

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

FACULTAD DE ENFERMERÍA
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
CARRERA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



“SIGNIFICADOS ATRIBUIDOS A LAS RELACIONES
INTERPERSONALES QUE VIVENCIAN LOS
ENFERMEROS EN EL CONTEXTO LABORAL. HOSPITAL
PÚBLICO, HUÁNUCO - 2020.”

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADO EN ENFERMERÍA

TESISTAS:

Bach. Evangelina Beatriz, PIMENTEL BETETA

Bach. Martines, CHARRE REYES

Bach. Tania, LORENZO QUISPE

ASESORA:

Dra. Silna Teresita Vela López.

HUÁNUCO - PERÚ
2021

Dedicatoria

A Dios, a mis padres y hermanos, por su apoyo y motivación a mi superación, quienes han sacrificado gran parte de su vida para formarme, por lo que soy, porque nunca podré pagar todos sus desvelos y por todo el tiempo que se dedicaron a mí incondicionalmente.

MARTINES

A Dios por su gran misericordia.

A mis padres que son pilares fundamentales en mi vida, sin ellos, jamás hubiese podido conseguir lo que hasta ahora he logrado, por su incontrolable dedicación y preocupación constante de cada uno de ellos.

A los docentes por cada grano de enseñanza brindados en sus clases y su preocupación.

TANIA

A Dios porque está conmigo en cada paso que doy, cuidándome y dándome fortaleza para continuar.

A mis padres, que con sus palabras y ejemplos guiaron mis pasos, depositando en mí su entera confianza en cada reto que se me presentaba.

A mis hermanos por incentivarme a seguir estudiando constantemente pese a los problemas y dificultades de mis padres.

A mis docentes, por su gran enseñanza que me brindaron en clases y hoy los reflejo a diario en mi trabajo.

BEATRIZ

Agradecimiento

A Dios, por permitirnos su infinito amor y guiarnos por el camino del bien durante todos estos años de nuestra vida hasta el día de hoy.

A nuestros padres, quienes incondicionalmente contribuyeron a nuestro estudio y desarrollo de la presente tesis.

Al personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán Medrano de la ciudad de Huánuco por su tiempo brindado y apoyo incondicional y desinteresado, para la recolección de datos de la presente investigación.

A todos los docentes en general de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, alma mater que nos recibió en sus aulas donde recibimos las más gratas enseñanzas por parte de ellos durante los años de formación universitaria que nunca olvidaremos, porque fueron grandes maestros para nuestro futuro.

A nuestros docentes, que con su experiencia y conocimiento iluminaron nuestras metas para guiarnos en esta maravillosa carrera.

A la Dra. Silna Teresita Vela López, por sus certeras orientaciones para lograr el desarrollo del estudio, con su amor a la investigación y mucha dedicación y entusiasmo hacia nosotros, nos enseñó a valorar los estudios y a superarnos cada día.

A todas las personas que de una u otra forma participaron en el desarrollo de la presente investigación, muchas gracias.

Los autores.

Resumen

La investigación que tiene como título “Significados atribuidos a las relaciones interpersonales que vivencian los Enfermeros en el contexto laboral. Hospital Público, Huánuco - 2020.” partió de la pregunta norteadora o formulación del problema de investigación general: ¿Qué significados les atribuyen a las relaciones interpersonales que vivencian los Enfermeros en el contexto laboral. Hospital Público, Huánuco – 2020?. El objetivo general fue comprender y valorar los significados que le atribuyen a las relaciones interpersonales que vivencian los enfermeros en el contexto laboral. Hospital Público, Huánuco – 2020.

La investigación es de tipo cualitativo que corresponde al paradigma cualitativo con enfoque fenomenológico, cuyo objeto de estudio son los licenciados de enfermería que laboran en una institución pública, La muestra fue altamente selectiva, de siete enfermeros, ya que para obtener los resultados se tuvo en cuenta la saturación y redundancia que se refiere al momento en el que los discursos se vuelven repetitivos y ya no aporten datos nuevos para la investigación. Se aplicó como técnica la entrevista a profundidad semiestructurada, la cual fue validada por jueces expertos, siendo aceptada para su ejecución. Los resultados después de un análisis ideográfico y nomotético (divergencia y convergencia) nos permitió comprender y valorar los significados que se atribuyen a las relaciones interpersonales que vivencian los enfermeros en el contexto tanto intra y extralaborales como un fenómeno único con un patrón de ritmo muy particular a través del análisis temático en dos categorías o dimensiones, con ocho sub categorías que representan el análisis develado. Cada una de las categorías tienen convergencias que resaltan como aspectos esenciales, universales y abarcando la certeza sensible y entendimiento del fenómeno en estudio.

Palabras claves: *significados atribuidos, relaciones interpersonales, contexto laboral.*

Abstract

The research entitled “Meanings attributed to interpersonal relationships experienced by nurses in the workplace. Hospital Public, Huánuco - 2020” started from the guiding question or formulation of the general research problem. What meanings do you attribute to the interpersonal relationships experienced by nurses in the work context of Hospital Public, Huánuco - 2020?. The general objective was to understand and assess the meanings attributed to the interpersonal relationships experienced by nurses in the workplace. Public Hospital, Huánuco - 2020.

The research is of a qualitative type that corresponds to the qualitative paradigm with a phenomenological approach, whose object of study is the nursing who work in a public institution. The sample was highly selective, of seven nurses, since to obtain the results it was taken into account the saturation and redundancy that refers to the moment in which the speeches become repetitive and no longer provide new data for the investigation. The semi-structured in-depth interview was applied as a technique, which was validated by expert judges, and was accepted for execution. The results after an ideographic and nomothetic analysis (divergence and convergence) allowed us to understand and assess the meanings attributed to the interpersonal relationships experienced by nurses in both the intra- and extra-occupational context as a unique phenomenon with a very particular rhythm pattern through the thematic analysis in two categories or dimensions, with eight sub categories that represent the revealed analysis. Each of the categories have convergences that stand out as essential, universal aspects and encompassing the sensitive certainty and understanding of the phenomenon under study.

Keywords: *attributed meanings, interpersonal relationships, work context.*

Índice

Dedicatoria	2
Agradecimiento	3
Resumen	4
Abstract	5
Índice	6
INTRODUCCIÓN	8
CAPITULO I	10
1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	10
1.1. Fundamentación del problema de investigación	12
1.2. Justificación.....	14
1.3. Importancia o propósito	16
1.4. Limitaciones	17
1.5. Pregunta norteadora o formulación del problema de investigación general y específicos.....	17
1.6. Formulación del objetivo general y específicos.....	17
Objetivo general	17
Objetivos específicos	17
CAPITULO II	19
2. MARCO TEÓRICO	19
2.1. ANTECEDENTES	19
2.2. BASES TEÓRICAS	22
2.3. BASES CONCEPTUALES.....	27
CAPITULO III	38
3. METODOLOGÍA	38
3.1. ÁMBITO.....	38
3.2. POBLACIÓN	38
3.3. MUESTRA.....	38
3.4. DELIMITACIÓN DE LA MUESTRA.....	38
3.5. NIVEL Y TIPO DE ESTUDIO.....	39
3.6. SITUACIÓN DEL FENÓMENO DE INVESTIGACIÓN	39
3.7. TRAYECTORIA METODOLÓGICA	39
3.8. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS.....	43
3.8.1. Técnicas	43
3.8.2. Instrumentos	44
3.9. PROCEDIMIENTO	45
3.10. Categorización	48

CAPITULO IV	50
4. RESULTADOS	50
4.1. ANÁLISIS DE DISCURSOS	50
4.1.1. Análisis ideográfico.....	50
4.2. CONSTRUCCIÓN DE LOS DISCURSOS	52
4.2.1. Análisis nomotético (divergencia y convergencia).....	138
CONSTRUCCIÓN DE RESULTADOS	147
CONCLUSIONES	155
RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS	157
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	158
ANEXOS	162

INTRODUCCIÓN

Los profesionales de enfermería que laboran, basan su trabajo en competencias científicas y principios éticos, además de actitudes, aptitudes y habilidades. Para realizar su labor la enfermera (o) desempeña sus actividades en contextos laborales ubicados prioritariamente dentro de una organización donde se dan condiciones de trabajo intensas en carga física y mental y las relaciones interpersonales que mantenga con sus compañeros de trabajo, necesariamente tiene influencia sobre ella (por ejemplo: estrés emocional y fatiga).

La investigación titulada “Significados atribuidos a las relaciones interpersonales que vivencian los enfermeros en el contexto laboral”, tuvo como propósito generar evidencia científica sobre las relaciones interpersonales de los licenciados en enfermería a partir de los principios éticos y valores, en forma constructiva y respetando las decisiones, que arriba a una adecuación y confidencialidad con el fin de contribuir a respetar al investigador. La labor de enfermería enfoca más su desenvolvimiento y desarrollo profesional en brindar un cuidado humanizado y servicio asistencial con calidad, de ahí las razones que motivaron a desarrollar la presente investigación, la cual nos ayudó a tener un enfoque más claro de las relaciones interpersonales que suelen vivenciar las enfermeras (os) a su vez, con este trabajo se busca identificar y plasmar sus relaciones interpersonales futuras y su actuar diario en el desarrollo de su carrera profesional. Desde esta perspectiva nos planteamos un interrogante norteadora: ¿Qué significados les atribuyen a las relaciones interpersonales que vivencian los Enfermeros en el contexto laboral. Hospital Público, Huánuco – 2020? donde podemos estudiar más acerca de las relaciones interpersonales que se puede lograr en el cuidado, en las relaciones interpersonales, aparentemente tan simple y sin la aplicación de la tecnología, podría estar convirtiéndose en algo trascendental para reforzar nuestra identidad, planteándonos el objetivo de comprender y valorar los significados que le atribuyen a las relaciones interpersonales que vivencian los Enfermeros en el contexto laboral. Hospital Público, Huánuco – 2020. Con una metodología que se refiere al análisis cualitativo del fenómeno situado,

es decir la modalidad orientada por las ideas fundamentales de la fenomenología, que busco la esencia de las experiencias de vida que se muestra globalmente a través de revelaciones de discursos de los sujetos, a partir de su mundo real vivido. Ello significa que sólo hay fenómeno cuando existe un sujeto en el cual éste se sitúa de tal forma, siempre hay un sujeto viviendo el fenómeno, entendiendo como experiencia, quien lo describe con su propio lenguaje aquella situación de vida, por medio de este análisis se ha concluido comprendiendo y valorando los significados que le atribuyen a las relaciones interpersonales que vivencian los Enfermeros en el contexto laboral del hospital en estudio, rescatando las unidades de significado analizados en dos categorías o dimensiones con ocho sub categorías que representan el análisis develado, la primera categoría o dimensión es caracterización de las relaciones dentro de la institución (intralaborales) con siete sub categorías que son las relaciones de afinidad- feeling, relaciones positivas, relaciones negativas y deficientes, relaciones enfermero-alumno, equidad-trato y actitud de acogida a nuevos enfermeros, etiquetar a los colegas de trabajo y la comunicación emisor/receptor con mensaje asertivo/negativo verbal o no verbal. La segunda categoría o dimensión es la caracterización de las relaciones fuera de la institución (extralaborales) con una subcategoría de capacidad y/o imposibilidad de desconexión de las relaciones laborales en la vida personal de los enfermeros. Cada una de las categorías tienen convergencias que resaltan como aspectos esenciales, universales dentro de las relaciones interpersonales que vivencian los enfermeros es su contexto laboral y abarcando la certeza sensible y entendimiento de fenómeno del significado atribuido a las relaciones interpersonales que vivencian los Enfermeros en el contexto laboral del hospital. Es posible destacar algunas perspectivas que consideramos de extrema relevancia; tales como: permitiese a todos los profesionales de salud, repensar acerca de este fenómeno analizado desde una perspectiva cualitativa y que promueve la búsqueda de nuevo enfoque en las relaciones interpersonales del mismo enfermero, que al considerar las unidades de significado rescatadas posibilite mejorar las relaciones interpersonales y priorice al mismo personal de salud desde diferentes ángulos biopsicosocial.

CAPITULO I

1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

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 (1).

El cuidado es un elemento necesario y único, supone que hay una consistencia entre conocimiento, creencias y valores que lo sustentan; esto se demuestra por medio de la práctica del ejercicio de cuidado, que se refleja en los comportamientos y acciones de cuidar; esta consistencia es necesaria en todos los niveles, tanto en la relación entre cuidadoras y pacientes, como entre colegas y demás integrantes del equipo de salud. De poco sirve que las enfermeras sean sensibles a las necesidades de los pacientes si no existe apoyo y compañerismo, si predominan otros valores como la productividad y la competitividad. Si las enfermeras se sienten frustradas, si no existe un clima armónico de confianza y respeto, la desmotivación surge como algo ordinario. 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 aún entre colegas y compañeros de trabajo (2).

Al respecto Waldow argumenta que son frecuentes los malos entendidos, resentimientos y envidia entre los miembros del equipo de enfermería. Algunas pueden mostrarse hostiles en situaciones del grupo, a veces, implacables con los compañeros, sin dudar en humillarlos, perjudicarlos, ridiculizarlos o, incluso negar apoyo a quien se encuentra en dificultades. De esta manera, en el trabajo en equipo, aunque algunos no lo perciban, la desintegración es visible, lo que perjudica a los pacientes en general. Muchas administradoras asumen el rol de control, ejerciendo un poder aislado y autoritario (3). Específicamente en el Código de Ética y Deontología del colegio de enfermeros del Perú, se describe que cuando las enfermeras se colegian realizan el compromiso de honor y manifiestan 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 (4). Los investigadores han 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 (5).

1.1. Fundamentación del problema de investigación

Hoy en día las relaciones interpersonales en el trabajo constituyen un papel crítico en una empresa o institución (6), la calidad de las relaciones interpersonales busca conseguir y conservar la confianza, la colaboración y la comprensión de los miembros del equipo de trabajo, a través del buen trato y amigabilidad de los integrantes del grupo logrando así una mejor producción, desde el punto de vista técnico y económico, y una mayor satisfacción de los individuos y de los grupos. En los servicios de salud, las relaciones interpersonales tienen como objetivo mejorar la eficacia y eficiencia del trabajo que realiza el equipo de salud. De ahí la importancia de que el profesional de enfermería establezca relaciones interpersonales saludables con sus colegas, ya que posibilita y facilita el trabajo en equipo, lo que al final se traduce en una mejor calidad de atención además de favorecer un clima organizacional que contribuya a la salud mental del profesional y del grupo en general (7). El Código de Ética y Deontología de Enfermería establecido por el Colegio de Enfermeras(os) del Perú, señala en el Capítulo IV: La Enfermera(o) debe reconocer el valor de sus colegas como personas y como profesionales, propiciando su desarrollo en el campo científico, socio cultural, personal y ético.

- ✓ La Enfermera(o) debe mantener las buenas relaciones interpersonales con transparencia y sinceridad.
- ✓ Es contrario a la ética emitir críticas negativas contra las colegas, debiendo manejar con prudencia y sin complicidad la información que pueda lesionar la imagen y el prestigio de las mismas y de otros miembros del equipo de salud.
- ✓ La Enfermera(o) debe apoyar a la colega a afrontar y superar con integridad los problemas personales y/o dificultades que interfieran con el ejercicio profesional.
- ✓ La Enfermera(o) debe aceptar y hacer críticas constructivas, recomendaciones y sugerencias que faciliten y mejoren su trabajo.
- ✓ La Enfermera(o) debe brindar un trato respetuoso y comprensivo

al personal técnico y auxiliar de enfermería, favoreciendo un clima laboral de respeto y de responsabilidad (8).

De la misma forma los principios de las relaciones interpersonales en los servicios de salud son:

- ✓ Escucha empática
- ✓ Sinergia (el equipo sinérgico es humilde y respetuoso, sabe reconocer sus limitaciones y sabe apreciar sus recursos disponibles).
- ✓ El trabajador debe sentir que su trabajo es importante en relación al conjunto.
- ✓ El trabajador debe sentir que forma parte de un equipo, tener un vínculo y relación amistosa con sus compañeros (compañerismo, cooperación solidaridad, lealtad).
- ✓ Debe fomentarse en el personal la lealtad, el espíritu de cuerpo, la alta moral y la autodisciplina (responsabilidad)

Para este desarrollo investigativo se ha ido apreciando que estos aspectos poco a poco se han ido perdiendo en el campo laboral y para comprender y valorar se realizó esta investigación cualitativa fenomenológica basada en experiencias de los propios licenciados en enfermería teniendo en cuenta los diversos factores tanto internos como externos al individuo que influyen en las relaciones interpersonales en el campo laboral y son:

- ✓ **Factores externos:** condiciones de trabajo, el nivel socioeconómico; el tipo de líder formal; falta de tiempo para el esparcimiento, la inseguridad en el trabajo; segmentación y burocratización del mismo así como la sensación de ser fácilmente sustituibles; etc.
- ✓ **Factores internos:** la personalidad, los valores, las actitudes, los estilos de comunicación, la cultura, la edad, el género y el estado civil, los cuales determinan las interrelaciones laborales tanto entre compañeros como con los superiores, en ámbitos como la cooperación, el esfuerzo, la habilidad y la motivación (9).

1.2. Justificación

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. 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 aún entre colegas y compañeros de trabajo.

Específicamente en el Código de Ética y Deontología del Colegio de enfermeros del Perú, se describe el compromiso de honor y manifiestan 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 ante los demás (10).

Esta investigación es relevante, ya que existen investigaciones sobre las relaciones enfermeros - usuarios, pero pocos estudios enfocados

a los conflictos laborales y las relaciones interpersonales entre enfermeras, abordados cualitativamente. Por lo tanto la presente investigación servirá de ayuda para comprender y valorar los significados que le atribuyen a las relaciones interpersonales que vivencian los Enfermeros en el contexto laboral de un Hospital Público y los aspectos emocionales, las necesidades que atraviesan las enfermeras en sus relaciones interpersonales en el ambiente laboral hospitalario; de esta manera enfermería mejore su identidad profesional y logre el posicionamiento en la sociedad que la alberga (11).

Esta investigación es importante debido al incremento de profesionales de enfermería asumiendo nuevos roles, como es la gestión hospitalaria, que conlleva asumir responsabilidades administrativas que aseguren una gestión de calidad y no al encasillamiento, producto de su naturaleza burocrática, en donde están sometidos a normas cuyas consecuencias lógicas son la formulación y aplicación de protocolos de actuación, generando conflictos laborales, por lo que se pretende comprender y valorar los significados que le atribuyen a las relaciones interpersonales que vivencian los Enfermeros en el ámbito laboral de un hospital, con la intención de realizar una reflexión crítico- creativa y sensible.

Los conflictos laborales son diversos, la investigación en este campo psicosocial propicio un material muy valioso que dará fundamento para plantear quizás cambios estructurales y funcionales en el grupo de enfermería desde su misma raíz formativa de la carrera. Dicho de otra manera, a través de los conflictos en el grupo de enfermería sólo vemos los efectos y resultados de todo un proceso social y educativo que se expresa en el quehacer de los servicios de salud y que al poderlo identificar con sentido preventivo las posibilidades del conflicto se evitan. Asimismo, en los casos que éstos se encuentren en evolución, actuar de manera correcta ante la difícil situación que nos permitió separar racionalmente entre el impacto emotivo que todo conflicto conlleva y la materia misma del enfrentamiento, como causa y motivo de la ruptura en la interrelación humana. Logrando el cuidado

en las relaciones interpersonales, aparentemente tan simple y sin la aplicación de la tecnología, podría estar convirtiéndose en algo trascendental para reforzar nuestra identidad (12).

1.3. Importancia o propósito

El estudio de investigación generó evidencia científica sobre las relaciones interpersonales de los licenciados en enfermería a partir de los principios éticos y valores, en forma constructiva y respetando las decisiones, se arribó a una adecuación y confidencialidad con el fin de contribuir a respetar al investigado.

Al analizar las relaciones interpersonales de las y los enfermeros de una institución pública con la finalidad de entender las relaciones interpersonales vividas, sentimientos y expectativas que las enfermeras (os), ya que siendo la enfermería una profesión compleja, humanitaria que desarrolla múltiples funciones, hace que su actuar y proceder sea variado de acuerdo al tipo de labor que está desarrollando, que la labor de enfermería enfoca más su desenvolvimiento y desarrollo profesional en brindar un cuidado humanizado y servicio asistencial con calidad, de ahí las razones que motivaron a desarrollar la presente investigación, la cual nos ayudó a tener un enfoque más claro de las relaciones interpersonales que suelen vivenciar las enfermeras (os) a su vez, con este trabajo se busca identificar y plasmar sus relaciones interpersonales futuras y su actuar diario en el desarrollo de su carrera profesional para lo cual, se hace necesario identificar y analizar, para así poder corregir y evitar los factores negativos que se presenten.

Para que en una relación exista alegría, comprensión, felicidad, y realización, gracias a compartir la vida con otros, te lleva más allá de los parámetros normales de las relaciones humanas hacia una experiencia más profunda de unión con aquellos individuos con quienes compartes mayor tiempo en la vida para incluir en tu relación.

1.4. Limitaciones

Durante la elaboración del informe de tesis se encontraron algunas limitaciones que bien es cierto no nos impidieron realizar la investigación, pero si la retrasaron y estas son.

- Escasos antecedentes de investigaciones cualitativas sobre el tema.
- Poca disponibilidad de los integrantes de la muestra en estudio, para la recolección de los datos.

1.5. Pregunta norteadora o formulación del problema de investigación general y específicos.

¿Qué significados les atribuyen a las relaciones interpersonales que vivencian los Enfermeros en el contexto laboral. Hospital Público, Huánuco – 2020?

1.6. Formulación del objetivo general y específicos

Objetivo general

Comprender y valorar los significados que se atribuyen a las relaciones interpersonales que vivencian los Enfermeros en el contexto laboral. Hospital Público, Huánuco – 2020.

Objetivos específicos

- ✓ Describir las habilidades comunicativas personales y profesionales que tienen los Enfermeros en el contexto laboral de un Hospital Público, Huánuco – 2020
- ✓ Conocer las formas de interrelaciones que ejercen los Enfermeros en el contexto laboral de un Hospital Público, Huánuco – 2020.
- ✓ Analizar las huellas que ocasionan en los Enfermeros las relaciones en el contexto: dentro y fuera de la institución de un Hospital Público, Huánuco – 2020

- ✓ Comprender el significado que los Enfermeros otorgan a las relaciones interpersonales en el contexto laboral de un Hospital Público, Huánuco – 2020

CAPITULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

Internacionales

LAPEÑA, Y. (2017). España. Encontraron relaciones de afinidad o “positivas” que propician un buen ambiente profesional, donde se fomenta un trabajo en equipo y la comunicación entre sus miembros. Por otro lado, se presentan unas relaciones deficientes o “negativas” relacionadas, entre otras causas: con la inmovilización del personal, o las exigencias de la administración, que generan cansancio y desmotivación de los profesionales, originando relaciones laborales insatisfactorias (13).

JIMÉNEZ J. (2016). Ecuador. Encontraron que el 44% considera poco importantes a las relaciones interpersonales dentro del ambiente laboral, el 26% mantienen relaciones de amistad y compañerismo, 58% comunicación poco asertiva, y la cifra más alarmante está en el 62% que refiere poca satisfacción laboral y el 8% ningún grado de satisfacción laboral, lo que sumados dan un 70% (14).

Nacionales

MONGE J. (2017). Perú. Encontraron que el 55.6% tiene relaciones interpersonales eficiente y 44.4% deficiente. Asimismo, el 40% tiene un buen desempeño laboral; 35.6% regular y 24.4% mal desempeño laboral, concluyendo que existe correlación positiva entre las variables relaciones interpersonales y desempeño laboral (15).

VÁSQUEZ L. (2016). Perú. Refiere que el factor de relaciones interpersonales de comunicación y trato, son los factores con mayor

frecuencia; y el factor actitudes aparece con menor frecuencia; así mismo, se obtuvo que el 46.00% presenta un desempeño laboral de efectividad. Concluyendo que existe asociación entre relaciones interpersonales y desempeño laboral. (16)

ARIAS, C. (2016). Perú. Concluye que en las relaciones interpersonales de las enfermeras es imprescindible un clima laboral basado en la solidaridad, autenticidad, auto-respeto, unidad, sinergia, democracia, comunicación asertiva que favorezca la convivencia y cuidado humanizado (17).

LUPACA P. (2015). Perú. Concluye que el mayor porcentaje (67%) de los usuarios tiene una percepción medianamente favorable, referido en el componente interpersonal porque el enfermero toma en cuenta sus opiniones y observaciones, saluda al ingresar al ambiente, es amable en la atención; brinda información al usuario y a los familiares antes de realizar un procedimiento, los usuarios confían en la atención, acude en forma inmediata ante un llamado. (18)

ARIAS, C. Perú, en su trabajo titulado “Las relaciones interpersonales en Enfermería Quirúrgica: Conflictos laborales y estrategias de mejora. Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo, 2012” el objetivo fue: describir, caracterizar y comprender las relaciones interpersonales entre enfermeras quirúrgicas, los conflictos laborales y las estrategias de mejora en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo, 2012. Para recolectar los datos utilizó la entrevista semi-estructurada a seis enfermeras del servicio de centro quirúrgico del Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo, obtenidas por la técnica de saturación y redundancia. Se usó los criterios de rigor científico y los principios bioéticos. Concluye que en las relaciones interpersonales de las enfermeras es imprescindible un clima laboral basado en la solidaridad, autenticidad, auto-respeto, unidad, sinergia, democracia y comunicación asertiva que favorezcan la convivencia, el cuidado humanizado y la resolución de conflictos laborales, ocasionados por

malos entendidos, resentimientos, envidia y pugna por el poder. Finalmente en el estudio sugiere el fomento del desarrollo personal y la identidad profesional a través de estrategias de mejora como talleres de coaching, reuniones de camaradería, entre otros aspectos que deberían considerarse desde la formación de pregrado. También es necesario fomentar una cultura de paz, donde el poder se emplee para empoderar a otros, generar sinergias y efectuar cambios positivos en beneficio de todos (19).

Otros estudios enmarcan aspectos importantes que los conflictos laborales son diversos, la investigación en este campo psicosocial propiciaría un material muy valioso que daría fundamento para plantear quizás cambios estructurales y funcionales en el grupo de enfermería desde su misma raíz formativa de la carrera. Dicho de otra manera, a través de los conflictos en el grupo de enfermería sólo vemos los efectos y resultados de todo un proceso social y educativo que se expresa en el que hacer de los servicios de salud y que al poderlo identificar con sentido preventivo las posibilidades del conflicto se evitarían. Asimismo, en los casos que éstos se encuentren en evolución, actuar de manera correcta ante la difícil situación que nos permitiría separar racionalmente entre el impacto emotivo que todo conflicto conlleva y la materia misma del enfrentamiento, como causa y motivo de la ruptura en la interrelación humanas. Logrando el cuidado en las relaciones interpersonales, aparentemente tan simple y sin la aplicación de la tecnología, podría estar convirtiéndose en algo trascendental para reforzar nuestra identidad (20).

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Teoría de Relaciones Interpersonales (Modelo de Enfermería de Hildegard Peplau)

El Modelo de Peplau, se centra en la Teoría de relaciones interpersonales y destaca la importancia de la enfermera/o en el proceso interpersonal definido como terapéutico. La personalidad de la enfermera/o es muy importante tanto, por la influencia que pueda provocar en sí misma como para el paciente.

Peplau introdujo la teoría de las relaciones interpersonales como un proceso interpersonal terapéutico compuesto por cuatro fases.

1. Orientación: En esta fase se marca la relación de la enfermera-usuario, el individuo experimenta una necesidad sentida y busca asistencia profesional. se identifica y declara su propósito para el usuario se inicia el conocimiento de este como persona y se obtiene información de él sobre su condición de salud; le ayuda a entender los problemas de salud para comprender su estado, brindarle una buena atención y ayudarlo emocionalmente, lo ayudará a reconocer y comprender su problema e identificar sus necesidades.

2. Identificación: En esta fase el usuario se identifica con la enfermera que le brinda ayuda y establece y seda una relación interpersonal. La enfermera le ayuda al paciente a organizar sus actividades para que sea más productiva su vida social facilita la exploración de preguntas, dudas, emociones para ayudar al usuario a sobrellevar el proceso, reforzando sus mecanismos de adaptación, aceptación y le proporcione satisfacción.

3. Aprovechamiento: En esta fase el usuario trata de extraer el mayor beneficio de lo que se le ofrece a través de la relación enfermera- usuario. Entablando la relación interpersonal. La

enfermera ya logró la confianza del usuario. se enfoca en las reacciones del usuario, a la enfermedad y se trabaja en el entendimiento y comprensión del estado de salud del usuario.

4. Resolución: Esta fase se caracteriza por abandonar en forma gradual los antiguos objetivos y se producen nuevos objetivos. En este proceso, el usuario se libera de la identificación con la enfermera. El usuario es autosuficiente, tiene conocimientos y está informado sobre cómo cuidarse (21).

Para Hildegard Peplau la comunicación es pieza fundamental de las relaciones interpersonales, y cada una de las fases que conforman sus teorías mantiene una relación estrecha entre ellas, con el fin de proporcionar cuidados con humanidad y calidad para bienestar de los pacientes.

2.2.2. Teoría de los Seres Humanos Unitarios - Teoría de Marta Rogers

Marta Rogers a través de su Teoría de los Seres Humanos Unitarios, logra que la enfermería moderna tuviese una visión más amplia de los seres humanos con su entorno y de un modo extrasensorial (22).

El propósito de la teoría es mostrar la manera en que el hombre interacciona con su entorno, describiéndolos como campos de energía irreductible, pertenecientes el uno al otro en plena evolución y como dicho campo puede verse afectado por diversidad de factores, creando de esta interacción del hombre a un ser unitario o todo unificado. Esto influye a su vez en la salud del usuario, pero también en el de sus familiares y sus percepciones, además de influirnos como profesionales y seres humanos durante la provisión de los cuidados al usuario (23).

A modo futurista, pero realista la aplicación de ésta teoría innovadora, abre las puertas a la adquisición de nuevos conocimientos, que al ser aplicados nos brinda una visión distinta, particular y más amplia del concepto hombre y entorno, basada en

una diversidad de disciplinas, de modo dimensional, los campos de energía actúan conforme a un patrón y en una sola onda y de la forma que estos evolucionan de manera innovadora, a través de la diversidad de variantes, tanto en el campo energético del ser humano, como en el del entorno lo cual puede entenderse como dolor o sentimientos. Está basado en el concepto de homeodinámica el cual utiliza los conceptos de resonancia (intensidad del cambio) helicidad (evolución), e integridad (global) dentro de un cambio continuo ondulado de menor a mayor (24).

Dicha aportación, de vernos a los seres humanos como seres unitarios en constante interacción con su entorno, hace de esta teoría única y especial ante muchas otras teorías, abriendo las puertas a una nueva visión, de lo que es la relación enfermero-usuario.

2.2.3. Teoría Psicoanalítica de la Personalidad. Teoría de Sigmund Freud.

La teoría psicoanalítica de la personalidad de Sigmund Freud fue variando a medida que avanzaba en su desarrollo teórico. Para Freud, la personalidad humana es producto de la lucha entre nuestros impulsos destructivos y la búsqueda de placer. Sin dejar a un lado los límites sociales como entes reguladores.

La construcción de la personalidad viene a ser un producto: el resultado de la forma que emplea cada persona para lidiar con sus conflictos internos y las demandas del exterior. La personalidad marcará así la forma en la que cada uno se desenvuelve en lo social y se enfrenta a sus conflictos: internos y externos.

La teoría de la personalidad de Freud se caracteriza por ser estructural. Los 5 modelos son herramientas de gran utilidad para poder comprender la dinámica de la psique humana.

✚ **Modelo topográfico:** En esta área quedarían guardados todos los recuerdos, sentimientos y pensamientos inaccesibles para la conciencia. Guarda contenidos que pueden ser inaceptables, desagradables, dolorosos, conflictivos y sobre todo angustiantes para la persona.

- ✚ **Modelo dinámico:** Tiene que ver con la dinámica psíquica que se produce en la mente del sujeto, entre los impulsos que buscan la gratificación sin medida y los mecanismos de defensa que procuran inhibirlos. La dinámica psíquica reguladora tiene como fin primordial procurar que cada persona pueda desenvolverse y adaptarse en el medio social. Los mecanismos de defensa que se derivan de este modelo son: represión, formación reactiva, desplazamiento, fijación, regresión, proyección, introyección y sublimación; son pilar importante de la teoría de la personalidad de Sigmund Freud.
 - ✚ **Modelo económico:** Tiene que ver con la forma de funcionamiento de aquello que Freud denominó “pulsión”, la cual puede ser entendida, a grosso modo, como la energía que nos impulsa a buscar un fin determinado. La pulsión de vida está relacionada con la capacidad de autoconservación del individuo, impulso para crear, protegerse, relacionarse. En cambio, la pulsión de muerte está relacionada con las tendencias destructivas del ser humano hacia sí mismo o hacia el otro.
 - ✚ **Modelo genético:** Este modelo sigue las cinco etapas del desarrollo psicosexual. Caracterizado por la búsqueda de gratificación en las zonas erógenas del cuerpo. La gratificación excesiva en estas etapas o la frustración repentina de alguna harán que se desarrollen ciertos tipos de personalidad.
 - ✚ **Modelo estructural:** Consiste en la separación de la mente en tres instancias. Cada instancia tiene funciones diferentes que actúan en distintos niveles de la mente, pero de manera conjunta para formar así a una estructura única de personalidad.
- Los modelos interactúan entre sí. Hacen de la personalidad un conjunto dinámico de características psíquicas que condicionan el modo en el que cada persona actúa ante las circunstancias que se le presentan (25).

2.2.4. La Teoría de los Constructos Personales: Teoría de George Kelly

La teoría de los constructos personales (TCP) es una teoría que parte del postulado filosófico del alternativismo constructivo según el cual el significado que atribuimos a la experiencia es resultado de una construcción personal. La realidad estaría por tanto sujeta a variadas construcciones personales, algunas de las cuales pueden ser provechosas para el individuo y otras no serlo. Se trata de un proceso de construcción y reconstrucción sucesiva que puede explicarse por medio del "ciclo de la experiencia" esbozado por Kelly. La salud mental dependería de ser capaces de cerrar adecuada y repetidamente el ciclo, el cual puede entenderse como un proceso continuo mediante el cual se anticipa, evalúa y da significado a la experiencia:

- ✚ Anticipación de la experiencia
- ✚ Implicación en el resultado
- ✚ Encuentro con el suceso
- ✚ Validación e invalidación de la anticipación
- ✚ Revisión constructiva del sistema

George Kelly presenta la teoría de los constructos personales como una alternativa a los dos principales enfoques para entender la comprensión humana: directa, pero radical. Este afirmó que las personas nunca conocen el mundo directamente, es decir a través de imágenes que crea el mismo de su torno cómo ve el mundo cada uno de nosotros, intenta comprender a las personas en sus propios términos.

Cada individuo accede a la realidad (organiza el conocimiento) en una estructura jerárquicamente ordenada denominada sistema de constructos personales. Los constructos se organizan dicotómicamente (bonito-feo, verdadero-falso). Evalúa las construcciones mediante las cuales las personas dan sentido a su experiencia y facilitar el que descubra otros significados que le sean más útiles. La TCP tiene la virtud de ser una teoría coherente técnicamente ecléctica (26).

2.3. BASES CONCEPTUALES

Relaciones interpersonales

La trascendencia que tiene para el ser humano las relaciones interpersonales es ilimitada por ser el principio básico de cualquier forma de comunicación. Las relaciones interpersonales se establecen a través de reglas de coexistencia, por ello la forma en que éstas se realizan se constituyen en parte fundamental del desarrollo de los acontecimientos pues incide de manera concreta y cotidiana en las relaciones humanas, haciendo una comparación la comunicación es al hombre lo que el aire es a los pulmones (27).

Las relaciones interpersonales pueden ser reguladas por ley, por costumbre o por acuerdo mutuo, y son una base o un entramado fundamental de los grupos sociales y de la sociedad en su conjunto. Estas relaciones juegan un papel fundamental en el desarrollo integral de las personas. A través de ellas, el individuo obtiene importantes refuerzos sociales del entorno más inmediato, lo que favorece su adaptación e integración al mismo (28)

A. Relaciones interpersonales en el ambiente laboral

Se conoce como relaciones laborales al vínculo que se establece entre dos o más personas en el ámbito laboral o del trabajo. Las relaciones laborales son aquellas que se generan entre aquel que ofrece su fuerza de trabajo (ya sea física o mental) y aquel que ofrece el capital o los medios de producción para que la primera persona realice la tarea (un ejemplo de esto sería el empleado de una oficina y el dueño o jefe que le otorga el espacio laboral más todos los recursos necesarios para llevar a cabo la tarea) (29)

Las relaciones interpersonales en el ámbito laboral, son aquellas que se establecen entre trabajadores de una empresa, supervisores, directivos y gerentes, tienen el objetivo de intentar conseguir y conservar la confianza, la colaboración y la comprensión de los miembros del equipo de trabajo, a través del buen trato y

amigabilidad del jefe y de los integrantes del grupo, logrando así una mejor producción, desde el punto de vista técnico y económico, y una mayor satisfacción de los individuos y de los grupos (30).

Según el Ministerio de Salud (MINSA), las relaciones interpersonales son el intercambio de información, sentimientos y percepción de conductas y actitudes, trato entre los individuos. Se trata también de la capacidad para resolver problemas que dichas relaciones pueden plantear (31).

Características de las relaciones interpersonales

Tomando en cuenta la definición que hace el Ministerio de Salud, de las relaciones interpersonales, se toman en cuenta tres dimensiones: Comunicación, Actitud y Trato.

1. Comunicación:

Un primer acercamiento a la definición de comunicación puede realizarse desde su etimología. La palabra deriva del latín *communicare*, que significa “compartir algo, poner en común”. Por lo tanto, la comunicación es un fenómeno inherente a la relación que los seres vivos mantienen cuando se encuentran en grupo.

Es el proceso de transmisión y recepción de ideas, información y mensajes. El acto de comunicar es un proceso complejo en el que dos o más personas se relacionan y, a través de un intercambio de mensajes con códigos similares, tratan de comprenderse e influirse de forma que sus objetivos sean aceptados en la forma prevista, utilizando un canal que actúa de soporte en la transmisión de la información. Es más un hecho sociocultural que un proceso mecánico.

El proceso comunicativo implica la emisión de señales (sonidos, gestos, señas, etc.) con la intención de dar a conocer un mensaje. Para que la comunicación sea exitosa, el receptor debe

contar con las habilidades que le permitan decodificar el mensaje e interpretarlo. El proceso luego se revierte cuando el receptor responde y se transforma en emisor. En el caso de los seres humanos, la comunicación es un acto propio de la actividad psíquica, que deriva del pensamiento, el lenguaje y del desarrollo de las capacidades psicosociales de relación. El intercambio de mensajes (que puede ser verbal o no verbal) permite al individuo influir en los demás y a su vez ser influido (32).

a. Importancia de la comunicación.

Dentro de una institución, la comunicación es importante porque enlaza las actividades de las diversas instancias de la organización, contribuyendo al funcionamiento de toda la estructura organizativa. Mantiene informados a los miembros de la organización y las decisiones que se tomen serán más acertadas. Dinamiza a la organización, favorece las condiciones para realizar cambios; ayuda a evitar o disminuir las situaciones conflictivas que se presentan; acerca efectivamente al personal; detecta los problemas o colabora en identificarlos. La creciente interacción y comunicación entre individuos y grupos, en y por sí misma, puede efectuar cambios en las actitudes y la conducta.

b. Características esenciales para la comunicación eficaz

- **Claridad:** los mensajes deben ser claros, fácilmente decodificados e inequívocos.
- **Precisión:** la información transmitida en el mensaje debe ser precisa y completa.
- **Objetividad:** la información transmitida por el emisor debe ser veraz, auténtica, lo más imparcial posible, es decir, objetiva.
- **Oportuno:** el mensaje debe transmitirse en el momento preciso, es decir, aquel en el cual surge el efecto adecuado para el fin que se desea conseguir.

- **Interesante:** el mensaje ha de ser atractivo para el Receptor consiguiendo de esta manera una mayor motivación e implicación del mismo.
- **Flexible:** es una característica a través de la cual el personal demuestra sensibilidad a condiciones cambiantes, y puede ser capaz de adaptarse a situaciones inesperadas. La flexibilidad es una ventaja en la comunicación. En algunas ocasiones, aunque queramos comunicar un mensaje a otra persona o a un grupo, nos damos cuenta de que existen circunstancias poco usuales y que no es el mejor momento para dar un mensaje.
- **Empatía:** es saber ponerse en el lugar de los demás, el carecer de ella nos aleja y nos incomunica con los demás, hay que ponerse en el lugar de los demás. Ponerse en el lugar o tener empatía es comprender que cada persona piensa y siente de una determinada 25 manera y que las circunstancias no hacen que la persona sienta así, sino su forma de afrontar la vida.
- **Receptividad:** es el talento para recibir estímulos y una inclinación para captar mensajes, respuestas. La receptividad es un componente importante en el proceso de la comunicación. La receptividad es condición interna, personal, que les permite ser sensibles a ciertos rastros de la comunicación que les llegan en el curso de sus actividades diarias.
- **Aprender a escuchar:** escucharse a uno mismo. Resistir las distracciones tanto externas (tv, móvil) como internas (lo que pensamos, lo que nos preocupa).

No todos son excelentes comunicadores y tampoco siguen los procesos aquí establecidos. Pero con ciertos puntos claves y con el interés que se le ponga a las situaciones de comunicación se puede realizar estos procesos efectivamente.

c. Los componentes socio psicológicos de la comunicación

- **Componente comunicativo:** aprecia la comunicación como intercambio de información. Cada miembro del proceso debe ser considerado un ente activo, no como un objeto sino como sujeto. La influencia comunicativa se logra si en la relación emisor – receptor existe un sistema de codificación y descodificación único.

- **Componente interactivo:** es además de la influencia sobre el comportamiento de los otros por medio del intercambio de signos, la organización de las acciones conjuntas que favorece la realización de actividades grupales, comunes para todos los miembros. Se logra si existen determinadas relaciones entre los participantes.

- **Componente perceptivo:** incluye la percepción interpersonal como variante de la percepción del hombre por el hombre. Si un individuo entra en contacto con otro, es percibido, por este otro, siempre, como personalidad. Las impresiones tienen su papel regulador en la comunicación, pues el conocimiento paulatino del otro conforma el mismo sujeto cognoscente y la certeza de la imagen del otro depende de la organización de las acciones acordadas con él (33).

2. Actitudes

Son formas habituales de pensar, sentir y comportarse de acuerdo con un sistema de valores que se va configurando a lo largo de la vida a través de las experiencias de vida y educación recibida. Las actitudes son el sistema fundamental por el cual el ser humano determina su relación y conducta con el medio ambiente. Son disposiciones para actuar de acuerdo o en desacuerdo respecto a un planteamiento, persona, evento o situación específica; dicha de la vida cotidiana.

Las actitudes están constituidas por elementos cognitivos, afectivos y conativos, que de manera integrada o interdependiente contribuyen a que la gente reaccione de una manera específica.

a. Características de las actitudes

- **Adquiridas:** son el resultado de las experiencias y del aprendizaje que el individuo obtiene a lo largo de su vida, que contribuye a que denote una tendencia a responder de determinada manera.
- **Dinámica:** pueden ser flexibles y susceptibles a cambio, especialmente si tienen impacto en el contexto en el que se presenta la conducta.
- **Impulsoras del comportamiento:** son la tendencia a responder o a actuar a partir de los múltiples estímulos del ambiente.
- **Transferibles:** con una actitud se puede responder a múltiples y diferentes situaciones del ambiente.

b. Componentes de las actitudes

Tenemos tres componentes de las actitudes:

- **Componente cognoscitivo:** para que exista una actitud, es necesario que exista también una representación cognoscitiva del objeto. Está formada por las percepciones y creencias hacia un objeto, así como por la información que tenemos sobre un objeto. La representación cognoscitiva puede ser vaga o errónea, en el primer caso el afecto relacionado con el objeto tenderá a ser poco intenso; cuando sea errónea no afectará para nada a la intensidad del afecto.
- **Componente afectivo:** es el sentimiento en favor o en contra de un objeto social. Es el componente más característico de las actitudes. Aquí radica la diferencia principal con las creencias y las opiniones que se

caracterizan por su componente cognoscitivo.

- **Componente conductual:** es la tendencia a reaccionar hacia los objetos de una determinada manera. Es el componente activo de la actitud (34).

3. Trato

El logro del objetivo de las relaciones interpersonales en el ámbito laboral se da a través del buen trato y amigabilidad del jefe y de los integrantes del grupo, logrando así una mejor producción, desde el punto de vista técnico y económico, y una mayor satisfacción de los individuos y de los grupos.

a. Buen trato: 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.

b. Amigabilidad: Es la técnica de llevarse bien con la gente e influir positivamente sobre los demás.

B. Tipos de relaciones interpersonales

Según el Ministerio de Salud, las relaciones interpersonales pueden ser:

Positivas

Cuando existe un clima de confianza entre las personas, se logran armonizar los conflictos entre la organización formal (estructura y organización que el grupo recibe del exterior) con la informal (grupos

pequeños unidos por intereses comunes) y producto de ello se obtiene:

- ✓ Elevado espíritu de cuerpo en la organización (los integrantes se sienten parte de un equipo).
- ✓ Autodisciplina del personal (se esmeran por cumplir con sus funciones de la mejor manera y sin recibir presión de sus superiores).
- ✓ Moral alta del grupo (las relaciones entre los integrantes del equipo están basadas en valores).
- ✓ Lealtad en la organización (los miembros del equipo son fieles a la institución y entre ellos).
- ✓ Participación de los componentes (todos participan activamente).
- ✓ Iniciativa del personal.
- ✓ Adaptación y estabilidad en el trabajo (Los integrantes se adaptan con facilidad y existen menos conflictos entre ellos).
- ✓ Equidad en el comportamiento de los integrantes.

Negativas

Cuando en un grupo de trabajo, predominan los celos, los resentimientos y las suspicacias, generan descontento, incomodidad, relajamiento de la moral, de la disciplina y del espíritu de cuerpo; fatiga e inseguridad; irritabilidad; enojo e incremento de enemistades; aumento de errores y accidentes; ausentismo y rotación alta del personal; reducción de la producción, de la eficiencia, eficacia y efectividad.

Al respecto la Dirección General de Salud Ambiental (DIGESA) menciona que, junto a otros factores de riesgo psicosocial, las relaciones interpersonales negativas, pueden contribuir a cambios en el comportamiento, alteraciones en el área cognitiva (desatención, poca o falta de concentración, memoria, etc.), poca o ninguna motivación, baja autoestima, fatiga, estados depresivos, estrés laboral, ausentismo laboral, pérdida de valores, mayor frecuencia de accidentes laborales, pérdidas económicas en la producción y

productividad laboral (35).

C. Procesos facilitantes de las relaciones interpersonales

Son formas de tratar a otra persona, dentro de estos procesos están:

- **Concreción:** Expresión directa y clara de la percepción, valores y sentimientos personales relevantes, tal y como se presentan en una relación determinada. Se utiliza para que las personas centren sus problemas específicos y advierta los detalles más significativos de las experiencias presentes o pasadas.
- **Confrontación:** Son comunicaciones o mensajes verbales que ponen atención en las discrepancias más significativas de la experiencia de las personas. Se usa para facilitar la modificación y extensión de la auto imagen, incluye una multiplicidad de percepciones que se pueden experimentar consciente o inconscientemente.
- **Respeto:** Es la comunicación de la aceptación de las ideas, sentimientos y experiencias, además del potencial de autorrealización. Cuando esto ocurre se ponen las condiciones para el desarrollo y mantenimiento del respeto de uno mismo.
- **Espontaneidad:** Son las expresiones espontáneas de experiencias internas de un individuo. Para una mejor expresión de esta espontaneidad, las personas deben mirarse a sí mismas. Se debe poner énfasis en dar a conocer reacciones personales.
- **Inmediatez:** Es la dimensión de la comunicación que se refiere al elemento constructivo de la relación del proceso de ayuda, las expresiones que la acentúan establecen relaciones entre las comunicaciones manifiestas de la gente y su impresión subyacente, de los que está sucediendo en la relación en el momento. A medida que cambian las necesidades de las personas, cambia la imagen que tenían de los demás.
- **Asertividad:** Es aquel estilo de comunicación abierto a las opiniones ajenas, dándoles la misma importancia que a las propias. Parte del respeto hacia los demás y hacia uno mismo, aceptando que la postura de los demás no tiene por qué coincidir

con la propia y evitando los conflictos sin por ello dejar de expresar lo que se quiere de forma directa, abierta y honesta.

- **Comprensión empática:** Es la experimentación temporal de los sentimientos de otro individuo; conjunto de expresiones que indican el reconocimiento preciso por parte de la persona acerca de los sentimientos, motivos y significados subyacentes a las comunicaciones (36).

D. Factores que influyen en las relaciones interpersonales en el campo laboral

Las relaciones interpersonales en el campo laboral se ven influidas por diversos factores tanto internos como externos al individuo.

- a. **Factores externos:** condiciones de trabajo, el nivel socioeconómico; el tipo de líder formal; falta de tiempo para el esparcimiento, la inseguridad en el trabajo; segmentación y burocratización del mismo, así como la sensación de ser fácilmente sustituibles; etc.
- b. **Factores internos:** la personalidad, los valores, las actitudes, los estilos de comunicación, la cultura, la edad, el género y el estado civil, los cuales determinan las interrelaciones laborales tanto entre compañeros como con los superiores, en ámbitos como la cooperación, el esfuerzo, la habilidad y la motivación (37).

E. Principios de las relaciones interpersonales en los servicios de salud

- a. Escucha empática
- b. Sinergia (el equipo sinérgico es humilde y respetuoso, sabe reconocer sus limitaciones y sabe apreciar sus recursos disponibles).
- c. El trabajador debe sentir que su trabajo es importante en relación al conjunto.
- d. El trabajador debe sentir que forma parte de un equipo, tener un vínculo y relación amistosa con sus compañeros

(compañerismo, cooperación solidaridad, lealtad).

- e. Debe fomentarse en el personal la lealtad, el espíritu de cuerpo, la alta moral y la autodisciplina (responsabilidad).

F. Enfermería y relaciones interpersonales

El Código de Ética y Deontología de Enfermería establecido por el Colegio de Enfermeras(os) del Perú, establece en el Capítulo IV: La Enfermera(o) debe reconocer el valor de sus colegas como personas y como profesionales, propiciando su desarrollo en el campo científico, socio cultural, personal y ético.

- La Enfermera(o) debe mantener las buenas relaciones interpersonales con transparencia y sinceridad.
- Es contrario a la ética emitir críticas negativas contra las colegas, debiendo manejar con prudencia y sin complicidad la información que pueda lesionar la imagen y el prestigio de las mismas y de otros miembros del equipo de salud.
- La Enfermera(o) debe apoyar a la colega a afrontar y superar con integridad los problemas personales y/o dificultades que interfieran con el ejercicio profesional.
- La Enfermera(o) debe aceptar y hacer críticas constructivas, recomendaciones y sugerencias que faciliten y mejoren su trabajo.
- La Enfermera(o) debe brindar un trato respetuoso y comprensivo al personal técnico y auxiliar de enfermería, favoreciendo un clima
- laboral de respeto y de responsabilidad (38).

CAPITULO III

3. METODOLOGÍA

3.1. ÁMBITO

El Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco fue creado el 20 de julio de 1963 por la junta de gobierno de los generales Nicolás Lindley, Juan Torres y Pedro Vargas; quienes entregaron el mando de la construcción al arquitecto Fernando Belaunde Terry, mediante Resolución Ministerial N° 09-08-1963. En febrero del 2017, se inicia con el proceso de traslado del nosocomio regional hacia Hospital de Contingencia ubicado en el Centro Poblado de la Esperanza, lugar donde funciona actualmente, brindando diferentes servicios de salud y programas estratégicos, albergando como fuerza laboral a médicos, enfermeros, obstetras, técnicos en enfermería, administrativos y otros de las diferentes carreras profesionales con un aproximado de 630 profesionales en las diversas áreas de la salud.

3.2. POBLACIÓN

La población estuvo compuesta por un total de 180 licenciados de enfermería que laboran en el Hospital Hermilo Valdizan Medrano - Huánuco.

3.3. MUESTRA

Para seleccionar la muestra se utilizó el muestreo no probabilístico por conveniencia, la misma que fue altamente selectiva, considerando los criterios necesarios para la recolección de datos. La muestra estuvo constituida por 7 enfermeras que laboran en el hospital público en estudio.

3.4. DELIMITACIÓN DE LA MUESTRA

Se trabajó con los licenciados en enfermería que laboran en el

hospital Hermilio Valdizan Medrano, durante los meses de enero a marzo del 2020.

Se tomó en consideración que sean adultos de ambos sexos mayores de 18 años, y que aceptaron el consentimiento informado.

Para detectar el tamaño adecuado de la muestra en este estudio, se tomó en cuenta la participación desinteresada de los integrantes.

3.5. NIVEL Y TIPO DE ESTUDIO

El estudio corresponde al paradigma cualitativo con enfoque fenomenológico, cuyo objeto de estudio son los licenciados en enfermería. Desde esta perspectiva, la investigación cualitativa posee un carácter fenomenológico que expresa aquella relación dialéctica que surge en la relación entre los licenciados de enfermería que conforman la unidad de estudio.

3.6. SITUACIÓN DEL FENÓMENO DE INVESTIGACIÓN

Determinadas las unidades de estudio, se interactuó e interrogó sobre sus relaciones interpersonales, considerándose que su participación sea voluntaria. Teniendo en cuenta la metodología seleccionada, se procedió a categorizar luego de haber identificado las unidades de estudio.

Previamente se les informó sobre la finalidad del estudio, enfatizando que se respetarán los principios de anonimato y confidencialidad.

3.7. TRAYECTORIA METODOLÓGICA

La metodología usada en esta investigación se refiere al análisis cualitativo del fenómeno situado, es decir la modalidad orientada por las ideas fundamentales de la fenomenología, cuyo propósito es buscar la esencia de la experiencia de vida que se muestra globalmente a través de revelaciones de discursos de los sujetos, a partir de su mundo real vivido.

Ello significa que un fenómeno se presenta cuando excite un sujeto en el cual éste se sitúa; de tal forma, siempre hay un sujeto viviendo el fenómeno, entendiendo como experiencia, quien lo describe con

su propio lenguaje aquella situación de vida (39).

Los profesionales de enfermería colaboradores en este estudio describieron con su propio lenguaje como están vivenciando el fenómeno de las relaciones interpersonales.

Los momentos de la investigación fenomenológica estructural considerados en este estudio son la descripción, reducción e interpretación.

3.7.1. Descripción fenomenológica:

La constituye el resultado de la relación dialógica, estableciéndose los significados en cuanto a relaciones interesantes para el investigador sobre percepciones que el sujeto tiene de sus relaciones interpersonales, que en este caso se refiere a los significados atribuidos a las relaciones interpersonales.

Estas percepciones que asumen una primicia en el proceso reflexivo, se encontraron en los discursos y constituyeron los elementos estructurales del fenómeno.

En este contexto, la búsqueda de significados constituyó, pues en buscar las percepciones significativas que permitan comprender algo que es esencial, a partir del discurso del sujeto.

Las descripciones no fueron influenciadas por indicaciones, comentarios o sugerencias del investigador, las cuales fueron espontáneas e ingenuas.

A medida que el investigador iba conociendo las descripciones y se familiarizaba con ellas, iban surgiendo las unidades de significado, según su óptica. Así lo vivido por cada participante con relación al fenómeno en estudio, así se pudo sintetizar lo vivido por cada participante (40).

Inicialmente, estas unidades eran tomadas conforme fueron propuestas por el sujeto, y sólo cuando el investigador empezaba a adquirir una visión del todo, entonces se pudo iniciar el siguiente momento

3.7.2. Reducción Fenomenológica

En este momento de trayectoria fenomenológica se identificaron los significados que permitieron comprender lo esencial del fenómeno de estudio; permitiendo determinar y seleccionar las partes de la descripción que son consideradas esenciales e importantes de aquellas que no son del interés para el investigador.

La reducción no implica el suprimir las percepciones descritas en los discursos, sino rescatar la esencia de esas descripciones espontáneas sin modificar su sentido.

El propósito de este momento fue aislar el objeto de la conciencia, es decir el fenómeno que se muestra por sí mismo, aspectos que constituyen la experiencia que el sujeto vivencia.

Para ello se utilizó usualmente la variación imaginativa, que consiste en referirse sobre las partes de la experiencia que nos parece poseer significados cognitivos y afectivos e imaginar cada parte como estando presente o ausente en la experiencia (41).

Se asignó un código a cada uno de los significados extraídos en los discursos y luego se hizo un listado de las unidades que fueron procesadas en el programa Atlas T7.

3.7.3. Interpretación fenomenológica:

Es la explicación de aquello que pudo ser **comprendido** en los discursos; es decir en un pensar sobre los significados, estando ligado necesariamente a sus relaciones interpersonales vivenciadas. Consiste en develar los significados psicológicos presentes en las descripciones ingenuas o naturales y espontáneas de los sujetos, que en la presente investigación se refiere a los profesionales de enfermería.

Este momento de la trayectoria fenomenológica se hizo a través del análisis ideográfico y nomotético ya finalizados del proceso en el programa Atlas T7.

- **Análisis Ideográfico:**

Constituye el análisis psicológico individual. Este tipo de análisis se refirió al empleo de ideogramas o representación de ideas por

medio de símbolos o códigos.

Busca evidenciar la ideología que permanece en las descripciones ingenuas de los investigados.

- **Análisis Nomotético:**

Constituye el análisis psicológico en general. Este análisis indicó un paso desde el aspecto psicológico individual hacia el psicológico general de manifestación de ideas por medio de símbolos o códigos.

La estructura psicológica general es resultante de las convergencias, divergencias e idiosincrasias de los aspectos que se muestran en el análisis ideográfico o casos individuales.

El análisis nomotético no fue sólo una verificación cruzada de correspondencia de afirmaciones reales, sino una profunda reflexión sobre la estructura del fenómeno. Entonces en el análisis nomotético se busca la estructura final, la verdadera esencia del fenómeno.

El análisis de las descripciones abarcó momentos que constituyen un camino para llegar a comprender el fenómeno descrito.

Momentos del análisis cualitativo:

- **Sentido del todo:** ha requerido que el investigador tenga la capacidad de comprender el lenguaje del sujeto participante. Se consiguió a través de la lectura o lecturas continuas de los discursos, y ha servido como base para el próximo momento, cuando las unidades de significado fueron discriminadas.
- **Discriminación de las unidades de significado:** debido a que fue muy complicado analizar un texto completo, se dividió en unidades de significado, siguiendo para ello un criterio categórico.

Para discriminar las unidades de significado, se anotó las descripciones, siempre que se percibió una relación psicológicamente sensible del significado de la situación para el sujeto.

- **Transformación de las expresiones del sujeto en un lenguaje psicológico:** se realizó básicamente mediante un procedimiento de reflexión y de variación imaginativa (colocarse en el lugar del sujeto participante). De esta forma, como investigadores, se buscó dilucidar los aspectos psicológicos adecuados para el fenómeno.
- **Síntesis de las unidades de significado transformadas en preposiciones:** Son las que han constituido la estructura del fenómeno investigado. En esta síntesis, todas las unidades de significado transformadas son tomadas en cuenta. El criterio que se ha seguido es el de que todas las unidades transformadas se encuentren por lo menos implícitamente contenidas en las descripciones.
 - **Presentación de la interpretación de los resultados:**
Luego del análisis de los discursos, estos son presentados en tablas para luego establecer las conclusiones finales.
 - **Construcción de los resultados:**
Es el momento de la consolidación, se trató de la descripción del fenómeno a investigar constituyéndose en el aporte científico del estudio.

3.8. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

3.8.1. Técnicas

La entrevista a profundidad semiestructurada es un recurso que ha buscado en los discursos la síntesis para comprender y valorar los significados que les atribuyen a las relaciones interpersonales que vivencian los enfermeros en el contexto laboral. Por ello, el objetivo de la misma no es recopilar informaciones o conocimientos adquiridos, sino sorprender lo vivido en el presente, a partir de la cuestión orientadora. El investigador actuó como facilitador del acceso a lo vivido, lo que es fundamental para la investigación fenomenológica. El conocimiento obtenido por la vía ideográfica es derivado de un modelo dinámico sustentado en la intersubjetividad

confirmándose que, tanto el investigador como el investigado, intercambian puntos de vista, de manera que el uno pueda estar en el lugar del otro y así entender e interpretar de manera más fidedigna la realidad presentada.

El procedimiento metodológico, desarrolló esta posición empática y para ello se atendió a la siguiente secuencia de elementos procesuales. En primer lugar, el recurso a la entrevista a profundidad semiestructurada. Esto es, la introducción del diálogo como una visión más plena de la realidad, por cuanto que el entrevistador se adecuó a las respuestas del entrevistado dándole mayor libertad para conducir su discurso y profundizar en él. En segundo lugar, se desarrolló un protocolo de la misma que permitió al entrevistador mantener el enfoque de acuerdo a sus propósitos y objetivos: reproducir y analizar las experiencias del entrevistado. Finalmente, como resultado del diálogo mantenido y de la escucha o lectura reflexiva de los datos emitidos en la entrevista, se definió las categorías y subcategorías que engloben la experiencia vivida del entrevistado para facilitar su análisis, tratando de integrar los datos tal cual fueron expresados, respetando su lenguaje, opiniones y creencias. Teniendo en cuenta que las categorías de las descripciones corresponden a las maneras diferentes de entender y la relación lógica que puede establecerse entre ellos, lo cual constituye el principal resultado de un estudio fenomenológico. Insistimos en que los recursos metodológicos para la evaluación de la entrevista que se usaron se fundamentan en el pensamiento fenomenológico de los diversos autores.

3.8.2. Instrumentos

El instrumento que se utilizó fue la guía de entrevista semiestructurada a profundidad dirigida al profesional de enfermería, la cual fue personalizada, abierta a profundidad que comenzó con el

título de la investigación, instrucciones, objetivo y agradecimiento. Que consta de la categoría número uno con la pregunta orientadora, con 7 sub categorías (Relaciones de afinidad, feeling; Relaciones positivas; Relaciones negativas y deficientes; Relaciones Enfermero-Alumno; Equidad-trato y actitud de acogida a nuevos enfermeros; Etiquetar a los colegas de trabajo; y Comunicación emisor/receptor con mensaje asertivo/negativo verbal o no verbal) con 14 preguntas abiertas a profundidad semiestructuradas. De la misma forma la categoría número dos consta de una sub categoría (Capacidad y/o Imposibilidad de desconexión de las relaciones laborales en la vida personal de los enfermeros) y una pregunta abierta a profundidad semiestructurada como guía. La guía de entrevista semiestructurada a profundidad se define como un proceso comunicativo por el cual el investigador extrae una información a la persona, que se instituye y desenvuelve a partir de su capacidad para dar cuenta de la experiencia individual del informante (42) proceso de interacción específico y parcialmente controlado (43) por los investigadores.

3.9. PROCEDIMIENTO

- ✓ Se solicitó la autorización a la unidad de Docencia e Investigación del Hospital Hermilo Valdizan Medrano – Huánuco, para realizar la investigación,
- ✓ Se coordinó con los integrantes de la muestra, para el inicio de la recolección de datos previa firma del formato de consentimiento informado para realizar la investigación (Anexo 01), en original y copia quedando una con el informante y otro con la investigadora.
- ✓ Se les explicó la forma como se recolectarían los datos informándoles que serán grabados por medio de una grabadora durante toda la entrevista.
- ✓ Los datos fueron obtenidos a través de la entrevista a profundidad semiestructurada (Anexo 03).
- ✓ La entrevista a profundidad se realizó en forma independiente a

cada elemento muestral previo consentimiento a participar en la investigación.

- ✓ Se puso un seudónimo a cada participante (L1, L2, L3, L4, L5, L6 y L7) para asegurar el anonimato de los mismos
- ✓ Se realizó la cita con cada uno de los profesionales de enfermería de uno en uno, en diferentes días según la disposición de su tiempo libre.
- ✓ La toma de datos se realizó en sus domicilios, en un ambiente privado y tranquilo donde no hubo interrupciones por parte de terceras personas, solo en presencia del investigado, investigador y colaborador.
- ✓ Después de una breve introducción y entrar en confianza con el investigado mediante la comunicación, se procedió con la pregunta norteadora iniciando la grabación y con la entrevista a profundidad.
- ✓ Las entrevistas fueron en una sola reunión para identificar 2 categorías, 8 subcategorías mediante 15 interrogantes que solo eran repetidas en su discurso y no eran de iniciativa del investigador para su veracidad, la cita tuvo una duración promedio de dos horas para cada participante.
- ✓ El entrevistado desde ese contexto empezó a narrar las experiencias que vivencian en el contexto laboral de su institución.
- ✓ A medida que se iba encontrando las sub categorías en su discurso se les iba fortaleciendo con preguntas de las subcategorías para no cambiar o manipular la respuesta de la persona.
- ✓ En caso que el investigado hacia desviaciones del objetivo del estudio, se le recordaba con una pregunta de subcategoría, dejando que exprese todas sus percepciones, con la finalidad de no perder la esencia misma del discurso, finalizando con el agradecimiento respectivo al investigado.
- ✓ Posteriormente se trabajó en gabinete, donde se realizó la transcripción de los discursos para su análisis y develación del

fenómeno en estudio.

- ✓ Para identificar las subcategorías se tuvo en cuenta la saturación y redundancia que se refiere al momento en el que los discursos se vuelven repetitivos y ya no aporten datos nuevos para la investigación.
- ✓ Se realizó el análisis ideográfico y nomotético.

3.10. Categorización

Plan de categorización

Categorías y preguntas orientadoras	
Nº	ÍTEM
1	CARACTERIZACIÓN DE LAS RELACIONES DENTRO DE LA INSTITUCIÓN (INTRALABORALES)
0	¿Cómo percibe usted su ambiente de trabajo actualmente en cuanto a las relaciones interpersonales?
	Relaciones de afinidad, feeling.
1	¿Me puede narrar cómo se dan las relaciones laborales entre tus compañeros de trabajo?
2	¿Qué experiencias tiene en tus relaciones laborales?
3	¿Cómo se da el clima de respeto y cordialidad?
	Relaciones positivas.
4	¿Respetas y valoras la opinión de los demás?
5	¿Tiene un comportamiento ético?
	Relaciones negativas y deficientes.
6	¿Cómo se manejan los conflictos?
7	¿Resuelven en unión los problemas que se suscitan durante el turno?
	Relaciones Enfermero-Alumno.
8	¿Existen oportunidades para el desarrollo profesional del personal de Enfermería y el alumno?
9	¿Maneja conflictos en un clima de respeto y cordialidad con el alumno?
	Equidad-trato y actitud de acogida a nuevos enfermeros.
10	¿Las enfermeras nuevas tienen oportunidades de participar en todos los eventos dentro del trabajo?
	Etiquetar a los colegas de trabajo
11	¿Cuándo se dirigen a usted utilizan un apodo (“la novata”, la “rubita”, la “mona”, la “niña”)?
	Comunicación emisor/receptor con mensaje

	asertivo/negativo verbal o no verbal.
12	¿Para comunicarse utilizan un lenguaje claro y apropiado con un buen tono de voz?
13	¿Consideras que existe congruencia entre lo que demuestran con hechos, lo que dicen, y lo que hacen?
14	¿Hacen gestos agradables/desagradables al interrelacionarse con Usted?
II	CARACTERIZACIÓN DE LAS RELACIONES FUERA DE LA INSTITUCIÓN (EXTRALABORALES)
	Capacidad y/o Imposibilidad de desconexión de las relaciones laborales en la vida personal de los enfermeros.
15	¿Respeto la confidencialidad de sus colegas sobre situación particular (familiar y/o de salud) del mismo?

La propuesta del esquema evaluativo, pues, consta de unos datos personales que se incluyen bajo el epígrafe de “Perfil”, y unas categorías referidas a ciertas cuestiones que se relacionaban con los objetivos del Significado atribuidos a las relaciones interpersonales que vivencian los licenciados en enfermería en el contexto laboral en una institución pública de Huánuco. Las cuestiones planteadas se corresponden con la secuencia a seguir en el análisis fenomenológico, concretamente con las acciones que han sido formadas según se iban obteniendo los discursos: (Elaboración de Unidades de significado general), (Elaboración de Unidades de significado relevante para el tema de la investigación) y (Verificación de las unidades de significado relevante) de dicha secuencia de análisis de la entrevista. Estas cuestiones relevantes para la evaluación de la entrevista, señaladas en el Esquema Evaluativo anterior, podemos considerarlas tanto por separado como en varios conjuntos que hacen referencia a las categorías.

CAPITULO IV

4. RESULTADOS

4.1. ANÁLISIS DE DISCURSOS

4.1.1. Análisis ideográfico

En el presente trabajo para efecto del análisis se ha enumerado los discursos del I al VII, realizándose lecturas globales con la finalidad de captar el sentido general del mismo, luego se ha realizado la identificación de las unidades de significado y levantamiento de datos a través de la reducción fenomenológica. Se ha considerado solo lo que se decía con respecto al fenómeno y las proposiciones significativas, dándose inicio al análisis ideográfico.

Cada uno de los discursos muestra las unidades de significado resaltados en negrita y numeradas en orden correlativo, lo cual nos permitió obtener una visión global de cada uno de ellos.

Las unidades de significado extraídas se presentan ordenadas en un cuadro (**cuadro de análisis ideográfico**). Este tiene dos columnas: La izquierda intitulada “**Unidades de Significado**” muestra las unidades transcritas con el propio lenguaje del sujeto siguiendo el orden numérico del discurso; la columna derecha muestra las “**Reducciones Fenomenológicas**”, la cual refleja las partes de los significados atribuidos a las relaciones interpersonales significativos. Una vez realizada la reducción fenomenológica, se ha elaborado un **CUADRO DE CONVERGENCIAS DEL DISCURSO**, el cual muestra las convergencias de cada discurso en forma individual, llegándose a determinar categorías, las que posteriormente fueron analizadas. Luego, se llevó acabo el análisis psicológico individual (análisis ideográfico) en el cual se extrajo las ideas representativas de cada discurso.

En el análisis de la totalidad de los discursos en esta investigación se ha llevado a cabo a través de la selección de las unidades de significado, tratando de modificar la esencia del fenómeno: significado atribuido a las relaciones interpersonales que vivencian

los enfermeros, se ha intentado comprender las vivencias en el contexto laboral. Las unidades fueron integradas obteniéndose la conclusión del fenómeno investigado.

4.2. CONSTRUCCIÓN DE LOS DISCURSOS

DISCURSO I

CARACTERIZACIÓN DE LAS RELACIONES DENTRO DE LA INSTITUCIÓN (INTRALABORALES)

¿Cómo percibe usted su ambiente de trabajo actualmente en cuanto a las relaciones interpersonales?

Relaciones de afinidad, feeling.

1. ¿Me puede narrar cómo se dan las relaciones laborales entre tus compañeros de trabajo?

Bueno, gracias por permitirme expresar mi sentido de como nosotros vivimos esas relaciones laborales entre mis colegas de trabajo y con gran sentimiento de tantos años de trabajo en esta institución te digo que **a veces son buenas las relaciones laborales¹** entre mis colegas o compañeros de trabajo de mí mismo centro laboral; **pero realmente muy a fondo las relaciones que se dan entre todos nosotros tienen muchos defectos²** porque no todo se da en armonía siempre hay conflictos de cosas pequeñas como un sentir que no te llevas bien hasta elegir quienes entran a un grupo y quienes no y **eso es el gran problema que tenemos de para relacionarnos con facilidad³** y **algunos no aceptan que sus relaciones laborales están mal o con defectos, creen que todo está bien⁴** todos esos conflictos que existen en el trabajo, yo **anhelo mejorar en todo sentido para poder tener un ambiente laboral en armonía, paz y fortaleza⁵.**

2. ¿Qué experiencias tienes en tus relaciones laborales?

Mira **las experiencias que tuve en mi centro de trabajo son muchas, y solo con decirte que en su mayoría no todas son buenas⁶** haber en estas relaciones laborales hay buenas y malas porque nada es color de rosa⁷, la primera es muy reconfortante porque **solo una colega me mostro apoyo, empatía, fuerza y solidaridad cuando tenía un gran conflicto⁸** de trabajo donde mi puesto estaba en convocatoria y me iban

a sacar sin comunicarme pero gracias a todo ese gran apoyo me puse fuerte y yo hice valer mis derechos hasta en la más alta autoridad y externa; y la segunda que te podría narrar es mala ya que un día tuve un incidente con algunas colegas ya que cuando **yo entraba en la mañana veía que cuchichean entre ellas, haciendo un grupito luego justo se callaron**⁹, entonces entre mi decía ¿qué significa eso? Pues que tú no eres parte de ese grupito, entonces lo que hice es alejarme y me hice a la que no le interesa, pero te quedas que en tu pensamiento ¿Qué pasara? ¿Qué será? ¿Qué? Un poco te incomoda esa situación ¿no? pero de verdad hay que ser caradura en ciertas circunstancias sino uno peor va a estar angustiándose, te vas a estar atormentando pensando en lo que habrán dicho, en lo que habrán hecho, bueno son cosas realmente muy desagradables que a veces vivimos a pesar de ser personas adultas, todas profesionales, con diferentes grados y niveles.

3. ¿Cómo se da el clima de respeto y cordialidad?

El clima de cordialidad en mi trabajo es muy débil¹⁰ ya que a veces una llega y saluda ¡Buenos días! ¡Buenos días! nadie te responde el saludo o una persona de todas las que están presentes te responden y el resto como si no te hubieran visto u oído, como si no hubiesen observado tu presencia o tu llegada. Bueno así somos pero a veces cuando estamos ocupados o distraídos nos pasa eso con los colegas, esto a veces son mal interpretadas pero si ya son por indiferencia también es muy notable porque es repetitivo, entonces no sé cómo explicarlo esa cordialidad con tanta certeza porque algunas personas les gustaba saludar con besito, y preferible mejor a partir de hace unos meses no saludar con besito por la misma situación y así todo está tranquilo y un poco dejado de lado la cordialidad. En cuanto al respeto va de la mano con la cordialidad entonces **cuando se falta a la cordialidad no hay respeto**¹¹, es así que yo a ese gran valor del respeto lo siento débil hacia las colegas y a mi persona incluida principalmente.

Relaciones positivas.

4. ¿Respetas y valoras la opinión de los demás?

Yo **con la mano en el pecho te afirmo que respeto y valoro la opinión de mis colegas y en lo posible hago respetar cuando es de justicia**¹², pero sin embargo la mayoría de los colegas somos excluidos de diferentes decisiones que se toman en las reuniones o conversaciones muy comunes, ahora en la actualidad se ha tornado peor, porque, la mayoría de las veces **casi todas las colegas somos excluidas en nuestras opiniones y decisiones por las autoridades**¹³, en eso estamos siendo afectados, le digo esto porque cuando uno no está acostumbrado uno se siente incómoda que te están excluyendo de muchas cosas, pero de ahí como dice el dicho ¿no? uno tiene que hacerse de la vista gorda, tienes que ser sorda, muda, ciega como la canción de Talía ciegasordamuda. Entonces creo que a veces la mejor alternativa, la mejor opción, porque, que haces buscado una explicación nadie te la va dar o si ya has opinado algo ya sabes lo que está pasando ¿no? o sino mostrarte totalmente indiferente, esperar que pase y se acabó todo.

5. ¿Tiene un comportamiento ético?

En esa parte si los colegas son cuidadosos, pero siempre hay una falencia, como te puedo decir haber, **hay épocas en que todo parece tranquilo y todos profesan que la ética es lo principal de un profesional**¹⁴, pero **a veces todo cae y sin que nos demos cuenta faltamos a la ética con nuestro mal comportamiento y es una pena**¹⁵, y he reflexionado sobre esto cuando una colega de otra profesión me comento diciendo: “las apariencias engañan ya que ustedes por ahí siempre se forman en grupos y yo solo les observo que entre ustedes la hipocresía sale a relucir de temporada en temporada ya que no se apoyan en las peores dificultades” es ahí donde entendí verdaderamente que se hacen grupos por conveniencia y para destrozarse a los propios colegas, pero después estamos oye colega, oye fulanita como si nada se hubiese hablado y eso es lo peor, entre colegas mira en la institución donde trabajo horas de horas, es como si fuera nuestra segunda casa,

nuestra segunda familia, entonces yo creo que debemos mantener esa unión, así como en la casa que nos reunimos con los hijos, hablamos y pedimos nuestra opinión, tu qué piensas sobre esto sobre el otro.

Relaciones negativas y deficientes.

6. ¿Cómo se maneja los conflictos?

En nuestra relaciones interpersonales tenemos negativos y positivos, deficientes y fortalecidas como decir nuevamente no todo es color de rosa, y es muy importante todo eso ya que mira te comento como **yo soluciono algunos conflictos, en un inicio evaluando la intensidad del conflicto o problema, luego planteo alternativas y finalmente decido cual es la mejor opción para la tranquilidad de ambas partes**¹⁶, en la mayoría funciona solo con algunos colegas no, porque ellos prefieren a conveniencia de ellos y no aceptan la equidad; peor es **cuando estamos en temporada de elegir autoridades ahí casi ningún conflicto lo podemos solucionar, porque los que tienen más poder intervienen y solucionan a su conveniencia**¹⁷.

7. ¿Resuelven en unión los problemas que suscitan durante el turno?

En mi centro laboral existen problemas desde magnitudes pequeñas hasta inmensas que todo se solucionan de diferentes formas, como decir haber uno de ellos son los problemas que suscitan durante el turno **en algunas oportunidades si se resuelven en unión durante el turno**¹⁸.

Relaciones Enfermero-Alumno.

8. ¿Existen oportunidades para el desarrollo profesional del personal de Enfermería y alumno?

En cuanto a las oportunidades para el desarrollo profesional del personal de Enfermería las relaciones en mi institución son frías porque **pocas son las oportunidades para el desarrollo profesional del personal de enfermería**¹⁹ en mi centro laboral porque todas las capacitaciones, cursos, seminarios nacionales y regionales muchas veces se les dan solo a un grupito y eso me molesta demasiado a mí, ya que juntamente con otros colegas nos quedamos sin esas oportunidades y por lo tanto

nosotros mismos nos tenemos que buscar los medios para tener un desarrollo profesional para poder estar a la altura de todos y algunas veces hay colegas que a pesar de esta situación que se da con los demás son mejores, tienen varias especialidades, maestrías, doctorados, cursos y seminarios internacionales, a pesar de eso son muy humildes, empáticas, humanistas y muy sensibles tanto con los usuarios, colegas y alumnos que llegan a la institución para mejorar sus conocimientos y llenarse de buenos valores en el ámbito hospitalario lo que corresponde a sus prácticas, internado y funciones asistenciales lo que representan a la parte teórica puesta en práctica, son oportunidades que nunca olvidan los alumnos, lo que brindamos como enfermeras, pero también hay pequeños problemas que suscitan en la institución por ejemplo **el trato que les brindan algunos colegas a los alumnos en el campo asistencial son pocas las facilidades para su aprendizaje**²⁰, aunque todo eso se debe mejorar por el bien de nuestra profesión y los futuros enfermeros que nos brindaran su gran servicio en el futuro.

9. ¿Maneja conflictos en un clima de respeto y cordialidad con el alumno?

Recuerdo que solo una vez en toda mi experiencia tuve un solo conflicto con una alumna con respecto a su evaluación ya que mira, a ver cómo te explico la primera tarea yo normal le puse según lo que ha cumplido y según la calidad de trabajo, pero ya en la segunda tarea no lo hizo según lo establecido en calidad y tiempo oportuno y entonces solo se merecía una nota de 05 ya que lo hizo copia de otro colega y encima entrego a destiempo y es ahí donde **el clima de respeto y cordialidad con el alumno es muy ceñido para el manejo de los conflictos**²¹, todo esto pasé, por lo cual eh tenido un pequeño conflicto con las autoridades y no había forma de justificar la queja ya que dichas autoridades decidieron darme la razón en esa oportunidad, pero sin dejar de lado al alumno ya que le dieron otra oportunidad para poder aprobar, de ahí nada más, los alumnos que vienen aquí son muy respetuosos de diferentes universidades y hogares que se forman para ser profesionales.

Equidad-trato y actitud de acogida a nuevos enfermeros.

10. ¿Las enfermeras nuevas tienen oportunidades de participar en todos los eventos dentro del trabajo?

Siempre hay problemas, hay conflictos, somos seres humanos y en todos los seres humanos, hay días buenos y días malos, no siempre es todo malo, siempre hay días buenos en el trabajo con las personas que están y con las que llegan al trabajo, con ellas se puede conversar, reír, compartir un refresco de repente o un caramelito de diez centavos y no todo es malo con los colegas nuevos ya que son esos los momentos en que puedes iniciar una buena relación, con respeto, veracidad y honestidad. Ahora en cuanto a **las oportunidades de participar en todos los eventos dentro del trabajo son más accesibles para ellos que son nuevos ya que verdaderamente tienen esa gran oportunidad de participar²²**, pero poco a poco **según que se van quedando algunos lo siguen teniendo y otros lo van perdiendo por que justo ahí las personas de más poder o autoridad influncian²³** y tratan de jalar a su grupo, para fines de su conveniencia, a los más nuevitos y eso ya depende de sus valores si permiten o no, para mí eso es la clave que puede mejorar las relaciones interpersonales en el ámbito laboral, valiéndonos de nuestros valores y haciéndolos respetar es ahí donde no apoyamos su propósito y mejoraremos todo.

Etiquetar a los colegas de trabajo

11. ¿Cuándo se dirigen a usted utilizan un apodo (“la novata”, la “rubita”, la “mona”, la “niña”)?

Con respecto a las etiquetas de los colegas de trabajo, los colegas en mi delante **no se dirigen a mí con un apodo o no sé qué me dirán²⁴**, no se mi alias, mi apodo, no sé pero tal vez tengo uno a mas, bueno como al igual que los pacientes nos dicen, la gordita, la flaquita, la blanquita, la gringuita, la negrita, la feíta, la viejita, la jovencita, la de lentes; bueno, no son apodos es a veces porque nosotros no nos identificamos adecuadamente con los usuarios ya que en un establecimiento de salud son muchos y nosotros no tenemos una buena comunicación como debe ser no.

Comunicación emisor/receptor con mensaje asertivo/negativo verbal o no verbal.

12. ¿Para comunicarse utilizan un lenguaje claro y apropiado con un buen tono de voz?

Nuestra comunicación con respecto a los usuarios y alumnos es sumamente importante ya que ellos son el pilar fundamental de nuestra institución en lo que se lleva mañanas, tardes y noches enteras tratando sobre ellos, lo cual yo **trato de ser lo más clara y comprensible para mis demás colegas**²⁵, reportando todos sus datos relevantes, pero sin cansarlos; un día había un caso donde por equivocación me olvide dejar escrito un suceso y de ahí casi pierdo mi trabajo ya que cuando me hicieron reportar cara a cara los colegas que estaban de turno después de mí, en ese entonces porque se veían acorralados y **no utilizaban un lenguaje claro y apropiado y mucho menos un buen tono de voz**²⁶ porque se valían de cosas sin sentido que no ameritaban al problema, le buscaron hasta el menor detalle de dicho suceso, pero gracias a Dios pude salir y continuar con mi trabajo desde ese día yo me empeño en hacer todas mis cosas correctamente.

13. ¿Consideras que existe congruencia entre lo que demuestran con hechos, lo que dicen, y lo que hacen?

Hay fechas o épocas donde todos nos saludamos, y los colegas te brindan todo el apoyo que necesitas, son compasivos, demuestran lo mejor de ellos dándote la mano en cosas que no lo puedes realizar o algunos encargos que tienes y por motivos personales no lo puedes hacer tu entonces ahí están los colegas y te dan la mano, te realizan tu trabajo en lo mejor posible y tú solo llegas a firmar, **es entonces donde esas fechas o épocas que todo tiene congruencia y llegas a admirar a todos como grandes profesionales**²⁷, pero eso no queda ahí sino que otras fechas hay donde yo les recompensó al doble ese apoyo que me brindaron, pues entonces quedamos de una manera equitativa y no hay ningún problema. Solo una vez con una colega había quedado pendiente su apoyo que me brindo y ya no tuve tiempo de recompensar ese servicio y entonces de ahí yo me sentía un poco incomoda por el

tiempo que no tuve pero me prometía recompensarle ese gran trabajo que hizo por mí.

14. ¿Hacen gestos agradables/desagradables al interrelacionarse con Usted?

Algunas veces al momento de interactuar o conversar para ponernos de acuerdo con los colegas se notan claramente los gestos ya que somos enfermeras y por vocación podemos identificar gestos agradables y desagradables que expresan en la cara, con las manos o con el cuerpo. Bueno yo realmente los identifico muy claramente, **en épocas te hacen gestos agradables al interrelacionarnos y son reconfortantes²⁸ pero es más continuo las oportunidades donde percibo esos malos gestos que me incomodan²⁹** pero no vale la pena tal vez describirle porque es mejor cerrar los ojos y pasarte directo.

CARACTERIZACIÓN DE LAS RELACIONES FUERA DE LA INSTITUCIÓN (EXTRALABORALES)

Capacidad y/o Imposibilidad de desconexión de las relaciones laborales en la vida personal de los enfermeros.

15. ¿Respeto la confidencialidad de sus colegas sobre situación particular (familiar y/o de salud) del mismo?

En mi trabajo haber con respecto a las situaciones particulares de familia o salud de los colegas yo trato con respeto la confidencialidad porque mis relaciones como ya te iba diciendo son manejadas de una forma individual yo **no llevo mis cosas que suceden en mi casa a mi trabajo y de la misma forma los problemas del trabajo no llevo a mi casa³⁰**, por el bien de mi familia trato de hacer en lo mínimo, y **en las situaciones ya sea familiar o de salud que traen como problemas al trabajo mis colegas, yo solo los recibo, los escucho y después no se lo comento a nadie como parte de mi secreto profesional³¹.**

Gracias por su participación, muchas gracias...

Gracias a ustedes así con un estudio profundo sobre los significados atribuidos a las relaciones interpersonales que vivenciamos en nuestro

trabajo y fuera del trabajo podemos mejorar las relaciones interpersonales y sembrar en los alumnos un cambio para su trabajo futuro.

Gracias

DISCURSO I
CUADRO DE ANÁLISIS IDEOGRÁFICO

UNIDADES DE SIGNIFICADO

1. A veces son buenas las relaciones laborales.
2. Pero realmente muy a fondo las relaciones que se dan entre todos nosotros tienen muchos defectos.
3. Eso es el gran problema que tenemos de relacionarnos con facilidad.
4. Algunos no aceptan que sus relaciones laborales están mal o con defectos, creen que todo está bien.
5. Anhele mejorar en todo sentido para poder tener un ambiente laboral en armonía, paz y fortaleza
6. Las experiencias que tuve son muchas, y solo con decirte que en su mayoría no todas son buenas.
7. En estas relaciones laborales hay buenas y malas.

**REDUCCIÓN
FENOMENOLÓGICA**

- No existen siempre buenas relaciones laborales (1).
- Nuestras relaciones en el trabajo no son perfectos (2).
- No tenemos la facilidad de relacionarnos (3).
- Los colegas no aceptan las malas relaciones laborales (4).
- Grandes deseos de mejora en cuanto a las relaciones de afinidad (5).
- No todas las experiencias son buenas (6).
- Consideramos que las relaciones laborales no son los perfectos. (7).

- 8.** Yo entraba en la mañana veía que cuchichean entre ellas, haciendo un grupito luego justo se callaron.
- 9.** Solo una colega me mostro apoyo, empatía, fuerza y solidaridad cuando tenía un gran conflicto.
- 10.** El clima de cordialidad en mi trabajo es muy débil.
- 11.** Cuando se falta a la cordialidad no hay respeto.
- 12.** Con la mano en el pecho te afirmo que respeto y valoro la opinión de mis colegas y en lo posible hago respetar cuando es de justicia.
- 13.** Casi todas las colegas somos excluidas en nuestras opiniones y decisiones por las autoridades.
- 14.** Hay épocas en que todo parece tranquilo y todos profesan que la ética es lo principal de un profesional.
- 15.** A veces todo cae y sin que nos demos cuenta faltamos a la ética con nuestro mal comportamiento y es una gran pena.
- En conflictos es mínimo el apoyo empático y solidario que se recibe de las colegas (8).
- Hablan y hacen malos gestos en tu ausencia (9).
- La cordialidad se da de manera escasa (10).
- Si no hay buena cordialidad no hay buen respeto (11).
- Yo respeto y valoro las opiniones y hago valer cuando son de justicia (12).
- No son tomadas en cuenta nuestras opiniones y decisiones por las autoridades (13).
- Solo en oportunidades todos tienen un buen comportamiento ético (14).
- Es muy triste faltar a la ética como profesionales (15).

- 16.** Yo soluciono algunos conflictos, en un inicio evaluando la intensidad del conflicto o problema, luego planteo alternativas y finalmente decido cual es la mejor opción para la tranquilidad de ambas. Los conflictos soluciono evaluando la intensidad, planteando alternativas y decidiendo por la mejor alternativa (16).
- 17.** Cuando estamos en temporada de elegir autoridades ahí casi ningún conflicto lo podemos resolver, porque los que tienen más poder intervienen y solucionan a su conveniencia. En elecciones nosotros no podemos solucionar los conflictos por que lo hacen las autoridades (17).
- 18.** En algunas oportunidades si se resuelven en unión durante el turno. Solo a veces resolvemos los conflictos en el turno en unión (18).
- 19.** Pocas son las oportunidades para el desarrollo profesional del personal de enfermería. Las oportunidades para el desarrollo profesional de enfermería son mínimas (19).
- 20.** El trato que les brindan algunos colegas a los alumnos en el campo asistencial son pocas las facilidades para su aprendizaje. Las oportunidades que algunos colegas brindan al alumno es restringido para su aprendizaje (20).
- 21.** El clima de respeto y cordialidad con el alumno es muy ceñido para el manejo de los conflictos. Se maneja los conflictos estrechamente en un clima de respeto y cordialidad (21).

22. Las oportunidades de participar en todos los eventos dentro del trabajo son más accesibles para ellos que son nuevos ya que verdaderamente tienen esa gran oportunidad de participar.

23. Según que se van quedando algunos lo siguen teniendo y otros lo van perdiendo porque justo ahí las personas de más poder o autoridad influyen.

24. No se dirigen a mí con un apodo o no sé qué me dirán.

25. Trato de ser lo más clara y comprensible para mis demás colegas.

26. No utilizaban un lenguaje claro y apropiado y mucho menos un buen tono de voz.

27. Es entonces donde esas fechas o épocas que todo tiene congruencia y llegas a admirar a todos como grandes profesionales.

28. En épocas te hacen gestos agradables al interrelacionarnos y son reconfortantes.

Las oportunidades de participación de las enfermeras nuevas en los eventos son mayores a los antiguos (22).

Según que pasa el tiempo las oportunidades de participación de las enfermeras nuevas se va limitando por influencia de las mismas autoridades (23).

No utilizan apodos cuando se dirigen a mi (24).

Utilizo un lenguaje claro y comprensible en lo posible (25).

La comunicación emisor receptor en conflictos no tiene un buen tono de voz y no es apropiado (26).

Solo en temporadas existe congruencia en todo y son admirados (27).

Solo en ocasiones te hacen gestos agradables muy cordiales (28).

29. Es más continuo las oportunidades donde percibo esos malos gestos que me incomodan.

Al interrelacionarnos los gestos desagradables son más frecuentes que degradan (29).

30. No llevo mis cosas que suceden en mi casa a mi trabajo y de la misma forma los problemas del trabajo no llevo a mi casa.

Me es fácil la desconexión de mis relaciones laborales en mi vida personal (30).

31. En las situaciones ya sea familiar o de salud que traen como problemas al trabajo mis colegas, yo solo los recibo, los escucho y después no se lo comento a nadie como parte de mi secreto profesional.

En cuanto a mis relaciones la confidencialidad prima como parte de mi secreto profesional (31).

DISCURSO I

CUADRO DE CONVERGENCIAS DEL DISCURSO

CONVERGENCIAS DEL DISCURSO	UNIDADES DE SIGNIFICANCIA INTERPRETADAS
CARACTERIZACIÓN DE LAS RELACIONES DENTRO DE LA INSTITUCIÓN (INTRALABORALES)	CARACTERIZACIÓN DE LAS RELACIONES DENTRO DE LA INSTITUCIÓN (INTRALABORALES)
<i>Relaciones de afinidad, feeling.</i>	<i>Relaciones de afinidad, feeling.</i>
A. No siempre son buenas las relaciones laborales (1) ni perfectos (2), (7) es difícil	A. Las relaciones no siempre son buenas, es difícil aceptar lo malo, durante los conflictos el

relacionarnos (3) porque lo malo no lo aceptan fácilmente (4). Cuando existen conflictos es mínimo el apoyo empático y solidario (8) porque se faltan a los valores de la cordialidad y respeto (10), (11) por los comentarios y gestos indebidos (9) y por ende no todas las experiencias son buenas (6) es ahí donde tenemos grandes deseos de mejora en cuanto a las relaciones laborales dentro de la institución (5).

Relaciones positivas.

B. Solo en oportunidades tienen un buen comportamiento ético (14), resolvemos los conflictos en unión (18), respetan y valoran las opiniones y se hacen cumplir cuando son de justicia (12).

Relaciones negativas y deficientes.

C. Los conflictos se solucionan evaluando la intensidad, planteando alternativas y decidiendo por la mejor alternativa (16) pero en tiempos de cambiar nuestras autoridades no se puede solucionar los conflictos (17) ya que no son tomadas en cuenta

apoyo empático-solidario es mínimo por falta de cordialidad, respeto, comentarios y gestos indebidos, por lo cual no todas las experiencias son buenas y la mejora se torna cada vez más indispensable.

Relaciones positivas.

B. Hay buen comportamiento ético, respetan, valoran las opiniones, hacen cumplir cuando son de justicia y en unión resolvemos los conflictos en oportunidades.

Relaciones negativas y deficientes.

C. Se solucionan los conflictos evaluando la intensidad, planteando alternativas y tomando la mejor decisión, solo cuando se va a organizar el cambio de las autoridades no se puede solucionar los conflictos ya que es una pena faltar a la ética, dejando de lado las opiniones y decisiones

nuestras opiniones y decisiones por las autoridades en curso (13) siendo una gran pena de faltar a la ética como profesionales (15).

Relaciones enfermero-alumno.

D. Las buenas oportunidades para el desarrollo profesional de enfermería es limitado (19), en cuanto a las oportunidades con el alumno es poco restringido para su aprendizaje por algunos colegas (20), por lo general cuando se presentan problemas con el alumno son manejados muy cuidadosamente con respeto y cordialidad (21).

Equidad-trato y actitud de acogida a nuevos enfermeros.

E. Las oportunidades de participación a todos los eventos, de los enfermeros nuevos, es mayor que de los antiguos (22) esto se va limitando por las autoridades (23).

Etiquetar a los colegas de trabajo

F. No se dirigen con apodos hacia mi persona (24).

de la mayoría.

Relaciones enfermero-alumno.

D. Las buenas oportunidades para el enfermero y alumno es limitado, restringido para su desarrollo profesional y aprendizaje, pero los conflictos con el alumno se manejan muy cuidadosamente con respeto y cordialidad.

Equidad-trato y actitud de acogida a nuevos enfermeros.

E. La participación a todos los eventos de los enfermeros nuevos, es mayor y se va limitando por influencias de las autoridades.

Etiquetar a los colegas de trabajo

F. No suelen dirigirse con apodos a mi persona.

Comunicación emisor/receptor con mensaje asertivo/negativo verbal o no verbal.

G. Utilizo un lenguaje claro y comprensible (25) al interrelacionarnos a veces muestran gestos agradables que son muy cordiales y con frecuencia desagradables que no hacen nada bien (28), (29) y en cuanto a la comunicación emisor-receptor durante conflictos no existe un buen tono de voz (26) solo en algunas oportunidades existe congruencia en todo y son admirados (27).

CARACTERIZACIÓN DE LAS RELACIONES FUERA DE LA INSTITUCIÓN (EXTRALABORALES)

Capacidad y/o imposibilidad de desconexión de las relaciones laborales en la vida personal de los enfermeros.

H. Mis relaciones laborales no influyen en mi vida personal y viceversa (30) porque respeto la confidencialidad de todos los (31).

Comunicación emisor/receptor con mensaje asertivo/negativo verbal o no verbal.

G. En la comunicación emisor-receptor utilizo un lenguaje claro y comprensible, pero en conflictos no hay buen tono de voz, se muestran gestos agradables y desagradables, solo en oportunidades existe congruencia.

CARACTERIZACIÓN DE LAS RELACIONES FUERA DE LA INSTITUCIÓN (EXTRALABORALES)

Capacidad y/o imposibilidad de desconexión de las relaciones laborales en la vida personal de los enfermeros.

H. Mis relaciones laborales y personales no se juntan por la confidencialidad.

DISCURSO I
ANÁLISIS IDEOGRÁFICO

La entrevistada narra que sus relaciones laborales no siempre son buenas, durante los conflictos es difícil aceptar lo malo, por lo cual no todas las experiencias son buenas y se requiere mejorar, porque solo en oportunidades todo está bien se solucionan los conflictos adecuadamente, pero existen los grandes momentos malos en la comunicación emisor-receptor que deben cambiar.

Narra que las oportunidades para el enfermero y alumno es complicado, los nuevos enfermeros lo tienen, pero luego se limita.

Finalmente manifiesta sobre la confidencialidad que no junta sus relaciones laborales y personales.

DISCURSO II

CARACTERIZACIÓN DE LAS RELACIONES DENTRO DE LA INSTITUCIÓN (INTRALABORALES)

¿Cómo percibe usted su ambiente de trabajo actualmente en cuanto a las relaciones interpersonales?

Relaciones de afinidad, feeling.

1. ¿Me puedes narrar cómo se dan las relaciones laborales entre tus compañeros de trabajo?

La relación interpersonal que tengo con mis compañeros de trabajo en general es buena¹, es verdad que hay veces, **hay discrepancias por temas laborales pero es momentáneo²** y sin llegar a faltarnos el respeto.

2. ¿Qué experiencias tienes en tus relaciones laborales?

Generalmente tengo buena experiencia³ ya que siempre **hay buena comunicación con los compañeros de trabajo⁴**. En el área donde laboro actualmente, **experiencias como tal es que trabajamos con un aproximado de 58 personas y la mayoría lo hacemos de manera empática⁵** buscando siempre el beneficio para el paciente.

3. ¿Cómo se da el clima de respeto y cordialidad?

Como en la mayoría de centros de trabajo de todo el grupo **siempre hay uno u otro que pues sea irrespetuoso, irresponsable, negativo⁶** con el que no podemos estar de acuerdo, **pero lo general siempre está presente el respeto y cordialidad⁷**.

Relaciones positivas.

4. ¿Respetas y valoras la opinión de los demás?

El respeto y la opinión de nuestros compañeros del trabajo es parte de un buen clima laboral **de mi parte siempre tengo presente estos valores de respetar las opiniones ajenas⁸**.

5. ¿Tiene un comportamiento ético?

Dentro de lo posible **siempre practico los principios bioéticos**⁹.

Relaciones negativas y deficientes.

6. ¿Cómo se maneja los conflictos?

Los conflictos se manejan escuchando a ambas partes¹⁰, ya que cuando existen conflictos siempre hay dos versiones y **una vez que se haya escuchado a ambas partes se conversará con los involucrados y llegar a un acuerdo**¹¹.

7. ¿Resuelven en unión los problemas que suscitan durante el turno?

Si se presenta algún problema en lo que respecta al trabajo, pues claro que si **se resuelven en unión y durante el turno dicho problemas**¹².

Relaciones Enfermero-Alumno.

8. ¿Existen oportunidades para el desarrollo profesional del personal de Enfermería y alumno?

Las oportunidades siempre se le brinda al estudiante¹³, pero estas oportunidades también va depender de las ganas y la responsabilidad que tiene cada estudiante.

9. ¿Maneja conflictos en un clima de respeto y cordialidad con el alumno?

Siempre hay respeto y cordialidad para los futuros colegas¹⁴, cuando los estudiantes llegan siempre reciben inducción, asimismo haciendo hincapié sobre el respeto hacia ellos mismo y a los compañeros de trabajo, **NO al exceso de confianza y siempre brindando un trato humanizado y cordial**¹⁵.

Equidad-trato y actitud de acogida a nuevos enfermeros.

10. ¿Las enfermeras nuevas tienen oportunidades de participar en todos los eventos dentro del trabajo?

Con respecto a las nuevas oportunidades siempre se les brinda a las nuevas enfermeras¹⁶, pero esto va depender de la actitud que tenga la enfermera (o) esto abarca la responsabilidad, respeto, proactividad,

entre otros valores.

Etiquetar a los colegas de trabajo

11. ¿Cuándo se dirigen a usted utilizan un apodo (“la novata”, la “rubita”, la “mona”, la “niña”)?

Particularmente NO tengo apodo¹⁷.

Comunicación emisor/receptor con mensaje asertivo/negativo verbal o no verbal.

12. ¿Para comunicarse utilizan un lenguaje claro y apropiado con un buen tono de voz?

En el momento de comunicarnos utilizamos un lenguaje apropiado y de eso depende tener un adecuado clima laboral¹⁸. El dirigirme a un compañero de trabajo con un tono de voz, adecuado un lenguaje, claro son requisitos para trabajar en armonía en beneficio de nuestros pacientes, pero a veces **a pesar de todas las formas que haces para comunicarte no te sirve de nada en cuestiones políticas¹⁹.**

13. ¿Consideras que existe congruencia entre lo que demuestran con hechos, lo que dicen, y lo que hacen?

Existe congruencia entre lo que demuestran la mayoría de compañeros de trabajo²⁰, solo cuando estamos tratando de cuestiones políticas todos hacen lo que les da las ganas, cambian de opinión cuando quieran sin importar su compromiso y ahí pierden la congruencia²¹.

14. ¿Hacen gestos agradables/desagradables al interrelacionarse con Usted?

La expresión gestual es de manera positiva²², gestos desagradables si he visto pero muy esporádico.

CARACTERIZACIÓN DE LAS RELACIONES FUERA DE LA INSTITUCIÓN (EXTRALABORALES)

Capacidad y/o Imposibilidad de desconexión de las relaciones laborales en la vida personal de los enfermeros.

15. ¿Respetas la confidencialidad de tus colegas sobre situación particular (familiar y/o de salud) del mismo?

En cuestiones personales de su familia tratamos como algo sumamente confidencial y **se respeta la confidencialidad estrictamente**²³, pero si se trata de algún tema de salud ya sea de manera personal o de algún familiar siempre nos apoyamos entre nosotros buscando soluciones para apoyar en el bienestar que es lo primordial de la persona.

Gracias por su participación, muchas gracias...

Gracias, muy amables que les vaya súper bien en su camino y que Dios les bendiga.

Gracia

DISCURSO II

CUADRO DE ANÁLISIS IDEOGRÁFICO

UNIDADES DE SIGNIFICADO	REDUCCIÓN FENOMENOLÓGICA
1. La relación interpersonal que tengo con mis compañeros de trabajo en general es buena.	La relación interpersonal en general es buena (1).
2. Hay discrepancias por temas laborales, pero es momentáneo.	Hay discrepancias momentáneas (2).
3. Generalmente tengo buena experiencia.	Tengo buena experiencia (3).
4. Hay buena comunicación con los compañeros de trabajo.	Hay buena comunicación con los compañeros (4).
5. Experiencias como tal es que trabajamos con un	Trabajamos de manera empática (5).

aproximado de 58 personas y la mayoría lo hacemos de manera empática.

6. Siempre hay uno u otro que pues sea irrespetuoso, irresponsable, negativo. Siempre hay un irrespetuoso, irresponsable, negativo (6).
7. Pero lo general casi siempre está presente el respeto y cordialidad. No siempre hay respeto y cordialidad (7).
8. De mi parte siempre tengo presente estos valores de respetar las opiniones ajenas. Respeto de las opiniones ajenas (8).
9. Siempre practico los principios bioéticos. Practico los principios bioéticos (9).
10. Los conflictos se manejan escuchando a ambas partes. Los conflictos se manejan escuchando a ambas partes (10).
11. Una vez que se haya escuchado a ambas partes se conversará con los involucrados y llegar a un acuerdo. Se conversa con los involucrados para un acuerdo (11).
12. Se resuelven en unión y durante el turno dicho problemas. Los problemas se resuelven en unión y durante el turno (12).
13. Las oportunidades siempre se le brinda al estudiante. Las oportunidades se brindan al estudiante (13).
14. Siempre hay respeto y cordialidad para los futuros colegas. Hay respeto y cordialidad para los futuros colegas (14).
15. No al exceso de confianza y siempre brindando un trato humanizado y cordial. No al exceso de confianza y siempre brindando un trato humanizado y cordial (15).
16. Con respecto a las nuevas Las oportunidades se brindan a

- oportunidades siempre se les brinda a las nuevas enfermeras.
- 17.** Particularmente NO tengo apodo.
- 18.** En el momento de comunicarnos utilizamos un lenguaje apropiado y de eso depende tener un adecuado clima laboral.
- 19.** a pesar de todas las formas que haces para comunicarte no te sirve de nada en cuestiones políticas.
- 20.** Existe congruencia entre lo que demuestran la mayoría de compañeros de trabajo.
- 21.** tratando de cuestiones políticas todos hacen lo que les da las ganas, cambian de opinión cuando quieran sin importar su compromiso y ahí pierden la congruencia.
- 22.** La expresión gestual es de manera positiva.
- 23.** se respeta la confidencialidad estrictamente.
- nuevas enfermeras (16).
- No tengo apodo (17).
- Utilizamos un lenguaje apropiado para un adecuado clima laboral (18).
- Toda forma de comunicación no te sirve de nada en cuestiones políticas (19).
- Existe congruencia en la mayoría (20).
- En cuestiones políticas cambian de opinión cuando quieran sin importar su compromiso y ahí pierden la congruencia (21).
- La expresión gestual es positiva (22).
- Se respeta la confidencialidad estrictamente (23).

DISCURSO II

CUADRO DE CONVERGENCIAS DEL DISCURSO

CONVERGENCIAS DEL DISCURSO	UNIDADES DE SIGNIFICANCIA INTERPRETADAS
<p>CARACTERIZACIÓN DE LAS RELACIONES DENTRO DE LA INSTITUCIÓN (INTRALABORALES)</p> <p><i>Relaciones de afinidad, feeling.</i></p> <p>A. La relación interpersonal en general es buena (1). Hay discrepancias momentáneas (2). Tengo buena experiencia (3). Hay buena comunicación con los compañeros (4). Trabajamos con muchas personas de manera empática (5). Siempre hay un irrespetuoso, irresponsable, negativo (6). No siempre hay respeto y cordialidad (7).</p> <p><i>Relaciones positivas.</i></p> <p>B. Respeto de las opiniones ajenas (8). Practico los principios bioéticos (9).</p> <p><i>Relaciones negativas y deficientes</i></p> <p>C. Los conflictos se manejan escuchando a ambas partes (10). Se conversa con los involucrados</p>	<p>CARACTERIZACIÓN DE LAS RELACIONES DENTRO DE LA INSTITUCIÓN (INTRALABORALES)</p> <p><i>Relaciones de afinidad, feeling.</i></p> <p>A. La relación interpersonal en general es buena, hay discrepancias momentáneas, tengo buena experiencia, buena comunicación con los compañeros, trabajamos con muchas personas de manera empática, pero siempre hay un irrespetuoso, irresponsable, negativo y por eso no siempre hay respeto y cordialidad.</p> <p><i>Relaciones positivas.</i></p> <p>B. Respeto de las opiniones ajenas y los principios bioéticos.</p> <p><i>Relaciones negativas y deficientes</i></p> <p>C. Los conflictos se manejan escuchando a ambas partes para un acuerdo, en unión y durante el</p>

para un acuerdo (11). Se resuelven en unión y durante el turno (12).

Relaciones Enfermero-Alumno.

D. Las oportunidades se brindan al estudiante (13). Hay respeto y cordialidad para los futuros colegas (14). NO al exceso de confianza y siempre brindando un trato humanizado y cordial (15).

Equidad-trato y actitud de acogida a nuevos enfermeros.

E. Las oportunidades se brindan a nuevas enfermeras (16).

Etiquetar a los colegas de trabajo.

F. No tengo apodo (17).

Comunicación emisor/receptor con mensaje asertivo/negativo verbal o no verbal.

G. Utilizamos un lenguaje apropiado para un adecuado clima laboral (18). Toda forma de comunicación no te sirve de nada en cuestiones políticas (19). Existe congruencia en la mayoría (20). En cuestiones políticas cambian de opinión cuando quieren sin importar su compromiso y ahí pierden la congruencia (21). La

turno.

Relaciones Enfermero-Alumno.

D. Las oportunidades se brindan al estudiante con respeto y cordialidad sin exceso de confianza y siempre brindando un trato humanizado y cordial.

Equidad-trato y actitud de acogida a nuevos enfermeros.

E. Las oportunidades se brindan a nuevas enfermeras.

Etiquetar a los colegas de trabajo.

F. No tengo apodo.

Comunicación emisor/receptor con mensaje asertivo/negativo verbal o no verbal.

G. Utilizamos un lenguaje apropiado para un adecuado clima laboral, existe congruencia en la mayoría y la expresión gestual es positiva, pero toda forma de comunicación no te sirve de nada en cuestiones políticas porque cambian de opinión sin importar su compromiso y pierden la congruencia.

expresión gestual es positiva (22).

**CARACTERIZACIÓN DE LAS
RELACIONES FUERA DE LA
INSTITUCIÓN
(EXTRALABORALES)**

*Capacidad y/o Imposibilidad de
desconexión de las relaciones
laborales en la vida personal de
los enfermeros.*

H. Se respeta la
confidencialidad estrictamente
(23).

**CARACTERIZACIÓN DE LAS
RELACIONES FUERA DE LA
INSTITUCIÓN
(EXTRALABORALES)**

*Capacidad y/o Imposibilidad de
desconexión de las relaciones
laborales en la vida personal de
los enfermeros.*

H. Se respeta la
confidencialidad estrictamente.

DISCURSO II
ANÁLISIS IDEOGRÁFICO

La entrevistada refiere que la relación interpersonal es buena, hay discrepancias momentáneas, tiene buena experiencia, buena comunicación con los compañeros, trabajan con muchas personas de manera empática, pero siempre hay un irrespetuoso, irresponsable, negativo y por eso no siempre hay respeto y cordialidad.

También refiere respetar las opiniones ajenas y los principios bioéticos. Manejan los conflictos escuchando a ambas partes para un acuerdo, en unión y durante el turno.

Manifiesta que las oportunidades se brindan al estudiante y a las nuevas enfermeras con respeto y cordialidad sin exceso de confianza y siempre brindando un trato humanizado y cordial.

También menciona que no tiene apodos, utiliza un lenguaje

apropiado para un adecuado clima laboral, existe congruencia en la mayoría y la expresión gestual es positiva, pero toda forma de comunicación no te sirve de nada en cuestiones políticas porque cambian de opinión cuando quieren sin importar su compromiso y ahí pierden la congruencia.

Expresa que se respeta la confidencialidad estrictamente.

DISCURSO III

CARACTERIZACIÓN DE LAS RELACIONES DENTRO DE LA INSTITUCIÓN (INTRALABORALES)

¿Cómo percibe usted su ambiente de trabajo actualmente en cuanto a las relaciones interpersonales?

Relaciones de afinidad, feeling.

1. ¿Me puedes narrar cómo se dan las relaciones laborales entre tus compañeros de trabajo?

En primer lugar, bueno mira podría decir con mucha pena que **días, hasta semanas o meses las relaciones laborales entre nosotros son muy toscos¹**, en segundo lugar lo que yo observo en épocas que todos los días paso con ellos realmente para mí **las relaciones laborales son manejadas por una persona que influye en el resto²** ya sea por el cargo o solo por la amistad que se tienen entre ellos; finalmente aunque no lo debería decir **estas relaciones llegan hasta ser muy, pero muy fuertes³** y en esas oportunidades **las relaciones son muy ásperas por la indiferencia y apatía⁴** que se perciben como por ejemplo **demasiado autoritarismo que ya no tienes vos ni voto⁵** para nada porque **todo está ya decidido por las autoridades⁶** y que pena que **solo te tienes que someter a esa voluntad aunque no te conviene⁷**.

2. ¿Qué experiencias tienes en tus relaciones laborales?

Con respecto a **mis experiencias son muy pésimas porque siempre yo he estado en el ojo de la tormenta, porque quieren hundirme⁸** y no sé porque me pasa eso, a pesar que **evito en lo posible relacionarme para no tener problemas⁹**, pero siempre me buscan el sinsentido de mi trabajo **a veces me dan ganas de renunciar pero no lo puedo hacer porque estoy a punto de nombrarme¹⁰**, mira nada más una vez **un colega con mentiras se quejó de frente en el director diciendo que no asistí al trabajo sin saber que mi turno había sido cambiado¹¹**, cuando faltaba un personal, pero en mi corazón y mi mente yo era consciente que no era como él decía.

3. ¿Cómo se da el clima de respeto y cordialidad?

Solo con decirte que es mejor no asistir a reuniones de grupitos, ya te puedes imaginar que no encuentras un buen clima de cordialidad con todos los colegas¹² y esto nos lleva a que sin querer el respeto en nuestras relaciones laborales sean bajos¹³, solo escasas veces todo está bien, que a veces hay días, bueno pero son mínimos que el ambiente está tranquilo cuando cada uno se dedica a su trabajo y preferible igual en esos días no estar, no interrelacionarnos con el resto ¿no? pues dedicarse cada uno a lo suyo y pasar por alto ciertas cosas sino hasta el respeto decae y no es fácil pues superar cuando te faltan el respeto¹⁴ solo te queda perdonar de corazón para seguir bien contigo misma

Relaciones positivas.

4. ¿Respetas y valoras la opinión de los demás?

Yo vengo de una familia nuclear bien conformada donde de toda su opinión respetan y egresada de una promoción muy unida y respetuosa, yo valoro la opinión de mis colegas por más malas o buenas que sean¹⁵ y de la misma forma respeto a las autoridades, pero siempre haciendo valer mis derechos¹⁶ como profesional y valorando su trabajo con jefes o superiores.

5. ¿Tiene un comportamiento ético?

El tema de comportamiento ético es muy delicado para mí ya que es parte de tu profesión¹⁷ y tienes que tener las fuerzas suficientes para llevar a cabo en todo momento estés donde estés, siempre mi comportamiento es muy veraz y honrado hacia la ética¹⁸ ya que no me gusta hacer lo contrario por mis grandes principios que me inculcaron desde niña, sin embargo, todo lo que sucede a mi alrededor con mis colegas me es muy difícil describir, narrar y explicarlos, espero que solos cambien.

Relaciones negativas y deficientes.

6. ¿Cómo se maneja los conflictos?

Como **en todo trabajo existen conflictos, pero son superables**¹⁹, en mi caso **lo se manejar esos conflictos de una manera adecuada facilitando a ambas partes con justicia**²⁰, digo quizás esto por la experiencia que tengo en la parte administrativa he aprendido a lidiar con todo tipo de gente conflictiva, en mi experiencia asistencial he sido muchas veces jefe de departamento entonces he ido conociendo a los colegas y eso me ayuda bastante.

7. ¿Resuelven en unión los problemas que suscitan durante el turno?

Los problemas que suscitan durante el turno son resueltos inmediatamente²¹, porque si no esto se agranda y podemos llegar hasta las autoridades o más allá y por el bien de ambas partes **se soluciona dichos problemas, dejando las rancias a un costado y sin importar si pierdo o gano lo que me importa son los usuarios o alumnos**²² y si tengo que pedir disculpas lo hago en ese mismo instante.

Relaciones Enfermero-Alumno.

8. ¿Existen oportunidades para el desarrollo profesional del personal de Enfermería y alumno?

El tema de **las oportunidades para nuestro desarrollo profesional está muy marcado por cada autoridad en turno**²³, porque **esas oportunidades están dirigidas muy claramente**²⁴, como decir que si salen ya tiene nombre, entonces ahí es el gran problema cuando no tienes ningún poder no te lo brindan, y por tal motivo te tienes que esforzar por tu propia superación. En cuanto a **las oportunidades al alumno son mayores**²⁵ para ellos porque les brindamos todas las facilidades de aprendizaje en el campo laboral a excepción de algunos colegas que son mezquinos.

9. ¿Maneja conflictos en un clima de respeto y cordialidad con el alumno?

En ese mismo tema con respecto a los estudiantes que llegan aquí como le comentaba anteriormente con sinceridad te menciono que ellos **tienen todas las oportunidades con mi persona**²⁶ en esta institución y **si se**

presentan conflictos son manejados en un clima cálido y con respeto²⁷.

Equidad-trato y actitud de acogida a nuevos enfermeros.

10. ¿Las enfermeras nuevas tienen oportunidades de participar en todos los eventos dentro del trabajo?

En esta institución hay muchas oportunidades para los enfermeros, pero lo que pasa en este último mes o año te podría decir que **esas oportunidades se la dan en su mayoría solo a las colegas nuevas²⁸**, no sé con qué objetivo, eso no te podría decir, pero solo deseo desde lo más profundo de mi corazón que lo aprovechen bien todas esas oportunidades y no perder ningunos. Yo cuando tengo la oportunidad de disponer **los cursos o conferencias designo a los antiguos y a los nuevos para que tengan la misma oportunidad de desarrollo²⁹**.

Etiquetar a los colegas de trabajo

11. ¿Cuándo se dirigen a usted utilizan un apodo (“la novata”, la “rubita”, la “mona”, la “niña”)?

No sé si mi carácter es muy pasivo que desde un inicio no les dije nada con respecto a este tema, pero te confesare que **mis colegas cuando se dirigen a mí me dicen “LA NIÑA”³⁰** no sé si es por cariño o por mi tamaño, pero bueno **me dicen “LA NIÑA” ya desde hace 15 años que vengo trabajando³¹**, a parte de ese apodo no se de otro tal vez tendré, aunque no creo ya es suficiente con esto.

Comunicación emisor/receptor con mensaje asertivo/negativo verbal o no verbal.

12. ¿Para comunicarse utilizan un lenguaje claro y apropiado con un buen tono de voz?

La comunicación enfermero-enfermero en esta institución cuando se trata de los usuarios o alumnos es claro y apropiado³², pero esto solo si se da **durante el turno se usa un buen tono de voz³³**, pero si se complica hasta llegar a ser un gran conflicto, es ahí donde todas esas características se pierden.

13. ¿Consideras que existe congruencia entre lo que demuestran con hechos, lo que dicen, y lo que hacen?

Considero constantemente que **hay congruencia en lo que dicen y hacen pero solo de algunos colegas**³⁴, porque se muestran siempre firmes a su decisión y no se dan a vencer, torcer o convencer en decisiones por conveniencia, es ahí donde **demostramos con hechos lo que profesamos de nuestra profesión**³⁵ y hacemos valer nuestra opinión por más que seamos excluidas.

14. ¿Hacen gestos agradables/desagradables al interrelacionarse con Usted?

La comunicación no solamente es verbal, también es no verbal y es ahí donde a veces **yo observo gestos, miradas que incomodan, pero los paso por alto para no afectarme**³⁶ en la mejor medida posible y continuar con mi trabajo tranquilamente.

CARACTERIZACIÓN DE LAS RELACIONES FUERA DE LA INSTITUCIÓN (EXTRALABORALES)

Capacidad y/o Imposibilidad de desconexión de las relaciones laborales en la vida personal de los enfermeros.

15. ¿Respetas la confidencialidad de sus colegas sobre situación particular (familiar y/o de salud) del mismo?

Eso de los valores como te digo para mí es un requisito indispensable cumplir en el trabajo y más **la confidencialidad es sumamente indispensable estés donde estés**³⁷, ya que si algún colega me cuenta sus problemas traídos de casa u ocasionados en el trabajo queda en mí para que seguir y seguir contándoles a otros colegas, si yo misma me hago daño porque todos van a decir que no tengo valores y por tal motivo **todos los secretos confiados en mí es muy confidencial sin importar la magnitud que sea**³⁸.

Gracias por su participación, muchas gracias...

Gracias, mil gracias, se deben desarrollar más estudios de esta índole para mejorar nuestras relaciones interpersonales constantemente sin hacer daño a nadie y por el bien de toda la institución. Gracias.

DISCURSO III

CUADRO DE ANÁLISIS IDEOGRÁFICO

UNIDADES DE SIGNIFICADO

1. Días, hasta semanas o meses las relaciones laborales entre nosotros son muy toscos.
2. Las relaciones laborales son manejadas por una persona que influye en el resto.
3. Estas relaciones llegan hasta ser muy, pero muy fuertes.
4. Las relaciones son muy ásperas por la indiferencia y apatía.
5. Demasiado autoritarismo que ya no tienes vos ni voto.
6. Todo está ya decidido por las autoridades.
7. Solo te tienes que someter a esa voluntad aunque no te conviene.
8. Mis experiencias son muy pésimas porque siempre yo he estado en el ojo de la tormenta, porque quieren hundirme.
9. Evito en lo posible relacionarme para no tener problemas
10. A veces me dan ganas de renunciar pero no porque estoy a punto de nombrarme.

REDUCCIÓN FENOMENOLÓGICA

Las relaciones laborales son muy toscos de días hasta meses (1).

Son manejadas por una persona influyente (2).

Son muy fuertes (3).

Son muy ásperas por indiferencia y apatía (4).

Existe desmedido autoritarismo (5).

Todo lo disponen las autoridades (6).

Solo queda respetar su voluntad (7).

Mis experiencias son pésimas porque siempre están tratando de hundirme (8).

Evito relacionarme para no tener problemas (9).

Por mi nombramiento no renuncio (10).

- 11.** Un colega con mentiras se quejó de frente en el director diciendo que no asistí al trabajo sin saber que mi turno había sido cambiado. Hicieron una queja al director sin saber el cambio de turno (11).
- 12.** Con decirte que es mejor no asistir a reuniones de grupitos, ya te puedes imaginar que no encuentras un buen clima de cordialidad con todos los colegas. No encuentras un buen clima de cordialidad con todos los colegas (12).
- 13.** Nos lleva a que sin querer el respeto en nuestras relaciones laborales sean bajos. El respeto es cada vez más bajo (13).
- 14.** Hasta el respeto decae y no es fácil pues superar cuando te faltan el respeto. No es fácil superar cuando hay una falta de respeto (14).
- 15.** Valoro la opinión de mis colegas por más malas o buenas que sean. Valoro todas las opiniones de mis colegas (15).
- 16.** Respeto a las autoridades, pero siempre haciendo valer mis derechos. Respeto y me hago respetar (16).
- 17.** El tema de comportamiento ético es muy delicado para mí ya que es parte de tu profesión. El comportamiento ético es parte de tu profesión (17).
- 18.** Mi comportamiento es muy veraz y honorado hacia la ética. Mi comportamiento es adecuado a la ética (18).
- 19.** En todo trabajo existen conflictos, pero son superables. Los conflictos que existen son superados (19).

- 20.** Lo se manejar esos conflictos de una manera adecuada facilitando a ambas partes con justicia. Manejo los conflictos con justicia (20).
- 21.** Los problemas que suscitan durante el turno son resueltos inmediatamente. Los problemas los resuelvo durante el turno (21).
- 22.** Se soluciona dichos problemas, dejando las rancias a un costado y sin importar si pierdo o gano lo que me importa son los usuarios o alumnos. Resuelvo los conflictos parcialmente en favor de los usuarios o alumnos (22).
- 23.** Las oportunidades para nuestro desarrollo profesional están muy marcadas por cada autoridad en turno. Las oportunidades para el desarrollo profesional son mínimas (23).
- 24.** Esas oportunidades están dirigidas muy claramente. Las oportunidades al están dirigidas (24).
- 25.** Las oportunidades al alumno son mayores. Las oportunidades al alumno son mayores (25).
- 26.** Tienen todas las oportunidades con mi persona. Les brindo todas las oportunidades (26).
- 27.** Si se presentan conflictos son manejados en un clima cálido y con respeto. Si hay conflictos el manejo es en un clima cálido y con respeto (27).
- 28.** Esas oportunidades se la dan en su mayoría solo a las colegas nuevas. Las oportunidades en su mayoría son para las colegas nuevas (28).
- 29.** Designo a los antiguos y a los nuevos para que tengan la misma oportunidad de desarrollo. Yo designo los cursos o conferencias equitativamente (29).

- 30.** Mis colegas cuando se dirigen a mí me dicen “LA NIÑA”.
- Me dicen “LA NIÑA” (30).
- 31.** Me dicen “LA NIÑA” ya desde hace 15 años que vengo trabajando.
- Me dicen “LA NIÑA” ya desde hace 15 años (31).
- 32.** La comunicación enfermero-enfermero en esta institución cuando se trata de los usuarios o alumnos es claro y apropiado.
- La comunicación cuando se trata de los usuarios o alumnos es claro y apropiado (32).
- 33.** Durante el turno se usa un buen tono de voz.
- Durante el turno usan un buen tono de voz (33).
- 34.** Hay congruencia en lo que dicen y hacen, pero solo de algunos colegas.
- Existe congruencia en lo que dicen y hacen de algunos colegas (34).
- 35.** Demostramos con hechos lo que profesamos de nuestra profesión.
- Demostramos lo bien de nuestra profesión (35).
- 36.** Yo observo gestos, miradas que incomodan, pero los paso por alto para no afectarme.
- Los malos gestos y miradas no me afectan (36).
- 37.** La confidencialidad es sumamente indispensable estés donde estés.
- Es muy importante la confidencialidad donde estés (37).
- 38.** Todos los secretos confiados en mí son muy confidenciales sin importar la magnitud que sea.
- Todos los secretos son confidenciales (38).

DISCURSO III

CUADRO DE CONVERGENCIAS DEL DISCURSO

CONVERGENCIAS DEL DISCURSO	UNIDADES DE SIGNIFICANCIA INTERPRETADAS
<p>CARACTERIZACIÓN DE LAS RELACIONES DENTRO DE LA INSTITUCIÓN (INTRALABORALES)</p> <p><i>Relaciones de afinidad, feeling.</i></p> <p>A. Las relaciones laborales son muy toscos, fuertes, ásperas y manejadas por una persona influyente de días hasta meses por indiferencia y apatía (1) (2) (3) (4) por la disposición del desmedido autoritarismo y sometimiento (6) (5) (7) en cuanto a mis experiencias son pésimas porque siempre tratan de hundirme (8) por eso evito relacionarme para no tener problemas (9) y no renunciar hasta que me nombre (10) a pesar que en una oportunidad hicieron una queja al director sin saber el cambio de turno (11). El respeto es cada vez más bajo (13) y no es fácil superar cuando hay una falta (14) porque no encuentras un buen clima de cordialidad con todos los colegas (12).</p>	<p>CARACTERIZACIÓN DE LAS RELACIONES DENTRO DE LA INSTITUCIÓN (INTRALABORALES)</p> <p><i>Relaciones de afinidad, feeling.</i></p> <p>A. Las relaciones laborales son toscos, ásperas, fuertes y manejadas con autoritarismo, indiferencia y apatía, por todo ellos las experiencias son malos y evito relacionarme y así no llegar a renunciar a pesar de las quejas. El respeto es bajo no se supera fácil a una falta porque no encuentras un buen clima de cordialidad con todos los colegas.</p>

Relaciones positivas.

B. Mi comportamiento ético es adecuado como parte de mi profesión (17) (18) y valoro, respeto y me hago respetar en todas las opiniones (15) (16).

Relaciones negativas y deficientes.

C. Resuelvo los conflictos parcialmente con justicia en favor de los usuarios o alumnos (20) (22) y son superados (19) durante el turno (21).

Relaciones enfermero-alumno.

D. Las oportunidades para el desarrollo profesional son mínimas (23) y están dirigidas (24). En cambio las oportunidades al alumno es mayor (25) les brindo todas las oportunidades (26) y si hay conflictos se maneja en un clima cálido y con respeto (27).

Equidad-trato y actitud de acogida a nuevos enfermeros.

E. Las oportunidades en su mayoría son para las colegas nuevas (28) pero yo designo los cursos o conferencias equitativamente (29).

Relaciones positivas.

B. Mi comportamiento ético es adecuado, valoro, respeto y me hago respetar las opiniones.

Relaciones negativas y deficientes.

C. Supero los conflictos para con justicia, parcial en favor de todos durante el turno.

Relaciones enfermero-alumno.

D. Las oportunidades para el desarrollo profesional son mínimas y están dirigidas, para el alumno es más amplio y los conflictos se resuelven en un clima cálido y con respeto.

Equidad-trato y actitud de acogida a nuevos enfermeros.

E. Las oportunidades los brindan a las colegas nuevas, yo designo equitativamente.

Etiquetar a los colegas de trabajo

F. Desde hace 15 años (31) me dicen “LA NIÑA” (30).

Comunicación emisor/receptor con mensaje asertivo/negativo verbal o no verbal.

G. La comunicación cuando se trata de los usuarios o alumnos es claro y apropiado (32) con un buen tono de voz (33). Demostramos lo bien de nuestra profesión (35) haciendo que existe congruencia en lo que dicen y hacen de algunos colegas (34) y los malos gestos y miradas no me afectan (36).

CARACTERIZACIÓN DE LAS RELACIONES FUERA DE LA INSTITUCIÓN

(EXTRALABORALES)

Capacidad y/o imposibilidad de desconexión de las relaciones laborales en la vida personal de los enfermeros.

H. Todos los secretos son confidenciales (38) es muy importante la confidencialidad donde estás (37).

Etiquetar a los colegas de trabajo

F. Desde hace 15 años me dicen “LA NIÑA”..

Comunicación emisor/receptor con mensaje asertivo/negativo verbal o no verbal.

G. La comunicación es claro, apropiado y con un buen tono de voz sobre los alumnos y usuarios. Demostramos asertividad, congruencia en lo que se dice y hace de algunos colegas para que los malos gestos y miradas afectan.

CARACTERIZACIÓN DE LAS RELACIONES FUERA DE LA INSTITUCIÓN

(EXTRALABORALES)

Capacidad y/o imposibilidad de desconexión de las relaciones laborales en la vida personal de los enfermeros.

H. Todos los secretos son confidenciales, porque es muy importante la confidencialidad dentro y fuera de tu trabajo.

DISCURSO III
ANÁLISIS IDEOGRÁFICO

La entrevistada refiere que sus relaciones laborales son toscos, ásperas, fuertes y manejadas con autoritarismo, indiferencia y apatía, por todo ello sus experiencias son malos y evita relacionarse y así no renunciar.

Percibe el respeto mínimo y no supera fácil a una falta por deficiente clima de cordialidad. En cuanto a su comportamiento ético considera que es adecuado, valora, respeta y se hace respetar. Supera los conflictos con justicia a favor de todos durante el turno.

Manifiesta que sus oportunidades para el desarrollo profesional son mínimas y siente que se les brindan a los nuevos y que están dirigidas, a diferencia que cuando tiene la oportunidad lo hace de forma equitativa. En cuanto a las oportunidades para el alumno y usuarios menciona que es mayor, los conflictos se resuelven en un clima cálido y con respeto, comunicación claro, apropiado y con un buen tono de voz, donde demuestran asertividad, congruencia en lo que se dice y hace de algunos colegas para que los malos gestos y miradas no le afectan

Tranquila dice que hace 15 años le dicen "LA NIÑA".

Así en su entrevista resalta que todos los secretos son confidenciales, porque es muy importante la confidencialidad dentro y fuera de tu trabajo.

DISCURSO IV

CARACTERIZACIÓN DE LAS RELACIONES DENTRO DE LA INSTITUCIÓN (INTRALABORALES)

¿Cómo percibe usted su ambiente de trabajo actualmente en cuanto a las relaciones interpersonales?

Relaciones de afinidad, feeling.

1. ¿Me puedes narrar cómo se dan las relaciones laborales entre tus compañeros de trabajo?

Claro porque no, en mi trabajo **las relaciones laborales con mis compañeros de trabajo son peyorativos¹**, se pueden decir que no son tan buenas o como tan malas **siempre hay uno de los (as) colegas que crean conflictos entre mis colegas o compañeros de trabajo²**, todos tenemos defectos, pero eso no quiere decir que vamos a ser muy problemáticos.

2. ¿Qué experiencias tienes en tus relaciones laborales?

Bueno durante mis años de trabajo tuve muchas experiencias, con mis colegas en mi trabajo, **son buenas y también como se podría decir malas experiencias porque nunca en tu trabajo va ser como uno piensa y llevarte bien con todos³**, pero siempre hay una persona dentro de ese grupo que si es buena, **a mi esa persona me ayudó mucho cuando estaba por primera vez en mi trabajo y la agradezco mucho⁴**.

3. ¿Cómo se da el clima de respeto y cordialidad?

El clima de cordialidad en mi trabajo es escaso⁵, es que a veces cuando uno les saluda, algunos de ellos responden y a los demás les da igual se hacen a la que no escuchan tus saludos, pero **cuando uno no responde al saludo por estar distraído u ocupado el trato ya es diferente te toman como irrespetuoso⁶** Entonces ahí es donde **no hay cordialidad entre colegas y por ende el respeto no es lo que debe ser entre los colegas⁷**.

Relaciones positivas.

4. ¿Respetas y valoras la opinión de los demás?

En cuanto a las opiniones de los demás **les trato bien con mis valores que tengo y respeto sus opiniones**⁸ de la misma forma como me han criado mis padres. Como **hay colegas que ya tienen años laborando y ellas tienen más experiencias, o de las mismas autoridades los valoro sus opiniones y decisiones que se toman**⁹, pero lo que no me gusta de algunas colegas es que no toman en cuenta las opiniones de las demás y son excluidas o simplemente ignorados.

5. ¿Tiene un comportamiento ético?

Con respecto al comportamiento ético en mi centro de trabajo y personalmente **Sí tengo presente mi comportamiento en lo posible no dañando a los demás, buscando el bien para todos y sobre todo siendo autónomo**¹⁰. Todos los profesionales de enfermería porque es lo primordial en nuestra carrera estamos al servicio de la persona, familia y la comunidad, pero **en ocasiones es un poco fallido el comportamiento ético pero se supera rápidamente**¹¹ gracias a nuestros valores dentro del trabajo y a la exigencia.

Relaciones negativas y deficientes.

6. ¿Cómo se maneja los conflictos?

En mi trabajo **para manejar los conflictos lo primero que hacemos es buscar el motivo del problema**¹² es decir quien comenzó, luego **se evalúa la gravedad del conflicto o problema y se solucionan incluyendo a todos los afectados y así terminar en armonía**¹³ para dar solución. Sin afectar a nadie.

7. ¿Resuelven en unión los problemas que suscitan durante el turno?

En algunos casos los problemas que se dan por decir **cuando no hay personal libre nosotros que estamos de turno tenemos que cubrir ese horario y esforzarnos para no hacer problemas**¹⁴ y así evito **tantos problemas en todos los turnos sin ocasionarlos**¹⁵ porque en su mayoría de mis turnos cuando falta algún personal para poder cubrir

el turno **si resolvemos los problemas durante el turno y en unión llamando al jefe inmediato y le solicitamos otro personal**¹⁶.

Relaciones Enfermero-Alumno.

8. ¿Existen oportunidades para el desarrollo profesional del personal de Enfermería y alumno?

Las oportunidades para el profesional de enfermería son chiquititas y mesquinados¹⁷, porque hay grupos en los trabajos que son envidiosos, todo lo quieren esos grupos, hacen que sean sus propios beneficios para ellos mismos y **para el usuario o alumno son más las oportunidades por el tiempo en sus prácticas y el internado**¹⁸. En el trabajo **los alumnos tienen todo el campo asistencial abierto para su aprendizaje**¹⁹.

9. ¿Maneja conflictos en un clima de respeto y cordialidad con el alumno?

El cuanto al manejo de conflictos **con el alumno, en cualquier problema que se presenta lo resolvemos por interno de la mejor manera**²⁰, y así es en todos los que se presentan y solo puedo decir en algunos colegas, **sin llevar o ventilar para todos y así nos respetamos entre los alumnos y enfermeros**²¹. También durante las prácticas y el internado **brindo mi ayuda y mente abierta con todos mis conocimientos a los alumnos y somos muy cordiales**²².

Equidad-trato y actitud de acogida a nuevos enfermeros.

10. ¿Las enfermeras nuevas tienen oportunidades de participar en todos los eventos dentro del trabajo?

Con respecto a las oportunidades para **las enfermeras recién nuevas que se están incorporando al trabajo laboral ellas(os) participan en los eventos dentro del trabajo como por ejemplo en las capacitaciones y seminarios**²³ y por lo que yo veo **las oportunidades son más accesibles para los nuevos que para los antiguos que están trabajando**²⁴, los que si gozan más de las oportunidades son los que tienen el poder dentro de la institución.

Etiquetar a los colegas de trabajo

11. ¿Cuándo se dirigen a usted utilizan un apodo (“la novata”, la “rubita”, la “mona”, la “niña”)?

Cuando se dirigen a mí en oportunidades **creo que se olvidan mi nombre y me dicen “la rubita”²⁵ y la mayoría de mis colegas tienen sus apodos como por ejemplo la chata, la de lentes, la novata, la bebe, el ahijado y la negrita²⁶ como nos conocemos nos tratamos así, pero todo con respeto.**

Comunicación emisor/receptor con mensaje asertivo/negativo verbal o no verbal.

12. ¿Para comunicarse utilizan un lenguaje claro y apropiado con un buen tono de voz?

En la comunicación que utilizamos **si respetamos todos los parámetros porque es muy importante la comunicación entre el emisor y el receptor para poder recibir el mensaje claro, entendible y comprensible²⁷**, es así en cualquier servicio que roto **yo trato de ser lo más clara en transmitir mis mensajes a mis colegas reportando los cambios de turno con un buen tono de voz²⁸**, pero mis colegas creo que no entienden lo que quiero transmitir y luego me meten en problemas y en cosas que no tiene sentido.

13. ¿Consideras que existe congruencia entre lo que demuestran con hechos, lo que dicen, y lo que hacen?

Hay tiempos donde si necesitas su ayuda de tus colegas ya sea por enfermedad o por otros motivos en esos tiempos **si te ayudan cubriendo tu turno ahí es donde conoces mejor el compañerismo y la solidaridad de algunos colegas²⁹**

Por ello en este tiempo que estamos pasando **se han vuelto más amables, tienen mucha empatía y existe congruencia entre lo que demuestran con hechos, lo que dicen, y lo que hacen³⁰**, todo esto se merece una recompensa muy gratificante.

14. ¿Hacen gestos agradables/desagradables al interrelacionarse con Usted?

Eso de los gestos **se ve que hacen como muecas o no se otras expresiones pero no les hago caso y estoy tranquila**³¹, para que prestarle mayor interés si es muy bajo hacerlos al interrelacionarme ya que mejor es decir las cosas de frente y sin rodeos. Lo único que me incomoda mucho, son aquellas personas al que dices que no les caes bien en el trabajo buscan problemas y también te reportan con tu jefe cuando ven una pequeña cosa que fallaste.

CARACTERIZACIÓN DE LAS RELACIONES FUERA DE LA INSTITUCIÓN (EXTRALABORALES)

Capacidad y/o Imposibilidad de desconexión de las relaciones laborales en la vida personal de los enfermeros.

15. ¿Respetas la confidencialidad de sus colegas sobre situación particular (familiar y/o de salud) del mismo?

Muchos colegas vienen traen sus asuntos de casa al trabajo sobre sus hijos, su esposo o de algunos otros familiares y te cuentan seguramente pensando desahogarse, pero **todos esos asuntos de mis colegas no les divulgo entre mis demás colegas de trabajo o con otros fuera porque todo es de carácter confidencial**³² sin embargo **lo que pasa del hospital hacia afuera nunca hago entrar a mi trabajo porque tengo un poco de desconfianza que puedan estar hablando de mí en reiteradas veces**³³ por eso prefiero no contar nada de mi familia.

Gracias por su participación, muchas gracias...

Gracias a ustedes, muy amable esperemos mejorar en alguna medida nuestras relaciones laborales por nuestro espíritu de paz y tranquilidad y el bien de la comunidad de esta institución.

Gracias.

DISCURSO IV
CUADRO DE ANÁLISIS IDEOGRÁFICO

UNIDADES DE SIGNIFICADO

1. Las relaciones laborales con mis compañeros de trabajo son peyorativos.
2. Siempre hay uno de los (as) colegas que crean conflictos entre mis colegas o compañeros de trabajo.
3. Son buenas y malas experiencias porque nunca en tu trabajo va ser como uno piensa y llevarte bien con todos.
4. A mi esa persona me ayudó mucho cuando estaba por primera vez en mi trabajo y la agradezco mucho.
5. El clima de cordialidad en mi trabajo es escaso.
6. Cuando uno no responde al saludo por estar distraído u ocupado el trato ya es diferente te toman como irrespetuoso.
7. No hay cordialidad entre colegas y por ende el respeto no es lo que debe ser.
8. Les trato bien con mis valores que tengo y respeto sus opiniones.

**REDUCCIÓN
FENOMENOLÓGICA**

Las relaciones laborales son peyorativas (1).

Siempre hay unos que crean conflictos entre los que trabajamos (2).

Las experiencias son buenas y malas porque nunca en tu trabajo va ser como uno piensa y llevarte bien con todos (3).

Si hay personas que verdaderamente te ayudan (4).

El clima de cordialidad es escaso (5).

Cuando no respondes al saludo por estar distraído u ocupado te toman como irrespetuoso (6).

No hay cordialidad y por ende el respeto no es lo que debe ser entre los colegas (7).

Les brindo un buen trato con valores y respeto sus opiniones (8).

9. Hay colegas que ya tienen años laborando y ellas tienen más experiencias, o de las mismas autoridades los valoro sus opiniones y decisiones que se toman. Valoro sus opiniones y decisiones de los colegas que ya tienen años laborando y de las autoridades (9).
10. Si tengo presente mi comportamiento en lo posible no dañando a los demás, buscando el bien para todos y sobre todo siendo autónomo. Tengo presente mi comportamiento no dañando a los demás, buscando el bien para todos y sobre todo siendo autónomo (10).
11. En ocasiones es un poco fallido el comportamiento ético pero se supera rápidamente. En ocasiones es fallido el comportamiento ético pero superable (11).
12. Para manejar los conflictos lo primero que hacemos es buscar el motivo del problema. Los conflictos se manejan primero buscando el motivo (12).
13. Se evalúa la gravedad del conflicto o problema y se solucionan incluyendo a todos los afectados y así terminar en armonía. Se solucionan los conflictos evaluando la gravedad, incluyendo a todos y en armonía (13).
14. Cuando no hay personal libre nosotros que estamos de turno tenemos que cubrir ese horario y esforzarnos para no hacer problemas. Cuando no hay personal libre tenemos que cubrir ese horario sin hacer problemas (14).
15. Así evito tantos problemas en todos los turnos sin ocasionarlos. Evito problemas sin ocasionarlos (15).

- 16.** Si resolvemos los problemas durante el turno y en unión llamando al jefe inmediato y le solicitamos otro personal. (16).
Resolvemos los problemas durante el turno y en unión llamando al jefe inmediato y solicitando otro personal. (16).
- 17.** Las oportunidades para el profesional de enfermería son chiquititas y mesquinados. (17).
Las oportunidades para el profesional de enfermería son mínimos (17).
- 18.** Para el usuario o alumno son más las oportunidades por el tiempo en sus prácticas y el internado¹⁸. (18).
Para el usuario o alumno son mayores las oportunidades por el tiempo en sus prácticas y el internado (18).
- 19.** Los alumnos tienen todo el campo asistencial abierto para su aprendizaje. (19).
Los alumnos tienen todo el campo asistencial abierto a su aprendizaje (19).
- 20.** Con el alumno, en cualquier problema que se presenta lo resolvemos por interno de la mejor manera. (20).
Los problemas que se presentan con el alumno lo resolvemos por interno de la mejor manera (20).
- 21.** Sin llevar o ventilar para todos y así nos respetamos entre los alumnos y enfermeros. (21).
Nos respetamos entre los alumnos y enfermeros sin llevar o ventilar (21).
- 22.** Brindo mi ayuda y mente abierta con todos mis conocimientos a los alumnos y somos muy cordiales. (22).
Soy muy cordial con los alumnos brindando todos mis conocimientos (22).
- 23.** Las enfermeras recién nuevas que se están incorporando al trabajo laboral ellas(os) participan en los eventos dentro del trabajo como por ejemplo en las capacitaciones y seminarios. (23).
En las capacitaciones y seminarios participan las enfermeras nuevas (23).

- 24.** Las oportunidades son más accesibles para los nuevos que para los antiguos que están trabajando. Las oportunidades son más accesibles para los nuevos que para los antiguos (24).
- 25.** Creo que se olvidan mi nombre y me dicen “la rubita” Me dicen “la rubita” (25).
- 26.** La mayoría de mis colegas tienen sus apodos como por ejemplo la chata, la de lentes, la novata, la bebe, el ahijado y la negrita. La mayoría de mis colegas tienen sus apodos como por ejemplo la chata, la de lentes, la novata, la bebe, el ahijado y la negrita (26).
- 27.** Si respetamos todos los parámetros porque es muy importante la comunicación entre el emisor y el receptor para poder recibir el mensaje claro, entendible y comprensible. Si respetamos todos los parámetros de comunicación para poder recibir el mensaje claro, entendible y comprensible (27).
- 28.** Yo trato de ser lo más clara en transmitir mis mensajes a mis colegas reportando los cambios de turno con un buen tono de voz. Transmito mis mensajes claros y con un buen tono de voz a mis colegas en los cambios de turno (28).
- 29.** Si te ayudan cubriendo tu turno ahí es donde conoces mejor el compañerismo y la solidaridad de algunos colegas. Te ayudan porque hay compañerismo y solidaridad de algunos colegas (29).
- 30.** Se han vuelto más amables, tienen mucha empatía y existe congruencia entre lo que demuestran con hechos, lo que dicen, y lo que hacen. Se han vuelto más amables, empáticas y congruentes entre lo que demuestran con hechos, lo que dicen, y lo que hacen (30).

31. Se ve que hacen como muecas o no se otras expresiones pero no les hago caso y estoy tranquila.

32. Todos esos asuntos de mis colegas no les divulgo entre mis demás colegas de trabajo o con otros fuera porque todo es de carácter confidencial.

33. Lo que pasa del hospital hacia afuera nunca hago entrar a mi trabajo porque tengo un poco de desconfianza que puedan estar hablando de mí en

reiteradas veces.

No les hago caso a esas expresiones de muecas y otras para estar tranquila (31).

Todos esos asuntos de mis colegas es de carácter confidencial no les divulgo con nadie (32).

Lo que pasa del hospital hacia afuera no hago entrar a mi trabajo por la desconfianza de estar en oídos de todos (33).

DISCURSO IV

CUADRO DE CONVERGENCIAS DEL DISCURSO

CONVERGENCIAS DEL DISCURSO

CARACTERIZACIÓN DE LAS RELACIONES DENTRO DE LA INSTITUCIÓN (INTRALABORALES)

Relaciones de afinidad, feeling.

A. Las relaciones laborales son peyorativas (1), hay unos que crean conflictos entre los que trabajamos (2). Las experiencias son buenas y malas (3). Hay

UNIDADES DE SIGNIFICANCIA INTERPRETADAS

CARACTERIZACIÓN DE LAS RELACIONES DENTRO DE LA INSTITUCIÓN (INTRALABORALES)

Relaciones de afinidad, feeling.

A. Las relaciones laborales son peyorativas por los conflictos creados, por tal motivo las experiencias son buenas y malas. En cuanto a la cordialidad y

personas que verdaderamente te ayudan (4). Cuando no respondes al saludo por estar distraído u ocupado te toman como irrespetuoso (6). La cordialidad es escasa y por ende el respeto (7) (5).

Relaciones positivas.

B. Brindo un buen trato con valores y respeto (8). Valoro sus opiniones, decisiones de colegas antiguas y autoridades (9). Tengo presente mi comportamiento no dañando a los demás, buscando el bien para todos y sobre todo siendo autónomo (10).

Relaciones negativas y deficientes

C. Los conflictos se manejan primero buscando el motivo (12). Evaluando la gravedad, incluyendo a todos y en armonía (13). Cuando no hay personal libre tenemos que cubrir ese horario (14). En ocasiones es fallido el comportamiento ético pero superable (11). Evito problemas sin ocasionarlos (15). Resolvemos los problemas durante el turno y en unión llamando al jefe inmediato y solicitando otro personal. (16).

respeto bajo y a veces mal interpretado, pero hay personas que verdaderamente te ayudan.

Relaciones positivas.

B. Brindo un buen trato con valores, respeto y valoro sus opiniones, decisiones de colegas antiguas y autoridades, no daño a los demás, busco el bien para todos y soy autónomo.

Relaciones negativas y deficientes

C. Los conflictos se manejan buscando el motivo, evaluando la gravedad, incluyendo a todos y en armonía, solo a veces fallan en el comportamiento ético pero resolvemos con el jefe durante el turno y en unión solicitando otro personal y si no hay cubrimos ese horario sin ocasionar problemas.

Relaciones Enfermero-Alumno.

D. Las oportunidades para el profesional de enfermería son mínimos (17). Para el usuario o alumno son mayores las oportunidades por el tiempo en sus prácticas y el internado (18). Los alumnos tienen todo el campo asistencial abierto a su aprendizaje (19). Los problemas que se presentan con el alumno lo resolvemos por interno de la mejor manera (20). Nos respetamos entre los alumnos y enfermeros sin llevar o ventilar (21). Soy muy cordial con los alumnos brindando todos mis conocimientos (22).

Equidad-trato y actitud de acogida a nuevos enfermeros.

E. En las capacitaciones y seminarios participan las enfermeras nuevas (23). Las oportunidades son más accesibles para los nuevos (24).

Etiquetar a los colegas de trabajo.

F. Me dicen “la rubita” (25). La mayoría de mis colegas tienen sus apodos como por ejemplo la chata, la de lentes, la novata, la bebe, el ahijado y la negrita (26).

Relaciones Enfermero-Alumno.

D. Las oportunidades para el profesional de enfermería son mínimos, para el usuario o alumno son mayores por el tiempo en sus prácticas y el internado, tienen todo el campo asistencial abierto a su aprendizaje y los problemas lo resolvemos por interno de la mejor manera con respeto y cordialidad.

Equidad-trato y actitud de acogida a nuevos enfermeros.

E. En las capacitaciones y seminarios más participan las enfermeras nuevas que las antiguas.

Etiquetar a los colegas de trabajo.

F. Me dicen “la rubita” pero la mayoría de mis colegas tienen sus apodos.

Comunicación emisor/receptor con mensaje asertivo/negativo verbal o no verbal.

G. Si respetamos todos los parámetros de comunicación para poder recibir el mensaje claro, entendible y comprensible (27). Transmiso mis mensajes claros y con un buen tono de voz a mis colegas en los cambios de turno (28). Te ayudan porque hay compañerismo y solidaridad de algunos colegas (29). Se han vuelto más amables, empáticas y congruentes (30). No les hago caso a esas expresiones para estar tranquila (31).

CARACTERIZACIÓN DE LAS RELACIONES FUERA DE LA INSTITUCIÓN (EXTRALABORALES)

Capacidad y/o Imposibilidad de desconexión de las relaciones laborales en la vida personal de los enfermeros.

H. Todos esos asuntos de mis colegas es de carácter confidencial no les divulgo con nadie (32). Lo que pasa del hospital hacia afuera no hago entrar a mi trabajo por la desconfianza de estar en oídos de todos (33).

Comunicación emisor/receptor con mensaje asertivo/negativo verbal o no verbal.

G. Respetamos los parámetros de comunicación por un mensaje claro, entendible y comprensible con un buen tono de voz, de esa manera hay compañerismo y solidaridad de algunos colegas que ahora son congruentes entre lo que demuestran con hechos, lo que dicen, y lo que hacen. No hago caso a expresiones para estar tranquila.

CARACTERIZACIÓN DE LAS RELACIONES FUERA DE LA INSTITUCIÓN (EXTRALABORALES)

Capacidad y/o Imposibilidad de desconexión de las relaciones laborales en la vida personal de los enfermeros.

H. Asuntos de mis colegas es de carácter confidencial no les divulgo con nadie y lo que pasa del hospital hacia afuera no hago entrar a mi trabajo por la desconfianza de estar en oídos de todos.

DISCURSO IV
ANÁLISIS IDEOGRÁFICO

El entrevistado manifiesta “Las relaciones laborales son peyorativos” por los conflictos creados, tiene experiencias buenas y malas, la cordialidad y respeto son bajos y a veces mal interpretado, en todo eso encuentran ayuda, brinda buen trato con valores, respeto y valora opiniones, decisiones de colegas antiguas y autoridades, no daña a los demás, busca el bien para todos y es autónomo.

Comenta que maneja conflictos buscando el motivo, evaluando la gravedad, incluyendo a todos y en armonía, algunas veces fallan en el comportamiento ético pero lo resuelven con el jefe durante el turno y en unión solicitando otro personal o cubriendo el horario sin ocasionar problemas.

Refiere que respeta los parámetros de comunicación por un mensaje claro, entendible y comprensible con un buen tono de voz.

En cuanto a las oportunidades para el profesional refiere que son mínimos a diferencia que para el usuario o alumno son mayores y los problemas lo resolvemos por interno de la mejor manera con respeto y cordialidad. Tienen más oportunidades las enfermeras nuevas que las antiguas. Me dicen “la rubita”

Menciona que todo es confidencial.

DISCURSO V

CARACTERIZACIÓN DE LAS RELACIONES DENTRO DE LA INSTITUCIÓN (INTRALABORALES)

¿Cómo percibe usted su ambiente de trabajo actualmente en cuanto a las relaciones interpersonales?

Relaciones de afinidad, feeling.

1. ¿Me puedes narrar cómo se dan las relaciones laborales entre tus compañeros de trabajo?

Bueno las relaciones laborales ahora bien, claro como en toda institución hay inconvenientes¹ y ahí es donde se siente que nunca son tan buenas nuestras relaciones laborales al interrelacionarnos con nuestro colegas², pero cada uno cumple su deber con todo el respeto que se pueda respecto al trabajo y si hay problemas se trata de solucionar por el bien de la institución.

2. ¿Qué experiencias tienes en tus relaciones laborales?

Tengo experiencias buenas y malas con relación al clima laboral³.

3. ¿Cómo se da el clima de respeto y cordialidad?

El clima de respeto y cordialidad no siempre son buenas⁴ peor en momentos de elegir a nuestros autoridades ahí casi todos los colegas nos comportamos pesimamente.

Relaciones positivas.

4. ¿Respetas y valoras la opinión de los demás?

En todas estas situaciones que pesa a pesar de todo yo sí, respeto las opiniones para en lo posible tener y que es fundamental un clima laboral adecuado⁵.

5. ¿Tiene un comportamiento ético?

Como enfermero dentro y fuera de mi trabajo tengo un comportamiento ético⁶

Relaciones negativas y deficientes.

6. ¿Cómo se maneja los conflictos?

Cuando hay conflicto con respecto al trabajo y no se puede solucionar, se avisa a los jefes encargados⁷ para que nos ayude con el problema, y si son leves manejamos internamente, con varias alternativas para una solución⁸.

7. ¿Resuelven en unión los problemas que suscitan durante el turno?

Solo algunas ocasiones resolvemos los problemas en unión y durante el turno⁹ porque se nos escapa de las manos y no podemos resolverlo por inclinaciones políticas.

Relaciones Enfermero-Alumno.

8. ¿Existen oportunidades para el desarrollo profesional del personal de Enfermería y alumno?

En el área donde laboro está prohibido la entrada de los alumnos¹⁰, por ser un área de alto contagio y los profesionales tenemos pocas oportunidades para nuestro desarrollo¹¹ ya que ellos mismos tienen que buscarse para ser mejores.

9. ¿Maneja conflictos en un clima de respeto y cordialidad con el alumno?

Equidad-trato y actitud de acogida a nuevos enfermeros.

10. ¿Las enfermeras nuevas tienen oportunidades de participar en todos los eventos dentro del trabajo?

En cuanto a las oportunidades de participar en los eventos seguramente por su mayor entusiasmo ponen a las nuevas ellas tienen más oportunidades que los demás¹².

Etiquetar a los colegas de trabajo

11. ¿Cuándo se dirigen a usted utilizan un apodo (“la novata”, la “rubita”, la “mona”, la “niña”)?

Cuando se dirigen a mi persona todo es con respeto, **no tengo apodos**¹³.

Comunicación emisor/receptor con mensaje asertivo/negativo verbal o no verbal.

12. ¿Para comunicarse utilizan un lenguaje claro y apropiado con un buen tono de voz?

En mi servicio existe demasiada tensión y eso es el motivo que no siempre se usa un buen tono de voz¹⁴, mayormente de las veces solo se usa una comunicación apropiada y claro.

13. ¿Consideras que existe congruencia entre lo que demuestran con hechos, lo que dicen, y lo que hacen?

No existe congruencia entre lo que demuestran con hechos, lo que dicen, y lo que hacen¹⁵, de lo contrario siempre seria excelente nuestro clima laboral.

14. ¿Hacen gestos agradables/desagradables al interrelacionarse con Usted?

Hacen gestos agradables y desagradables¹⁶, pero no se les hace caso para que amargarte la vida si es corta.

CARACTERIZACIÓN DE LAS RELACIONES FUERA DE LA INSTITUCIÓN (EXTRALABORALES)

Capacidad y/o Imposibilidad de desconexión de las relaciones laborales en la vida personal de los enfermeros.

15. ¿Respeto la confidencialidad de sus colegas sobre situación particular (familiar y/o de salud) del mismo?

Prefiero no escuchar problemas de casa, pero si los escucho, **los respeto y no llevo a casa nada de mi institución por ética**¹⁷.

Gracias por su participación, muchas gracias...

Gracias.

DISCURSO V
CUADRO DE ANÁLISIS IDEOGRÁFICO

UNIDADES DE SIGNIFICADO

1. Bueno las relaciones laborales ahora bien, claro como en toda institución hay inconvenientes.
2. Nunca son tan buenas nuestras relaciones laborales.
3. Tengo experiencias buenas y malas con relación al clima laboral.
4. El clima de respeto y cordialidad no siempre son buenas.
5. A pesar de todo yo sí, respeto las opiniones para en lo posible tener y que es fundamental un clima laboral adecuado.
6. Tengo un comportamiento ético⁶.
7. Cuando hay conflicto con respecto al trabajo y no se puede solucionar, se avisa a los jefes encargados.
8. Si son leves manejamos internamente, con varias alternativas para una solución.
9. Solo algunas ocasiones resolvemos los problemas en unión y durante el turno.

**REDUCCIÓN
FENOMENOLÓGICA**

- Las relaciones laborales tienen inconvenientes (1).
- No son tan buenas nuestras relaciones laborales (2).
- Tengo experiencias buenas y malas con relación al clima laboral (3).
- El clima de respeto y cordialidad no siempre son buenas (4).
- Respeto las opiniones para un clima laboral adecuado (5).
- Tengo un comportamiento ético (6).
- Cuando hay conflictos fuertes se comunica a los jefes (7).
- Los leves manejamos internamente (8).
- En ocasiones resolvemos los problemas en unión y durante el turno (9).

- | | |
|--|--|
| 10. Está prohibido la entrada de los alumnos. | No hay oportunidad para los estudiantes (10). |
| 11. Los profesionales tenemos pocas oportunidades para nuestro desarrollo. | Los profesionales tenemos pocas oportunidades para nuestro desarrollo (11). |
| 12. Ponen a las nuevas ellas tienen más oportunidades que los demás. | Tienen más oportunidades las nuevas que los demás (12). |
| 13. No tengo apodos. | No tengo apodos (13). |
| 14. En mi servicio existe demasiada tensión y eso es el motivo que no siempre se usa un buen tono de voz. | En mi servicio existe demasiada tensión y eso es el motivo que no se usa un buen tono de voz (14). |
| 15. No existe congruencia entre lo que demuestran con hechos, lo que dicen, y lo que hacen. | No existe congruencia entre lo que demuestran con hechos, lo que dicen, y lo que hacen (15). |
| 16. Hacen gestos agradables y desagradables. | Hacen gestos agradables y desagradables (16). |
| 17. Los respeto y no llevo a casa nada de mi institución por ética. | Respeto y no llevo a casa nada de mi institución por ética (17). |

DISCURSO V

CUADRO DE CONVERGENCIAS DEL DISCURSO

CONVERGENCIAS DEL DISCURSO	UNIDADES DE SIGNIFICANCIA INTERPRETADAS
<p>CARACTERIZACIÓN DE LAS RELACIONES DENTRO DE LA INSTITUCIÓN (INTRALABORALES)</p> <p><i>Relaciones de afinidad, feeling.</i></p> <p>A. Las relaciones laborales tienen inconvenientes (1). No son tan buenas (2). Tengo experiencias buenas y malas con relación al clima laboral (3). El clima de respeto y cordialidad no siempre son buenas (4).</p> <p><i>Relaciones positivas.</i></p> <p>B. Respeto las opiniones para un clima laboral adecuado (5). Tengo un comportamiento ético (6).</p> <p><i>Relaciones negativas y deficientes</i></p> <p>C. Cuando hay conflictos fuertes se comunica a los jefes (7). Los leves manejamos internamente (8). En ocasiones resolvemos los problemas en unión y durante el turno (9).</p>	<p>CARACTERIZACIÓN DE LAS RELACIONES DENTRO DE LA INSTITUCIÓN (INTRALABORALES)</p> <p><i>Relaciones de afinidad, feeling.</i></p> <p>A. Las relaciones laborales tienen inconvenientes no son tan buenas y mis experiencias son buenas y malas con relación al clima laboral de respeto y cordialidad no siempre son buenas.</p> <p><i>Relaciones positivas.</i></p> <p>B. Respeto las opiniones para un clima laboral adecuado, porque tengo un comportamiento ético.</p> <p><i>Relaciones negativas y deficientes</i></p> <p>C. Cuando hay conflictos fuertes se comunica a los jefes, los leves manejamos internamente en ocasiones resolvemos en unión y durante el turno.</p>

Relaciones Enfermero-Alumno.

D. No hay oportunidad para los estudiantes (10). Los profesionales tenemos pocas oportunidades para nuestro desarrollo (11).

Equidad-trato y actitud de acogida a nuevos enfermeros.

E. Tienen más oportunidades las nuevas que los demás (12).

Etiquetar a los colegas de trabajo.

F. No tengo apodos (13).

Comunicación emisor/receptor con mensaje asertivo/negativo verbal o no verbal.

G. En mi servicio existe demasiada tensión y eso es el motivo que no se usa un buen tono de voz (14). No existe congruencia entre lo que demuestran con hechos, lo que dicen, y lo que hacen (15). Hacen gestos agradables y desagradables (16).

Relaciones Enfermero-Alumno.

D. No hay oportunidad para los estudiantes y los profesionales tenemos pocas oportunidades para nuestro desarrollo.

Equidad-trato y actitud de acogida a nuevos enfermeros.

E. Tienen más oportunidades las nuevas que los demás.

Etiquetar a los colegas de trabajo.

F. No tengo apodos.

Comunicación emisor/receptor con mensaje asertivo/negativo verbal o no verbal.

G. En mi servicio existe demasiada tensión por eso no se usa un buen tono de voz. No existe congruencia entre lo que demuestran con hechos, lo que dicen, y lo que hacen por los gestos desagradables.

**CARACTERIZACIÓN DE LAS
RELACIONES FUERA DE LA
INSTITUCIÓN
(EXTRALABORALES)**

Capacidad y/o Imposibilidad de desconexión de las relaciones laborales en la vida personal de los enfermeros.

H. Respeto y no llevo a casa nada de mi institución por ética (17).

**CARACTERIZACIÓN DE LAS
RELACIONES FUERA DE LA
INSTITUCIÓN
(EXTRALABORALES)**

Capacidad y/o Imposibilidad de desconexión de las relaciones laborales en la vida personal de los enfermeros.

H. Respeto y no llevo a casa nada de mi institución por ética.

DISCURSO V
ANÁLISIS IDEOGRÁFICO

La entrevistada expresa que sus relaciones laborales tienen inconvenientes no son tan buenas y en sus experiencias tiene buenas y malas, con relación al clima laboral de respeto y cordialidad no siempre son buenas. Respeto las opiniones para un clima laboral adecuado, porque tiene un comportamiento ético.

Menciona que cuando hay conflictos fuertes comunican a los jefes para solucionar, los leves manejan internamente solo en ocasiones resuelven los problemas en unión y durante el turno.

Refiere que no hay oportunidad para los estudiantes y para los profesionales son pocas las oportunidades para su desarrollo. Tienen más oportunidades las nuevas. En su servicio existe demasiada tensión por eso no se usa un buen tono de voz. No existe congruencia entre lo que demuestran con hechos, lo que dicen, y lo que hacen por los gestos desagradables.

Respeto y no lleva a casa nada de su institución por ética

DISCURSO VI

CARACTERIZACIÓN DE LAS RELACIONES DENTRO DE LA INSTITUCIÓN (INTRALABORALES)

¿Cómo percibe usted su ambiente de trabajo actualmente en cuanto a las relaciones interpersonales?

Relaciones de afinidad, feeling.

1. ¿Me puedes narrar cómo se dan las relaciones laborales entre tus compañeros de trabajo?

Saludos a todos, **las relaciones laborales en mi trabajo tiene sus lados malos y buenos porque hoy en día hay todo tipo de personas¹**, los que tenemos valores y los que no los tienen. Lo que más prevalece en las relaciones laborales según mi punto de vista y lo que pude observar **en mi trabajo pues la desigualdad afecta a las relaciones laborales²**.

2. ¿Qué experiencias tienes en tus relaciones laborales?

Mis experiencias en las relaciones laborales en mi centro de trabajo tuve las mejores³ porque cuando llegué a trabajar por primera vez todos me apoyaron y siempre me mostraron su ayuda.

3. ¿Cómo se da el clima de respeto y cordialidad?

El clima de respeto y cordialidad siempre fueron buenos⁴ ya que a veces en mi centro de trabajo **alguien le malogra ese clima de amabilidad y de respeto⁵**

Relaciones positivas.

4. ¿Respetas y valoras la opinión de los demás?

Respeto y valoro toda opinión, porque toda opinión tiene que ser escuchado y respetado así es como se debe de trabajar⁶, pero no todo es como les estoy diciendo porque **hay personas que no respetan la opinión de los demás⁷** y lo dejan a un lado o solo los obvian como si no los escucho y eso es lo que me molesta a mí y me llena de rabia pues

hacen lo que quieren.

5. ¿Tiene un comportamiento ético?

Es parte de nuestra formación profesional el comportamiento ético por eso yo sí tengo un comportamiento ético⁸, y el juramentó de nuestra carrera y nuestras vidas hay que tener cuidado porque trabajamos con personas sino como damos buen trato a los pacientes.

Relaciones negativas y deficientes.

6. ¿Cómo se maneja los conflictos?

Bueno, como **manejo los conflictos llamando a las dos personas quienes están involucradas, lo primero es escuchar la versión de cada uno⁹** y luego para sacar las conclusiones les pido a cada uno de ellos que analicen lo que hicieron si es que yo tengo la razón o ellos luego **planteo alternativa de solución con ellos mismo para llegar a una solución y que ningunas de las partes queden insatisfechos¹⁰**

7. ¿Resuelven en unión los problemas que suscitan durante el turno?

Cuando suscitan los problemas dentro del trabajo si tratamos de solucionarlo en unión con todos¹¹ los colegas y **como se dice la unión hace la fuerza¹²** y más no buscamos culpables como lo hacen otros colegas.

Relaciones Enfermero-Alumno.

8. ¿Existen oportunidades para el desarrollo profesional del personal de Enfermería y alumno?

Con respecto a las oportunidades para el desarrollo profesional de enfermería hay muchas cosas que decir, **son pocas las oportunidades para el desarrollo profesional del personal de salud porque cuando uno está en turno en ese momento se están dando los seminarios y capacitaciones¹³** es porque el colega encargado no tiene turno ese día o algún grupito esta libre y solo buscan su beneficio para algunos y **en el caso del alumno son más las oportunidades y solo algunas colegas que no les da la gana de enseñarles¹⁴** y también son mezquinas.

9. ¿Maneja conflictos en un clima de respeto y cordialidad con el alumno?

El clima de respeto y cordialidad con el alumno es muy lineal¹⁵ por parte del alumno hay respeto hacia nuestra persona como enfermera durante las practicas, **los conflictos con el alumno son a las quinientas y eso¹⁶** que yo me entere pero después no hay nada más.

Equidad-trato y actitud de acogida a nuevos enfermeros.

10. ¿Las enfermeras nuevas tienen oportunidades de participar en todos los eventos dentro del trabajo?

El personal nuevo de enfermería si tiene la oportunidad de participar en los eventos que se dan en la institución¹⁷, también le brindamos la ayuda necesaria si en caso nos pida, pero siempre en cuanto estamos alerta a las dificultades que tiene para corregirle con el mayor respeto que se merece.

Etiquetar a los colegas de trabajo

11. ¿Cuándo se dirigen a usted utilizan un apodo (“la novata”, la “rubita”, la “mona”, la “niña”)?

Claro que sí y lo hacen con el mayor respeto y la confianza que uno tiene con los colegas, no todos nos dicen por nuestro apodo. **Bueno a mí me dicen “la rosa primorosa”¹⁸**, es así como nos tratamos por decir **yo también les digo por sus apodos a mis colegas de confianza¹⁹**, como por ejemplo el morenito, flanquís y entre otros.

Comunicación emisor/receptor con mensaje asertivo/negativo verbal o no verbal.

12. ¿Para comunicarse utilizan un lenguaje claro y apropiado con un buen tono de voz?

Para poder comunicarnos **utilizamos un lenguaje claro y apropiado y con un buen tono de voz²⁰** por parte del emisor para poder hacer llegar el mensaje al receptor y no tener problemas, yo **cuando doy el reporte de enfermería soy clara, entendible y con un buen tono de voz²¹** para no tener problemas con los demás, después de mi turno.

13. ¿Consideras que existe congruencia entre lo que demuestran con hechos, lo que dicen, y lo que hacen?

Si hay coherencia hacia mi persona por parte de mis colegas cuando uno necesita ayuda ellos están en ese momento²² y yo también les correspondo de la misma manera que ellos entonces hay una recompensa equitativamente entre ambas partes²³.

14. ¿Hacen gestos agradables/desagradables al interrelacionarse con Usted?

Al interrelacionarse conmigo la mayoría de colegas que hacen esos gestos agradables y solo algunos desagradables²⁴, bueno los gestos agradables solo lo hacen las colegas que son tus amigas, como por ejemplo en un procedimiento que estábamos haciendo ella con sus ojos me decía muy bien, eres la mejor y eso te hace sentir mejor profesional, como también hay esos gestos molesto que te incomodan aunque tu tratas de hacer que sean tus amigas pero ellas no se dejan, pero trato de ser pasiva y lo dejo que hagan sus gestos y lo que quieran, pero si me faltan el respeto ahí si yo no me dejo²⁵

CARACTERIZACIÓN DE LAS RELACIONES FUERA DE LA INSTITUCIÓN (EXTRALABORALES)

Capacidad y/o Imposibilidad de desconexión de las relaciones laborales en la vida personal de los enfermeros.

15. ¿Respeto la confidencialidad de sus colegas sobre situación particular (familiar y/o de salud) del mismo?

En mi trabajo mis colegas tienen confianza en mí porque tengo que estar cotoreando su vida privada y de su familia yo respeto la confidencialidad de mis colegas²⁶ y los problemas de trabajo no lo llevo a casa²⁷, como se dice los trapos sucios se lavan en casa parte de mi secreto profesional²⁸.

Gracias por su participación, muchas gracias...

Gracias a ustedes, bendiciones.

Gracias.

DISCURSO VI
CUADRO DE ANÁLISIS IDEOGRÁFICO

UNIDADES DE SIGNIFICADO	REDUCCIÓN FENOMENOLÓGICA
1. Las relaciones laborales en mi trabajo tiene sus lados malos y buenos.	Las relaciones laborales en el trabajo son malos y buenos (1).
2. En mi trabajo pues la desigualdad afecta a las relaciones laborales.	La desigualdad afecta a las relaciones laborales (2).
3. Mis experiencias en las relaciones laborales son las mejores.	Mi experiencia son excelentes (3).
4. El clima de respeto y cordialidad siempre fueron buenos.	El clima de respeto y cordialidad eran buenos (4).
5. Alguien le malogra ese clima de amabilidad y de respeto.	Arruinan el clima de amabilidad y respeto (5).
6. Respeto y valoro toda opinión, porque toda opinión tiene que ser escuchado y respetado así es como se debe de trabajar.	Respeto y valoro las opiniones (6).
7. Hay personas que no respetan la opinión de los demás.	Algunos no respetan las opiniones de los demás (7).
8. Es parte de nuestra formación profesional el comportamiento ético por eso yo sí tengo un comportamiento ético.	Tengo un comportamiento ético (8).
9. Manejo los conflictos llamando a las dos personas quienes están involucradas, lo primero es escuchar la versión de cada uno.	Manejo los conflictos escuchando la versión (9).

- 10.** Planteo alternativa de solución con ellos mismo para llegar a una solución y que ningunas de las partes queden insatisfechos. Planteamos alternativas para una solución y que ninguno quede insatisfecho (10).
- 11.** Cuando suscitan los problemas dentro del trabajo si tratamos de solucionarlo en unión con todos. Los problemas dentro del trabajo tratamos de solucionarlo en unión (11).
- 12.** Como se dice la unión hace la fuerza. La unión hace la fuerza (12).
- 13.** Son pocas las oportunidades para el desarrollo profesional del personal de salud porque cuando uno está en turno en ese momento se están dando los seminarios y capacitaciones. Las oportunidades para el desarrollo profesional de enfermería son limitadas por los turnos (13).
- 14.** En el caso del alumno son más las oportunidades y solo algunas colegas que no les da la gana de enseñarles. Más oportunidades tienen los alumnos (14).
- 15.** El clima de respeto y cordialidad con el alumno es muy lineal. El clima de respeto y cordialidad con el alumno es muy continuo (15).
- 16.** Los conflictos con el alumno son a las quinientas y eso. Los conflictos con el alumno se dan raras veces (16).
- 17.** El personal nuevo de enfermería si tiene la oportunidad de participar en los eventos que se dan en la institución. Tienen más oportunidades en los eventos los enfermeros nuevos (17).
- 18.** Bueno a mí me dicen “la rosa primorosa”. Me dicen “la rosa primorosa” (18).

- 19.** Yo también les digo por sus apodos a mis colegas de confianza.
- 20.** Utilizamos un lenguaje claro y apropiado y con un buen tono de voz.
- 21.** Cuando doy el reporte de enfermería soy clara, entendible y con un buen tono de voz.
- 22.** Si hay coherencia hacia mi persona por parte de mis colegas, cuando uno necesita ayuda ellos están en ese momento.
- 23.** Hay una recompensa equitativamente entre ambas partes.
- 24.** Al interrelacionarse conmigo la mayoría de colegas que hacen esos gestos agradables y solo algunos desagradables.
- 25.** Trato de ser pasiva y lo dejo que hagan sus gestos y lo que quieran, pero si me faltan el respeto ahí si yo no me dejo.
- 26.** Yo respeto la confidencialidad de mis colegas
- 27.** Los problemas de trabajo no lo llevo a casa.
- 28.** Los trapos sucios se lavan en casa parte de mi secreto profesional.
- Llamo por su apodo solo a colegas de mi confianza (19).
- Utilizamos un lenguaje claro, apropiado y con un buen tono de voz (20).
- Soy clara en el reporte de enfermería, entendible y uso buen tono de voz (21).
- Por parte de mis colegas hay coherencia hacia mi persona por la ayuda que te brindan (22).
- Hay una recompensa equitativamente entre ambas partes (23).
- Al interrelacionarnos la mayoría hacen gestos agradables y algunos desagradables (24).
- Trato de ser pasiva ante los gestos pero si me faltan el respeto no me dejo (25).
- Respeto la confidencialidad de mis colegas (26).
- Los problemas de trabajo no llevo a casa (27).
- Mi secreto profesional es muy importante (28).

DISCURSO VI

CUADRO DE CONVERGENCIAS DEL DISCURSO

CONVERGENCIAS DEL DISCURSO	UNIDADES DE SIGNIFICANCIA INTERPRETADAS
<p>CARACTERIZACIÓN DE LAS RELACIONES DENTRO DE LA INSTITUCIÓN (INTRALABORALES)</p> <p><i>Relaciones de afinidad, feeling.</i></p> <p>A. Las relaciones laborales en el trabajo son malos y buenos (1). La desigualdad afecta a las relaciones laborales (2). Mi experiencia son excelentes (3). El clima de respeto y cordialidad eran buenos (4). Arruinan el clima de amabilidad y respeto (5).</p> <p><i>Relaciones positivas.</i></p> <p>B. Respeto y valoro las opiniones (6). Tengo un comportamiento ético (8). Algunos no respetan las opiniones de los demás (7).</p> <p><i>Relaciones negativas y deficientes.</i></p> <p>C. Manejo los conflictos escuchando la versión (9). Planteamos alternativas para una solución y que ninguno quede</p>	<p>CARACTERIZACIÓN DE LAS RELACIONES DENTRO DE LA INSTITUCIÓN (INTRALABORALES)</p> <p><i>Relaciones de afinidad, feeling.</i></p> <p>A. Las relaciones laborales en el trabajo son buenos y malos. Buenos por el clima de respeto y cordialidad, en cuanto a mis experiencias son excelentes y malas por la desigualdad y por algunos que arruinan.</p> <p><i>Relaciones positivas.</i></p> <p>B. Tengo un comportamiento ético, respeto y valoro las opiniones, solo algunos no respetan las opiniones de los demás.</p> <p><i>Relaciones negativas y deficientes.</i></p> <p>C. Manejo los conflictos en unión, escuchando, planteando alternativas para una solución y que ninguno quede insatisfecho.</p>

insatisfecho (10). Los problemas dentro del trabajo tratamos de solucionarlo en unión (11). La unión hace la fuerza (12).

Relaciones Enfermero-Alumno.

D. Las oportunidades para el desarrollo profesional de enfermería son limitadas por los turnos (13). Más oportunidades tienen los alumnos (14). El clima de respeto y cordialidad con el alumno es muy continuo (15). Los conflictos con el alumno se dan raras veces (16).

Equidad-trato y actitud de acogida a nuevos enfermeros.

E. Tienen más oportunidades en los eventos los enfermeros nuevos (17).

Etiquetar a los colegas de trabajo.

F. Me dicen “la rosa primorosa” (18). Llamo por su apodo solo a colegas de mi confianza (19).

Comunicación emisor/receptor con mensaje asertivo/negativo verbal o no verbal.

G. Utilizamos un lenguaje claro, apropiado y con un buen

Relaciones Enfermero-Alumno.

D. Las oportunidades para el desarrollo profesional de enfermería son limitadas por los turnos, más oportunidades tienen los alumnos y el clima de respeto y cordialidad con el alumno es muy continuo, los conflictos se dan raras veces.

Equidad-trato y actitud de acogida a nuevos enfermeros.

E. Tienen más oportunidades en los eventos los nuevos.

Etiquetar a los colegas de trabajo.

F. Me dicen “la rosa primorosa” colegas de mi confianza.

Comunicación emisor/receptor con mensaje asertivo/negativo verbal o no verbal.

G. Utilizamos un lenguaje claro, coherente, apropiado, con

tono de voz (20). Soy clara en el reporte de enfermería, entendible y uso buen tono de voz (21). Por parte de mis colegas hay coherencia hacia mi persona por la ayuda que te brindan (22). Hay una recompensa equitativamente entre ambas partes (23). Al interrelacionarnos la mayoría hacen gestos agradables y algunos desagradables (24). Trato de ser pasiva ante los gestos pero si me faltan el respeto no me dejo (25).

CARACTERIZACIÓN DE LAS RELACIONES FUERA DE LA INSTITUCIÓN (EXTRALABORALES)

Capacidad y/o Imposibilidad de desconexión de las relaciones laborales en la vida personal de los enfermeros.

H. Respeto la confidencialidad de mis colegas (26). Los problemas de trabajo no llevo a casa (27). Mi secreto profesional es muy importante (28).

un buen tono de voz, hay ayuda mutua de ambas partes y en cuanto a los gestos desagradables soy pasiva pero si me faltan el respeto no me dejo.

CARACTERIZACIÓN DE LAS RELACIONES FUERA DE LA INSTITUCIÓN (EXTRALABORALES)

Capacidad y/o Imposibilidad de desconexión de las relaciones laborales en la vida personal de los enfermeros.

H. Respeto la confidencialidad de mis colegas, mis problemas de trabajo no llevo a casa por el secreto profesional.

DISCURSO VI
ANÁLISIS IDEOGRÁFICO

Refiere la entrevistada que sus relaciones laborales en el trabajo son buenos por el clima de respeto y cordialidad, en cuanto a mis experiencias son excelentes y malas por la desigualdad y por algunos que arruinan.

Considera que tiene un comportamiento ético, respeta y valora las opiniones, solo algunos no respetan las opiniones de los demás.

Maneja los conflictos en unión “La unión hace la fuerza”, escuchando, planteando alternativas para una solución y que nadie quede insatisfecho.

Manifiesta que las oportunidades para el desarrollo profesional de enfermería son limitadas por los turnos, más oportunidades tienen los alumnos y el clima de respeto y cordialidad con el alumno es muy continuo, los conflictos se dan raras veces. Tienen más oportunidades en los eventos los nuevos. En cuanto a los apelativos me dicen “la rosa primorosa”.

Utilizan un lenguaje claro, coherente, apropiado, con un buen tono de voz, hay ayuda mutua de ambas partes y en cuanto a los gestos desagradables es pasiva pero si le faltan el respeto no se deja y respeta la confidencialidad de sus colegas, sus problemas de trabajo no lleva a casa por el secreto profesional.

DISCURSO VII

CARACTERIZACIÓN DE LAS RELACIONES DENTRO DE LA INSTITUCIÓN (INTRALABORALES)

¿Cómo percibe usted su ambiente de trabajo actualmente en cuanto a las relaciones interpersonales?

Relaciones de afinidad, feeling.

1. ¿Me puedes narrar cómo se dan las relaciones laborales entre tus compañeros de trabajo?

Gracias por permitirme decir todo lo que puedo percibir dentro y fuera de mi trabajo, bueno comencemos entonces de las cosas que yo paso aquí y que en gran medida me sirven como experiencia para ocasiones posteriores, sabes **en mi trabajo las relaciones laborales entre mis compañeros no todo es color de rosa como se dice hay días en que nos llevamos bien y hay días malos¹** que ni siquiera nos queremos ver las caras, si nos encontramos desviamos las miradas hasta inclusive no nos saludamos trabajamos como desconocidos y eso es malo. **Pero en los días buenos todo marcha bien y eso es el día que más amo en las relaciones laborales²** hacemos un compartir nos llevamos de lo mejor, reímos y cantamos.

2. ¿Qué experiencias tienes en tus relaciones laborales?

Mis experiencias en las relaciones laborales son muchas entre las malas y buenas³, bueno una de mis colegas me mostro su ayuda me enseñó el manejo y las cosas donde están porque cuando eres nueva no se conoce bien el ambiente de trabajo; también **me pasaron cosas malas con las demás colegas eran envidiosas⁴** cuando les preguntaba algo me decían ya debes de saber yo porque tengo que estar mostrándote, pregúntale a ella y así me decían y **yo pues me sentía muy mal cuando no me responden⁵**.

3. ¿Cómo se da el clima de respeto y cordialidad?

El clima de respeto y cordialidad es muy quebradizo⁶, en mi centro

de trabajo no se creó que es por la sobrecarga de trabajo que tenemos o por otros motivos. Cuando uno llega **lo primero que hacemos es saludar con respeto y solo algunos responden**⁷ es como si estuvieras saludando a las mesas o a las sillas, **bueno yo siempre tengo esa sencillez de no estar faltándoles respeto a los demás**⁸ y así **fallamos a la cordialidad y se pierde todo el valor que como persona tenemos**⁹.

Relaciones positivas.

4. ¿Respeto y valora la opinión de los demás?

Yo si valoro la opinión de los demás por respeto¹⁰, pero hay colegas que no respetan las opiniones de los demás no los toman en cuenta dicen que su opinión no va al caso¹¹, que estamos tratando por ser autoridades hacen lo que quieren sin importar lo que pensamos los demás.

5. ¿Tiene un comportamiento ético?

Si tengo un comportamiento ético dentro de mi trabajo laboral porque eso nos hace ser una buena persona¹², y tenemos que ser diferentes¹³, también es parte de nuestra carrera y **cuando faltamos al comportamiento ético somos mal vistos como profesionales de la salud**¹⁴ por parte de los pacientes y de los demás profesionales que forman parte de nuestro trabajo

Relaciones negativas y deficientes.

6. ¿Cómo se maneja los conflictos?

Tratamos de hacer lo mejor para solucionar los conflictos que se presenta en el trabajo¹⁵ con los compañeros de trabajo lo primero que hago es llamar a las personas involucradas les pido a ambas partes que manifiesten como sucedió y como inicio el problema entre los dos, **evaluamos que tan fuerte es el problema para dar solución sin perjudicar a ningún colega**¹⁶ para la tranquilidad de ellos.

7. ¿Resuelven en unión los problemas que suscitan durante el turno?

Los problemas que se suscitan dentro del trabajo lo solucionamos todos en unión¹⁷, y buscando diferentes formas de solución durante el turno¹⁸. Así desde tiempos lo venimos manejando como se dice la hay que trabajar unidos para hacer una sola fuerza ¹⁹.

Relaciones Enfermero-Alumno.

8. ¿Existen oportunidades para el desarrollo profesional del personal de Enfermería y alumno?

Las oportunidades que se dan en cuanto al desarrollo profesional de enfermería son insuficientes²⁰ los cursos, seminarios y entre otros solo disfrutan algunos y otros no gozan de esa oportunidad²¹, en las oportunidades para los alumnos, algunos colegas no tienen buen trato al alumno pues les brindan poco campo asistencial y hay pocas oportunidades para su aprendizaje²², también las horas de prácticas no es lo suficientemente lo adecuado para el alumno²³.

9. ¿Maneja conflictos en un clima de respeto y cordialidad con el alumno?

Con respecto al clima de respeto y cordialidad con el alumno puedo percibir que si realmente **si, el clima de respeto y cordialidad con el alumno es muy bueno**²⁴ para el manejo de conflictos por que son mínimos los que suscitan. Si hay conflictos dentro de la institución durante sus prácticas nosotras somos responsables de los alumnos con todo respeto que se merece el alumno hablamos con ellos cuidadosamente sin hacerle sentir mal de lo que ya está en un problema y lo solucionamos y el alumno se queda muy contento²⁵.

Equidad-trato y actitud de acogida a nuevos enfermeros.

10. ¿Las enfermeras nuevas tienen oportunidades de participar en todos los eventos dentro del trabajo?

Las oportunidades de participar en todos los eventos dentro del trabajo son más posibles para las nuevas enfermeras²⁶, las nuevas participan en los seminarios, auditorias, capacitaciones como trabajador

de la institución.

Etiquetar a los colegas de trabajo

11. ¿Cuándo se dirigen a usted utilizan un apodo (“la novata”, la “rubita”, la “mona”, la “niña”)?

Los apodosos o etiquetas claro que sí usan, pero solo las colegas que me conocen y tenemos confianza hay otras colegas que son muy frías, a esas colegas le decimos por su nombre, y te digo mira **bueno con el apodo que me llaman mis colegas es “chaparrita”²⁷.**

Comunicación emisor/receptor con mensaje asertivo/negativo verbal o no verbal.

12. ¿Para comunicarse utilizan un lenguaje claro y apropiado con un buen tono de voz?

Para tener una buena comunicación se tiene que tener un lenguaje apropiado y claro y con un buen tono de voz²⁸ para que no haya un mal entendido entre los colegas al no utilizar un lenguaje claro y apropiado con un buen tono de voz, incluso llegamos a tener problemas²⁹ por los malos entendidos. La comunicación tiene que ser con respeto en todo momento dentro de nuestro trabajo para tener un buen clima laboral³⁰.

13. ¿Consideras que existe congruencia entre lo que demuestran con hechos, lo que dicen, y lo que hacen?

En mi trabajo solo **hay temporadas que existe congruencias entre lo que demuestran con hechos y como lo hacen brindándome su apoyo³¹** cuando más lo necesito pero otras ocasiones mejor ni te digo porque es difícil comprender porque los colegas se comportan así, es inexplicable.

14. ¿Hacen gestos agradables/desagradables al interrelacionarse con Usted?

Justo en esas malas fechas **al momento de interactuar, conversar o hacer alguna cosa dentro del trabajo para ponernos de acuerdo con**

los colegas se notan claramente los gestos malos³², ¿Por qué portarnos así?, ya que somos enfermeras (os) es fácil identificar los gestos agradables y desagradables que se expresan en la cara o con las manos³³.

CARACTERIZACIÓN DE LAS RELACIONES FUERA DE LA INSTITUCIÓN (EXTRALABORALES)

Capacidad y/o Imposibilidad de desconexión de las relaciones laborales en la vida personal de los enfermeros.

15. ¿Respetas la confidencialidad de tus colegas sobre situación particular (familiar y/o de salud) del mismo?

Mira yo te puedo confesar que a veces se nos va y traemos nuestros problemas al trabajo³⁴ y llevamos a nuestra casa³⁵, pero por ser profesionales, la confidencialidad es respetada a pesar de ya haber escuchado buena o malas situaciones de los colegas y evito en lo posible hacerlo³⁶.

Gracias por su participación, muchas gracias...

Gracias señoritas futuras enfermeras, muchas gracias, se tienen que dar cuenta ustedes analizando esta entrevista a profundidad y analizándose cada uno de ustedes, porque como ustedes son el futuro de la profesión tienen que ser un cambio significativo para ser ejemplo para otras profesiones y no seguir manteniendo algunos problemas que nos aquejan en el trabajo.

Gracias.

DISCURSO VII
CUADRO DE ANÁLISIS IDEOGRÁFICO

UNIDADES DE SIGNIFICADO

1. En mi trabajo las relaciones laborales entre mis compañeros no todo es color de rosa como se dice hay días en que nos llevamos bien y hay días malos.
2. Pero en los días buenos todo marcha bien y eso es el día que más amo en las relaciones laborales.
3. Mis experiencias en las relaciones laborales son muchas entre las malas y buenas.
4. Me pasaron cosas malas con las demás colegas eran envidiosas.
5. Yo pues me sentía muy mal cuando no me responden.
6. El clima de respeto y cordialidad es muy quebradizo.
7. Lo primero que hacemos es saludar con respeto y solo algunos responden.
8. Bueno yo siempre tengo esa sencillez de no estar faltándoles respeto a los demás.

**REDUCCIÓN
FENOMENOLÓGICA**

Las relaciones laborales entre mis colegas no son como piensa en llevar se bien con todos (1).

En los días buenos todo marcha bien en las relaciones laborales (2).

Mis experiencias en las relaciones laborales son malas y buenas (3).

Hay colegas envidiosas (4).

No me responden y me siento mal (5).

El clima de respeto y cordialidad muy bajo (6).

El saludo solo algunos responden (7).

No faltó el respeto a los demás (8).

9. Fallamos a la cordialidad y se pierde todo el valor que como persona tenemos. Fallamos a la cordialidad (9).
10. Yo si valoro la opinión de los demás por respeto. Valoro las opiniones (10).
11. Hay colegas que no respetan las opiniones de los demás no los toman en cuenta dicen que su opinión no va al caso. Algunos no respetan las opiniones (11).
12. Sí tengo un comportamiento ético dentro de mi trabajo laboral porque eso nos hace ser una buena persona. Tengo un comportamiento ético (12).
13. Tenemos que ser diferentes. Tenemos que ser diferentes (13).
Faltamos al comportamiento ético (14).
14. Cuando faltamos al comportamiento ético somos mal vistos como profesionales de la salud.
15. Tratamos de hacer lo mejor para solucionar los conflictos que se presenta en el trabajo. Hacemos de lo mejor para solucionar los conflictos (15).
16. Evaluamos que tan fuerte es el problema para dar solución sin perjudicar a ningún colega. Evaluamos y no afectamos a ningunos (16).
17. Los problemas que se suscitan dentro del trabajo lo solucionamos todos en unión. Solucionamos los problemas en unión (17).
18. Buscando diferentes formas de solución durante el turno. Durante el turno con diferentes formas (18).

- 19.** Como se dice la hay que trabajar unidos para hacer una sola fuerza. Hacemos una sola fuerza (19).
- 20.** Las oportunidades que se dan en cuanto al desarrollo profesional de enfermería son insuficientes. Las oportunidades son insuficientes (20).
- 21.** Cursos, seminarios y entre otros solo disfrutan algunos y otros no gozan de esa oportunidad. En los cursos, seminarios solo algunos están (21).
- 22.** Algunos colegas no tienen buen trato al alumno pues les brindan poco campo asistencial y hay pocas oportunidades para su aprendizaje. Hay colegas que no le brindan todas las facilidades al alumno (22).
- 23.** También las horas de prácticas no es lo suficientemente lo adecuado para el alumno. Las horas de prácticas son pocas (23).
- 24.** Si, el clima de respeto y cordialidad con el alumno es muy bueno. El clima de respeto y cordialidad con el alumno es bueno (24).
- 25.** Cuidadosamente sin hacerle sentir mal de lo que ya está en un problema y lo solucionamos y el alumno se queda muy contento. Solucionamos los problemas del alumno cuidadosamente (25).
- 26.** Las oportunidades de participar en todos los eventos dentro del trabajo son más posibles para las nuevas enfermeras. Las oportunidades son más posibles para las nuevas enfermeras (26).

- 27.** Bueno con el apodo que me llaman mis colegas es “chaparrita”.
- 28.** Para tener una buena comunicación se tiene que tener un lenguaje apropiado y claro y con un buen tono de voz.
- 29.** Al no utilizar un lenguaje claro y apropiado con un buen tono de voz, incluso llegamos a tener problemas.
- 30.** La comunicación tiene que ser con respeto en todo momento dentro de nuestro trabajo para tener un buen clima laboral.
- 31.** Hay temporadas que existe congruencias entre lo que demuestran con hechos y como lo hacen brindándome su apoyo.
- 32.** Al momento de interactuar, conversar o hacer alguna cosa dentro del trabajo para ponernos de acuerdo con los colegas se notan claramente los gestos malos.
- 33.** Ya que somos enfermeras (os) es fácil identificar los gestos agradables y desagradables que se expresan en la cara o con las manos.
- Me llaman la “chaparrita” (27).
- Es indispensable un lenguaje apropiado, claro y con un buen tono de voz (28).
- Tenemos problemas por no utilizar un lenguaje claro y apropiado con un buen tono de voz (29).
- En la comunicación es lo importante para el buen clima laboral (30).
- A veces existen congruencias en el comportamiento (31).
- Se notan claramente los gestos malos (32).
- Es fácil identificar los gestos agradables y desagradables (33).

- | | |
|---|--|
| <p>34. A veces se nos va y traemos nuestros problemas al trabajo.</p> | <p>Traemos nuestros problemas al trabajo (34).</p> |
| <p>35. Llevamos a nuestra casa.</p> | <p>Llevamos a nuestra casa (35).</p> |
| <p>36. Por ser profesionales, la confidencialidad es respetada a pesar de ya haber escuchado buena o malas situaciones de los colegas y evito en lo posible hacerlo.</p> | <p>Por ser profesionales, la confidencialidad es respetada a pesar de la situaciones (36).</p> |

G

DISCURSO VII

CUADRO DE CONVERGENCIAS DEL DISCURSO

CONVERGENCIAS DEL DISCURSO

CARACTERIZACIÓN DE LAS RELACIONES DENTRO DE LA INSTITUCIÓN

(INTRALABORALES)

Relaciones de afinidad, feeling.

A. Las relaciones laborales entre mis colegas no son como piensa en llevarse bien con todos (1). En los días buenos todo marcha bien (2). Mis experiencias son malas y buenas (3). Hay colegas envidiosas (4). El clima de respeto y cordialidad muy bajo (6) El saludo solo algunos responden (7).y me siento mal (5). Fallamos a la cordialidad (9).Pero no falto el respeto a los demás (8).

UNIDADES DE SIGNIFICADOS INTERPRETADAS

CARACTERIZACIÓN DE LAS RELACIONES DENTRO DE LA INSTITUCIÓN

(INTRALABORALES)

Relaciones de afinidad, feeling.

A. Las relaciones laborales algunos días todo marcha bien y ahí mis experiencias son buenas sin faltas, En días malos el clima de respeto y cordialidad baja, solo algunos responden el saludo y me siento mal, fallamos a la cordialidad y hay colegas envidiosas.

Relaciones positivas.

B. Algunos no respetan las opiniones (11). Pero yo valoro las opiniones (10). Tengo un comportamiento ético (12). Porque tenemos que ser diferentes (13). Algunas veces faltan al comportamiento ético (14).

Relaciones negativas y deficientes.

C. Hacemos de lo mejor para solucionar los conflictos (15). Evaluamos y no afectamos a ningunos (16). Solucionamos los problemas en unión (17). Durante el turno con diferentes formas (18). Hacemos una sola fuerza (19).

Relaciones Enfermero-Alumno.

D. Las oportunidades son insuficientes para el enfermero (20). En los cursos, seminarios solo algunos están (21). Hay colegas que no le brindan todas las facilidades al alumno (22). Las horas de prácticas son pocas (23). El clima de respeto y cordialidad con el alumno es bueno (24). Solucionamos los problemas del alumno cuidadosamente (25).

Relaciones positivas.

B. Algunos no respetan las opiniones y faltan al comportamiento ético, yo valoro y tengo un comportamiento ético porque tenemos que ser diferentes.

Relaciones negativas y deficientes.

C. Solucionamos los conflictos evaluamos y no afectamos a ninguno, en unión, durante el turno de diferentes formas haciendo una sola fuerza.

Relaciones Enfermero-Alumno.

D. Los cursos, seminarios son insuficientes para el enfermero. El clima de respeto y cordialidad con el alumno es bueno, solucionamos los problemas del cuidadosamente, pero hay colegas que no le brindan todas las facilidades por las pocas horas de prácticas.

Equidad-trato y actitud de acogida a nuevos enfermeros.

E. Las oportunidades son más posibles para las nuevas enfermeras (26).

Etiquetar a los colegas de trabajo.

F. Me llaman la “chaparrita” (27).

Comunicación emisor/receptor con mensaje asertivo/negativo verbal o no verbal.

G. Es indispensable un lenguaje apropiado, claro y con un buen tono de voz (28). Tenemos problemas por no utilizar un lenguaje claro y apropiado con un buen tono de voz (29). En la comunicación es lo importante para el buen clima laboral (30). A veces existen congruencias en el comportamiento (31). Se notan claramente los gestos malos (32). Es fácil identificar los gestos agradables y desagradables (33).

CARACTERIZACIÓN DE LAS RELACIONES FUERA DE LA INSTITUCIÓN (EXTRALABORALES)

Equidad-trato y actitud de acogida a nuevos enfermeros.

E. Las oportunidades son para las nuevas enfermeras.

Etiquetar a los colegas de trabajo.

F. Me llaman la “chaparrita”.

Comunicación emisor/receptor con mensaje asertivo/negativo verbal o no verbal.

G. Es indispensable en la comunicación un lenguaje apropiado, claro y con un buen tono de voz para un buen clima laboral y evitar problemas. A veces existe congruencia en el comportamiento, Es fácil identificar los gestos agradables y desagradables.

CARACTERIZACIÓN DE LAS RELACIONES FUERA DE LA INSTITUCIÓN (EXTRALABORALES)

Capacidad y/o Imposibilidad de desconexión de las relaciones laborales en la vida personal de los enfermeros.

H. Traemos nuestros problemas al trabajo (34). Llevamos a nuestra casa (35). Por ser profesionales, la confidencialidad es respetada a pesar de las situaciones (36).

Capacidad y/o Imposibilidad de desconexión de las relaciones laborales en la vida personal de los enfermeros.

H. La confidencialidad es respetada a pesar de las situaciones que traemos nuestros problemas al trabajo y llevamos a nuestra casa.

S

DISCURSO VII
ANÁLISIS IDEOGRÁFICO

En el discurso la entrevistada manifiesta que en sus relaciones laborales algunos días todo marcha bien y ahí sus experiencias son buenas sin faltas, En días malos el clima de respeto y cordialidad baja, solo algunos responden el saludo y se siente mal, fallan a la cordialidad.

Refiere que tiene colegas envidiosas que no respetan las opiniones y faltan al comportamiento ético, ella valora y tiene un comportamiento ético porque quiere ser diferente. Solucionan los conflictos evaluando, sin afectar, en unión, durante el turno de diferentes formas haciendo una sola fuerza. Los cursos, seminarios son insuficientes para el enfermero. El clima de respeto y cordialidad con el alumno es bueno, solucionan los problemas cuidadosamente. Las oportunidades son para las nuevas enfermeras.

Considera que es indispensable en su comunicación el lenguaje apropiado, claro y con un buen tono de voz para un buen clima laboral y evitar problemas. A veces tienen congruencia en el comportamiento, identifican los gestos agradables y desagradables, en eso le llaman la "chaparrita" y su confidencialidad respeta a pesar de las situaciones del trabajo y su casa.

4.2.1. Análisis nomotético (divergencia y convergencia)

El análisis nomotético se refiere al análisis general entendido como el análisis de la totalidad de los discursos, representa la búsqueda de las convergencias de las unidades de significado, cuyo resultado revela la estructura esencial del fenómeno que son los significados atribuidos a las relaciones interpersonales que vivencian los enfermeros e intenta comprender las vivencias en el contexto laboral. Permite aflorar las primeras generalidades o aspectos más comunes de todos los discursos. Constituye una reflexión profunda sobre la estructura del fenómeno en estudio.

Para facilitar la visualización de los datos encontrados y la construcción de resultados se ha elaborado una tabla nomotética, la cual tiene por finalidad brindar el análisis nomotético del fenómeno en estudio de una manera organizada.

Procedimiento para la construcción de la tabla nomotética:

En la primera columna de la izquierda se enuncian la totalidad de unidades de significado interpretadas provenientes de los 7 discursos analizados, agrupados conforme a las convergencias encontradas en los discursos y enumeradas del 1 al 56. La segunda columna asignada con un asterisco representa el origen de las unidades de significado interpretadas. Por ejemplo, la unidad uno muestra en esa columna la identificación IA lo cual significa que esta unidad proviene del discurso I (unidad muestral), unidad de significado interpretadora A (subcategoría).

La secuencia horizontal muestra los discursos numerados del I al VII. En los recuadros de la parte inferior se anotan las **Convergencias** indicándose con la letra “**C**” seguida de un número que indica la unidad de significado convergente. Del mismo modo, se indica las **Divergencias** con la letra “**D**” seguida de un número de la unidad de significado divergente.

El recuadro en blanco, significa que hubo individualidad de la unidad de significado es decir no hubo ninguna similitud (idiosincrasias).

UNIDADES DE SIGNIFICADO INTERPRETADAS	*	I	II	III	IV	V	VI	VII
<p>CARACTERIZACIÓN DE LAS RELACIONES DENTRO DE LA INSTITUCIÓN (INTRALABORALES)</p> <p><i>Relaciones de afinidad, feeling.</i></p> <p>1. Las relaciones no siempre son buenas, es difícil aceptar lo malo, durante los conflictos el apoyo empático-solidario es mínimo por falta de cordialidad, respeto, comentarios y gestos indebidos, por lo cual no todas las experiencias son buenas y la mejora se torna cada vez más indispensable.</p> <p>2. La relación interpersonal en general es buena, hay discrepancias momentáneos, tengo buena experiencia, buena comunicación con los compañeros, trabajamos con muchas personas de manera empática, pero siempre hay un irrespetuoso, irresponsable, negativo y por eso no siempre hay respeto y cordialidad.</p> <p>3. Las relaciones laborales son toscos, ásperas, fuertes y manejadas con autoritarismo, indiferencia y apatía, por todo ellos las experiencias son malos y evito relacionarme y así no llegar a renunciar a pesar de las quejas. El respeto es bajo no se supera fácil a una falta porque no encuentras un buen clima de cordialidad con todos los colegas.</p> <p>4. Las relaciones laborales son peyorativos por los conflictos creados, por tal motivo las experiencias son buenas y malas. En cuanto a la cordialidad y respeto bajo y a veces</p>	<p>I_A</p> <p>II_A</p> <p>III_A</p> <p>IV_A</p>	<p></p> <p></p> <p>C₁</p> <p>C₁</p>	<p></p> <p></p> <p></p> <p>C₃</p>	<p></p> <p></p> <p></p> <p>C₃</p>	<p></p> <p></p> <p>C₄</p> <p>C₄</p>	<p></p> <p></p> <p>C₅</p> <p>C₅</p>	<p></p> <p></p> <p></p> <p>C₅</p>	<p></p> <p></p> <p></p> <p></p>

mal interpretado, pero hay personas que verdaderamente te ayudan.								
5. Las relaciones laborales tienen inconvenientes no son tan buenas y mis experiencias son buenas y malas con relación al clima laboral de respeto y cordialidad no siempre son buenas.	VA	C1		C3	C4			
6. Las relaciones laborales en el trabajo son buenas y malas. Buenos por el clima de respeto y cordialidad, en cuanto a mis experiencias son excelentes y malas por la desigualdad y por algunos que arruinan.	VI _A							C7
7. Las relaciones laborales algunos días todo marcha bien y ahí mis experiencias son buenas sin faltas, En días malos el clima de respeto y cordialidad baja, solo algunos responden el saludo y me siento mal, fallamos a la cordialidad y hay colegas envidiosas.	VII _A						C6	
Relaciones positivas.								
8. Hay buen comportamiento ético, respetan, valoran las opiniones, hacen cumplir cuando son de justicia y en unión resolvemos los conflictos en oportunidades.	IB		C9	C10	C11	C12		
9. Respeto de las opiniones ajenas y los principios bioéticos.	II _B	C8		C10	C11	C12		
10. Mi comportamiento ético es adecuado, valoro, respeto y me hago respetar las opiniones.	III _B	C8	C9		C11	C12		
11. Brindo un buen trato con valores, respeto y valoro sus opiniones, decisiones de colegas antiguas y autoridades, no daño a los demás, busco el bien para todos y soy autónomo.	IV _B	C8	C9	C10		C12		
12. Respeto las opiniones para un clima laboral adecuado, porque tengo un	VB	C8	C9	C10	C11			

comportamiento ético.								
13. Tengo un comportamiento ético, respeto y valoro las opiniones, solo algunos no respetan las opiniones de los demás.	VI _B							C ₁₄
14. Algunos no respetan las opiniones y faltan al comportamiento ético, yo valoro y tengo un comportamiento ético porque tenemos que ser diferentes.	VII _B						C ₁₃	
Relaciones negativas y deficientes.								
15. Se solucionan los conflictos evaluando la intensidad, planteando alternativas y tomando la mejor decisión, solo cuando se va organizar el cambio de las autoridades no se puede solucionar los conflictos ya que es una pena faltar a la ética, dejando de lado las opiniones y decisiones de la mayoría.	I _c	C ₁₅	C ₄₄					
16. Los conflictos se manejan escuchando a ambas partes para un acuerdo, en unión y durante el turno.	II _c			C ₁₇	C ₁₈	C ₁₉	C ₂₀	C ₂₁
17. Supero los conflictos con justicia, parcial en favor de todos durante el turno.	III _c		C ₁₆		C ₁₈	C ₁₉	C ₂₀	C ₂₁
18. Los conflictos se manejan buscando el motivo, evaluando la gravedad, incluyendo a todos y en armonía, solo a veces fallan en el comportamiento ético pero resolvemos con el jefe durante el turno y en unión solicitando otro personal y si no hay cubrimos ese horario sin ocasionar problemas.	IV _c		C ₁₆	C ₁₇		C ₁₉	C ₂₀	C ₂₁
19. Cuando hay conflictos fuertes se comunica a los jefes, los leves manejamos internamente solo en ocasiones resolvemos los problemas en unión y durante el turno.	V _c		C ₁₆	C ₁₇	C ₁₈		C ₂₀	C ₂₁
20. Manejo los conflictos en unión “La unión hace la fuerza”, escuchando,	VI _c		C ₁₆	C ₁₇	C ₁₈	C ₁₉		

planteando alternativas para una solución y que ninguno quede insatisfecho.							
21. Solucionamos los conflictos evaluamos y no afectamos a ninguno, en unión, durante el turno de diferentes formas haciendo una sola fuerza.	VIIc		C ₁₆	C ₁₇	C ₁₈	C ₁₉	C ₂₀
Relaciones enfermero-alumno.							
22. Las buenas oportunidades para el enfermero y alumno es limitado, restringido para su desarrollo profesional y aprendizaje, pero los conflictos con el alumno se manejan muy cuidadosamente con respeto y cordialidad.	ID					C ₂₆	C ₂₈
23. Las oportunidades se brinda al estudiante con respeto y cordialidad sin exceso de confianza y siempre brindando un trato humanizado y cordial.	IID			C ₂₄	C ₂₅		C ₂₇
24. Las oportunidades para el desarrollo profesional son mínimas y están dirigidas, para el alumno es más amplio y los conflictos se resuelven en un clima cálido y con respeto.	IIID		C ₂₃		C ₂₅		C ₂₇
25. Las oportunidades para el profesional de enfermería son mínimos, para el usuario o alumno son mayores por el tiempo en sus prácticas y el internado, tienen todo el campo asistencial abierto a su aprendizaje y los problemas lo resolvemos por interno de la mejor manera con respeto y cordialidad.	IVD		C ₂₃	C ₂₄			C ₂₇
26. No hay oportunidad para los estudiantes y los profesionales no tenemos pocas oportunidades para nuestro desarrollo.	VD	D ₂₂					D ₂₈
27. Las oportunidades para el desarrollo profesional de enfermería son limitadas por los turnos, más oportunidades tienen los alumnos y el clima de respeto y	VID		C ₂₃	C ₂₄	C ₂₅		

cordialidad con el alumno es muy continuo, los conflictos se dan raras veces.								
28. Los cursos, seminarios son insuficientes para el enfermero. El clima de respeto y cordialidad con el alumno es bueno, solucionamos los problemas del cuidadosamente pero hay colegas que no le brindan todas las facilidades por las pocas horas de prácticas.	VII _D	C ₂₂				C ₂₆		
<i>Equidad-trato y actitud de acogida a nuevos enfermeros.</i>								
29. La participación a todos los eventos de los enfermeros nuevos, es mayor y se va limitando por influencias de las autoridades.	IE				C ₃₂	C ₃₃		
30. Las oportunidades se brinda a nuevas enfermeras.	II _E			C ₃₁			C ₃₄	C ₃₅
31. Las oportunidades los brindan a las colegas nuevas, yo designo equitativamente.	III _E		C ₃₀				C ₃₄	C ₃₅
32. En las capacitaciones y seminarios más participan las enfermeras nuevas que las antiguas.	IV _E	C ₂₉				C ₃₃		
33. Tienen más oportunidades las nuevas que los demás.	V _E	C ₂₉			C ₃₂			
34. Tienen más oportunidades en los eventos los nuevos.	VI _E		C ₃₀	C ₃₁				C ₃₅
35. Las oportunidades son para las nuevas enfermeras.	VII _E		C ₃₀	C ₃₁			C ₃₄	
<i>Etiquetar a los colegas de trabajo</i>								
36. No suelen dirigirse con apodos a mi persona.	IF		C ₃₇			C ₄₀		
37. No tengo apodo.	II _F	C ₃₆				C ₄₀		
38. Desde hace 15 años me dicen "LA NIÑA"..	III _F				C ₃₉		C ₄₁	C ₄₂
39. Me dicen "la rubita" pero la mayoría de mis colegas tienen sus apodos.	IV _F			C ₃₈			C ₄₁	C ₄₂

40.	No tengo apodos.	VF	C36	C37				
41.	Me dicen “la rosa primorosa” colegas de mi confianza.	VI _F			C38	C39		C42
42.	Me llaman la “chaparrita”.	VII _F			C38	C39	C41	
Comunicación emisor/receptor con mensaje asertivo/negativo verbal o no verbal.								
43.	En la comunicación emisor-receptor utilizo un lenguaje claro y comprensible pero en conflictos no hay buen tono de voz, se muestran gestos agradables y desagradables, solo en oportunidades existe congruencia.	IG					C47	
44.	Utilizamos un lenguaje apropiado para un adecuado clima laboral, existe congruencia en la mayoría y la expresión gestual es positiva, pero toda forma de comunicación no te sirve de nada en cuestiones políticas porque cambian de opinión cuando quieren sin importar su compromiso y ahí pierden la congruencia.	II _G	C15		C45	C46	C48	C49
45.	La comunicación es claro, apropiado y con un buen tono de voz sobre los alumnos y usuarios. Demostramos asertividad, congruencia en lo que se dice y hace de algunos colegas para que los malos gestos y miradas afectan.	III _G		C44		C46	C48	C49
46.	Respetamos los parámetros de comunicación por un mensaje claro, entendible y comprensible con un buen tono de voz, de esa manera hay compañerismo y solidaridad de algunos colegas que ahora son congruentes entre lo que demuestran con hechos, lo que dicen, y lo que hacen. No hago caso a expresiones para estar tranquila.	IV _G		C44	C45		C48	C49
47.	En mi servicio existe demasiada tensión por eso no se usa un buen tono de voz.	VG	C43	C44	C45	C46	C48	C49

<p>No existe congruencia entre lo que demuestran con hechos, lo que dicen, y lo que hacen por los gestos desagradables.</p>								
<p>48. Utilizamos un lenguaje claro, coherente, apropiado, con un buen tono de voz, hay ayuda mutua de ambas partes y en cuanto a los gestos desagradables soy pasiva pero si me faltan el respeto no me dejo.</p>	VI _G		C ₄₄	C ₄₅	C ₄₆			C ₄₉
<p>49. Es indispensable en la comunicación un lenguaje apropiado, claro y con un buen tono de voz para un buen clima laboral y evitar problemas. A veces existe congruencia en el comportamiento, Es fácil identificar los gestos agradables y desagradables.</p>	VII _G		C ₄₄	C ₄₅	C ₄₆		C ₄₈	
<p>CARACTERIZACIÓN DE LAS RELACIONES FUERA DE LA INSTITUCIÓN (EXTRALABORALES)</p>								
<p><i>Capacidad y/o imposibilidad de desconexión de las relaciones laborales en la vida personal de los enfermeros.</i></p>								
<p>50. Mis relaciones laborales y personales no se juntan por la confidencialidad.</p>	I _H		C ₅₁	C ₅₂	C ₅₃	C ₅₄	C ₅₅	
<p>51. Se respeta la confidencialidad estrictamente.</p>	II _H	C ₅₀		C ₅₂	C ₅₃	C ₅₄	C ₅₅	
<p>52. Todos los secretos son confidenciales, porque es muy importante la confidencialidad dentro y fuera de tu trabajo.</p>	III _H	C ₅₀	C ₅₁		C ₅₃	C ₅₄	C ₅₅	
<p>53. Asuntos de mis colegas es de carácter confidencial no les divulgo con nadie y lo que pasa del hospital hacia afuera no hago entrar a mi trabajo por la desconfianza de estar en oídos de todos.</p>	IV _H	C ₅₀	C ₅₁	C ₅₂		C ₅₄	C ₅₅	
<p>54. Respeto y no llevo a casa nada de mi institución por ética.</p>	V _H	C ₅₀	C ₅₁	C ₅₂	C ₅₃		C ₅₅	

<p>55. Respeto la confidencialidad de mis colegas, mis problemas de trabajo no llevo a casa por el secreto profesional.</p>	VI _H	C ₅₀	C ₅₁	C ₅₂	C ₅₃	C ₅₄		
<p>56. La confidencialidad es respetada a pesar de las situaciones que traemos nuestros problemas al trabajo y llevamos a nuestra casa.</p>	VII _H							

CONSTRUCCIÓN DE RESULTADOS

Siguiendo los momentos de la trayectoria metodológica, se han obtenido las unidades de significancia contenidas en cada uno de los discursos, extrayendo las más relevantes y sintetizándolas; llegando a obtener una estructura del fenómeno las cuales se agruparon teniendo en cuenta su significado por categorías de análisis.

Las categorías de análisis obtenidas son dos: la primera categoría es caracterización de las relaciones dentro de la institución (intralaborales), contiene siete sub categorías que son: *relaciones de afinidad- feeling, relaciones positivas, relaciones negativas y deficientes, relaciones enfermero-alumno, equidad-trato y actitud de acogida a nuevos enfermeros, etiqueta a los colegas de trabajo y la comunicación emisor/receptor con mensaje asertivo/negativo verbal o no verbal; han sido* identificadas por todos los participantes con mayor convergencia.

a) Relaciones de afinidad, feeling.

Las relaciones interpersonales se establecen a través de reglas de coexistencia, por ello la forma en que éstas se realizan se constituyen en parte fundamental del desarrollo de los acontecimientos pues incide de manera concreta y cotidiana en las relaciones humanas haciendo una comparación la comunicación es al hombre lo que el aire es a los pulmones (44).

Las relaciones laborales son toscas, ásperas, fuertes y manejadas con autoritarismo, indiferencia y apatía, por todo ello las experiencias son malas y evito relacionarme y así no llegar a renunciar a pesar de las quejas. El respeto es bajo no se supera fácil a una falta porque no encuentras un buen clima de cordialidad con todos los colegas (L3).

Las relaciones laborales son aquellas que se generan entre aquel que ofrece su fuerza de trabajo (ya sea física o mental) y aquel que ofrece el capital o los medios de producción para que la primera persona realice la tarea (45).

Las relaciones laborales, algunos días todo marcha bien y ahí mis experiencias son buenas sin faltas. En días malos el clima de respeto y cordialidad baja, solo algunos te responden el saludo y me siento mal, fallamos a la cordialidad y hay colegas envidiosas (L7).

Las relaciones de afinidad y feeling depende de la concreción, que es una expresión directa y clara de la percepción, valores y sentimientos personales relevantes, tal y como se presentan en una relación determinada. Se utiliza para que las personas centren sus problemas específicos y advierta los detalles más significativos de las experiencias presentes o pasadas.

b) Relaciones positivas.

Las relaciones entre trabajadores de una empresa, supervisores, directivos y gerentes, tienen el objetivo de intentar conseguir y conservar la confianza, la colaboración y la comprensión de los miembros del equipo de trabajo, a través del buen trato, valores, principios éticos y amigabilidad del jefe y de los integrantes del grupo, logrando así una mejor producción, desde el punto de vista técnico y económico, y una mayor satisfacción de los individuos y de los grupos (46).

Hay buen comportamiento ético, respetan, valoran las opiniones, hacen cumplir cuando son de justicia y en unión resolvemos los conflictos en oportunidades (L1).

En el clima de confianza entre las personas, se logran armonizar los conflictos entre la organización formal (estructura y organización que el grupo recibe del exterior) con la informal (grupos pequeños unidos por intereses comunes) y producto de ello se obtiene que los integrantes se sienten parte de un equipo, se esmeran por cumplir con sus funciones de la mejor manera y sin recibir presión de sus superiores, las relaciones entre los integrantes del equipo están basadas en valores, los miembros del equipo son fieles a la institución y entre ellos, todos participan activamente, se adaptan con facilidad y existen menos conflictos entre ellos, y equidad en el comportamiento de los integrantes.

Algunos no respetan las opiniones y faltan al comportamiento ético, yo valoro y tengo un comportamiento ético porque tenemos que ser diferentes (L7).

Los enfermeros en estudio convergen en el respeto en su mayoría que hacen que la comunicación de la aceptación de las ideas, sentimientos y experiencias, además del potencial de autorrealización. Cuando esto ocurre se ponen las condiciones para el desarrollo y mantenimiento del respeto de uno mismo.

c) Relaciones negativas y deficientes.

Según el Ministerio de Salud (MINSA), las relaciones interpersonales son el intercambio de información, sentimientos y percepción de conductas y actitudes, trato entre los individuos. Se trata también de la capacidad para resolver problemas que dichas relaciones pueden plantear (47).

Se solucionan los conflictos evaluando la intensidad, planteando alternativas y tomando la mejor decisión, solo cuando se va a organizar el cambio de las autoridades no se puede solucionar los conflictos ya que es una pena faltar a la ética, dejando de lado las opiniones y decisiones de la mayoría (L1).

Los factores de riesgo psicosocial, son las relaciones interpersonales negativas, pueden contribuir a cambios en el comportamiento, alteraciones en el área cognitiva (desatención, poca o falta de concentración, memoria, etc.), poca o ninguna motivación, baja autoestima, fatiga, estados depresivos, estrés laboral, ausentismo laboral, pérdida de valores, mayor frecuencia de accidentes laborales, pérdidas económicas en la producción y productividad laboral (48).

Los conflictos se manejan buscando el motivo, evaluando la gravedad, incluyendo a todos y en armonía, solo a veces fallan en el comportamiento ético, pero resolvemos con el jefe durante el turno y en unión solicitando otro personal y si no hay cubrimos ese horario sin ocasionar problemas (L4).

En estas relaciones laborales de salida y entrada la ESPONTANEIDAD es indispensable para poder manejar conflictos o malos momentos que

se basa en expresiones espontáneas de experiencias internas de un individuo. Para una mejor expresión de esta espontaneidad, las personas deben mirarse a sí mismas. Se debe poner énfasis en dar a conocer reacciones personales.

d) Relaciones enfermero-alumno.

Las relaciones laborales pueden ser reguladas por ley, por costumbre o por acuerdo mutuo, y son una base o un entramado fundamental de los grupos sociales y de la sociedad en su conjunto. Estas relaciones juegan un papel fundamental en las oportunidades y en el desarrollo integral de las personas. A través de ellas, el individuo obtiene importantes refuerzos sociales del entorno más inmediato, lo que favorece su adaptación e integración al mismo (49).

Las oportunidades para el profesional de enfermería son mínimos, para el usuario o alumno son mayores por el tiempo en sus prácticas y el internado, tienen todo el campo asistencial abierto a su aprendizaje y los problemas lo resolvemos por interno, de la mejor manera con respeto y cordialidad (L4).

En una asociación directa de inmediatez y justicia la dimensión de la comunicación que se refiere al elemento constructivo de la relación del proceso de ayuda, las expresiones que la acentúan establecen relaciones entre las comunicaciones manifiestas de la gente y su impresión subyacente, de los que está sucediendo en la relación en el momento. A medida que cambian las necesidades de las personas, cambia la imagen que tenían de los demás.

e) Equidad-trato y actitud de acogida a nuevos enfermeros.

El logro de las relaciones interpersonales en el ámbito laboral se da a través del buen trato y amigabilidad del jefe y de los integrantes del grupo, logrando así una mejor producción, desde el punto de vista técnico y económico, y una mayor satisfacción de los individuos y de los grupos.

Tienen más oportunidades en los eventos los nuevos (L6).

El buen trato y amigabilidad son formas habituales de pensar, sentir y comportarse de acuerdo con un sistema de valores que se va configurando a lo largo de la vida a través de las experiencias de vida y educación recibida. Las actitudes son el sistema fundamental por el cual el ser humano determina su relación y conducta con el medio ambiente. Son disposiciones para actuar de acuerdo o en desacuerdo respecto a un planteamiento, persona, evento o situación específica; dicha de la vida cotidiana. (50).

La participación a todos los eventos de los enfermeros nuevos, es mayor y se va limitando por influencias de las autoridades (L1).

Las actitudes están constituidas por elementos cognitivos, afectivos y conativos, que de manera integrada o interdependiente contribuyen a que la gente reaccione de una manera específica.

f) *Etiquetar a los colegas de trabajo*

La interacción de las personas está condicionada 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.

Me dicen “la rubita” (L4), “LA NIÑA” (L3), “la rosa primorosa” (L6), “chaparrita” (L7).

En la amigabilidad que es la técnica de llevarse bien con la gente e influir positivamente sobre los demás, va depender de cada persona considerando su jerarquía, años de servicio y el grado del valor de

respeto que se tiene cada uno (51).

No suelen dirigirse con apodos a mi persona (L5).

En el estilo de comunicación abierto al asertividad y a las opiniones ajenas, dándoles la misma importancia que a las propias. Parte del respeto hacia los demás y hacia uno mismo, aceptando que la postura de los demás no tiene por qué coincidir con la propia y evitando los conflictos sin por ello dejar de expresar lo que se quiere de forma directa, abierta y honesta.

g) Comunicación emisor/receptor con mensaje asertivo/negativo verbal o no verbal.

Es el proceso de transmisión y recepción de ideas, información y mensajes. El acto de comunicar es un proceso complejo en el que dos o más personas se relacionan y, a través de un intercambio de mensajes con códigos similares, tratan de comprenderse e influirse de forma que sus objetivos sean aceptados en la forma prevista, utilizando un canal que actúa de soporte en la transmisión de la información. Es más, un hecho sociocultural que un proceso mecánico.

Utilizamos un lenguaje claro, coherente, apropiado, con un buen tono de voz, hay ayuda mutua de ambas partes y en cuanto a los gestos desagradables soy pasiva, pero si me faltan el respeto no me dejo (L6).

El proceso comunicativo implica la emisión de señales (sonidos, gestos, señas, etc.) con la intención de dar a conocer un mensaje. Para que la comunicación sea exitosa, el receptor debe contar con las habilidades que le permitan decodificar el mensaje e interpretarlo. El proceso luego se revierte cuando el receptor responde y se transforma en emisor. En el caso de los seres humanos, la comunicación es un acto propio de la actividad psíquica, que deriva del pensamiento, el lenguaje y del desarrollo de las capacidades psicosociales de relación. El intercambio

de mensajes (que puede ser verbal o no verbal) permite al individuo influir en los demás y a su vez ser influido (52).

Utilizamos un lenguaje apropiado para un adecuado clima laboral, existe congruencia en la mayoría y la expresión gestual es positiva, pero toda forma de comunicación no te sirve de nada en cuestiones políticas porque cambian de opinión cuando quieran sin importar su compromiso y ahí pierden la congruencia (L2).

Cuando en un grupo de trabajo, predominan el autoritarismo, los celos, los resentimientos y las suspicacias, generan descontento, incomodidad, relajamiento de la moral, de la disciplina y del espíritu de cuerpo; fatiga e inseguridad; irritabilidad; enojo e incremento de enemistades; aumento de errores y accidentes; ausentismo y rotación alta del personal. Pero con ciertos puntos claves y con el interés que se le ponga a las situaciones de comunicación se puede realizar estos procesos efectivamente teniendo en cuenta los factores internos incluyendo la personalidad, los valores, las actitudes, los estilos de comunicación, la cultura, la edad, el género y el estado civil, los cuales determinan las interrelaciones laborales tanto entre compañeros como con los superiores, en ámbitos como la cooperación, el esfuerzo, la habilidad y la motivación (53).

La segunda categoría es *caracterización de las relaciones fuera de la institución (extralaborales)* que tiene una sub categorías que es la *capacidad y/o imposibilidad de desconexión de las relaciones laborales en la vida personal de los enfermeros*, de la misma forma ha sido identificada por todos los participantes con mayor convergencia.

a) Capacidad y/o imposibilidad de desconexión de las relaciones laborales en la vida personal de los enfermeros.

Fuera de la institución las relaciones laborales en la vida personal de los enfermeros se basan en una comunicación como intercambio de información. Cada miembro del proceso debe ser considerado un ente

activo, no como un objeto sino como sujeto. La influencia comunicativa se logra si en la relación emisor – receptor existe un sistema de codificación y descodificación único que deben tener en cuenta y saber exactamente diferenciarlos.

El componente interactivo entre lo interior y lo exterior, además de la influencia sobre el comportamiento de los otros por medio del intercambio comunicativo, la organización de las acciones conjuntas que favorece la realización de actividades grupales, comunes para todos los miembros. Se logra si existen determinadas relaciones entre los participantes.

Todos los secretos son confidenciales, porque es muy importante la confidencialidad dentro y fuera de tu trabajo (L3).

Las impresiones tienen su papel regulador en la comunicación, pues el conocimiento paulatino del otro conforma el mismo sujeto cognoscente y la certeza de la imagen del otro depende de la organización de las acciones acordadas y que son valorados de ambas partes (54).

La confidencialidad es respetada a pesar de las situaciones que traemos nuestros problemas al trabajo y llevamos a nuestra casa (L7).

Evaluando una comunicación en base a los principios de las relaciones interpersonales en los servicios de salud son escucha empática, sinergia y considerando los factores externos tenemos las condiciones de trabajo, el nivel socioeconómico; el tipo de líder formal; falta de tiempo para el esparcimiento, la inseguridad en el trabajo; segmentación y burocratización del mismo así como la sensación de ser fácilmente sustituibles; etc. (53). Esto hace que se maneje de diferentes ángulos, con diferentes perspectivas a la capacidad y/o imposibilidad de desconexión de las relaciones laborales en la vida personal de los enfermeros.

CONCLUSIONES

1. En relación al fenómeno en estudio lo subjetivo de las percepciones se obtuvo a través de la pregunta norteadora ¿Qué significados les atribuyen a las relaciones interpersonales que vivencian los Enfermeros en el contexto laboral. Hospital Público, Huánuco – 2020?, permitiéndonos comprender y valorar los significados que se atribuyen a las relaciones interpersonales que vivencian los enfermeros en el contexto tanto intra y extralaboral, como un fenómeno único con un patrón de ritmo muy particular a través del análisis temático en dos categorías o dimensiones, con ocho sub categorías que representan el análisis develado. Cada una de las categorías tienen convergencias que resaltan como aspectos esenciales, universales y abarcando la certeza sensible y entendimiento de fenómeno en estudio.
2. Las habilidades comunicativas, personales y profesionales que tienen los enfermeros en el contexto laboral, fomentan la práctica de la ética hacia el ejercicio diario de los valores como solidaridad, autenticidad y la comunicación como principios básicos de toda relación. Sin embargo, cuando el poder lo toman de otros, entran en conflicto al suponer que puede serles arrebatado o compartido.
3. Las formas de interrelaciones que ejercen los Enfermeros en el contexto laboral permiten convivir con otras personas (enfermeras-enfermeras), y, reflejan la forma de ser y la identificación de quien es; además favorece la unión, comunicación, amistad, trato, acercamiento, apoyo que deben tener los profesionales entre sí.
4. Las huellas que ocasionan en los enfermeros las relaciones en el contexto dentro y fuera de la institución va más allá de la rencilla cotidiana y la vivencia complicada por una perturbación de relación interpersonal, en el trasfondo debe verse un fenómeno sociológico que cuando emerge produce estallidos de consideración como grupo inmerso en una estructura social y explicada sin superficialidad.

5. Se comprendió que el significado que los Enfermeros otorgan a las relaciones interpersonales en el contexto laboral es imprescindible; un clima laboral basado en la solidaridad, autenticidad, auto respeto, unidad, sinergia, democracia y comunicación asertiva que favorezcan la convivencia, el cuidado humanizado, y la resolución de conflictos laborales, ocasionado por malos entendidos, resentimientos, envidia y pugna de poder; en una cultura de conflicto, el poder se aprovecha para dominar y controlar a otros, generalmente para fines egoístas. En cambio, en una cultura de paz, el poder se emplea para empoderar a otros, generar sinergias y efectuar cambios positivos

RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS

A los jefes de los servicios de enfermería

- ✓ Socializar la importancia de las relaciones interpersonales en los diferentes ámbitos de desarrollo del ser humano.
- ✓ Desarrollar talleres de autoestima, coaching, liderazgo, y de manejo de conflictos que permita socializar a las enfermeras en el desarrollo profesional y personal de cada una, para asumir los conflictos laborales como parte del crecimiento de un área.
- ✓ Considerar estrategias que motiven el desarrollo personal y profesional de las enfermeras, elaborar talleres de liderazgo en enfermería, autoestima.

A los profesionales de enfermería

- ✓ Fomentar el empoderamiento de su carrera exigiendo el respeto a la Ley del Enfermero Peruano.
- ✓ Mantener buenas relaciones interpersonales con sus colegas en todo momento, para brindar atención humanizada con enfoque holístico, que incluya no solo los aspectos biológicos sino psicológicos, culturales y espirituales tanto del cuidador como del cuidado.
- ✓ Promover la participación activa de todos los enfermeros y usuarios, por medio de sugerencias, recomendaciones u observaciones acerca del trato, comunicación, y actitudes.

A los estudiantes de enfermería de la facultad y de otras universidades

- ✓ A los futuros investigadores, hacer uso de la investigación cualitativa con abordaje fenomenológico, ya que constituye una manera de saber sobre el mundo que nos rodea e intenta capturar el fenómeno de una manera holística, para comprender así los sujetos en su contexto.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Muñoz, Luz Angélica (1996) "Antecedentes sobre investigación Cualitativa en enfermería". Revista Horizontes. Universidad Austral de Chile.
2. Martins, J. y Bicudo, M. (1989) "A Pesquisa Qualitative en Psicologia" Editora Moraes Ltda. Sao Paulo, Brasil.
3. Carmen de la Cuesta (1997) "Investigación Cualitativa en el campo de la salud". Revista Rol de Enfermería N° 232.
4. ARIAS, C. (2016). "Las Relaciones Interpersonales en Enfermería Quirúrgica: Conflictos laborales y Estrategias de Mejora. Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo Lima-Perú" Artículo científico Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Lima-Perú 2016.
5. Lincoln IS (1992) "Sympathetic Connections between Qualitative Methods and Health Research"
6. BILLIKOPF, G. (2018). "Las Relaciones Interpersonales en el Trabajo". Artículo de la Universidad de California.
7. ESPINOZA, S. (2017). "Relaciones Interpersonales entre Profesionales de Enfermería del Servicio de Medicina del Hospital Arzobispo Loayza". Perú: Universidad Mayor de San Marcos.
8. COLEGIO DE ENFERMERAS DEL PERÚ (2009). "Código de ética y deontología del colegio de enfermeros del Perú", lima
9. CEREZAL, J. (2016) "Relaciones interpersonales entre los colaboradores internos del Hotel Índigo – Israel. artículo científico Argentina; Universidad Nacional De Cuyo. 2016 Argentina.
10. Ricard, Marí; Bo, Rosa; Climent, Cristina. Propuesta de Análisis Fenomenológico de los Datos Obtenidos en la Entrevista. UT. Revista de Ciències de l'Educació. Juny 2018.
11. Field P.A., Morse JM. (1985) "Nursing Research: The Aplication of Qualitative Approaches". London. Croom Helm.
12. Wright, Von (1993) "Two Traditions" En M. Hammersley (Eds). Social Research Newbury, Park. California.
13. LAPEÑA, Y. (2017). "Las Relaciones Interpersonales de los Enfermeros en Asistencia Hospitalaria y el Uso de Habilidades Comunicativas". España. Texto Contexto Enferm, Florianópolis, 2017 Jul-Set 23(3): 555-62. Artículo científico España 2017.
14. JIMENEZ J. (2016). "Relaciones Interpersonales Como Factor Influyente En La Satisfacción Laboral De Los Profesionales De Enfermería En El Hospital De Especialidades Guayaquil Dr. Abel Gilbert Ponton- 2016". Tesis. Ecuador. Universidad de Guayaquil Ecuador 2016.
15. MONGE J. (2017). "Calidad de las relaciones interpersonales y su relación con el nivel de desempeño laboral de las enfermeras en el Servicio de Emergencia adulto del Hospital Nacional Cayetano Heredia 2017". Tesis. Universidad Nacional Mayor de San Marcos lima-Perú 2017.
16. VASQUEZ L. (2016). "Relaciones Interpersonales y Desempeño Laboral en los trabajadores del Centro de Salud Morales, 2015". ". Tesis Universidad Cesar Vallejo. Lima-Perú 2016.

17. ARIAS, C. (2016). "Las Relaciones Interpersonales en Enfermería Quirúrgica: Conflictos laborales y Estrategias de Mejora. Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo Lima-Perú" Artículo científico Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Lima-Perú 2016.
18. LUPACA P. (2015). "Percepción del usuario sobre la calidad de atención en el cuidado de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2013". Tesis Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima-Perú 2015.
19. ARIAS, C. (2012) Perú, "Las relaciones interpersonales en Enfermería Quirúrgica: Conflictos laborales y estrategias de mejora. Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo, 2012" proyecto de tesis para optar el grado académico de Magíster en Enfermería. Perú- 2012.
20. Marí, Ricard; Bo, Rosa M.; Climent Cristina I. Propuesta de análisis fenomenológico de los datos obtenidos en la entrevista. UT. Revista de Ciències de l'Educació Juny 2010.
21. Fernández, M. 2018. España, Bases Históricas y Teóricas de la Enfermería. Modelos y Teorías en Enfermería (II). Los modelos de Hildegard Peplau y Calista Roy Santander. Open Course Ware. Universidad de Cantabria (UC). Santander, Comunidad Autónoma de Cantabria-España, 2018.
22. Kozier, Erb, Blais & Wilkinson (1999) Fundamentos de Enfermería (5ta ed. actualizada) Méjico, McGraw-Hill Interamericana.
23. Tomey, Marriner Ann & Alligood, Ralle Martha,(2003) Modelos y teorías en Enfermería (5ta ed.) Elsevier, España, S.A. Mosby
24. Wesley, R.L (1997) Teorías y modelos de Enfermería (2da edición) McGraw Hill Interamericana.
25. Morris, G. & Maisto, A. (2005). Psicología. México: Prentice Hall. Teorías y evaluación de la personalidad. Psicología. México: Mc Graw Hill. México-2005.
26. Botella, L., y Feixas, G. (1998). La teoría de los constructos personales: Aplicaciones a la práctica psicológica. Barcelona: Laertes.
27. ESPINOZA, M. (2018). "La comunicación interpersonal en los servicios de salud" Bolivia: Artículo Punto Cero v.8 n.7 Cochabamba. 2018.
28. HEIDER, F. "The Psychology of Interpersonal Relations" (en inglés). Artículo Psychology Press. p. 1. ISBN 9780898592825. Estados Unidos – 2018.
29. HEIDER, F. "The Psychology of Interpersonal Relations" (en inglés). Artículo Psychology Press. p. 1. ISBN 9780898592825. Estados Unidos – 2018.
30. BILLIKOPF, G. (2016). "Las Relaciones Interpersonales en el Trabajo". Estados Unidos: Universidad De California – 2016.
31. NORMA TECNICA DE SALUD DE LOS SERVICIOS DE LOS ESTABLECIMIENTOS DE SALUD. NTS N° 0412 MINSA/DGSP VOL. 01.
32. PÉREZ, J. (2018). "Definición de comunicación". [artículo en internet]. <https://definicion.de/comunicacion/>

33. JOHNSON, B. (1971). "Dinámica de grupo en la educación". Editorial Pueblo y Educación, La Habana - República de Cuba, 2020 <https://www.ecured.cu/Comunicaci%C3%B3n>.
34. ALVA, S. (2017). "las actitudes". Artículo en internet Perú. <http://www.monografias.com/trabajos82/actitudes/actitudes.shtml>
35. CRUZ, J. Y COLS (2016) "trabajo de relaciones interpersonales" Artículo en internet. Perú; Universidad Politécnica Amazonas 2016. <https://es.scribd.com/document/312968790/Objetivos-de-RelacionesInterpersonales-doc>
36. HEIDER, F. "The Psychology of Interpersonal Relations" (en inglés). Artículo Psychology Press. p. 1. ISBN 9780898592825. Estados Unidos – 2018.
37. CEREZAL, J. (2018) Artículo en internet. "Relaciones interpersonales entre los colaboradores internos del Hotel Índigo – Israel" Argentina; Universidad Nacional De Cuyo, 2018. http://bdigital.uncu.edu.aar/objetos_digitales/6981/25-cerezaltesisfce.pdf
38. COLEGIO DE ENFERMERAS DEL PERÚ (2009). "Código de ética y deontología del colegio de enfermeros del Perú", lima. Http://www.cep.org.pe/beta/download/codigo_etica_deontologia.pdf
39. Husserl E. (1995) "Ideas Relativas a una Fenomenología Pura y una Filosofía Fenomenológica" 3^{ra} edición. Fondo de Cultura Económica, México.
40. Morse (1934) "Qualitative Heath Research". New Busy Park.
41. Lincoln IS (1992) "Sympathetic Connections between Qualitative Methods and Health Research"
42. Field P.A., Morse JM. (1985) "Nursing Research: The Aplication of Qualitative Approaches". London. Croom Helm.
43. Rizzo Parsse, R. (1995) "Nursing Research. Qualitative methiols". Edit. Breily communications, company, Virginia – Estados Unidos.
44. ESPINOZA, M. (2018). "La comunicación interpersonal en los servicios de salud" Bolivia: Artículo Punto Cero v.8 n.7 Cochabamba. 2018.
45. HEIDER, F. "The Psychology of Interpersonal Relations" (en inglés). Artículo Psychology Press. p. 1. ISBN 9780898592825. Estados Unidos – 2018.
46. BILLIKOPF, G. (2016). "Las Relaciones Interpersonales en el Trabajo". Estados Unidos: Universidad De California – 2016.
47. NORMA TECNICA DE SALUD DE LOS SERVICIOS DE LOS ESTABLECIMIENTOS DE SALUD. NTS N° 0412 MINSA/DGSP VOL. 01.
48. CRUZ, J. Y COLS (2016) "trabajo de relaciones interpersonales" Artículo en internet. Perú; Universidad Politécnica Amazonas 2016. <https://es.scribd.com/document/312968790/Objetivos-de-RelacionesInterpersonales-doc>
49. HEIDER, F. "The Psychology of Interpersonal Relations" (en inglés). Artículo Psychology Press. p. 1. ISBN 9780898592825. Estados Unidos – 2018.
50. ALVA, S. (2017). "las actitudes". Artículo en internet Perú. <http://www.monografias.com/trabajos82/actitudes/actitudes.shtml>

51. CRUZ, J. Y COLS (2016) "trabajo de relaciones interpersonales" Artículo en internet. Perú; Universidad Politécnica Amazonas 2016. <https://es.scribd.com/document/312968790/Objetivos-de-RelacionesInterpersonales-doc>
52. PÉREZ, J. (2018). "Definición de comunicación". [artículo en internet]. <https://definicion.de/comunicacion/>
53. CEREZAL, J. (2018) Artículo en internet. "Relaciones interpersonales entre los colaboradores internos del Hotel Índigo – Israel" Argentina; Universidad Nacional De Cuyo, 2018. http://bdigital.uncu.edu.aar/objetos_digitales/6981/25-cerezaltesisfce.pdf
54. JOHNSON, B. (1971). "Dinámica de grupo en la educación". Editorial Pueblo y Educación, La Habana - República de Cuba, 2020 <https://www.ecured.cu/Comunicaci%C3%B3n>.

ANEXOS



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

FACULTAD DE ENFERMERIA

ANEXO 01



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Buenos días Sr(a) somos egresados de la facultad de enfermería de la UNHEVAL-HUANUCO, en esta oportunidad estamos realizando un estudio de investigación con autorización de la Universidad, el cual tiene como objetivo: **Comprender y valorar los significados que se atribuyen a las relaciones interpersonales que vivencian los Enfermeros en el contexto laboral. Hospital Público, Huánuco – 2020.**

Usted deberá responder a una entrevista a profundidad donde será grabado todo el tiempo que dura la entrevista que a continuación se le presentara. Su participación es libre y voluntaria. La información que usted brinde es de uso exclusivo para la investigación y contribuirá a la mejor comprensión de los significados atribuidos a las relaciones interpersonales que vivencian los licenciados en enfermería en el contexto laboral en esta institución pública para la implementación de mejoras en cuanto a las relaciones de todo el personal.

Yo.....Identificado con DNI.....acepto participar en la investigación, siendo informado de todos los aspectos que concierne.

.....

.....

Firma de la participante

Firma de los tesistas.



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

FACULTAD DE ENFERMERIA

ANEXO 02



ENCUESTA SOCIODEMOGRÁFICA

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: SIGNIFICADOS ATRIBUIDOS A LAS RELACIONES INTERPERSONALES QUE VIVENCIAN LOS ENFERMEROS EN EL CONTEXTO LABORAL. HOSPITAL PÚBLICO, HUÁNUCO - 2020.”

INSTRUCCIONES: Estimada Sr (a), esta entrevista se ha diseñado como parte del estudio de investigación cualitativa titulada “**SIGNIFICADOS ATRIBUIDOS A LAS RELACIONES INTERPERSONALES QUE VIVENCIAN LOS ENFERMEROS EN EL CONTEXTO LABORAL. HOSPITAL PÚBLICO, HUÁNUCO - 2020.**”, con el objetivo de obtener información relevante, para ello es necesario que responda con minuciosidad.

Agradecemos anticipadamente su valiosa colaboración y aseguramos el compromiso de la confidencialidad de sus datos.

Fecha: _____ Código de la entrevista:

DATOS GENERALES

1. EDAD

¿Cuántos años tiene usted a la fecha?

.....

2. RELIGION

¿Qué religión profesa usted?

.....

3. PROCEDENCIA

¿De qué lugar procede usted?

.....

4. ESTADO CIVIL

¿Cuál es su estado civil?

- a) Soltera
- b) Conviviente
- c) Casada
- d) Viuda
- e) Divorciada

5. GRADO

¿Cuál es su grado alcanzado en su carrera?

- a) Bachiller
- b) Especialidad
- c) Maestría
- d) Doctorado
- e) Post doctorado



“UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN”

FACULTAD DE ENFERMERÍA



ANEXO 03

GUÍA DE ENTREVISTA A PROFUNDIDAD

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: “SIGNIFICADOS ATRIBUIDOS A LAS RELACIONES INTERPERSONALES QUE VIVENCIAN LOS ENFERMEROS EN EL CONTEXTO LABORAL. HOSPITAL PÚBLICO, HUÁNUCO - 2020.”

INSTRUCCIONES: Estimada Sr (a), esta entrevista se ha diseñado como parte del estudio de investigación cualitativa titulada “**SIGNIFICADOS ATRIBUIDOS A LAS RELACIONES INTERPERSONALES QUE VIVENCIAN LOS ENFERMEROS EN EL CONTEXTO LABORAL. HOSPITAL PÚBLICO, HUÁNUCO – 2020.**”, con el objetivo de obtener información relevante, para ello es necesario que responda con minuciosidad.

Agradecemos anticipadamente su valiosa colaboración y aseguramos el compromiso de la confidencialidad de sus datos.

Fecha: _____ Código de la entrevista: _____

CARACTERIZACIÓN DE LAS RELACIONES

CARACTERIZACIÓN DE LAS RELACIONES DENTRO DE LA INSTITUCIÓN (INTRALABORALES)

¿Cómo percibe usted su ambiente de trabajo actualmente en cuanto a las relaciones interpersonales?

Relaciones de afinidad, feeling.

1. ¿Me puedes narrar cómo se dan las relaciones laborales entre tus compañeros de trabajo?
2. ¿Qué experiencias tienes en tus relaciones laborales?
3. ¿Cómo se da el clima de respeto y cordialidad?

Relaciones positivas.

4. ¿Respetas y valoras la opinión de los demás?
5. ¿Tiene un comportamiento ético?

Relaciones negativas y deficientes.

6. ¿Cómo se maneja los conflictos?
7. ¿Resuelven en unión los problemas que suscitan durante el turno?

Relaciones Enfermero-Alumno.

8. ¿Existen oportunidades para el desarrollo profesional del personal de Enfermería y alumno?
9. ¿Maneja conflictos en un clima de respeto y cordialidad con el alumno?

Equidad-trato y actitud de acogida a nuevos enfermeros.

10. ¿Las enfermeras nuevas tienen oportunidades de participar en todos los eventos dentro del trabajo?

Etiquetar a los colegas de trabajo

11. ¿Cuándo se dirigen a usted utilizan un apodo ("la novata", la "rubita", la "mona", la "niña")?

Comunicación emisor/receptor con mensaje asertivo/negativo verbal o no verbal.

12. ¿para comunicarse utilizan un lenguaje claro y apropiado con un buen tono de voz?

13. ¿Consideras que existe congruencia entre lo que demuestran con hechos, lo que dicen, y lo que hacen?

14. ¿Hacen gestos agradables/desagradables al interrelacionarse con Usted?

I. CARACTERIZACIÓN DE LAS RELACIONES FUERA DE LA INSTITUCIÓN (EXTRALABORALES)

Capacidad y/o Imposibilidad de desconexión de las relaciones laborales en la vida personal de los enfermeros.

15. ¿Respetas la confidencialidad de tus colegas sobre situación particular (familiar y/o de salud) del mismo?



ANEXO 4

VALIDACIÓN POR JUECES DEL INSTRUMENTO

PREGUNTAS ORIENTADORAS		Apreciación		OBSERVACIONES
Nº	ÍTEM	si	no	
1	CARACTERIZACIÓN DE LAS RELACIONES DENTRO DE LA INSTITUCIÓN (INTRALABORALES)			
0	¿Cómo percibe usted su ambiente de trabajo actualmente en cuanto a las relaciones interpersonales?			
	Relaciones de afinidad, feeling.			
1	¿Me puedes narrar cómo se dan las relaciones laborales entre tus compañeros de trabajo?			
2	¿Qué experiencias tienes en tus relaciones laborales?			
3	¿Cómo se da el clima de respeto y cordialidad?			
	Relaciones positivas.			
4	¿Respetas y valoras la opinión de los demás?			
5	¿Tiene un comportamiento ético?			
	Relaciones negativas y deficientes.			
6	¿Cómo se maneja los conflictos?			
7	¿Resuelven en unión los problemas que suscitan durante el turno?			
	Relaciones Enfermero-Alumno.			
8	¿Existen oportunidades para el desarrollo profesional del personal de Enfermería y alumno?			

9	¿Maneja conflictos en un clima de respeto y cordialidad con el alumno?			
	Equidad-trato y actitud de acogida a nuevos enfermeros.			
10	¿Las enfermeras nuevas tienen oportunidades de participar en todos los eventos dentro del trabajo?			
	Etiquetar a los colegas de trabajo			
111	¿Cuándo se dirigen a usted utilizan un apodo (“la novata”, la “rubita”, la “mona”, la “niña”)?			
	Comunicación emisor/receptor con mensaje asertivo/negativo verbal o no verbal.			
12	¿Para comunicarse utilizan un lenguaje claro y apropiado con un buen tono de voz?			
13	¿Consideras que existe congruencia entre lo que demuestran con hechos, lo que dicen, y lo que hacen?			
14	¿Hacen gestos agradables/desagradables al interrelacionarse con Usted?			
II	CARACTERIZACIÓN DE LAS RELACIONES FUERA DE LA INSTITUCIÓN (EXTRALABORALES)			
	Capacidad y/o Imposibilidad de desconexión de las relaciones laborales en la vida personal de los enfermeros.			
15	¿Respeto la confidencialidad de sus colegas sobre situación particular (familiar y/o de salud) del mismo?			

Aprobado: Si () - No ().

Firma
DNI:



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUÁNUCO – PERÚ
ANEXO 5**



HOJA DE INSTRUCCIONES PARA LA EVALUACIÓN POR JUECES

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	APRECIACIÓN	INDICADOR
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	NO	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel		El ítem tiene una alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este
	3. Moderado nivel	SI	El ítem es relativamente importante
	4. Alto nivel		El ítem es muy relevante y debe ser incluido
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que están midiendo	1. No cumple con el criterio	NO	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel		El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión
	3. Moderado nivel	SI	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo
	4. Alto nivel		El ítem tiene relación lógica con la dimensión
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta.	1. No cumple con el criterio	NO	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión
	2. Bajo nivel		Los ítems miden algún aspecto de la dimensión pero no corresponden con la dimensión total
	3. Moderado nivel	SI	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente
	4. Alto nivel		Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, sus sintácticas y semánticas son adecuadas	1. No cumple con el criterio	NO	El ítem no es claro
	2. Bajo nivel		El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras que utilizan de acuerdo a su significado o por la ordenación de los mismos
	3. Moderado nivel	SI	Se requiere una modificación muy específica de algunos términos de ítem.
	4. Alto nivel		El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN
FACULTAD DE ENFERMERIA
DECANATO



ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE PRE GRADO

En la Plataforma Cisco Webex Meeting <https://unheval.webex.com/unheval/j.php?MTID=md85373fa633d2df987a70e859b235110>

Asignado a la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, siendo las 3.30 horas, del día 21 de mayo del 2021, ante los miembros integrantes del Jurado Calificador, nombrados mediante Oficio Múltiple N° 001-2020-UNHEVAL-D-FENF;

- | | |
|------------------------------------|------------|
| ✓ Dra. Rosalinda Ramírez Montaldo | PRESIDENTA |
| ✓ Dra. María Villavicencio Guardia | SECRETARIA |
| ✓ Mg. Tania Fernández Ginés | VOCAL |

El aspirante al Título de Licenciado en Enfermería Don: **Martines CHARRE REYES**, Bachiller en Enfermería; bajo la asesoría de la Dra. Silna Teresita VELA LÓPEZ (N° 0100-2020-UNHEVAL-D-FENF., del 26.JUN.2020); procedió la defensa de la tesis titulado: **SIGNIFICADOS ATRIBUIDOS A LAS RELACIONES INTERPERSONALES QUE VIVENCIAN LOS ENFERMEROS EN EL CONTEXTO LABORAL HOSPITAL PÚBLICO, HUÁNUCO - 2020**;

Finalizado el acto de sustentación, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación del aspirante al Título de Licenciado en Enfermería, teniendo presente los criterios siguientes:

- Presentación personal.
- Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis las observaciones siguientes:

Obteniendo en consecuencia la Nota de Dieciocho (18) equivalente a Muy Bueno por lo que se declara Aprobado
(Aprobado o desaprobado)

Con lo que se dio por concluido el acto de Sustentación de Tesis, en fe de lo cual firmamos la presente acta a las 5 pm horas del día 21 de mayo de 2021.

Dra. Rosalinda Ramírez Montaldo
PRESIDENTE

Dra. María Villavicencio Guardia
SECRETARIA

Mg. Tania Fernández Ginés
VOCAL

Deficiente (11, 12, 13)
Bueno (14, 15, 16)
Muy Bueno (17, 18)
Excelente (19, 20)



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZAN
FACULTAD DE ENFERMERIA
DECANATO



ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE PRE GRADO

En la Plataforma Cisco Webex Meeting <https://unheval.webex.com/unheval/j.php?MTID=md85373fa633d2df987a70e859b235110>

Asignado a la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, siendo las 3.30 horas, del día 21 de mayo del 2021, ante los miembros integrantes del Jurado Calificador, nombrados mediante Oficio Múltiple N° 001-2020-UNHEVAL-D-FENF;

- | | |
|------------------------------------|------------|
| ✓ Dra. Rosalinda Ramírez Montaldo | PRESIDENTA |
| ✓ Dra. María Villavicencio Guardia | SECRETARIA |
| ✓ Mg. Tania Fernández Ginés | VOCAL |

La aspirante al Título de Licenciada en Enfermería Doña: **Evangelina Beatriz PIMENTEL BETETA**, Bachiller en Enfermería; bajo la asesoría de la Dra. Silna Teresita VELA LÓPEZ (N° 0100-2020-UNHEVAL-D-FENF., del 26.JUN.2020); procedió la defensa de la tesis titulado: **SIGNIFICADOS ATRIBUIDOS A LAS RELACIONES INTERPERSONALES QUE VIVENCIAN LOS ENFERMEROS EN EL CONTEXTO LABORAL HOSPITAL PÚBLICO, HUÁNUCO - 2020**;

Finalizado el acto de sustentación, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación de la aspirante al Título de Licenciado en Enfermería, teniendo presente los criterios siguientes:

- e) Presentación personal.
- f) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- g) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- h) Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis las observaciones siguientes:

Obteniendo en consecuencia la Nota de Dieciocho (18) equivalente a Muy Bueno por lo que se declara Aprobado

(Aprobado o desaprobado)

Con lo que se dio por concluido el acto de Sustentación de Tesis, en fe de lo cual firmamos la presente acta a las 5 pm horas del día 21 de mayo de 2021.

Dra. Rosalinda Ramírez Montaldo
PRESIDENTE

Dra. María Villavicencio Guardia
SECRETARIA

Deficiente (11, 12, 13)
Bueno (14, 15, 16)

Mg. Tania Fernández Ginés
VOCAL



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZAN
FACULTAD DE ENFERMERIA
DECANATO



Muy Bueno (17, 18)
Excelente (19, 20)

ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE PRE GRADO

En la Plataforma Cisco Webex Meeting <https://unheval.webex.com/unheval/j.php?MTID=md85373fa633d2df987a70e859b235110>

Asignado a la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, siendolas 3.30 horas, del día 21 de mayo del 2021, ante los miembros integrantes del Jurado Calificador, nombrados mediante Oficio Múltiple N° 001-2020-UNHEVAL-D-FENF;

- ✓ Dra. Rosalinda Ramírez Montaldo PRESIDENTA
- ✓ Dra. María Villavicencio Guardia SECRETARIA
- ✓ Mg. Tania Fernández Ginés VOCAL

La aspirante al Título de Licenciada en Enfermería Doña: **Tania LORENZO QUISPE**, Bachiller en Enfermería; bajo la asesoría de la Dra. Silna Teresita VELA LÓPEZ (N° 0100-2020-UNHEVAL-D-FENF., del 26.JUN.2020); procedió la defensa de la tesis titulado: **SIGNIFICADOS ATRIBUIDOS A LAS RELACIONES INTERPERSONALES QUE VIVENCIAN LOS ENFERMEROS EN EL CONTEXTO LABORAL HOSPITAL PÚBLICO, HUÁNUCO - 2020**;

Finalizado el acto de sustentación, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación de la aspirante al Título de Licenciado en Enfermería, teniendo presente los criterios siguientes:

- i) Presentación personal.
- j) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- k) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- l) Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis las observaciones siguientes:

Obteniendo en consecuencia la Nota de Dieciocho (18) equivalente a Muy Bueno por lo que se declara Aprobado
(Aprobado o desaprobado)

Con lo que se dio por concluido el acto de Sustentación de Tesis, en fe de lo cual firmamos la presente acta a las 5 pm horas del día 21 de mayo de 2021.

Dra. Rosalinda Ramírez Montaldo
PRESIDENTE

Dra. María Villavicencio Guardia
SECRETARIA

Deficiente (11, 12, 13)
Bueno (14, 15, 16)

Mg. Tania Fernández Ginés
VOCAL

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN		REGLAMENTO DE REGISTRO DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR GRADOS ACÁDEMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES			
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN		RESPONSABLE DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UNHEVAL	VERSION	FECHA	PAGINA
		OFICINA DE BIBLIOTECA CENTRAL	0.1	19/06/2021	1 de 2

ANEXO 2

AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS ELECTRÓNICAS DE PREGRADO

1. IDENTIFICACIÓN PERSONAL (especificar los datos de los autores de la tesis)

Apellidos y Nombres: CHARRE REYES, MARTINES

DNI: 47331825

Correo electrónico: martinrfoch@gmail.com

Teléfonos: Casa _____ Celular 922984377 Oficina _____

Apellidos y Nombres: LORENZO QUISPE, TONIA

DNI: 47471988

Correo electrónico: tonialorenzo92@gmail.com

Teléfonos: Casa _____ Celular 9929522755 Oficina _____

Apellidos y Nombres: PIMENTEL BETETA, EVANGELINA BEATRIZ

DNI: 46590893

Correo electrónico: evangelinapimentelbeteta@gmail.com

Teléfonos: Casa _____ Celular 935394397 Oficina _____

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Pregrado	
Facultad de:	<u>Enfermería</u>
E. P. :	<u>Enfermería</u>

Título Profesional obtenido:

Licenciado en enfermería

Título de la tesis:

'Significados atribuidos a las relaciones interpersonales que vivencian los enfermeros en el contexto laboral Hospital público, Huánuco - 2020'

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN		REGLAMENTO DE REGISTRO DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR GRADOS ACÁDEMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES			
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN		RESPONSABLE DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UNHEVAL	VERSION	FECHA	PAGINA
		OFICINA DE BIBLIOTECA CENTRAL	0.1	19/06/2021	2 de 2

Tipo de acceso que autoriza(n) el (los) autor(es):

Marcar "X"	Categoría de Acceso	Descripción del Acceso
X	PÚBLICO	Es público y accesible al documento a texto completo por cualquier tipo de usuario que consulta el repositorio.
	RESTRINGIDO	Solo permite el acceso al registro del metadato con información básica, más no al texto completo

Al elegir la opción "Público", a través de la presente autorizo o autorizamos de manera gratuita al Repositorio Institucional – UNHEVAL, a publicar la versión electrónica de esta tesis en el Portal Web repositorio.unheval.edu.pe, por un plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita, pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla, siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente.

En caso haya(n) marcado la opción "Restringido", por favor detallar las razones por las que se eligió este tipo de acceso:

Asimismo, pedimos indicar el período de tiempo en que la tesis tendría el tipo de acceso restringido:

- () 1 año
- () 2 años
- () 3 años
- () 4 años

Luego del período señalado por usted(es), automáticamente la tesis pasará a ser de acceso público.

Fecha de firma: 18 Junio del 2021

Firma del autor y/o autores:



