionario de relaciones interpersonales.

**Figura 01:** Relaciones Interpersonales en los Profesionales de Enfermería, Hospital General de Jaén, Cajamarca – 2018.



**Fuente:** Tabla 01

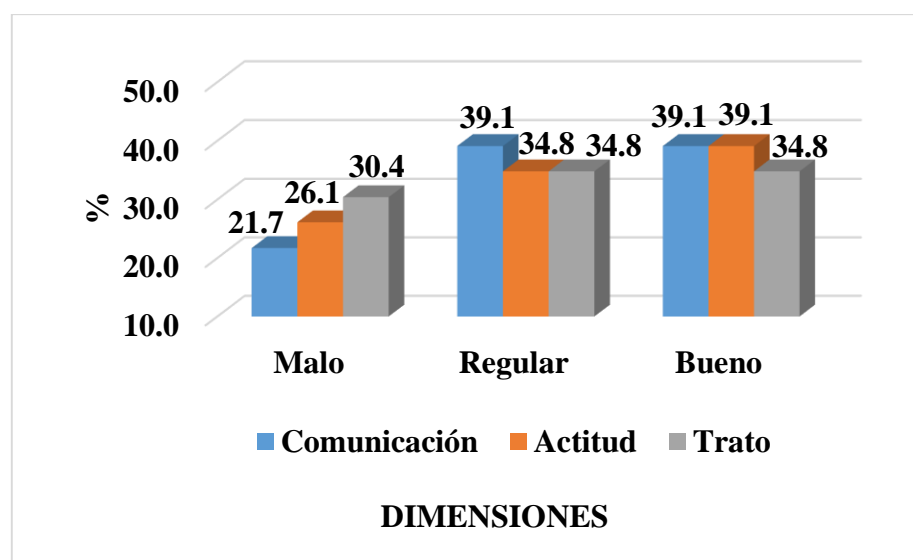
En la tabla y gráfico 01, se observa que del 100% (23) de los profesionales de enfermería del Hospital General de Jaén, de los servicios de hospitalización, el 34.8% (8) tienen malas relaciones interpersonales, el 34.8% tienen buenas relaciones interpersonales y el 30.4% (7) tienen regulares relaciones interpersonales.

**Tabla 02:** Relaciones Interpersonales en los Profesionales de Enfermería según sus dimensiones, Hospital General de Jaén, Cajamarca – 2018.

DIMENSIONES	RELACIONES INTERPERSONALES							
	Malo		Regular		Bueno		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Comunicación	5	21.7	9	39.1	9	39.1	23	100.0
Actitud	6	26.1	8	34.8	9	39.1	23	100.0
Trato	7	30.4	8	34.8	8	34.8	23	100.0

**Fuente:** Cuestionario de relaciones interpersonales.

**Figura 02:** Relaciones Interpersonales en los Profesionales de Enfermería según sus dimensiones, Hospital General de Jaén, Cajamarca – 2018.



**Fuente:** Tabla 02

En la tabla y figura 02, se observa que del 100% (23) de los profesionales de enfermería del Hospital General de Jaén, de los servicios de hospitalización se observa que en la dimensión de la comunicación de las relaciones interpersonales el 39.1% (9) es bueno, el 39.1% (9) es regular y el 21.7% (5) es malo. Mientras que en dimensión de las actitudes, el 39.1% (9) es bueno, el 34.8% (8) es regular y el 26.1% (6) es mala. En la dimensión del trato el 34.8% (8) es buena, el 34.8% (8) es regular y el 30.4% (7) es mala.

#### IV. DISCUSIÓN

Los resultados del presente estudio demostraron que las relaciones interpersonales en los profesionales de enfermería del 100%, 34.8% presentan malas relaciones interpersonales, el 30.4% presentan regulares relaciones interpersonales y el 34.8% presentan buenas relaciones interpersonales predominando los extremos (tabla 01).

Así mismo con respecto a las dimensiones de las relaciones interpersonales donde no predominan los extremos pero si hay igualdad en los resultados de estas. La dimensión de la comunicación su resultado presenta igualdad entre lo regular y lo bueno con un 39.1% demostrando que las relaciones interpersonales en los profesionales de enfermería van a mejorar ya que existe reciprocidad, interés receptividad preocupación y uso del silencio. Con respecto a la dimensión de actitud no presenta igualdad en sus resultados debido a que el 39.1% de los profesionales de enfermería tienen buenas relaciones interpersonales y existe el respeto, la comprensión, empatía, solidaridad, responsabilidad y compañerismo entre colegas. En la última dimensión trato al igual que la dimensión comunicación presenta igualdad en sus resultado con un 34.8% en lo regular y bueno. (tabla 02)

Con respecto a servicios donde se aplicó el instrumento, se tiene como resultado que el servicio de cirugía tiene el más alto número de malas en las relaciones interpersonales siguiéndole el servicio de alojamiento conjunto y pediatría; en las relaciones interpersonales regulares el servicio de neonatología tiene el más alto número y en las relaciones interpersonales buenas encontramos al servicio de cirugía, alojamiento conjunto y neonatología tienen igualdad en sus resultados. ( tabla 06)

En la tabla 05 en las relaciones interpersonales con respecto al sexo se evidencia que predomina el sexo femenino con un 42.1% que tienen malas relaciones interpersonales y con respecto al sexo masculino hay una igualdad de un 50% con respecto a sus relaciones interpersonales ya que es de regular a bueno.

El Código de Ética y Deontología del Colegio de Enfermeros del Perú, describe que, cuando las enfermeras se colegian realizan el compromiso de honor manifestando y jurando “guardar respeto, comprensión y tolerancia por mis colegas, así como brindarles apoyo moral y profesional”. Entonces que ocurre cuando las enfermeras

realizan su trabajo, hay malos entendidos, algunas no desean trabajar con ciertas colegas, se disponen a fomentar un clima laboral inadecuado, donde hay enfermeras que están pendientes de lo que hace una o la otra colega para comenzar a divulgar los aspectos negativos que alguna tiene, cuya intencionalidad es hacer quedar mal a su colega ante los demás. (Mejía, González & Nava, 2012, p. 45)

Los conflictos de tipo interpersonal están presentes en su mayor frecuencia en la lucha por el poder sin importar cuan pequeño o insignificante pueda parecer, basta con que a los involucrados en el ejercicio del poder les parezca importante para entablar por ello una disputa de consecuencias impredecibles. En ocasiones, los sucesos que se desencadenan en un conflicto son mucho más significativos que el inicio o la causa aparente. En los grupos, simplemente la actuación de un líder informal, verá con recelo el ingreso de otra persona con características de liderazgo. El hecho de ejercer influencia sobre el grupo aunque no se tenga otra retribución además de la satisfacción de sentir que los demás son influenciados y guiados; al percibir que esa influencia puede ser arrebatada, predispone al conflicto. Con eso es suficiente para crear una perturbación importante en las relaciones interpersonales de los miembros del grupo. (Castrillón, 2013, p. 56)

Las dimensiones de las relaciones interpersonales: comunicación, actitud, trato.

La comunicación “como un proceso dinámico y de influencia recíproca, donde el receptor también tiene la oportunidad de modificar el punto de vista del emisor” Las relaciones interpersonales entre los integrantes de una organización constituyen un proceso comunicacional, en el cual se difunde y se obtiene información, además se transmiten modelos de conducta y se enseñan metodologías. La comunicación es el proceso de transmitir información y de entender su correspondiente significado”. (Martínez, 2013, p. 3). El éxito que se experimenta en la vida depende en gran parte de la manera como nos relacionemos con las demás personas, y la base de estas relaciones interpersonales es la comunicación. Particularmente la manera en que se suele hablar con quienes usualmente se entra en contacto a diario. (Cruz, 2013, p. 43). El presente estudio tuvo como resultado regular y bueno a la vez, indicándonos que como proceso dinámico y de influencia recíproca los profesionales de enfermería tienen una comunicación regular a buena.

La actitud “es un estado mental y nervioso de disposición, organizado a través de la experiencia, que ejerce una influencia directriz o dinámica sobre la respuesta del individuo ante todos los objetos y situaciones a que se enfrenta” (Zárate, 2012, p. 26). A medida que el ser humano cambia al pasar por las diferentes etapas de su vida también cambian sus relaciones interpersonales. A medida que nos sentimos más interesados por la esencia de las relaciones que por su forma, cambia la calidad de la interacción humana. Las experiencias de unidad, de plenitud, de mayor sensibilidad, de empatía, de aceptación, y otras semejantes nos abren un más amplio abanico de posibilidades de conexión que teníamos antes. Es decir, a mayor contacto con la realidad en una relación, mayor conciencia y por lo tanto, mayores oportunidades para el desarrollo. Por esta razón, se observa un cambio constante en las relaciones interpersonales en las personas a lo largo de la vida. (Ferguson, 2010, p. 445). En la presente investigación los resultados obtenidos fueron: relaciones interpersonales en los profesionales de enfermería son buenos coincidiendo con la teoría.

Finalmente el buen trato: En la interacción de las personas está condicionado por tres componentes fundamentales: amabilidad, cortesía y buenos modales. La amabilidad está ligada con el afecto y cariño; las palabras amables producen en la persona una sensación agradable, calman, aquietan y consuelan a quien las oye; la cortesía son las pruebas de atención o respeto de una persona a otra y sus factores son la justicia, la modestia y el tratar igual a todos. Los buenos modales se demuestran con el comportamiento según las costumbres o normas sociales vigentes. (Urbina, Soler, & Otero, 2013, p. 93). Se obtuvo que es de regular a bueno.

## V. CONCLUSIONES

1. Las Relaciones Interpersonales entre los Profesionales de Enfermería, Hospital General de Jaén, Cajamarca son malas y buenas a la vez proporcionalmente predominando los extremos.
2. Las dimensiones de las relaciones Interpersonales en los Profesionales de Enfermería, Hospital General de Jaén, Cajamarca son de regulares a buenas lo que nos indica que hay flexibilidad, hay interés, receptividad, preocupación, asertividad y uso del silencio.
3. La dimensión de la comunicación tiene como resultado que las relaciones interpersonales entre los profesionales de enfermería es de regular a buena.
4. La dimensión de la actitud tiene como resultado que las relaciones interpersonales entre los profesionales de enfermería es buena lo cual indica que hay respeto, comprensión, empática, solidaridad, responsabilidad, cooperación y compañerismo entre colegas
5. La dimensión del trato tiene como resultado que las relaciones interpersonales entre los profesionales de enfermería es de regular a buena lo cual nos indica que entre colegas hay buenos modales, son amabilidad, hay cortesía y sencillez.
6. La edad al entablar las relaciones Interpersonales en los Profesionales de Enfermería, Hospital General de Jaén, Cajamarca no interfiere en las relaciones interpersonales entre profesionales de enfermería.
7. Los profesionales de Enfermería del Hospital General de Jaén, Cajamarca que tienen buenas relaciones interpersonales son los de 30-39 años. Mientras 50-9 años sus relaciones interpersonales son regulares. Y los que tienen malas relaciones interpersonales son los 40-49 años.
8. Los profesionales de enfermería con respecto al sexo, el sexo femenino presentan malas relaciones interpersonales y el sexo masculino presenta de regular a buenas relaciones interpersonales.

## **VI. RECOMENDACIONES**

### **Al Hospital General de Jaén, Cajamarca.**

1. Realizar talleres de capacitación sobre las técnicas y formas de comunicación a todo el personal de enfermería y estar pendiente si lo están aplicando o no.
2. Poner en práctica el saber escuchar entre compañeras de trabajo.
3. Deben de estar pendiente de la salud mental de sus trabajadores.

### **A la Facultad de Ciencias de la Salud – UNTRM**

1. Incentivar a los estudiantes de enfermería a desarrollar sus habilidades para relacionarse entre compañeros y mejorar su la comunicación, la actitudes y el trato que hay entre ellos.
2. Incentivar a los estudiantes a realizar investigaciones similares, ya estos pueden ayudar a mejorar las relaciones interpersonales que tenemos entre enfermeros y fomentar la unión de como carrera de enfermería.

### **A los investigadores**

1. A los investigadores, que realicen estudios de nivel descriptivo de tipo observacional para así poder tener conocimiento sobre las relaciones interpersonales que tiene cada enfermero y mejorar como profesionales y como personas.

## **VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Castrillón, M. (2013). *La Dimensión Social de la Práctica de la Enfermería*. Edit. Universidad de Antioquia. Colombia.
- Cruz, A. (2013). *La comunicación y las relaciones interpersonales*. 2da Edic. Edit. Mac. Grawv Hill. Colombia.
- Ferguson, M. (2010). *La conspiración de Acuario. Transformaciones personales y sociales en este fin de siglo*. Barcelona: Kairós.
- Martínez, M. (2013). *La gestión empresarial: equilibrando objetivos y valores*. 2da Edic. Edit. Díaz de Santos. Madrid España.
- Mejía, Y. González, A., & Nava, M. (2012). *Influencia de las relaciones interpersonales sobre el clima organizacional en el personal de enfermería del área quirúrgica del hospital universitario de Maracaibo*. Venezuela: Universidad de Maracaibo.
- Urbina, L.Soler, S., & Otero, M. (2013). *Identificación de competencias en el profesional de enfermería del Servicio de Neonatología, en la provincia de la ciudad de la Habana*. Cuba.
- Zárate, E. (2012). *Inteligencia emocional y la actitud de los colaboradores en el ambiente laboral*. (Tesis de licenciatura). Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar.



**Anexo 01: Matriz de consistencia**

<b>PROBLEMAS</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>METODOLOGÍA</b>
¿Cuáles son las relaciones interpersonales entre los profesionales de Enfermería, Hospital General de Jaén, Cajamarca - 2018.?	<p><b>Objetivo General:</b> Determinar las relaciones interpersonales entre los profesionales de Enfermería, Hospital General de Jaén, Cajamarca - 2018.</p> <p><b>Objetivos Específicos</b> Identificar las Relaciones interpersonales en sus dimensiones de comunicación, Actitudes y trato, entre los profesionales de Enfermería, Hospital General de Jaén</p> <p>- Caracterizar a la población objeto de estudio</p>	En el presente estudio las hipótesis ya están implícitas.	<b>01:</b> relaciones interpersonales	<p>- <b>Enfoque de investigación:</b> cuantitativo</p> <p>- <b>Nivel de investigación:</b> Descriptivo</p> <p>- <b>Tipo de investigación.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Según la intervención del investigador será observacional;</li> <li>• Según la planificación de la toma de datos será prospectivo;</li> <li>• Según el número de veces en que se medirá la variable será transversal</li> <li>• Según el número de variables de interés será de análisis univariado.</li> </ul> <p>- <b>Diseño:</b> Descriptivo</p> <p>- <b>Población y muestra.</b> El universo muestral (U/M) estará constituido por 30 Profesionales de Enfermería (26 femeninos y 4 masculinos)</p> <p>- <b>Métodos de la Investigación:</b> Inductivo – Deductivo:</p> <p>- <b>Métodos, Técnicas e instrumentos de recolección de datos.</b> Se utilizará el método de la encuesta y la técnica del cuestionario</p> <p><b>Instrumento:</b> Se utilizará el cuestionario de relaciones interpersonales.</p> <p><b>Técnicas de procesamiento y análisis de datos.</b> El análisis se analizará mediante la estadística descriptiva simple con un nivel de significancia del 0.05 (95% de confiabilidad y 5% de margen de error).</p> <p>- Los resultados se presentaran en tablas y figuras de barra.</p>

**Anexo 02: Operacionalización de variables.**

<b>VARIABLES</b>	<b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b>	<b>DIMENSIÓN</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>Ítems</b>	<b>CATEGORÍA</b>	<b>ESCALA</b>
<b>V<sub>1</sub>= Relaciones interpersonales</b>	Las relaciones interpersonales son aquellas que permiten convivir con otras personas (enfermeras-enfermeras), y, reflejan la forma de ser y la identificación de quien se es; además favorece la unión, comunicación, amistad, trato, acercamiento, apoyo que deben tener los profesionales entre sí.	Comunicación	Flexibilidad, Interés, Receptividad, Preocupación, Asertividad, Uso del silencio	1, 2, 3, 4, 5, 6. Total = 6	- Malo (18 – 42 )  Regular (43 – 66)  Bueno (67 – 90)	<b>Variable =</b> Ordinal  <b>Items:</b> Escala de 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre
		Actitudes	Respeto Comprensión empática Solidaridad Responsabilidad Cooperación Compañerismo	7, 8, 9, 10, 11, 12. Total = 6		
		Trato	Buenos modales Amabilidad Cortesía Sencillez	13, 14, 15, 16, 17, 18. Total = 6		

### **Anexo 03**

**UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA**

**FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

#### **CUESTIONARIO DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES**

##### **I. PRESENTACIÓN**

El presente encuesta se realizó con el objetivo de: Determinar las Relaciones interpersonales entre los profesionales de Enfermería, Hospital General de Jaén, Cajamarca - 2018. Nos gustaría conocer su opinión sobre las relaciones interpersonales en los profesionales de enfermería ya que esto servirá para fines de estudio.

##### **II. INSTRUCCIONES:**

A continuación se presentan una serie de ítems relacionados con el tema, los mismos que se observaran detalladamente y para lo cual se marcara con una aspa (X) donde corresponde. Sus respuestas son anónimas, confidenciales y su participación es voluntaria.

5. Siempre (S)                      4. Casi siempre (CS)                      3. A veces (A)  
2. Casi nunca (CN)                      1. Nunca (N)

##### **III. DATOS GENERALES**

Edad:

Servicio:

Sexo: M=( )      F=( )

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
1	Cuando he discutido con una colega, ella muestra buena disposición para resolver el desacuerdo a la brevedad posible y sin rencor.					
2	Cuando tengo algo que decir mi (s) colega (s) me escucha sin mostrar incomodidad aunque ella este apresurada.					
3	Mis colegas comprenden rápidamente cuando verbalizo un mensaje					
4	Cuando tengo un problema y converso con una colega al respecto, ella demuestra interés en el tema.					
5	Cuando converso con mis colegas sobre algo que me preocupa me siento reconfortada porque ellas me dan fuerza para resolver el problema.					
6	Las colegas de mi servicio saben guardar silencio y escuchar cuando uno lo necesita.					
7	Aun cuando ocurren desacuerdos, prima el respeto entre colegas.					
8	Ante un problema mis colegas se ponen en mi lugar e intentan comprender cómo me siento.					
9	Me resulta fácil ponerme en el lugar de mi colega y comprender su comportamiento aun cuando este me haga sentir incómodo.					
10	Cuando una enfermera del servicio comete un error, las (os) demás colegas le ayudan para que no vuelva a ocurrir.					
11	Cuando una enfermera del servicio tiene algún problema, se observa poco interés de las demás colegas por ayudarla.					

12	Algunas enfermeras del servicio realizan críticas negativas a sus colegas en ausencia de las mismas.					
13	Las enfermeras de mi servicio saludan amablemente a sus colegas al ingresar al servicio.					
14	Las colegas del servicio olvidan agradecer cuando uno les ha hecho un favor.					
15	Las colegas, al solicitar algo lo hacen diciendo “por favor”.					
16	Las colegas actúan con sencillez					
17	Las enfermeras de mi servicio felicitan a sus colegas en su onomástico y eventos especiales.					
18	Las enfermeras de mi servicio ayudan voluntariamente a su colega cuando está sobrecargada de trabajo.					

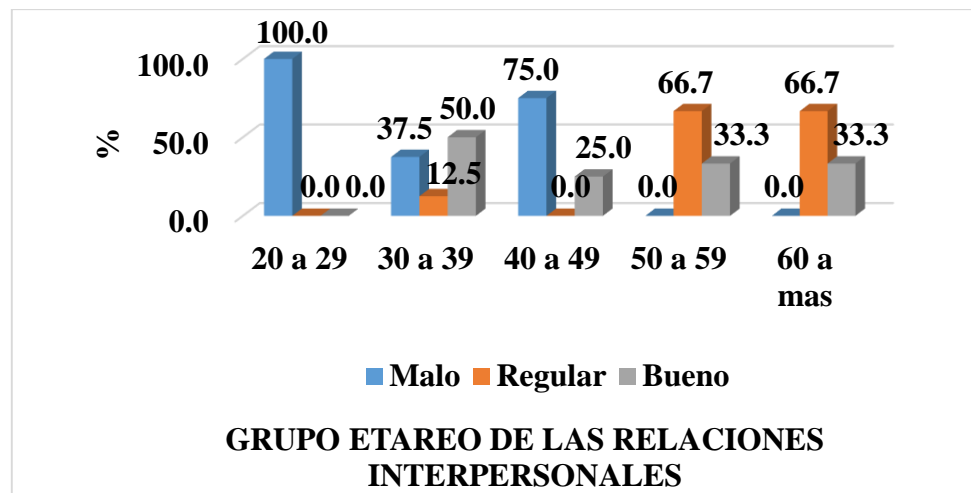
#### Anexo 04

**Tabla 03:** Relaciones Interpersonales en los Profesionales de Enfermería según grupo etareo, Hospital General de Jaén, Cajamarca – 2018.

		RELACIONES INTERPERSONALES							
GRUPO		Malo		Regular		Bueno		Total	
ETAREO		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
20 a 29		2	100.0	0	0.0	0	0.0	2	100.0
30 a 39		3	37.5	1	12.5	4	50.0	8	100.0
40 a 49		3	75.0	0	0.0	1	25.0	4	100.0
50 a 59		0	0.0	4	66.7	2	33.3	6	100.0
60 a mas		0	0.0	2	66.7	1	33.3	3	100.0

**Fuente:** Cuestionario de relaciones interpersonales.

**Figura 03:** Relaciones Interpersonales en los Profesionales de Enfermería según grupo etareo, Hospital General de Jaén, Cajamarca – 2018.



**Fuente:** tabla 03

En la tabla y figura 03, se observa que los profesionales de enfermería, según grupo etareo de 20 a 29 años considerándolo al 100%(2) sus relaciones interpersonales son malas; de 30 a 39 años considerando el 100%(8) el 50%(4) es buena, el 37.5%(3) es malo y el 12.5%(1) es regular; de 40 a 49 años considerando el 100%(4) el 75%(3) es malo y el 25%(1) es bueno, en la edad 50 a 59 años considerando al 100%(6) el 66.7%(4) es regular y el 33.3%(2) es buena y de 60 a más considerándolo al 100%(3) el 66.7%(2) es regular y el 33.3%(1) es buena.

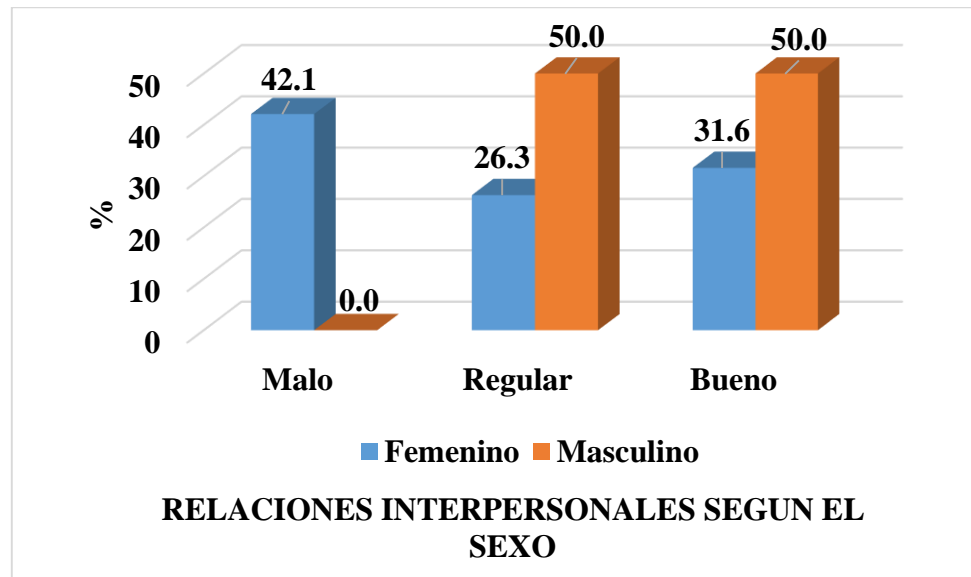
### Anexo 05

**Tabla 04:** Relaciones Interpersonales en los Profesionales de Enfermería según sexo, Hospital General de Jaén, Cajamarca – 2018.

SEXO	RELACIONES INTERPERSONALES							
	Malo		Regular		Bueno		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Masculino	0	0.0	2	50.0	2	50.0	4	100.0
Femenino	8	42.1	5	26.3	6	31.6	19	100.0

**Fuente:** Cuestionario de relaciones interpersonales.

**Figura 04:** Relaciones Interpersonales en los Profesionales de Enfermería según sexo, Hospital General de Jaén, Cajamarca – 2018.



**Fuente:** tabla 04

En la tabla y gráfico 04, se observa que del 100% (23) de enfermeros del Hospital General de Jaén, de los servicios de hospitalización, según el sexo; el sexo femenino considerado como 100% (19) el 42.1% (8) es malo, el 31.6% (6) es bueno y el 26.3% (5) es regular. Con respecto al sexo masculino considerándolo como 100% (4) el 50% (2) es regular y el 50% (2) es bueno.

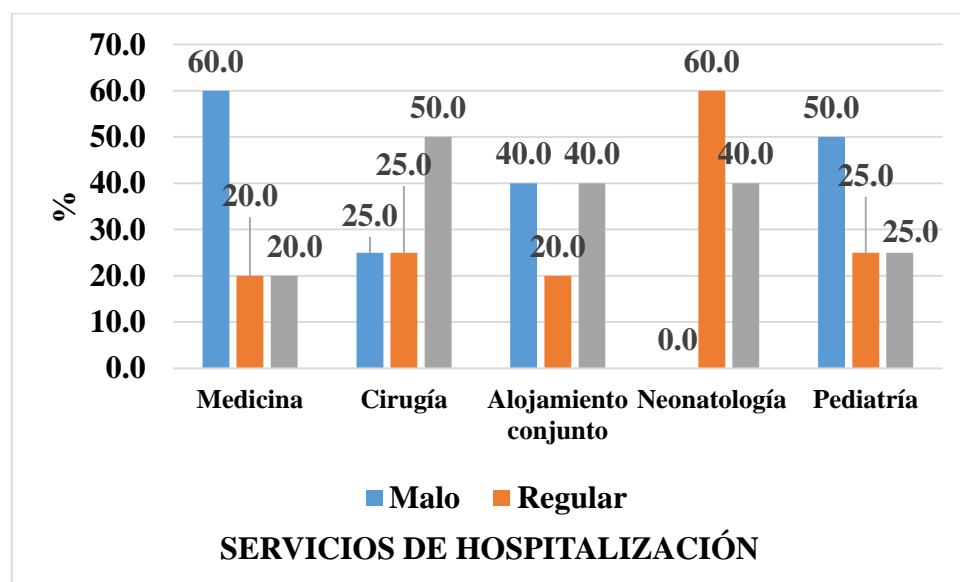
## Anexo 06

**Tabla 05:** Relaciones Interpersonales en los Profesionales de Enfermería según los servicios de hospitalización donde se aplicó el instrumento, Hospital General de Jaén, Cajamarca – 2018.

SERVICIO DE HOSPITALIZACIÓN	RELACIONES INTERPERSONALES							
	Malo		Regular		Bueno		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Medicina	3	60.0	1	20.0	1	20.0	5	100.0
Cirugía	1	25.0	1	25.0	2	50.0	4	100.0
Alojamiento conjunto	2	40.0	1	20.0	2	40.0	5	100.0
Neonatología	0	0.0	3	60.0	2	40.0	5	100.0
Pediatría	2	50.0	1	25.0	1	25.0	4	100.0

**Fuente:** Cuestionario de relaciones interpersonales.

**Figura 05:** Relaciones Interpersonales en los Profesionales de Enfermería según los servicios de hospitalización donde se aplicó el instrumento de dicha investigación, Hospital General de Jaén, Cajamarca – 2018.



**Fuente:** Tabla 05

En la tabla y figura 05, se observa que del 100% (25) de los profesionales de enfermería del Hospital General de Jaén, de los servicios de hospitalización que participaron en la aplicación del instrumento de dicha investigación podemos encontrar que el 20.0%(5) son del servicio de medicina , el 16.0%(4) pertenecen al servicio de cirugía, el 20.0%(5) son



del servicio de alojamiento conjunto, el 20.0%(5) son del servicio de neonatología, el 16.0%(4) son del servicio de pediatría y el 8.0%(2) no accedieron a colaborar con dicha encuesta.

## Anexo 08

### Validez y confiabilidad del instrumento

#### Confiabilidad del instrumento

Para hallar la confiabilidad del instrumento se aplicó una prueba piloto al 10% de la muestra total y los resultados se sometieron al coeficiente alfa de Cronbach cuyo valor fue de 0.93.

#### Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	23	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	23	100,0

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,969	,970	18

## Evaluación de la validez del instrumento de medición

Para determinar la validez estadística del instrumentos de medición, se realizó mediante el juicio de expertos y a través de las pruebas estadísticas: Binomial para cada ítem de la escala dicotómica y de la Z Gauss para la aceptación total del instrumento ( $n = 70$ ), al 5% de significancia estadística.

### A) PRUEBA BINOMIAL

#### 1) Hipótesis estadísticas

**Ho:**  $P = 50\%$                       **Ha:**  $P > 50\%$

**Donde:**

**P** es el porcentaje de respuestas de los jueces que consideran el ítem de la escala dicotómica como adecuado.

La Hipótesis alternativa (**Ha**) indica que si el ítem de la escala es adecuado (se acepta), entonces la opinión favorable de la mayoría de los expertos debe ser superior al 50%, ya que la calidad del ítem se categoriza como “adecuado” o “inadecuado”.

#### 2) Nivel de significancia ( $\alpha$ ) y nivel de confianza ( $\gamma$ )

$\alpha = 0.05$  (5%);                       $(1 - \alpha) = \gamma = 0.95$  (95%)

#### 3) Función de prueba

Si la hipótesis nula es verdadera, la variable X tiene distribución binomial con  $n = 7$  y  $P = 0.50$  (50%).

#### 4) Regla de decisión

Se rechazará la hipótesis nula a favor de la hipótesis alterna si el valor

$P = P [X \geq x \text{ cuando } P = 0.05]$

#### 5) Valor calculado (VC)

$P = P [X \geq x \text{ cuando } P = 0.05] = (0.5)^7 - (0.5)^{7-k}$

El cálculo de ésta probabilidad acumulada hacia la derecha se obtiene a partir de la tabla de distribución binomial.  $VC = 6.0139$ .

### 6) Decisión estadística

Para hacer la decisión estadística de cada ítem, se compara el valor P con el valor de  $\alpha = 0.05$ , de acuerdo a la regla de decisión (columna 6), asimismo la significación estadística de la decisión se tiene en la columna 7 de la tabla.

ítems	Adecuado	%	inadecuado	%	p valor $\leq$ $\alpha$	Significancia estado
1	7	100	0	0	0.0078125	**
2	7	100	0	0	0.0078125	**
3	7	100	0	0	0.0078125	**
4	6	85.72	1	14.28	0.0546875	-
5	7	100	0	0	0.0078125	**
6	7	100	0	0	0.0078125	**
7	7	100	0	0	0.0078125	**
8	7	100	0	0	0.0078125	**
9	7	100	0	0	0.0078125	**
10	7	100	0	0	0.0078125	**
	69		1		<b>6.0139</b>	

**Fuente:** apreciación de los expertos.

\*: Significativa ( $P < 0.05$ )

\*\* : Altamente significativa ( $P < 0.01$ )

## B) PRUEBA DE LA Z GAUSS PARA PROPORCIONES

### 1) Hipótesis estadística

**Ha:**  $P > 50\%$

**Donde:**

**P** es el porcentaje de respuestas de los jueces que consideran los ítems del instrumento de medición como adecuados.

La Hipótesis alternativa (**Ha**) indica que el instrumento de medición es válido, entonces se espera que el porcentaje de respuestas de los jueces que califican a los ítems como adecuados debe ser mayor que el 50%, ya que la calidad del ítem se establece como “adecuado: Sí” o “inadecuado: No”.

**2) Nivel de significancia ( $\alpha$ ) y nivel de confianza ( $\gamma$ )**

$$\alpha = 0.05 (5\%); \quad (1 - \alpha) = \gamma = 0.95 (95\%)$$

**3) Función de prueba**

En vista que la variable a evaluar “validez del instrumento de medición” es nominal (cuantitativa), cuyas categorías posibles son “válido” y “no válido” y únicamente se puede calcular porcentajes o proporciones para cada categoría, y como la muestra (respuestas) es 30, la estadística para probar la hipótesis nula es la función normal o Z de Gauss para porcentajes:

**Fórmula**

$$Z = \frac{p - P}{\sqrt{\frac{P(100-P)}{n}}} \quad N(0,1)$$

**Donde:**

**Z** se distribuye como una distribución normal estandarizada con media 0 y varianza 1

**p** es el porcentaje de respuestas de los jueces que califican a cada ítem como adecuado (éxito).

**N** es el número de jueces consultados (muestra)

**4) Regla de decisión**

Para 95% de confianza estadística y una prueba unilateral se coloca a la derecha, se tiene el valor teórico de la distribución normal  $V_T = 1.6449$

Con estos indicadores, la región de rechazo (RR/Ho) y aceptación (RA/Ho) de la hipótesis nula es:

$$\text{Al } 5\%: \quad \text{RR/Ho: } VC > 1.6449; \quad \text{RA/Ho: } VC < 1.6449.$$

### 5) Valor calculado (VC)

El valor calculado de la función Z se obtiene reemplazando los valores de:

$N = 70$ ,  $P = 50\%$  y  $p = 100\%$ . De donde resulta que: **VC= 6.0139**

### 6) Decisión estadística

Comparando el valor calculado (**VC= 6.0139**) con el valor teórico (**VT = 1.6449**) y en base a la regla de decisión, se acepta la hipótesis alternativa al 95% de confianza estadística. Con este resultado, se acepta la validez de los instrumentos de medición.

- Entonces como **VC= 6.0139 > VT = 1.6449**
- Con este resultado se evidencia la aceptación del instrumento de medición.

## MATRIZ DE RESPUESTAS DE LOS EXPERTOS PROFESIONALES DE CONSULTA SOBRE EL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN.

ITEM	EXPERTOS							TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	
01	1	1	1	1	1	1	1	7
02	1	1	1	1	1	1	1	7
03	1	1	1	1	1	1	1	7
04	1	1	1	0	1	1	1	6
05	1	1	1	1	1	1	1	7
06	1	1	1	1	1	1	1	7
07	1	1	1	1	1	1	1	7
08	1	1	1	1	1	1	1	7
09	1	1	1	1	1	1	1	7
10	1	1	1	1	1	1	1	7

**Respuesta de los expertos:** 1 = Sí 0 = No

