



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Habilidades blandas y relaciones interpersonales en los enfermeros de centro quirúrgico de un hospital nacional, Lima, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Diaz Mendoza, Cyntia Pamela (orcid.org/0000-0002-8813-0699)

ASESORA:

Dra. Villanueva Figueroa, Rosa Elvira (orcid.org/0000-0002-3919-0185)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A nuestro creador, por ser mi fortaleza.

A mis padres, por ser mis guías y
modelo a seguir.

A mi compañero de vida, Giancarlo y mi
pequeño Santiago que aun desde mi
vientre es mi más grande motivación.

Agradecimiento

A la Universidad Cesar Vallejo, por ser un medio para el logro de una meta más en mi vida.

A mi querido hospital, especialmente a mis compañeras de centro quirúrgico, por su participación en el presente estudio.

A mi asesora, por su guía y paciencia en cada paso de la presente investigación.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	17
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	17
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra y muestreo	20
3.4. Instrumentos y técnicas de recolección de datos	21
3.5 Procedimientos	22
3.6 Método de análisis de datos	22
3.7 Aspectos éticos.....	22
IV. RESULTADOS.....	24
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES	41
VII. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS.....	43
ANEXOS	51

Índice de tablas

Tabla 1	Habilidades blandas en los enfermeros de centro quirúrgico	24
Tabla 2	Relaciones interpersonales en los enfermeros de centro quirúrgico	25
Tabla 3	Relación entre habilidades blandas y relaciones interpersonales en los enfermeros de centro quirúrgico	26
Tabla 4	Relación entre trabajo en equipo y relaciones interpersonales en los enfermeros de centro quirúrgico	27
Tabla 5	Relación entre comunicación asertiva y relaciones interpersonales en los enfermeros de centro quirúrgico	28
Tabla 6	Relación entre liderazgo y relaciones interpersonales en los enfermeros de centro quirúrgico	29
Tabla 7	Prueba de Kolmogorov - Smirnov	30
Tabla 8	Correlación entre habilidades blandas y relaciones interpersonales	31
Tabla 9	Correlación entre trabajo en equipo y relaciones interpersonales	32
Tabla 10	Correlación entre comunicación asertiva y relaciones interpersonales	33
Tabla 11	Correlación entre liderazgo y relaciones interpersonales	34

Índice de figuras

Figura 1	Diagrama de diseño de investigación	17
Figura 2	Descripción de los niveles de habilidades blandas	24
Figura 3	Descripción de los niveles de relaciones interpersonales	25
Figura 4	Relación entre habilidades blandas y relaciones interpersonales	26
Figura 5	Relación entre trabajo en equipo y relaciones interpersonales	27
Figura 6	Relación entre comunicación asertiva y relaciones interpersonales	28
Figura 7	Relación entre liderazgo y relaciones interpersonales	29

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general: Determinar la relación de las habilidades blandas y las relaciones interpersonales en los enfermeros de centro quirúrgico de un hospital nacional, Lima, 2021. La metodología tuvo un enfoque cuantitativo de tipo aplicativo, diseño no experimental, nivel descriptivo correlacional, lo que permitió establecer la relación entre las dos variables de estudio. La población estuvo constituida por 102 enfermeros que trabajan en el área de centro quirúrgico, la muestra se determinó mediante un muestreo aleatorio simple, siendo un total de 86 enfermeros. Para recolectar los datos se usó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, para ambas variables: habilidades blandas y relaciones interpersonales, el cuestionario consto de 18 ítems cada uno. En el procesamiento de datos se utilizó la estadística descriptiva e inferencial. En la estadística inferencial, se usó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov donde $p < 0.05$ siendo la distribución para ambas variables no normal, por lo tanto, se utilizó la prueba estadística no paramétrica Rho de Serman, que arrojó un coeficiente de correlación con un valor de 0.729, concluyendo que entre las variables habilidades blandas y relaciones interpersonales existe una correlación positiva alta.

Palabras clave: Habilidades blandas, relaciones interpersonales, enfermeros, centro quirúrgico.

Abstract

The present research had as general objective: to determine the relationship of soft skills and interpersonal relationships in nurses at the surgical center of a national hospital, Lima, 2021. The methodology had a quantitative approach of applied type, non-experimental design, descriptive level correlational, which will allow establishing the relationship between the two study variables. The population consisted of 102 nurses who work in the surgical center area; the sample was determined by simple random sampling, with a total of 86 nurses. To collect the data, the survey was used as a technique and the questionnaire as an instrument, for both variables: soft skills and interpersonal relationships, the questionnaire consisted of 18 items each. Descriptive and inferential statistics were used in data processing. The Kolmogorov-Smirnov test where $p < 0.05$ concluding that the alternative hypothesis (H1) is accepted, the distribution for both variables being non-normal, therefore, we used the non-parametric Spearman Rho statistical test, which yielded a coefficient correlation with a value of 0.729, concluding that there is a high positive correlation between the soft skills and interpersonal relationships variables.

Keywords: Soft skills, interpersonal relationships, nurses, surgery center.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad se considera de suma importancia para nuestra vida personal y laboral el desarrollo de habilidades blandas, consideradas como competencias personales que permiten incentivar y reforzar las relaciones interpersonales. Las habilidades blandas pueden adquirirse a lo largo de nuestra formación, mediante la interacción social y nos muestran como una persona se desenvuelve con los demás. Es así, que la falta de habilidades blandas como: una escucha activa, empatía, asertividad, trabajo bajo presión repercuten en unas malas relaciones interpersonales en el ámbito laboral. (Mujica, 2015).

A nivel internacional en Chile, a nivel curricular, en los alumnos de pregrado la adquisición de habilidades blandas es mínima, repercutiendo en su desempeño futuro en sus centros laborales, ya que estas habilidades son consideradas esenciales del siglo XXI. No se adquieren en el ámbito académico y no son obligatorias (pero sí deseables) para el desempeño de un trabajo en concreto. (Diaz et ál. 2020), contribuyen a las habilidades duras, pueden mejorar el desempeño laboral, las perspectivas de carrera y las relaciones individuales. (Guerra ,2019).

En la Universidad de Stanford, también abordan la problemática de la falta de desarrollo de estas habilidades en el campo educativo, resaltando la importancia de potenciarlas, ya que el éxito de los profesionales depende que desarrollen sus habilidades blandas en un 85% y solo el 15% está relacionado a conocimientos teóricos adquiridos a lo largo del tiempo de su formación académica. (Buhler, 2001). “Las relaciones interpersonales en los centros de trabajo son primordiales para el logro de objetivos, potenciando recursos y capacidades de su personal”. (Paredes,2015).

En el Perú, también se refleja esta problemática del no desarrollo de habilidades blandas en la formación académica, repercutiendo en malas relaciones interpersonales. En el ámbito laboral analizando sus repercusiones, del total de enfermeros que trabajan en el Hospital Gustavo Lanatta Luján, solo 21.6% presenta un nivel bueno de habilidades blandas. Poniéndose en evidencia que aún hay mucho por trabajar en potenciar las habilidades blandas en el personal de

enfermería, área muchas veces olvidada en los planes de capacitación anuales. (Astochado,2019).

En el ámbito local se observó que, en la especialidad de centro quirúrgico de un hospital nacional, por parte del personal de enfermería la falta de habilidades blandas como: trabajo en equipo, comunicación asertiva y liderazgo conllevando a unas malas relaciones interpersonales repercutiendo en aumento del estrés y un mal clima laboral.

Debido a la realidad problemática mencionada se planteó como problema general: ¿Cuál es la relación de las habilidades blandas y las relaciones interpersonales en los enfermeros de centro quirúrgico de un hospital nacional, Lima, 2021?. Y como problemas específicos: ¿Cuál es la relación del trabajo en equipo en las relaciones interpersonales en los enfermeros de centro quirúrgico de un hospital nacional, Lima, 2021?, ¿Cuál es la relación de la comunicación asertiva en las relaciones interpersonales en los enfermeros de centro quirúrgico de un hospital nacional, Lima, 2021? ¿Cuál es la relación del liderazgo en las relaciones interpersonales en los enfermeros de centro quirúrgico de un hospital nacional, Lima, 2021?

La justificación teórica, se basó en que, los resultados obtenidos y teorías abordadas enriquecieron el marco teórico existente para ambas variables. Además de contrastar los modelos teóricos con la realidad de los enfermeros de centro quirúrgico. Con respecto a la justificación práctica, se generó un aporte directo a la problemática encontrada en los enfermeros de centro quirúrgico respecto a las habilidades blandas y relaciones interpersonales. Se justifica porque las habilidades blandas pueden adquirirse a lo largo de nuestra formación y potenciarse, mediante la interacción social y nos muestran como una persona se relaciona con los demás. Desarrollarlas son importantes en la actualidad para que los enfermeros mejoren su empatía, humanización, tolerancia, respeto y una interacción pacífica con sus pares. Con unas buenas relaciones interpersonales, se logrará mayor facilidad en el cumplimiento de objetivos de centro quirúrgico, siendo el mayor beneficiado el paciente.

El objetivo general: Determinar la relación de las habilidades blandas y las relaciones interpersonales en los enfermeros de centro quirúrgico de un hospital nacional, Lima, 2021. Objetivos Específicos: (i) Establecer la relación del trabajo en equipo en las relaciones interpersonales en los enfermeros de centro quirúrgico de un hospital nacional, Lima, 2021. (ii) Determinar la relación de la comunicación asertiva en las relaciones interpersonales en los enfermeros de centro quirúrgico de un hospital nacional, Lima, 2021. (iii) Determinar la relación del liderazgo en las relaciones interpersonales en los enfermeros de centro quirúrgico de un hospital nacional, Lima, 2021.

Ante lo cual planteó la siguiente hipótesis general: H0, Las habilidades blandas no se relacionarían significativamente con las relaciones interpersonales en los enfermeros de centro quirúrgico de un hospital nacional, Lima, 2021. H1, Las habilidades blandas se relacionarían significativamente con las relaciones interpersonales en los enfermeros de centro quirúrgico de un hospital nacional, Lima, 2021. Y las hipótesis específicas: El trabajo en equipo se relacionaría significativamente con las relaciones interpersonales en los enfermeros de centro quirúrgico de un hospital nacional, Lima, 2021. La comunicación asertiva se relacionaría significativamente con las relaciones interpersonales en los enfermeros de centro quirúrgico de un hospital nacional, Lima, 2021 y el liderazgo se relacionaría significativamente con las relaciones interpersonales en los enfermeros de centro quirúrgico de un hospital nacional, Lima, 2021.

Esta investigación busca trascender en los cuidados del personal enfermería, por ello es importante el estudio de las habilidades blandas y las relaciones interpersonales en los enfermeros de centro quirúrgico de un hospital nacional, Lima, 2021 para una intervención oportuna por la jefatura quirúrgica. "Adquirir habilidades blandas para perfeccionar las relaciones interpersonales entre los enfermeros de centro quirúrgico".

II. MARCO TEÓRICO

Dentro de las investigaciones internacionales tenemos: Espinoza y Gallegos (2020), en su estudio titulado: *Habilidades blandas y su significación de aplicación en el entorno de trabajo: perspectiva de alumnos de una universidad privada en Ecuador, 2020*. Cuyo objetivo fue entender el valor de las habilidades blandas en los centros de trabajo. Metodología descriptiva, correlacional de corte transversal. Aplicaron una encuesta a 217 alumnos, concluyendo: Del total de encuestados 64.5% refiere conocer que son las habilidades blandas, mientras que un 35.5% refiere no conocerlas. Las habilidades blandas que creen más importantes: Liderazgo con 59%, comunicación 49%, resolución de problemas 47% y trabajo en equipo con 43%. El aporte de este estudio resaltó que se debe poner mayor énfasis en las universidades en potenciar las habilidades blandas de los alumnos para que se enfrenten al ámbito laboral con un control de sus emociones.

Quesada (2019). En su investigación: *Habilidades blandas para perfeccionar la interrelación en los líderes gerenciales en un hospital de Madrid*. Su objetivo fue: Establecer el influjo de las habilidades blandas en la interrelación del líder gerencial con sus trabajadores. La metodología fue aplicada, a través de una encuesta de liderazgo y dirección. Concluyendo: En cuanto a la habilidad de liderazgo, 13.3% considera ser líder innato, 66.7% considera tener potencial para mejorar su liderazgo y 20% considera no ser líder. En cuanto al trabajo en equipo, 20% refiere que trabaja en equipo, 60 % refiere que puede mejorar su trabajo en equipo y un 20% considera que tienen que trabajar en desarrollar esta habilidad. El estudio resaltó el impacto de potenciar las habilidades blandas en la formación de líderes quienes pueden solucionar dificultades y llevar a cabo tareas sin una supervisión, logrando cumplir los objetivos de forma independiente.

Cordero et ál. (2019). Realizaron su investigación titulada: *Dimensiones de las relaciones interpersonal del enfermero en un hospital de segundo nivel*. Su objetivo fue explicar las dimensiones de las relaciones interpersonales de los enfermeros de un hospital de segundo nivel. Metodología descriptiva, transversal. Aplicaron un cuestionario a 75 enfermeros. Concluyeron: Que del total de enfermeros encuestados un 24.3% presento relaciones interpersonales buenas,

54.7% regulares y 24.3% fueron malas. En la dimensión comunicación fue mala en un 46.7%, regular en 37.3% y buenas solo un 16%. En el trabajo en equipo fue mala en 21.3%, regular en 61.3% y buena solo en 17.3%. El aporte de la presente investigación dejó un marco teórico para en base a estos datos aplicar planes de mejora para el profesional de enfermería mejorando sus relaciones interpersonales.

López (2018). En su investigación: Relaciones interpersonales relevantes en el liderazgo de los supervisores de enfermería. Su objetivo fue, verificar que la calidad de las relaciones interpersonales entre supervisores y enfermeros se relacionan con efectos positivos para el centro laboral. Metodología: Descriptiva transversal, con una población constituida por supervisoras y enfermeras de nueve centros hospitalarios de Aragón. Mediante la aplicación de un cuestionario. Concluyendo: Que existe un valor moderado entre las relaciones interpersonales de enfermeras y supervisoras de los hospitales de Aragón. Las relaciones que obtuvieron mayor grado fueron: compromiso y satisfacción

Mindiola y Tambo (2017). En su investigación: Relaciones interpersonales en los enfermeros y su influjo *en el cuidado al paciente en un Hospital de Daule*. Su objetivo fue: Determinar la influencia de las relaciones interpersonales entre enfermeros y la atención que brindan a los pacientes. Metodología: Cuantitativa, descriptiva y transversal. Con una muestra de 100 pacientes y 30 enfermeros. Concluyendo: Que solo un 44% del total de enfermeros encuestados refiere que existe respeto entre colegas, 54% indica que el estrés repercute en las relaciones interpersonales y solo un 47% de los pacientes encuestados refiere un buen trato por parte del personal de enfermería.

Dentro de las investigaciones nacionales tenemos: Luna y Silva (2020). Realizó una investigación titulada: *Habilidades blandas y su relación con la productividad en el personal del área de caja de Plaza Vea, Trujillo, 2020*. Con el objetivo de establecer la relación entre las habilidades blandas y la producción. Metodología: Transversal, descriptiva, correlacional. El instrumento un cuestionario aplicado a 84 trabajadores. Llegando a las siguientes conclusiones: Con la prueba Chi cuadrado ($p: 0.003$), concluyó que existe relación entre el alto nivel de habilidades blandas y una alta productividad humana, un 86.90% de los trabajadores posee un nivel alto

de habilidades blandas y un 84.52% dispone un nivel alto en producción. Encontrándose una relación directa. El aporte de la presente investigación permitió identificar habilidades blandas que repercuten en el rendimiento humana pudiendo ampliar con esta información conocimientos acerca de la variable de estudio.

Astochado (2019). En su investigación: *Habilidades blandas y calidad de atención en un hospital de Bagua, 2019*. Su objetivo: Saber la relación entre las habilidades blandas y la calidad de atención en el Hospital de Bagua. Metodología descriptiva, no experimental, correlacional. Muestra conformada por 144 colaboradores, a quienes se les realizó una encuesta. Llegaron a las siguientes conclusiones: Spearman arrojó un valor de (0.746), existiendo correlación entre ambas variables. En cuanto al porcentaje de habilidades blandas en el personal 44.4% presento nivel bajo, 34.0% nivel medio y solo 21.6% nivel alto. En cuanto a la habilidad blanda de comunicación, 50.7% presenta nivel bajo, 31.3% nivel medio y solo 18. % nivel alto. En la habilidad blanda trabajo en equipo, 47.9% presenta nivel bajo, 32.6% nivel medio y solo 19.5% nivel alto.

Castillo (2019). En su investigación: *Habilidades blandas y rendimiento laboral en la Municipalidad de Pomahuaca, Jaén*. Su objetivo fue, establecer la relación entre las habilidades blandas y el rendimiento laboral en la municipalidad de Pomahuaca. La metodología fue correlacional no experimental. Cuya población fue de 44 integrantes, a los cuales se les aplicó un test validado por expertos. Obteniendo: 56,82% presenta nivel bajo en el ítem liderazgo, 52,27% presenta nivel bajo en el ítem comunicación y finalmente en el ítem trabajo en equipo un 54, 55% también presentan un nivel bajo. Además, concluyeron que existe una estrecha relación entre ambas variables. Este estudio aportó en concientizar al personal de la municipalidad de Pomahuaca para mejorar sus habilidades blandas repercutiendo estas directamente en su desempeño laboral.

Castro (2019). En su investigación titulada: *Taller de habilidades blandas para mejorar el desempeño docente de una institución educativa del Guayas 2019* Su objetivo fue determinar cómo repercute la realización del taller de habilidades blandas abocado al desempeño laboral de los docentes. Metodología cuantitativa, hipotética deductiva. Se intervino aplicando un pre y post test con un grupo control.

Concluyendo: El taller de habilidades blandas influye en gran proporción en la mejora del desempeño de los docentes. En cuanto a la capacitación en habilidades blandas en el pre test un 76% informo que no recibe capacitación casi nunca y el 24% refiere que nunca. En cuanto al post test relacionado a la variable relaciones interpersonales el 39% siempre las aplica, un 51% casi siempre y solo el 10 % algunas veces.

Aquino (2017). En su investigación titulada: *Relaciones interpersonales del profesional de enfermería y cuidado humanizado al paciente en los servicios de hospitalización del Hospital Nacional San Bartolomé Lima 2017*. Objetivo: Determinar las relaciones interpersonales de los enfermeros y el nivel de cuidado humanizado al paciente en los servicios de hospitalización. La metodología fue descriptiva, no experimental, transversal y la muestra la conformaron 40 enfermeros y 40 padres cuyos hijos se encontraban hospitalizados. Para recoger los datos se utilizó dos cuestionarios. Concluyó: que solo el 55% del personal de enfermería tenía relaciones interpersonales adecuadas y el 45% relaciones interpersonales inadecuadas. Además, solo el 55% refiere tener un trato adecuado con sus colegas de enfermería. Estos resultados permitirán analizar cómo mejorar las relaciones interpersonales en los enfermeros par que repercutan en un cuidado de calidad en los pacientes.

A continuación, se presentan los fundamentos sobre teorías y enfoques conceptuales de las variables: Habilidades blandas y relaciones interpersonales.

Las teorías, por la naturaleza de nuestra investigación se desarrolló en base a dos grandes teóricas de enfermería como son Hildegard Peplau y Calista Roy. Peplau se basó en las ciencias biológicas y conductuales, para desarrollar su modelo y teoría de relaciones interpersonales, permitiendo que la enfermera no solo se enfoque en la enfermedad de los pacientes, sino que incorpore un aspecto psicológico en su quehacer diario. Refiere que unas buenas relaciones interpersonales tienen un fin terapéutico e influyen en el comportamiento de la enfermera con sus colegas y pacientes. (Villaseñor et ál. 2019).

Para Calista Roy, en su teoría del modelo de adaptación, nos dice que la enfermera debe brindar su cuidado como un sistema, donde un conjunto de partes va a

funcionar interdependientemente para el logro de un objetivo. Refiere el nivel de adaptación que debe poseer toda enfermera, ya que en su ámbito laboral está expuesta a cambios constantes provocados por diversos estímulos. Para afrontar estos cambios Roy nos habla de dos mecanismos de afrontamiento: Primero los mecanismos innatos, que son los que poseemos genéticamente y generan una respuesta automática. Segundo los mecanismos adquiridos, que se desarrollan con el aprendizaje y experiencias. (Díaz et ál. 2002).

En cuanto a la primera variable “Habilidades blandas o soft skills”, tiene su origen en 1972, donde este término fue utilizado por primera vez por el psicólogo Nicholas Humphrey para referirse que las mejores tropas del ejército de los Estados Unidos no eran las que sabían utilizar mejor las maquinarias sino eran las que poseían otras habilidades desarrolladas como: comunicación, trabajo en equipo, y liderazgo. A estos conjuntos de habilidades Humphrey las denominó: habilidades blandas, permitiendo el éxito de los equipos en las batallas. Posteriormente en 1987 David McClelland realiza estudios sobre que orienta y determinan el desarrollo de habilidades blandas basadas en motivación por: logro, poder y afiliación. (Guerra, 2019).

Goleman et ál. (2005). Define las habilidades blandas como un talento de vincularse con otras personas, a través de la socialización, mejorando la capacidad de encontrar satisfacción en el entorno personal y el área de trabajo. Ortega (2015). Las habilidades blandas nos permitirán tomar una decisión de forma independiente, sobrellevar las emociones, conseguir los objetivos y afrontar particularidades desfavorables de un modo ingenioso y beneficioso. Bottcher (2016), refiere que las habilidades blandas son aptitudes y atributos que integran a la persona y muestran su nivel de inteligencia emocional, generando un mejor desenvolvimiento en el ámbito laboral. Díaz et ál. (2020), refieren que las habilidades blandas se tratan de cualidades, atributos y capacidades comunicativas que, según la literatura, no se adquieren en el ámbito académico y no son obligatorias, pero sí deseables, para el desempeño de un trabajo en concreto.

Las organizaciones requieren personal no solo con formación académica, sino que posean habilidades como: tolerancia, paciencia, adaptación rápida a los

cambios, tolerancia al estrés y comunicarse. Ante la interrogante si las habilidades blandas pueden aprenderse, la respuesta es afirmativa, sin duda diferirá de una persona a otra, pero se podrán desarrollar hasta un grado aceptable. (Esquén, 2017),

Brungardt (2011), Es así que el uso de habilidades blandas en los enfermeros además de sus habilidades duras, permitirá mejorar el trabajo en equipo, controlar sus emociones, mejorado su comunicación asertiva siendo el mayor beneficiado el paciente quirúrgico quien referirá un mayor nivel de satisfacción. Lo mencionado es reforzado por Lagos y sus colaboradores, quienes refieren que las habilidades blandas son capacidades y destrezas necesarias para desarrollar de forma efectiva las tareas designadas marcando una gran diferencia en el servicio brindado. Además, este desarrollo de habilidades blandas contribuye a reforzar la confianza en el ámbito laboral, aumento del respeto hacia los demás y permite un apoyo mutuo entre trabajadores. (Lagos et ál. 2020)

Expertos en humanización en salud nos dicen que las habilidades basadas en sentimientos son raramente enseñadas en las escuelas. Humanizar el mundo de la salud no solo recae en el desarrollo de programas, sino que se busca potenciar los valores, manejo de la frustración. Humanizar en salud requiere una intervención global y holística en los trabajadores de la salud, con una combinación de la ciencia y el humanismo para afrontar los cambios y retos de este nuevo siglo. El cuidado que brinda los enfermeros de centro quirúrgico no está solo relacionado al cuidado que brinda a personas vulnerables, sino que se pueden potenciar con un cuidado amable, empático, con comunicación asertiva, que están vinculado con las habilidades blandas. (Bermejo y Villacieros 2016).

En Madrid, se ha desarrollado el centro de simulación IDHEA, “Un quirófano que te pone a prueba”, en el centro Hospitalario universitario Alcorcón. Centro de simulación que busca no solo desarrollar las habilidades técnicas ante situaciones de estrés en el quirófano, sino que busca potenciar las habilidades no técnicas o blandas como: trabajo en equipo, comunicación asertiva y liderazgo. Las cuales formaran las dimensiones a tratar en esta tesis.

La importancia del desarrollo de habilidades blandas también se ve reflejado en el Código de Ética y Deontología de Enfermería, en el Capítulo IV: La Enfermera (o) debe valorar a sus compañeros como personas y profesionales, incentivando a su crecimiento tanto en el campo científico, ético como personal. Motivando su desarrollo científico, personal, socio cultural, y ético. Para ello sus relaciones interpersonales debe sostenerlas con claridad y franqueza.

La Enfermera(o) debe ayudar a sus colegas a superar los inconvenientes que obstaculizan en el ejercicio profesional, con críticas constructivas, sugerencias, recomendaciones que mejoren su trabajo de forma respetuosa favoreciendo un clima laboral. Para las habilidades blandas se han considerado en sus dimensiones: trabajo en equipo, comunicación asertiva y liderazgo.

Abordando la primera dimensión de habilidades blandas tenemos a Buss et ál. (2010). Nos refiere que para hablar del trabajo en equipo en enfermería nos tenemos que remontar a inicio del capitalismo, cuya estrategia es la competitividad y el individualismo por sobre salir de cada persona en el trabajo, extendiéndose en todos los ámbitos laborales. Esta realidad no es ajena al trabajo de enfermería, donde en ocasiones se evidencia crisis y distorsiones en el trabajo enfermero sumado a la sobrecarga del trabajo, la presión, el estrés. Una ausencia de modelos y estrategias en teóricos enfermeros para lograr un trabajo de equipo, con el fin de lograr un ambiente laboral agradable disminuyendo el desgaste físico y mental, logrando una superación individual y colectiva. Refiere que, para mejorar el trabajo en equipo, se deben realizar reuniones que permitan dar a conocer propuestas y opiniones que serán incluidas en el equipo.

Giraldo et ál. (2019). El trabajo en equipo genera mejoras individuales y en la organización, generando mejoras en la asistencia de algún servicio, mejorando los estándares de calidad en la atención. Para estos logros es muy importante la cooperación y el aporte de todos los miembros del equipo de , con el objetivo de poner en manos de los clientes un producto en buen estado y a tiempo. Argyle (2013). Define a la cooperación como la realización de tareas de manera conjunta para el cumplir objetivos comunes.

La capacidad de resolver un problema en equipo es superior a hacerlo de forma individual, sobre todo si son de alta complejidad. No confundir el hecho de “trabajar juntos” con “trabajar en equipo”. La Real Academia Española conceptualiza al trabajo en equipo como un grupo de personas organizadas para un servicio o una investigación, concepto referido como limitado por Ander, quien define al trabajo en equipo como un conjunto de personas que poseen conocimientos y habilidades que son complementarias para el logro de sus objetivos. (Ander et ál. 2001).

En relación al trabajo en equipo los profesionales de enfermería conocen la importancia del trabajo en equipo, pero por factores como el egoísmo, la alta rotación del personal, tiempo escaso para reuniones y falta de líderes no se fomenta el trabajo en equipo. Un trabajo colectivo de enfermería actúa como un facilitador de los profesionales y mejora la satisfacción en el ambiente laboral. (Thofehrn, 2014).

La segunda dimensión de habilidades blandas es la comunicación “Es un trueque de referencias entre un emisor y un receptor, que opina este intercambio como un alcance común entre dos partes. Se requieren un mínimo de dos personas en un mismo tiempo donde cada una dona algo a la otra”. (Musitu, 1996).

Rengifo (2014). La comunicación nos permite intercambiar ideas, conocimientos, emociones que nos relacionan con los otros seres humanos. Una comunicación asertiva permite en el ámbito laboral mejorar el potencial de cada persona empoderándolo, enriqueciendo el conocimiento y facilitando el intercambio cultural y social. La asertividad es un valor agregado que unido a la comunicación hace que esta sea efectiva, confiable. Una comunicación asertiva debe ser clara, efectiva y debe permitir reconocer las virtudes y defectos. Dean y East (2019), La competencia de usar la habilidad blanda de comunicación es esencial para que los trabajadores comprendan a los demás miembros.

Riso (2002). La comunicación es una habilidad que se adquiere, trabajando en ella puede ser modificable. Existen elementos verbales y no verbales que influyen en la comunicación como: postura, gestos, tono de la voz, la mirada. Una persona que aplica una comunicación asertiva se expresa sus ideas y sentimientos

defendiendo sus ideologías y respetando la de los demás. Corrales et ál. (2017). Capacidad de manifestarse verbalmente en forma apropiada socialmente aceptada. Por lo tanto, una comunicación asertiva, es una fortaleza que permitirá mejorar las relaciones interpersonales logrando los objetivos laborales.

La comunicación se puede mejorar si el enfermero como líder de su equipo se torna humilde y desprendido actuando de forma igualitaria con todos los miembros de su equipo de trabajo. Una comunicación asertiva, puede prevenir conflictos interpersonales entre los miembros del equipo. (Buss et ál. 2010).

Como ultima dimensión de habilidades blandas tenemos el liderazgo, Friedman (2010). Un liderazgo total se logra cuando en el ámbito del trabajo, familiar, social uno se comporta de la misma manera que en el ámbito personal, un buen líder siempre es coherente con sus acciones. En la actualidad no solo se necesita un líder de negocios, si no en un aspecto integral de las personas. Un buen líder genera cambios que sean permanentes y sostenibles. El liderazgo no solo es visto como una peculiaridad individual, busca integrar a los seguidores de manera estratégica. Un buen líder logra influir en su grupo, impulsa su creatividad y desarrolla sus habilidades para alcanzar las metas específicas. (Aguirre et ál. 2017).

Una actitud de liderazgo influye en sus seguidores, y puedo influenciar en el éxito o fracaso. El liderazgo puede ser aprendido y desarrollado, el liderazgo es fundamental tanto para el desarrollo personal como el desarrollo laboral. (Kechagias, 2011)

Seo y Price (2003). Refieren que en las instituciones de salud hasta la actualidad prevalece las estructuras piramidales donde todo el poder y decisiones recae solo en las altas jefaturas y gerencias, siendo desarrollado el liderazgo solo en estas esferas. Ante lo cual debe establecerse una gestión de cambio para el desarrollo de liderazgo en todos los miembros de la organización. Lau y Liden (2008), refieren que existen amplias investigaciones que sustentan que el liderazgo interviene altamente en el comportamiento de los trabajadores.

Kouzes y Posner (2001). Determinan cinco comportamientos que debe desarrollar todo líder, que son observables:

- Desafiar proceso; un líder se responsabiliza por los procesos, asume los riesgos gerenciales y operativos.
- Comparte su visión; socializa los escenarios futuros posibles a suceder e implementar.
- Confianza para la actuación de los demás; delega funciones, involucra a todos en la toma de decisiones, lo que incita a sus seguidores de manera proactiva.
- Modelo a seguir; debe tener un alto rango de valores morales y profesionales. Dirige con el ejemplo.
- Proporciona aliento; reconoce de modo público los aciertos, contribuciones y méritos realizados por el equipo.

Un líder debe reflejar estabilidad emocional, ante una situación tensa no entrar en un estallido emocional, debe mantener la calma, y establecer un diálogo sobre el conflicto para hallar una solución pronta. (Heckman ,2012),

En cuanto a las relaciones interpersonales se originan con el desarrollo de las ciencias humanísticas y el desarrollo de la psicología social moderna elaborada por Kurt Lewin en 1935, quien refiere que no se puede conocer cómo se comporta el ser humano fuera de su entorno común. Las relaciones interpersonales “Comprenden, una figura elemental y necesario en nuestra vida diaria, permitiendo no solo lograr ciertas metas si no un fin en sí mismo” Unas buenas relaciones interpersonales pueden añadir y potenciar la eficacia y eficiencia del trabajador aumentando la productividad. (Monjas, 1998).

Maslow (1991). Menciona que las relaciones interpersonales son una necesidad básica para las personas y se crea en las interacciones sociales, clasifica las necesidades básicas en necesidades fisiológicas (beber, comer, respirar y dormir) y necesidades afectivas (pertenencia al grupo, contacto físico e intimidad). La investigación se centró en las necesidades afectivas, ya que la ausencia de ellas generaría un aislamiento social repercutiendo en las relaciones interpersonales:

Necesidad de contacto físico: Es primordial desde la niñez, para lograr un estímulo sensorial, y satisfacer las necesidades afectivas. A medida que crecemos esta necesidad pierde valor, pero no importancia. Todos necesitamos del contacto físico sobre todo cuando nos sentimos indefensos.

Necesidad de intimidad: Satisfacer esta necesidad nos brinda seguridad, se inicia en el seno familiar. El primer sentimiento de intimidad se da con la madre, luego con otros miembros de la familia y finalmente en la sociedad con los amigos. En la actualidad estas relaciones de intimidad se van perdiendo desde la adolescencia debido al preferir el aislamiento dando prioridad a las tecnologías.

Necesidad de pertenecer a un grupo: En la familia se forma el primer grupo de pertenencia y el que tiene más influencia en nuestra forma de relacionarnos. Las habilidades que adquirimos en nuestro seno familiar son repetidas cuando nos incorporamos a otros grupos sociales. Pertenecer a un grupo nos brinda seguridad y nos ayuda a enfrentar mejor los retos.

Las relaciones interpersonales en el centro de trabajo, se establecen entre trabajadores, supervisores, gerentes; donde prima valores como el respeto, solidaridad, responsabilidad. Esto para lograr objetivos establecidos de manera grupal. “Número de personas con interacción, se distinguen como miembros del mismo, teniendo una meta en común”. Certo (2001). Un elemento esencial para el crecimiento de las relaciones interpersonales en las organizaciones es la confianza, Colquitt refiere que existen tres componentes para generarla y son: confiabilidad, integridad y humanidad. Recalcando que cada uno de este elemento tiene una relación alta para generar confianza. Colquitt et ál. (2007). Además, se puede hacer referencia a la investigación de Edwards et ál. (2009), quienes concluyeron que existe una influencia positiva entre la confianza en las relaciones interpersonales y satisfacción laboral.

Chiaburu y Harrison (2008). En la actualidad la nueva gestión organizacional propone que las tareas de los colaboradores sean interdependientes, con lo que cada vez toma más significancia las relaciones interpersonales entre los colaboradores. Las nuevas reformas de salud también están incluyendo estos cambios en gestión.

Una enfermera necesita un conocimiento teórico y uno adquirido en la práctica a través de la experiencia, considerados como habilidades iniciales (ciencias biológicas, sociales, psicológicas), siendo estas incompletas. La enfermera necesita identificar sus fortalezas y debilidades que le permitan un desarrollo integral y una auténtica relación interpersonal con sus compañeros. Una enfermera experta debe tener una sólida formación teórica y práctica y haber trabajado sobre el desarrollo de sus habilidades. Ante lo descrito el Comité Nacional de salud mental (MINSAL) (2004). Recalca la importancia de incluir estrategias de soporte de emociones para los profesionales de salud que les permita un mejor manejo de situaciones de estrés. Nos refieren que las relaciones interpersonales pueden ser: positivas o negativas. (González, 2007).

Relaciones interpersonales positivas: Hay un clima de seguridad y se logra hermanar los conflictos. Generando que los trabajadores se sientan parte del equipo, autodisciplina realizan con esmero su trabajo sin necesidad de una supervisión constante, las relaciones entre sus equipos se basan en valores, lealtad y finalmente se visibiliza un grupo de trabajo homogéneo con equidad en su comportamiento.

Relaciones interpersonales negativas: Cuando entre los miembros de organización prevalece los celos, resentimientos, antivalores. Esto genera aumento de enemistades, inseguridad, irritabilidad, aumento de errores evidenciándose en reducción en la producción y eficacia. Además de verse reflejadas en la desmotivación, disminución de la autoestima, estrés laboral y aumento de incremento de incidentes laborales.

Se incluyen las siguientes dimensiones en la variable relaciones interpersonales en la teoría desarrollada por Fritzen. Como primera dimensión tenemos la inclusión necesidad de ser aceptados los seres humanos buscan integrarse, sentirse valorados por los que integran su entorno. Asociarse, interactuar y comunicarse con las personas. Unas buenas relaciones interpersonales nos ayudan a interaccionarnos con mayor facilidad en la sociedad, sentirnos integrados e incluidos aumentara en las personas la confianza y seguridad durante toda su vida. Dentro de la inclusión tenemos que desarrollar la aceptación, relacionada a tolerar

situaciones, pero encaminándolas hacia una respuesta de acción. La aceptación nos permite comprender la realidad tal como es y no como quisiéramos que fuera, mejorando las relaciones interpersonales ya que se favorece la empatía y la con otras personas y con uno mismo. Asimismo, el ser humano para sentirse incluido necesita participar en actividades sociales ya que es considerado un ser netamente social y cultural. A través de la socialización aprende y adopta valores y normas de la sociedad como: normas y costumbres que se fortalecen durante todos los ciclos de vida. (Fritzen, 2003).

Como segunda dimensión tenemos al control definido como una necesidad de definir sus compromisos dentro del equipo de trabajo y de cada miembro de la organización. Sentirse identificado con lo que concierne al equipo como sus actividades, alcance de objetivos, crecimiento y metas. Fritzen refiere que el desarrollo del control conlleva a asumir con responsabilidad las tareas asignadas. Usted es el único responsable de la toma de decisiones y realizar actos necesarios para obtener resultados del trabajo en el plazo establecido. Para tener éxito en el control, es necesario el manejo de emociones. Las emociones son las que nos hacen reaccionar como resultado de eventos ocurridos en el mundo exterior, debemos establecer una relación fundamental con las emociones, ya que estas nos hacen adoptar posturas frente a los eventos. Un manejo de emociones adecuado nos permitirá presentarnos y manifestarnos ante nuestros compañeros de forma más consiente y autentica. (Fritzen, 2003).

Así mismo como tercera dimensión de las relaciones interpersonales tenemos al Afecto, necesidad de buscar ser reconocido por el grupo de personas a su alrededor. La persona desea ser aceptada, respetada, estimada tanto por sus competencias como por sus propios recursos. Las experiencias afectivas en los centros laborales repercuten en las actitudes y juicios, en cómo actúan los trabajadores en su día a día. Se debe trabajar en este aspecto para mejorar las relaciones interpersonales, a través de la motivación laboral que debe repercutir más allá de incentivos. La motivación laboral tiene enemigos como: falta de confianza en la dirección, jefes controladores, retribución inadecuada, estrés, aburrimiento. (Fritzen ,2003).

III. METODOLOGÍA

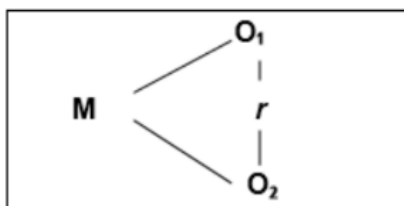
3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de Investigación: Aplicada, permitió actualizar información y conocimientos acerca de las variables habilidades blandas y relaciones interpersonales en el personal de enfermería de centro quirúrgico. Además, permitió elaborar estrategias que se pueden corroborar en el tiempo. (Hernández y Torres ,2018).

Diseño de Investigación: No experimental, pues no hubo manipulación de las variables, con enfoque cuantitativo basado en recolección de datos, números y estadísticas. Creación de hipótesis, medición y su comprobación. Con un nivel descriptivo correlacional, lo que permitió establecer la relación entre las dos variables de estudio. (Hernández y Torres, 2018).

Figura 1:

Diagrama de diseño de investigación



M: Enfermeros de centro quirúrgico.

O₁: Habilidades blandas

r: Relación

O₂: Relaciones interpersonales

3.2. Variables y operacionalización

VARIABLE 1: Habilidades blandas

Definición conceptual: Capacidad de interactuar con otros y con uno mismo, sobrellevar y entender las emociones, lograr objetivos, tomar decisiones de forma independiente y afrontar particularidades desfavorables de un modo productivo y creativo. (Ortega ,2015).

Definición operacional: De acuerdo a Guerra (2019). Se consideró tres dimensiones: D₁. Trabajo en equipo, D₂. Comunicación asertiva y D₃. Liderazgo. A partir de las cuales se estableció tres indicadores por cada dimensión. Asimismo, se consideró que la variable habilidades blandas fue medida con dieciocho ítems.

D₁. Trabajo en equipo: Personas que poseen habilidades y conocimientos que son complementarias para el logro de sus objetivos. (Ander et ál. 2001).

D₂. Comunicación asertiva: Habilidad para transmitir mensajes, opiniones o creencias propias de manera, honrada, respetuosa, cuyo fin es lograr la comunicación satisfactoria. (Monje et ál. 2009).

D₃. Liderazgo: Proceso de dirigir las actividades de un equipo e influir sobre sus conductas. Un buen líder logra influir en su grupo, impulsa su creatividad y desarrolla sus habilidades para alcanzar las metas específicas. Una actitud de liderazgo influye en sus seguidores, y puedo influenciar en el éxito o fracaso. (Aguirre et ál. 2017).

Indicadores: Para la primera dimensión, D₁. Trabajo en equipo se consideró los indicadores: Desarrollo de tareas, compromiso y habilidad de cambio. Para la segunda dimensión, D₂. Comunicación asertiva se consideró los indicadores: Respeto de opinión, expresar su sentir y se disculpa. Y finalmente para la tercera dimensión, D₃. Liderazgo se ha considerado los indicadores: Liderazgo motivacional, gestor de cambios, motivación inspiracional.

Escala de medición: Se utilizó en el cuestionario de habilidades blandas una escala ordinal mediante la escala de Likert: Nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5). Luego se realizó un Baremo para evaluar y agrupar los resultados de las encuestas y poder organizarlos para el análisis descriptivo, obteniendo: (Díaz, 2009).

Valores para formar los Varemos		Niveles	
Valor mínimo:	18	Malo	18 -42
Valor Máximo:	90	Regular	43 -65
Amplitud:	72	Bueno	66 -90
Partes:	3		
Ancho por parte:	24		

- **VARIABLE 2: Relaciones interpersonales**

Definición conceptual: Son una necesidad básica para las personas y se desarrollan en las interacciones sociales. Consideradas esenciales para fortalecer la convivencia entre las personas. Los integrantes de un grupo se relacionan para satisfacer las necesidades de inclusión, control y afecto. (Fritzen, 2003).

Definición operacional: De acuerdo a Fritzen (2003). Se consideró tres dimensiones: D₁. Inclusión, D₂. Control y D₃. Afecto. A partir de las cuales se estableció tres indicadores por cada dimensión. Asimismo, se consideró que la variable relaciones interpersonales será medida con dieciocho ítems.

D₁. Inclusión: Necesidad de ser aceptados, los seres humanos buscan integrarse, sentirse valorados por los que integran su entorno. Asociarse, interactuar y comunicarse con las personas. Fritzen (2003).

D₂. Control: Necesidad de definir sus compromisos dentro del equipo de trabajo y de cada miembro de la organización. Sentirse comprometido por todo lo que incumbe al grupo como sus progresos, actividades, alcance de objetivos, crecimiento y metas.” Fritzen (2003)

D₃. Afecto: Necesidad de buscar ser reconocido por el grupo de personas a su alrededor. la persona desea ser aceptada, respetada, estimada tanto por sus competencias como por sus propios recursos”. Fritzen (2003).

Indicadores: Para la primera dimensión, D₁. Inclusión se consideró los indicadores: Aceptación, actividades sociales e imagen que refleja. Para la segunda dimensión, D₂. Control se consideró los indicadores: Responsabilidad con las tareas, manejo

de emociones y reconocimiento. Y finalmente para la tercera dimensión, D₃. Afecto se consideró los indicadores: Motivación laboral, trato cordial y si se siente valorado.

Escala de medición: Se utilizó en el cuestionario de relaciones interpersonales una escala ordinal mediante la escala de Likert: Nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5). Luego se realizó un Baremo para evaluar y agrupar los resultados de

las encuestas y poder organizarlos para el análisis descriptivo, obteniendo: Diaz (2009).

Valores para formar los Varemos		Niveles	
Valor mínimo:	18	Malo	18 -42
Valor Máximo:	90	Regular	43 -65
Amplitud:	72	Bueno	66 -90
Partes:	3		
Ancho por parte:	24		

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: Valderrama (2019). Refiere a la población como un conjunto de casos con características comunes, que pueden ser medidas y cuantificadas, se consideró la totalidad del fenómeno que tengan la misma cualidad ordinaria. La investigación estuvo conformada por 102 enfermeros especialistas que laboran en el área de centro quirúrgico de un hospital nacional, de nivel IV. Se estableció:

Criterios de inclusión:

- Enfermeros que deseen participar de forma voluntaria y anónima en el estudio.
- Enfermeros con antigüedad mayor a un año en el servicio de centro quirúrgico.

Criterios de exclusión:

- Enfermeros jefes de servicio y coordinadoras.

- Enfermeros que presenten en el momento del estudio descanso médico o licencia.

Muestra: Subconjunto característico de la población donde se aplicó el instrumento para la recolección de datos, parte representativa de la población enfermeros de centro quirúrgico. (Hernández y Fernández ,2017).

Muestreo: Para hallar el tamaño de la muestra se utilizó el muestreo aleatorio simple, con un nivel de confianza de 95% ($\alpha = 0,05$; $Z = 1,96$), aplicando la fórmula para una población de 102 enfermeros de centro quirúrgico se obtuvo una muestra de 86 enfermeros. A través del muestreo aleatorio simple, toda la población tiene la misma posibilidad de ser seleccionados para representar y ser parte de la muestra. Los enfermeros de centro quirúrgico fueron registrados en una hoja de cálculo, y se les asignó un número correlativo a fin de aplicar una selección al azar hasta completar la muestra requerida. (Baena ,2017). (Anexo 03).

Unidad de análisis: Para la presente investigación la unidad de análisis estuvo conformada por los enfermeros de centro quirúrgico de un hospital nacional de Lima.

3.4. Instrumentos y técnicas de recolección de datos

Los instrumentos fueron dos cuestionarios uno para la variable habilidades blandas y otro para la variable relaciones interpersonales, cada uno con 18 ítems. De tipo descriptivo ordinal elaborados cuidadosamente con las dimensiones de las variables y basados en teorías y enfoques. La técnica que se usó para recolectar datos fue la encuesta, que nos permitió recoger datos de ambas variables. (Valderrama, 2019). (ANEXO 04).

La validación de los instrumentos fue sometidos al juicio de 3 expertos con grado de magíster (ANEXO 05 y 06), quienes cuentan con experticia en el tema de investigación y metodología. En cuanto a la confiabilidad se utilizó Alpha de Cronbach para ambas variables a través de una prueba piloto, obteniéndose los siguientes resultados: para la variable habilidades blandas de 0.990 y para la

variable relaciones interpersonales de 0.924, siendo la confiabilidad para ambas variables excelente. (Diaz, 2009). (ANEXO 07).

3.5 Procedimientos

Se solicitó permiso al área de investigación del hospital nacional para recolección de datos, mediante carta de presentación emitida por la Universidad Cesar Vallejo, tras la autorización se aplicó el cuestionario de habilidades blandas y relaciones interpersonales a un total de 86 enfermeros del área de centro quirúrgico.

3.6 Método de análisis de datos

Para procesar los datos se utilizó un análisis descriptivo, para establecer la distribución de las variables y cuantificar sus resultados a través de los programas Excel y SPSS 25, lo que permitió organizar la información en tablas de doble entrada y gráficos. Se utilizó la media aritmética y baremos para los niveles de puntuación de las variables. Diaz (2009).

Para contrastar las hipótesis se utilizó un análisis inferencial, la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman para identificar los grados de correlación entre las variables habilidades blandas y relaciones interpersonales.

3.7 Aspectos éticos

Este trabajo, se realizó preservando los principios y derechos dispuestos por la universidad Cesar Vallejo, además de garantizar que se trata de un trabajo inédito. Se brindó información necesaria a los profesionales de enfermería que aceptaron participar en el estudio. Se tuvo en cuenta todos los aspectos éticos y morales a través de los principios éticos. Recibiendo un trato respetuoso y de confiabilidad. Delgado (2002).

Principios éticos:

- Autonomía: Capacidad de conducirse libremente con conciencia, debiendo asumir con responsabilidad las consecuencias de nuestros actos. Este principio ético se ve reflejado en el consentimiento informado.

- Beneficencia: Busca realizar el mayor bien, no debe ser entendido como caridad sino como un derecho humano esencial.
- No maleficencia: Se refiere a no hacer daño y está incluido en el juramento hipocrático de los profesionales de la salud. Ante un conflicto de principios debe prevalecer hacer el bien.
- Justicia: Tratar a todos por igual, respetando sus derechos. Por eso la importancia de asegurar los recursos adecuados en el área de salud, para brindar un cuidado de calidad.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

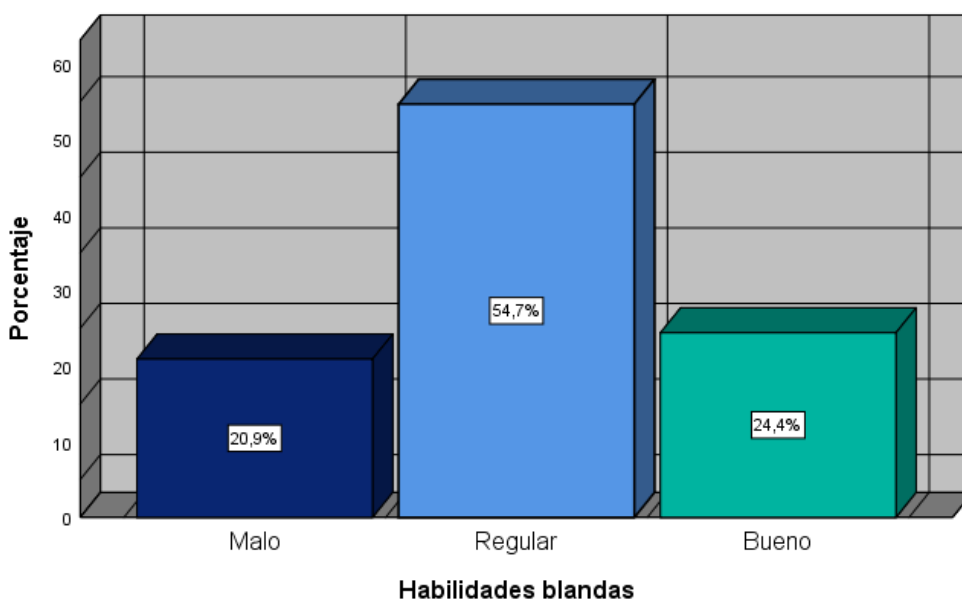
Habilidades blandas en los enfermeros de centro quirúrgico

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	18	20.9%
Regular	47	54.7%
Bueno	21	24.4%
Total	86	100%

Fuente: Resultados obtenidos por la muestra de estudio

Figura 2

Descripción de los niveles de habilidades blandas



En la tabla 1 y figura 2 se observa que del total de 86 enfermeros encuestados un 20.9% presenta un nivel malo de habilidades blandas, solo un 24.4% un nivel bueno, siendo mayoritario el porcentaje 54.7% con un nivel regular de habilidades blandas. Evidenciándose que existe un amplio porcentaje del personal de enfermería de centro quirúrgico que puede mejorar y potenciar sus habilidades blandas.

Tabla 2

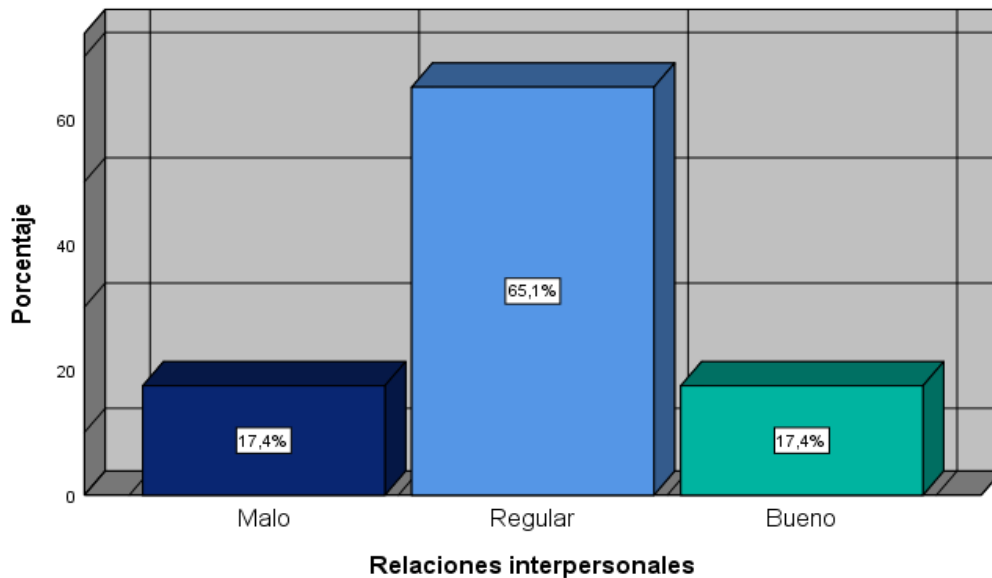
Relaciones interpersonales en los enfermeros de centro quirúrgico

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	15	17.4%
Regular	56	65.1%
Bueno	15	17.4%
Total	86	100%

Fuente: Resultados obtenidos por la muestra de estudio

Figura 3

Descripción de los niveles de relaciones interpersonales



En la tabla 2 y figura 3 se observa que del total de 86 enfermeros encuestados tanto en el nivel malo como el nivel bueno los enfermeros presentan un 17.4% de desarrollo de relaciones interpersonales. Y que la mayoría presenta un nivel regular con 65.1% de desarrollo de relaciones interpersonales. Evidenciándose que existe un amplio porcentaje del personal de enfermería de centro quirúrgico que puede mejorar sus relaciones interpersonales con sus compañeros, para disminuir el estrés y mejorar el clima laboral.

Tabla 3

Relación entre habilidades blandas y relaciones interpersonales en los enfermeros de centro quirúrgico

		Relaciones interpersonales			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
Habilidades blandas	Malo	Recuento	14	4	0	18
		% Habilidades blandas	77,8%	22,2%	0,0%	100,0%
		% Relaciones interpersonales	93,3%	7,1%	0,0%	
	Regular	Recuento	1	42	4	47
		% Habilidades blandas	2,1%	89,4%	8,5%	100,0%
		% Relaciones interpersonales	6,7%	75,0%	26,7%	
	Bueno	Recuento	0	10	11	21
		% Habilidades blandas	0,0%	47,6%	52,4%	100,0%
		% Relaciones interpersonales	0,0%	17,9%	73,3%	
Total	Recuento	15	56	15	86	
	% Relaciones interpersonales	100,0%	100,0%	100,0%		

Fuente: Resultados obtenidos por la muestra de estudio

Figura 4

Relación entre habilidades blandas y relaciones interpersonales



En la tabla 3 y figura 4 se observa que los enfermeros encuestados con habilidades blandas malas, también presentan un 93.3% relaciones interpersonales malas. Del total de enfermeros con habilidades blandas regulares presentan en su mayoría un 75% relaciones interpersonales regulares y los enfermeros con habilidades blandas buenas presentan un 73.3% de relaciones interpersonales buenas. Evidenciándose que existe una relación directamente proporcional entre ambas variables.

Tabla 4

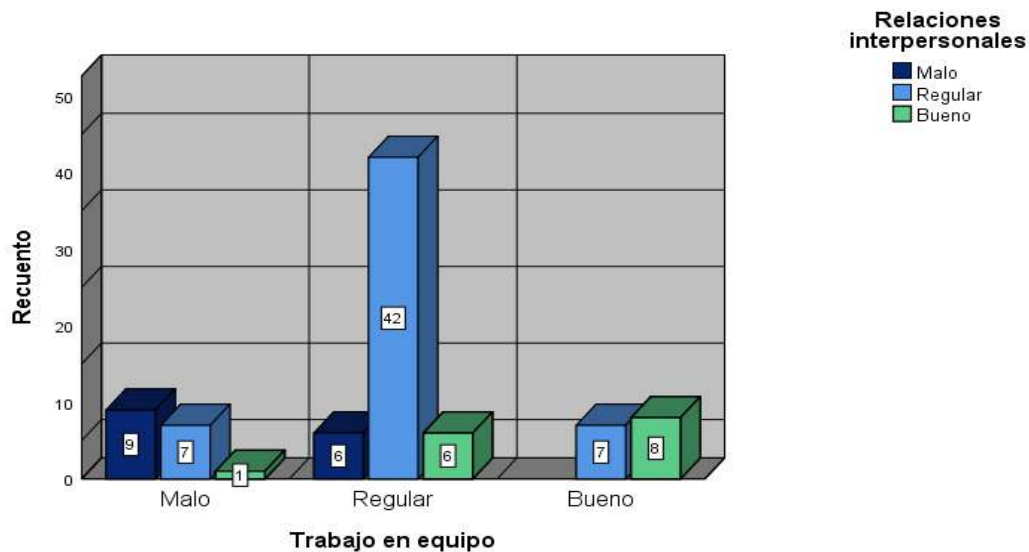
Trabajo en equipo y relaciones interpersonales en los enfermeros de centro quirúrgico

		Relaciones interpersonales			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
Trabajo en equipo	Malo	Recuento	9	7	1	17
		% Trabajo en equipo	52,9%	41,2%	5,9%	100,0%
		% Relaciones interpersonales	60,0%	12,5%	6,7%	
	Regular	Recuento	6	42	6	54
		% Trabajo en equipo	11,1%	77,8%	11,1%	100,0%
		% Relaciones interpersonales	40,0%	75,0%	40,0%	
	Bueno	Recuento	0	7	8	15
		% Trabajo en equipo	0,0%	46,7%	53,3%	100,0%
		% Relaciones interpersonales	0,0%	12,5%	53,3%	
Total		Recuento	15	56	15	86
		% Relaciones interpersonales	100,0%	100,0%	100,0%	

Fuente: Resultados obtenidos por la muestra de estudio

Figura 5

Relación entre trabajo en equipo y relaciones interpersonales



En la tabla 4 y figura 5 se observa que, del total de enfermeros encuestados, de la dimensión trabajo en equipo en el nivel malo un 60% tiene relaciones interpersonales malas. En el nivel regular de trabajo en equipo un 75% presenta nivel regular de relaciones interpersonales. Finalmente, en el nivel bueno de trabajo en equipo un 53.3% presenta un nivel bueno de relaciones interpersonales.

Tabla 5

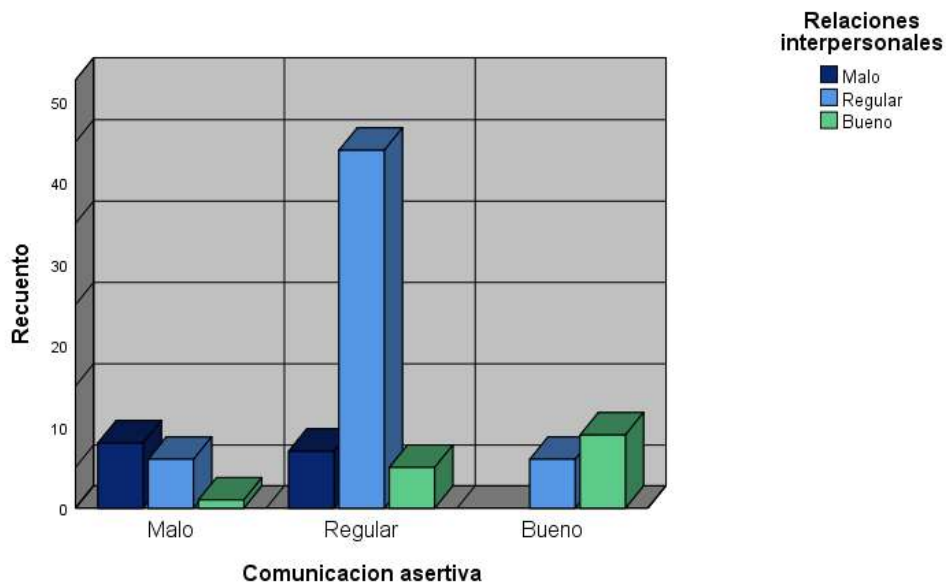
Relación entre comunicación asertiva y relaciones interpersonales en los enfermeros de centro quirúrgico

		Relaciones interpersonales			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
Comunicación asertiva	Malo	Recuento	8	6	1	15
		% Comunicación asertiva	53,3%	40,0%	6,7%	100,0%
		% Relaciones interpersonales	53,3%	10,7%	6,7%	
	Regular	Recuento	7	44	5	56
		% Comunicación asertiva	12,5%	78,6%	8,9%	100,0%
		% Relaciones interpersonales	46,7%	78,6%	33,3%	
	Bueno	Recuento	0	6	9	15
		% Comunicación asertiva	0,0%	40,0%	60,0%	100,0%
		% Relaciones interpersonales	0,0%	10,7%	60,0%	
Total	Recuento	15	56	15	86	
	% Relaciones interpersonales	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Fuente: Resultados obtenidos por la muestra de estudio

Figura 6

Relación entre comunicación asertiva y relaciones interpersonales



En la tabla 5 y figura 6 se observa que, del total de enfermeros encuestados, de la dimensión comunicación asertiva en el nivel malo, un 53.3% presenta malas relaciones interpersonales. En el nivel regular de comunicación asertiva un 78.6% presenta regulares relaciones interpersonales. Finalmente, en el nivel bueno de comunicación asertiva un 60% presenta un nivel bueno de relaciones interpersonales.

Tabla 6

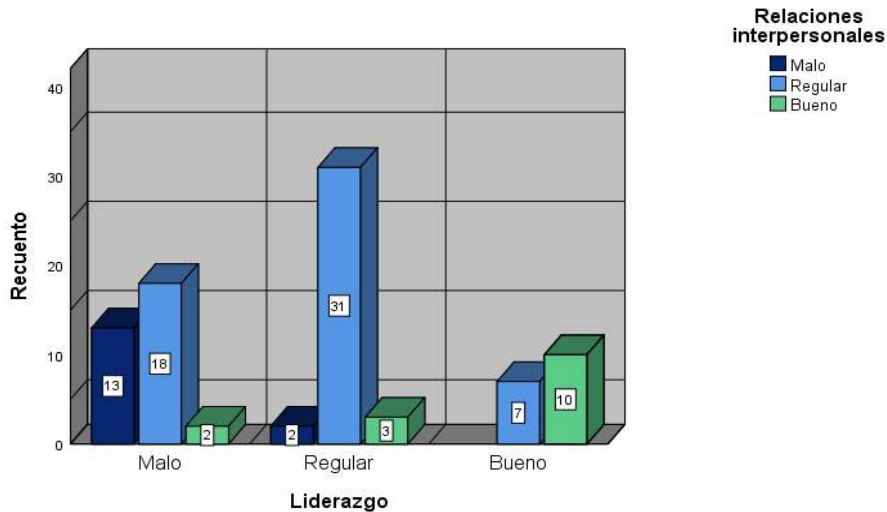
Relación entre liderazgo y relaciones interpersonales en los enfermeros de centro quirúrgico

Liderazgo			Relaciones interpersonales			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Malo	Recuento		13	18	2	33
	% dentro de Liderazgo		39,4%	54,5%	6,1%	100,0%
	% dentro de Relaciones interpersonales		86,7%	32,1%	13,3%	
Regular	Recuento		2	31	3	36
	% dentro de Liderazgo		5,6%	86,1%	8,3%	100,0%
	% dentro de Relaciones interpersonales		13,3%	55,4%	20,0%	
Bueno	Recuento		0	7	10	17
	% dentro de Liderazgo		0,0%	41,2%	58,8%	100,0%
	% dentro de Relaciones interpersonales		0,0%	12,5%	66,7%	
Total	Recuento		15	56	15	86
	% dentro de Relaciones interpersonales		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Resultados obtenidos por la muestra de estudio

Figura 7

Relación entre liderazgo y relaciones interpersonales



En la tabla 6 y figura 7 se observa que, del total de enfermeros encuestados, de la dimensión liderazgo en el nivel malo, un 86.7% presenta malas relaciones interpersonales. En el nivel regular de liderazgo un 55.4% presenta regulares relaciones interpersonales. Finalmente, en el nivel bueno de liderazgo un 66.7% presenta un nivel bueno de relaciones interpersonales.

Tabla 7

Prueba de Kolmogorov - Smirnov

	Estadístico	gl	Sig.
Habilidades blandas	,142	86	,000
Relaciones interpersonales	,138	86	,000

Fuente: Resultados obtenidos por la muestra de estudio

Debido a que la muestra fue de 86 enfermeros, se utilizó la prueba estadística de Kolmogorov-Smirnov. La cual nos permitió contrastar la hipótesis de normalidad de la población.

Para la hipótesis de normalidad tenemos:

Ho: La distribución de la variable no difiere de la distribución normal.

H1: La distribución de la variable difiere de la distribución normal.

Para la regla de decisión;

Si $p > 0.05$, se admite la hipótesis Nula (Ho)

Si $p < 0.05$, se rechaza la hipótesis Nula (Ho). Y, se acepta hipótesis alterna (H1).

En la tabla 7 de la prueba de Kolmogorov-Smirnov realizada en la investigación para ambas variables se muestra los valores de $p=0.000$ y 0.000 siendo en ambos casos $p < 0.05$. Concluyendo que se acepta la hipótesis alterna (H1), siendo la distribución para ambas variables no normal, por lo tanto, utilizamos pruebas estadísticas no paramétricas de Rho de Spearman para la correlación.

Contrastación de hipótesis general

H0: Las habilidades blandas no se relacionarían significativamente con las relaciones interpersonales en los enfermeros de un hospital nacional, Lima, 2021.

H1: Las habilidades blandas se relacionarían significativamente con las relaciones interpersonales en los enfermeros de centro quirúrgico de un hospital nacional, Lima, 2021.

Tabla 14

Correlación entre habilidades blandas y relaciones interpersonales

		Habilidades Blandas	Relaciones Interpersonales
Rho de Spearman	Habilidades blandas	Coefficiente de correlación	,729**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	86
	Relaciones Interpersonales	Coefficiente de correlación	,729**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	86

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

Fuente: Resultados obtenidos por la muestra de estudio

Para la contrastación de la hipótesis general se observó en los resultados de la tabla 8, que $p = 0,00$ menor que la correlación significativa ($p < 0,05$). Con lo que se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (H1). Se observa también en la prueba de Rho de Spearman un coeficiente de correlación con un valor de 0.729, concluyendo que entre las variables habilidades blandas y relaciones interpersonales existe una correlación significativa positiva alta.

Contrastación de hipótesis específica n:01

H0: El trabajo en equipo no se relacionaría significativamente con las relaciones interpersonales en los enfermeros de centro quirúrgico de un hospital nacional, Lima, 2021.

H1: El trabajo en equipo se relacionaría significativamente con las relaciones interpersonales en los enfermeros de centro quirúrgico de un hospital nacional, Lima, 2021.

Tabla 9

Correlación entre trabajo en equipo y relaciones interpersonales

			Trabajo en equipo	Relaciones interpersonales
Rho de Spearman	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	1,000	,516**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N	86	86	
	Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	,516**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		86	86	

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

Fuente: Resultados obtenidos por la muestra de estudio

Para la contrastación de la primera hipótesis específica se observó en los resultados de la tabla 9, que $p = 0,00$ menor que la correlación significativa ($p < 0,05$). Con lo que sé que se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (H1). Se observa también en la prueba de Rho de Spearman un coeficiente de correlación con un valor de 0.516, concluyendo que entre la dimensión trabajo en equipo y la variable relaciones interpersonales existe una correlación significativa positiva moderada.

Contrastación de hipótesis específica n:02

H0: La comunicación asertiva no se relacionaría significativamente con las relaciones interpersonales en los enfermeros de centro quirúrgico de un hospital nacional, Lima, 2021.

H1: La comunicación asertiva se relacionaría significativamente con las relaciones interpersonales en los enfermeros de centro quirúrgico de un hospital nacional, Lima, 2021.

Tabla 15

Correlación entre comunicación asertiva y relaciones interpersonales

			Comunicación asertiva	Relaciones interpersonales
Rho de Spearman	Comunicación asertiva	Coeficiente de correlación	1,000	,543**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	86	86
	Relaciones interpersonales	Coeficiente de correlación	,543**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	86	86

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

Fuente: Resultados obtenidos por la muestra de estudio

Para la contrastación de la segunda hipótesis específica se observó en los resultados de la tabla 10, que $p = 0,00$ menor que la correlación significativa ($p < 0,05$). Con lo que sé que se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (H1). Se observa también en la prueba de Rho de Spearman un coeficiente de correlación con un valor de 0.543, concluyendo que entre la dimensión comunicación asertiva y la variable relaciones interpersonales existe una correlación significativa positiva moderada.

Contrastación de hipótesis específica n:03

H0: El liderazgo no se relacionaría significativamente con las relaciones interpersonales en los enfermeros de centro quirúrgico de un hospital nacional, Lima, 2021.

H1: El liderazgo se relacionaría significativamente con las relaciones interpersonales en los enfermeros de centro quirúrgico de un hospital nacional, 2021.

Tabla 11

Correlación entre liderazgo y relaciones interpersonales

		Liderazgo	Relaciones interpersonales
Rho de Spearman	Liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,550**
		N	,000
		86	86
Relaciones interpersonales	Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	,550**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
		86	86

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

Fuente: Resultados obtenidos por la muestra de estudio

Para la contrastación de la tercera hipótesis específica se observó en los resultados de la tabla 11, que $p = 0,00$ menor que la correlación significativa ($p < 0,05$). Con lo que sé que se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (H1). Se observa también en la prueba de Rho de Spearman un coeficiente de correlación con un valor de 0.550, concluyendo que entre la dimensión liderazgo y la variable relaciones interpersonales existe una correlación significativa positiva moderada.

V. DISCUSIÓN

Esta investigación tuvo como objetivo general determinar la relación de las habilidades blandas y las relaciones interpersonales en los enfermeros de un hospital nacional, Lima, 2021. Para lo cual se planteó como hipótesis general una nula (H_0) y otra alterna (H_1), la prueba de Rho de Spearman arrojó el valor de $p = 0,00$ aceptándose la hipótesis alterna (H_1): Las habilidades blandas se relacionarían significativamente con las relaciones interpersonales en los enfermeros de centro quirúrgico. Lo cual se sustenta con el coeficiente de correlación del Rho de Spearman con un valor de 0.729, concluyendo que entre las variables habilidades blandas y relaciones interpersonales existe una correlación significativa positiva alta.

Hecho que puede ser contrastado con la investigación de Luna et ál. (2020), quien concluyó aplicando la prueba Chi cuadrado ($p: 0.003$) que el alto nivel de habilidades blandas se relaciona con la alta productividad humana de personal del área de caja de Plaza Veá, en su estadística descriptiva obtuvo que un 86.9% de los trabajadores poseen un alto nivel de habilidades blandas y el 84.52% posee un nivel alto en producción. Como afirma Guerra (2019), las habilidades blandas pueden mejorar el desempeño laboral, las perspectivas de carrera y las relaciones individuales. Si bien son innatas y no pueden enseñarse como las habilidades duras, se pueden desarrollar y mejorar con suficiente práctica.

En los resultados de la estadística descriptiva en cuanto a la variable habilidades blandas un 54.7% de los enfermeros encuestados presenta un nivel regular de habilidades blandas, 20.9% presenta un nivel malo de habilidades blandas y solo un 24.4% un nivel bueno. Resultado que puede ser contrastado con los datos obtenidos en la investigación de Astochado (2019), quien concluye que del total de sus encuestados un 34% presenta nivel medio de habilidades blandas, 44.4% presento nivel bajo y solo 21.6% nivel alto. Díaz et ál. (2020), refieren que las habilidades blandas se tratan de cualidades, atributos y capacidades comunicativas, consideras como habilidades esenciales del siglo XXI. Es así que potenciar las habilidades blandas en los enfermeros permitirá mejorar el trabajo en equipo, controlar sus emociones, mejorado su comunicación asertiva siendo el

mayor beneficiado el paciente quirúrgico quien referirá un mayor nivel de satisfacción. Lagos et ál. (2020).

En referente a la segunda variable relaciones interpersonales del total de enfermeros encuestados, 17.4% presentan un nivel bueno de relaciones interpersonales, un 65.1% un nivel regular y 17.4% presentan un nivel malo. Resultados contrastados con la investigación de Cordero et ál. (2019), sobre las dimensiones de las relaciones interpersonales en los enfermeros de un hospital de segundo nivel, donde concluye que del total de enfermos encuestados 24.3% presento relaciones interpersonales buenas, 54.7% regulares y 24.3% fueron malas. También, tenemos el estudio de Aquino (2017), quien tuvo como objetivo en su investigación determinar las relaciones interpersonales en los enfermeros, donde obtiene por resultados que solo el 55% del personal de enfermería tenía relaciones interpersonales adecuadas y el 45% relaciones interpersonales inadecuadas. Además, solo el 55% refiere tener un trato adecuado con sus colegas de enfermería.

En los resultados de los tres estudios se aprecia que aún falta mejorar las relaciones interpersonales en los enfermeros para añadir y potenciar la eficacia y eficiencia del trabajador aumentando la productividad. Monjas (1999), mejorar las relaciones interpersonales permitirá el logro de objetivos de manera grupal. Certo (2001). "Número de personas con interacción, se distinguen como miembros del mismo equipo, teniendo una meta en común". Finalmente, Gonzales (2007). Refiere que la enfermera necesita identificar sus fortalezas y debilidades que le permitan un desarrollo integral y una autentica relación interpersonal con sus compañeros. Una enfermera experta debe tener una sólida formación teórica y práctica y haber trabajado sobre el desarrollo de sus habilidades.

En cuanto a los objetivos Especificos se plantearon tres: (i), establecer la relación del trabajo en equipo en las relaciones interpersonales en los enfermeros de centro quirúrgico de un hospital nacional, Lima, 2021. Para la contrastación de la primera hipótesis especifica se obtuvo un valor de $p = 0,00$ aceptándose la hipótesis alterna (H1): El trabajo en equipo se relacionaría con las relaciones interpersonales en los enfermeros de centro quirúrgico de un hospital nacional. Arrojjando el Rho de

Spearman un coeficiente de correlación con un valor de 0.516, concluyendo que entre la dimensión trabajo en equipo y la variable relaciones interpersonales existe una correlación significativa positiva moderada. En la estadística descriptiva del total de enfermeros encuestados, de la dimensión trabajo en equipo en el nivel malo un 60% tiene relaciones interpersonales malas. En el nivel regular de trabajo en equipo un 75% presenta nivel regular de relaciones interpersonales. Finalmente, en el nivel bueno de trabajo en equipo un 53.3% presenta un nivel bueno de relaciones interpersonales. Confirmándose con los resultados la correlación existente entre ambas variables.

En cuanto a los resultados descriptivos de la dimensión trabajo en equipo se obtuvo que 19.8% presenta un nivel malo de trabajo en equipo, 62.8% un nivel regular y solo 17.4% un nivel bueno. Resultados que contrastan con la investigación de Quesada (2019), quien concluye en cuanto al trabajo en equipo del total de sus encuestados que 20% refiere trabaja en equipo, 60 % refiere que puede mejorar su trabajo en equipo y un 20% considera que tienen que trabajar en el desarrollo de esta habilidad. Así mismo Cordero et ál. (2019), obtiene como resultado en el personal de enfermería que el trabajo en equipo fue malo en 21.3%, regular en 61.3% y bueno solo en 17.3%. Astochado (2019), también nos manifiesta en sus resultados con relación al trabajo en equipo, 47.9% presenta nivel bajo, 32.6% nivel medio y solo 19.5% nivel alto. Como podemos apreciar en todos los resultados de la dimensión trabajo en equipo predomina el nivel regular, con muy poco porcentaje de nivel alto. Un área que hay que mejorar para obtener mejores resultados y brindar una atención de calidad.

Buss et ál. (2010), refiere que, para mejorar el trabajo en equipo, se deben realizar reuniones que permitan dar a conocer propuestas y opiniones que serán incluidas en el equipo. Giraldo et ál. (2019). El trabajo en equipo genera mejoras individuales y en la organización, generando mejoras en la asistencia de algún servicio, mejorando los estándares de calidad en la atención. Thofehrn (2014). En un estudio realizado en un Hospital español de Murcia, en relación al trabajo en equipo indica que los profesionales de enfermería conocen la importancia del trabajo en equipo, pero por factores como el egoísmo, la alta rotación del personal, tiempo escaso para reuniones y falta de líderes no se fomenta el trabajo en equipo. Un trabajo

colectivo de enfermería actúa como un facilitador de los profesionales y mejora la satisfacción en el ambiente laboral.

Para el segundo objetivo específico: (ii), determinar la relación de la comunicación asertiva en las relaciones interpersonales en los enfermeros de centro quirúrgico de un hospital nacional, Lima, 2021. Para la contrastación de la segunda hipótesis específica se obtuvo un valor de $p = 0,00$ aceptándose la hipótesis alterna (H1): La comunicación asertiva se relacionaría con las relaciones interpersonales en los enfermeros de centro quirúrgico de un hospital nacional. Arrojando el Rho de Spearman un coeficiente de correlación con un valor de 0.543, concluyendo que entre la dimensión comunicación asertiva y la variable relaciones interpersonales existe una correlación significativa positiva moderada.

En la estadística descriptiva del total de enfermeros encuestados, de la dimensión comunicación asertiva en el nivel malo, un 53.3% presenta malas relaciones interpersonales. En el nivel regular de comunicación asertiva un 78.6% presenta regulares relaciones interpersonales. Finalmente, en el nivel bueno de comunicación asertiva un 60% presenta un nivel bueno de relaciones interpersonales. Confirmándose con los resultados la correlación existente entre ambas variables. En cuanto a los resultados descriptivos de la dimensión comunicación asertiva se obtuvo que un 17.4% obtuvo un nivel malo de comunicación asertiva, 65.1% nivel regular y 17.4% nivel alto. Estos datos obtenidos fueron contrastados con la investigación de Cordero et ál. (2019), quien obtiene en sus resultados, en la dimensión comunicación fue mala en un 46.7%, regular en 37.3% y buenas solo un 16%.

Para el tercer objetivo específico (iii) Identificar la relación del liderazgo en las relaciones interpersonales en los enfermeros de centro quirúrgico del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Lima, 2021. Para la contrastación de la tercera hipótesis específica se obtuvo un valor de $p = 0,00$ aceptándose la hipótesis alterna (H1): El liderazgo se relacionaría con las relaciones interpersonales en los enfermeros de centro quirúrgico de un hospital nacional Arrojando el Rho de Spearman un coeficiente de correlación con un valor de 0.550, concluyendo que

entre la dimensión liderazgo y la variable relaciones interpersonales existe una correlación significativa positiva moderada.

En la estadística descriptiva del total de enfermeros encuestados, de la dimensión liderazgo, un 86.7% presenta malas relaciones interpersonales. En el nivel regular de liderazgo un 55.4% presenta regulares relaciones interpersonales. Finalmente, en el nivel bueno de liderazgo un 66.7% presenta un nivel bueno de relaciones interpersonales. Confirmándose con los resultados, la correlación existente entre ambas variables, en cuanto a los resultados descriptivos de la dimensión liderazgo se obtuvo que un 38,4% presenta niveles malos de liderazgo, 41.9% niveles regulares y solo 19.8% un nivel bueno. Datos que fueron contrastados con Quesada (2019), quien tuvo como objetivo general establecer la influencia de las habilidades blandas en la interrelación del líder gerencial en el recurso humano. Donde en cuanto a la habilidad de liderazgo, 13.3% considera ser líder innato, 66.7% considera tener potencial para mejorar su liderazgo y 20% considera no ser líder.

Para esta dimensión en los estudios mencionados se apreció la falta de desarrollo de liderazgo ya que el porcentaje de líderes en un nivel alto es muy escaso, ante estos resultados debemos generar cambios. Friedman (2010). Un buen líder genera cambios que sean permanentes y sostenibles, un buen líder logra influir en su grupo, impulsa su creatividad y desarrolla sus habilidades para alcanzar las metas específicas. Aguirre et ál. (2017). Una actitud de liderazgo influye en sus seguidores, y puedo influenciar en el éxito o fracaso. El liderazgo puede ser aprendido y desarrollado.

En cuanto a la metodología que se utilizó para el presente estudio fue la adecuada, ya que nos permitió actualizar información y conocimientos acerca de las variables habilidades blandas y relaciones interpersonales en el personal de enfermería de centro quirúrgico de un hospital nacional. Además, permitió la recolección de datos para la estadística descriptiva e inferencial, logrando un análisis de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, siendo la distribución para ambas variables no normal, permitiendo establecer la correlación de ambas variables con la prueba de Rho de Spearman.

El presente estudio de investigación tiene gran relevancia ya que con los datos obtenidos permitirá elaborar estrategias de actuación para aplicarlas en el personal de enfermería de centro quirúrgico. Ya que las habilidades blandas pueden adquirirse a lo largo de nuestra formación, mediante la interacción social y nos muestran como una persona se relaciona con los demás. Por consiguiente, desarrollar habilidades blandas, son importantes en la actualidad ya que son muy cotizadas por las empresas u organizaciones, debido a que se requiere mayor empatía, humanización, tolerancia, respeto y una interacción pacífica con nuestros pares en nuestra vida. Con unas buenas relaciones interpersonales, permitirá lograr con mayor facilidad el cumplimiento de objetivos de centro quirúrgico, siendo el mayor beneficiado el paciente. Por lo mencionado, es importante el desarrollo de habilidades blandas, ya que forman parte de las actitudes, personalidad y se ven reflejadas en el desempeño y productividad de una persona en una organización u

Esta investigación busca trascender en los cuidados de enfermería que se brinda a los pacientes, "Adquirir habilidades blandas para mejorar las relaciones interpersonales y el desempeño de los enfermeros de centro quirúrgico brindando un cuidado de calidad a los pacientes quirúrgicos "

VI. CONCLUSIONES

1. Se concluyó que existe una correlación significativa positiva alta entre las variables habilidades blandas y las relaciones interpersonales en los enfermeros de centro quirúrgico. Reflejándose que al existir un predominio de habilidades blandas en nivel regular concuerda con un predominio regular en las relaciones interpersonales.
2. Del primer objetivo específico se concluyó que existe una relación significativa positiva moderada entre el trabajo en equipo y las relaciones interpersonales en los enfermeros de centro quirúrgico. Resaltando el nivel regular en trabajo en equipo repercutiendo en regulares relaciones interpersonales.
3. Del segundo objetivo específico se concluyó que existe una relación significativa positiva moderada entre la comunicación asertiva y las relaciones interpersonales en los enfermeros de centro quirúrgico, Resaltando el nivel regular en comunicación asertiva repercutiendo en regulares relaciones interpersonales.
4. Del tercer objetivo específico se concluyó que existe una relación significativa positiva moderada entre el liderazgo y las relaciones interpersonales en los enfermeros de centro quirúrgico, Resaltando el nivel malo en liderazgo repercutiendo en malas relaciones interpersonales.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda incorporar en el plan de capacitación anual el desarrollo de habilidades blandas que repercutirán en la mejora de las relaciones interpersonales. Estas capacitaciones permitirán de manera estratégica, organizada y sistemática que los enfermeros de centro quirúrgico adquieran conocimientos y modifiquen actitudes logrando un progreso en el ámbito personal y laboral, elevando su rendimiento y mejorando el clima laboral.
2. Socializar y dar a conocer entre personal nuevo y antiguo por lo menos dos veces al año el Manual de Organización y Funciones (MOF), lo que permitirá que a través de este documento normativo los enfermeros de centro quirúrgico conozcan sus funciones específicas y su dependencia con los puestos superiores. Esto permitirá una interacción de funciones entre el personal repercutiendo en la mejora del trabajo en equipo ya que están orientados hacia el mismo objetivo.
3. Realizar talleres donde se presenten ocurrencias casuísticas acontecidas relacionados a un déficit de comunicación asertiva. De esta manera se concientizará más al personal al ser casos verdaderos generando una capacitación correctiva, generando empatía logrando comprender la diversidad cultural en el ámbito laboral.
4. Se recomienda que los jefes y coordinadores involucren en la toma de decisiones a los enfermeros asistenciales, para fortalecer su liderazgo. Logrando influir en sus grupos de rotación, impulsando su creatividad y desarrollo de sus habilidades para alcanzar las metas específicas. Debido a que el liderazgo puede ser aprendido y desarrollado.

REFERENCIAS

- Aguirre León, G., Serrano Orellana, B., & Sotomayor Pereira, G. (2017). El liderazgo de los gerentes de las Pymes de Machala. *Revista Universidad y Sociedad*, pp. 187-195. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2218-36202017000100027&lng=es&nrm=iso
- Ander Egg, E. & Aguilar, M, J. (2001). *El trabajo en equipo*. Editorial progreso. 1era Edición. México.
https://ayudacontextos.files.wordpress.com/2018/04/libro_el-trabajo-en-equipo.pdf
- Aquino Aquino, R.H. (2017). *Relaciones interpersonales del profesional de enfermería y cuidado humanizado al paciente en los servicios de hospitalización del Hospital Nacional San Bartolomé Lima 2017*. [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/14345>
- Argyle, M. (2013). *Cooperation (Psychology Revivals): The Basis of Sociability*. New York: Routledge.
- Astochado Granados, T. T. (2019). *Habilidades blandas y calidad de atención en el Hospital de Apoyo II Gustavo Lanatta Luján - Bagua, 2019*. [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/43390>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación. Serie integral por competencias* (3ta ed.). México: Grupo Editorial Patria.
- Bermejo Higuera, J.C. & Villaceros Durbán, M. (2016). *El compromiso de la humanización en las instituciones sociosanitarias*. Fundación CASER para la independencia.
https://www.humanizar.es/fileadmin/media/documentos/Investigacion/Humanizacion/articulos-revistas/El_compromiso_de_la_humanizacion_en_las_Instituciones_Sociosanitarias_-_ACTAS_DEPENDENCIA_01.pdf

- Bottcher, N. (2016). *¿What are soft skills and why are they so demanded?* Journal of Technology and Science Education, vol. 7. OmniaScience.
- Borja Marroquín, J. C., Benavides Jiménez, F. (2020). *Caracterización del desarrollo de habilidades blandas de estudiantes de Enfermería para el empoderamiento hospitalario en Seguridad del Paciente*. [tesis de maestría, Universidad El Bosque]. <http://hdl.handle.net/20.500.12495/4086>
- Brungardt, C. (2011). *The Intersection Between Soft Skill Development and Leadership Education*. *Journal of Leadership Education*, 10(1), 1-22.
- Buhler, M. (2001) *The growing importance of soft skills in the workplace*. 62(6), 13. <http://eds.a.ebscohost.com.ezproxybib.pucp.edu.pe:2048/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=7&sid=82003877-961e-4f18-a99a-69f18b3ccfb0@sessionmgr4010>
- Buss Thofehrn, M., Leopardi, M., Coelho Amestoy, S., & Oliveira Arrieira, I. (2010). Formación de vínculos profesionales para el trabajo en equipo en enfermería. *Revista Enfermería Global*, 9(20). http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412010000300013&lng=es.
- Castillo Leon, L. J. (2019). *Habilidades blandas y desempeño laboral en la Municipalidad de Pomahuaca, Jaén*. [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/46170>
- Castro Espinoza, C. R. (2019). *Taller de habilidades blandas para mejorar el desempeño docente de una institución educativa del Guayas 2019*. [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/47136>
- Certo, Samuel. (2001) *Administración Moderna*. (8.^a ed.). Editorial Prentice Hall. Bogotá.

- Chiaburu, D. y Harrison, D. (2008). *Do peers make the place? Conceptual synthesis and meta-analysis of coworker effects on perceptions, attitudes, OCBs, and performance. Journal of Applied Psychology*, 93 (5), 1082-1103.
- Colquitt, J., Scott, B. & LePine, J. (2007). *Trust, trustworthiness, and trust propensity: A meta-analytic test of their unique relationships with risk taking and job performance. Journal of Applied Psychology*, 92 (4), 909-927
- Comité Nacional de Salud Mental - MINSA. (2004.) *Lineamientos para la Acción en salud mental*. Dirección general de promoción de la salud. http://bvs.minsa.gob.pe/local/PROMOCION/153_lineamsm.pdf
- Cordero Maldonado, E., García Domínguez, J. A., Romero Quechol, G. M., Flores Padilla, L., Trejo Franco, J. (2019). Dimensiones de la relación interpersonal del profesional de enfermería en una unidad de segundo nivel. *Revista de enfermería del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 27(2): 89-96. <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2019/eim192e.pdf>
- Corrales Pérez, A., Quijano León, N .K., y Góngora Coronado, E. A. (2017). Empatía, comunicación asertiva y seguimiento de normas. un programa para desarrollar habilidades para la vida. *Revista Enseñanza e Investigación en Psicología*, 22 (1), 58-65. [Fecha de Consulta 25 de Abril de 2021]. ISSN: 0185-1594. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29251161005>
- Dean, S. A., & East, J. (2019). *Soft Skills Needed for the 21st-Century Workforce*. 17.
- Delgado R., M. B. (2002). Aspectos éticos de toda investigación consentimiento informado. ¿Puede convertirse en la experiencia clínica en investigación científica ?. *Revista Colombiana de Anestesiología*, XXX <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=195118154004>
- Díaz de Flores, L. Duran de Villalobos, M.M., et al. (2002). Análisis de los conceptos del modelo de adaptación de Callista Roy. *Revista Scielo Colombia*.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-59972002000100004

Díaz Quesada, V., & Sanhueza Cartes, C. (2020). Elaboración y Validación de un Instrumento Evaluativo para Monitorear la Adquisición de Competencias Blandas en Estudiantes de Pregrado. *Revista Paradigma*, 812-836. <https://doi.org/10.37618/PARADIGMA.1011-2251.2020.p812-836.id932>

Díaz, V. (2009). *Metodología de la investigación científica y bioestadística: para médicos, odontólogos y estudiantes de ciencias de la salud* (2ta ed.). Chile: RIL Editores.

Edwards, J. & Cable, D. (2009). *The value of value congruence*. *Journal of Applied Psychology*, 94 (3), 654-677.

Espinoza Mina, M. A., & Gallegos Barzola, D. (2020). Habilidades blandas en la educación y la empresa: Mapeo Sistemático. *Revista Espacios*, 41 (23), pp. 109-120. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n23/a20v41n23p10.pdf>

Esquén, S. (2017). *Entrevista “Adquirir habilidades blandas influye en el éxito laboral” Rosa María Flores Araoz Cedrón*. UNICEF. <https://www.unicef.org/peru/spanish/Entrevista-Rosa-Maria-Flores-Araoz-Adquirirhabilidades-blandas-influye-en-exito-laboral.pdf>

Friedman, W. (2010). Leadership and history. En N. Nohria, & R. Khurana, *Handbook of Leadership Theory and Practice*. Boston: Harvard Business Press.

Fritzen, S.J. (2003). *Relaciones humanas interpersonales en las convivencias grupales y comunitarias*. Buenos Aires, Argentina: Lumen.

Giraldo, P.A., Monroy, F.J., Santamaria, L. X. (2019). *Trabajo en equipo para mejorar la calidad laboral*. [trabajo de grado, Universidad Católica de Colombia]. <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/24011/1/TRABAJO%20>

EN%20EQUIPO%20PARA%20MEJORAR%20LA%20CALIDAD%20LABORAL.pdf

- Goleman, D., Cherniss, C. (2005). *Inteligencia Emocional en el trabajo. Como seleccionar y mejorar la inteligencia emocional en individuos, grupos y organizaciones*. España: Editorial Kairós.
- Gonzales Ortega, Y. (2007). *La enfermera experta y las relaciones interpersonales*. Universidad de la Sabana Cundinamarca, Colombia. 7(2), 130-138. Disponible en <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=74107205>
- Guerra Baez, S. P. (2019). Una revisión panorámica al entrenamiento de las habilidades blandas en estudiantes universitarios. *Revista Scielo Brasil*, 1-11. <https://doi.org/10.1590/2175-35392019016464>
- Heckman, J. (2012). *Hard Evidence on Soft Skills*. Focus, Vol. 29, No. 2.
- Hernández-Sampieri, R., & Torres, C. P. M. (2018). *Metodología de la investigación* (Vol. 4). México. McGraw-Hill Interamericana.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, R., & Baptista-Lucio, P. (2017). *Selección de la muestra*. México. McGraw-Hill Interamericana.
- Kechagias, K. (2011). *Teaching and assessing soft skills. Thessaloniki (Neapolis): 1st Second Chance School of Thessaloniki, as part of the Measuring and Assessing Soft Skills (MASS) project*.
- Kouzes, J., Posner, B. (2001). *Leadership Practices Inventory (LPI)*. Revised Second Edition Facilitator's guide. Jossey-Bass Pfeiffer, USA.
- Lagos Sánchez, Z., De Mattos Pimenta, C. A., & Urrutia Soto, M. T. (2020). Competencias blandas Y calidez en enfermería: definiciones, concepción y características. *Revista Horizonte de Enfermería*, 24(1), 32-41. https://doi.org/10.7764/Horiz_Enferm.24.1.32
- Lapeña Monux, Y.R., Cibanal Juan, L., Pedraz Marcos, A., Macia Soler, L. (2014). *As relações interpessoais dos enfermeiros na assistência hospitalar e o uso*

das capacidades comunicativas. España. <https://doi.org/10.1590/0104-07072014002010013>

Lau, D. & Liden, R. (2008). Antecedents of coworker Trust: Leaders blessings. *Journal of Applied Psychology*, 93 (5), 11301138.

López Ibor, N. (2018). Relaciones interpersonales claves en el liderazgo de los mandos intermedios de enfermería. [tesis para obtener grado de Doctor, Universidad De Zaragoza]. <https://zaguan.unizar.es/record/89869/>

Luna Abanto, F. U., & Silva Gómez, S. M. (2020). *Las habilidades blandas y su relación con la productividad humana en el personal del área de caja de plaza vea – real plaza, Trujillo – 2020*. [tesis para obtener grado licenciado en Administración, Universidad Privada Antenor Orrego] <https://hdl.handle.net/20.500.12759/6863>

Maslow, A. H. (1991). *Motivación y personalidad*. Ediciones Díaz de Santos.

Mindiola Reyes, C. D., & Tambo Tungui, O. T. (2017). Las relaciones interpersonales en el profesional de enfermería y su influencia en la atención al paciente en el Hospital Básico de Daule. Universidad de Guayaquil. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/36337>

Monjas Casares, M.I., González Moreno, B. (1998). *Las habilidades sociales en el currículo.España*: Centro de Investigación y Documentación Educativa-CIDE. España, N.º 146.

Monje, V., Camacho, M., Rodriguez, E., Artunduagua, L.(2009). *Influencia de los estilos de comunicación asertiva de los docentes en el aprendizaje escolar*. Universidad Cooperativa de Colombia.

Mujica, J. (2015). *Habilidades blandas, No. 1. ¿Qué son las habilidades blandas y cómo se aprenden?* México. <https://educra.cl/que-son-las-habilidades-blandas-y-como-se-aprenden/>

Musitu, G. (1996). *Manual de psicología de la comunicación*. Valencia: Editorial Serrano Villalba.

- Ortega Goodspeed, T. (2015). *Desenredando la conversación sobre habilidades blandas*. Banco del desarrollo de América Latina.
- Paredes Botina, L.C. (2017) Relaciones interpersonales en el bienestar laboral. Colombia: *Boletín Informativo CEI* 4(2). Recuperado a partir de <http://editorial.umariana.edu.co/revistas/index.php/BoletinInformativoCEI/article/view/1364>
- Quesada, D. C. (2019). *Habilidades blandas para mejorar la interrelación de los líderes gerenciales en su recurso humano en el Hospital Santa Matilde* [Tesis de Maestría, Universidad EAN]. <https://repository.ean.edu.co/handle/10882/9772>
- Riso, W. (2002). *Cuestión de dignidad. Aprenda a decir no y gane autoestima siendo asertivo*. Bogotá. Editorial Norma.
- Rengifo Hernandez, G.A. (2014). *La comunicación asertiva, un camino seguro hacia el éxito organizacional*. Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá.
- Seo, Y., Ko, J. & Price, J. (2004). *The determinants of job satisfaction among hospital nurses: A model estimation in Korea. International Journal of Nursing Studies*, 41, 437-446.
- Thofehn, M. B., López, M. J., Amestoy, S. C., Porto, A. R., Bettin, A. C., Fernández, H. N., Rodríguez, J., & Marzena, M. (2014). Teamwork: vision of nurses in a hospital of Murcia/Spain. *Magazine ResearcgGate*, 13(36), 223-237. Recuperado en 25 de abril de 2021, de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412014000400012&lng=es&tlng=en.
- Valderrama Mendoza, S. (2019). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica. Cuantitativa, cualitativa y mixta*. (11ava, Ed).Editorial San Marcos. ISBN: 9786123028787.
- Villaseñor-García, L., Alcántar-Zavala, M. L. A., Huerta-Baltazar, M. I., Jiménez-Arroyo, V., & Ruiz-Recéndiz, M. de J. (2019). Aplicación de la teoría de relaciones

interpersonales de Hildegard Peplau en el cuidado de enfermería. *Paraninfo Digital*, 13(29), 1-4. <http://ciberindex.com/c/pd/e096>

ANEXOS

Anexo 01. Matriz de consistencia de la investigación

TÍTULO:

Habilidades blandas y relaciones interpersonales en los enfermeros de centro quirúrgico de un hospital nacional, Lima, 2021

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables / Dimensiones	Metodología
<p>PROBLEMA GENERAL:</p> <p>¿Cuál es la relación de las habilidades blandas y las relaciones interpersonales en los enfermeros de centro quirúrgico de un hospital nacional, Lima, 2021?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la relación de las habilidades blandas y las relaciones interpersonales en los enfermeros de centro quirúrgico de un hospital nacional, Lima, 2021.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL:</p> <p>H1, Las habilidades blandas se relacionarían significativamente con las relaciones interpersonales en los enfermeros de centro quirúrgico de un hospital nacional, Lima, 2021.</p> <p>H0, Las habilidades blandas no se relacionarían significativamente con las relaciones interpersonales en los enfermeros de centro quirúrgico de un hospital nacional, Lima, 2021.</p>	<p>Variable Independiente (1)</p> <p>Habilidades blandas Dimensión 1: Trabajo en equipo. Dimensión 2: Comunicación asertiva. Dimensión 3: Liderazgo.</p>	<p>ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN:</p> <p>Cuantitativo.</p> <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</p> <p>Aplicada.</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN:</p> <p>Descriptivo, correlacional.</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:</p> <p>No experimental.</p> <p>MÉTODO DE INVESTIGACIÓN:</p> <p>Hipotético deductivo. Hernández y Torres (2018)</p>
<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Cuál es la relación del trabajo en equipo en las relaciones interpersonales en los enfermeros de centro quirúrgico de un hospital nacional Lima, 2021? ¿Cuál es la relación de la comunicación asertiva en las relaciones interpersonales en los enfermeros de centro quirúrgico de un hospital nacional, Lima, 2021? ¿Cuál es la relación del liderazgo en las relaciones interpersonales en los enfermeros de centro quirúrgico de un hospital nacional, Lima, 2021? 	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> Establecer la relación del trabajo en equipo en las relaciones interpersonales en los enfermeros de centro quirúrgico de un hospital nacional Lima, 2021. Determinar la relación de la comunicación asertiva en las relaciones interpersonales en los enfermeros de centro quirúrgico de un hospital nacional, Lima, 2021. Determinar la relación de liderazgo en las relaciones interpersonales en los enfermeros de centro quirúrgico de un hospital nacional Lima, 2021. 	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> El trabajo en equipo se relacionaría significativamente con las relaciones interpersonales en los enfermeros de centro quirúrgico de un hospital nacional, Lima 2021. La comunicación asertiva se relacionaría significativamente con las relaciones interpersonales en los enfermeros de centro quirúrgico de un hospital nacional, Lima, 2021. El liderazgo se relacionaría significativamente con las relaciones interpersonales en los enfermeros de centro quirúrgico de un hospital nacional, Lima, 2021. 	<p>Variable dependiente (2)</p> <p>Relaciones interpersonales Dimensión 1: Inclusión Dimensión 2: Control Dimensión 3: Afecto Fritzen (2003)</p>	<p>POBLACIÓN: Incluye a 102 enfermeros que laboran en centro quirúrgico de un hospital nacional.</p> <p>MUESTRA: Selección: Muestreo aleatorio simple. Tamaño: Fórmula de cálculo muestral para población finita, la muestra estuvo conformada por 86 enfermeras de centro quirúrgico de un hospital nacional. Hernández y Fernández (2017)</p>

Reemplazando:

$$n = \frac{102 \times 1.962 (0.5 \times 0.5)}{(102 - 1) \times 0.05^2 + 1.96^2 (0.5 \times 0.5)}$$

n= 86

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOJO DE DATOS:

Técnica: Encuesta

Instrumento: Cuestionario

Habilidades blandas: 18 ítems.

Relaciones interpersonales: 18 ítems.

TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE DATOS:

Se utilizó la estadística descriptiva e inferencial para contrastar la hipótesis general y las específicas. Análisis descriptivo con el programa Excel y SPSS Versión 25, que permitió establecer la distribución de los datos para elaborar tablas y gráficos. Un análisis inferencial con la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman. Hernández y Torres (2018).

Anexo 02. Matriz de operacionalización de variables

Variable 1: Habilidades blandas

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración	
<p>Habilidades blandas “Capacidad de vincularse con otros por medio de aptitudes personales y sociales que mejoran la satisfacción en el dominio personal y laboral.” Goleman, et ál. (2005)</p> <p>“Capacidad de las personas de interactuar con otros y con uno mismo, sobrellevar y entender las emociones, lograr objetivos, tomar decisiones de forma autónoma y afrontar particularidades desfavorables de un modo productivo y creativo.” Ortega (2015)</p>	<p>De acuerdo a Guerra (2019). Se ha considerado tres dimensiones a partir de las cuales se ha establecido tres indicadores por cada dimensión. Asimismo, se considera que la variable habilidades blandas será medida con dieciocho ítems.</p>	<p>Trabajo en equipo: Un número de personas que poseen conocimientos y habilidades que son complementarias para el logro de sus objetivos. Ander et ál. (2001).</p>	1.1 Desarrollo de tareas	1. Cuando se prepara el quirófano para una cirugía se involucra con todo el equipo. 2. En su servicio se realiza reuniones para llegar a consensos en bien del equipo.	<p>Ordinal</p> <p>1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre</p>	
			1.2 Compromiso	3. Reacciona analíticamente ante situaciones de estrés en las cirugías. 4. Ante un problema en el quirófano busca solucionarlo en equipo		
			1.3 Habilidad de cambio	5. Asume con compromiso sus tareas para que no se afecte el trabajo de los demás. 6. Sus conocimientos se complementan con los de sus compañeros.		
			2.1 Respeto de opinión	7. Escucha con respeto la forma de pensar de sus compañeros a pesar de que difieran de sus ideas. 8. Existen conflictos internos por una mala comunicación en centro quirúrgico.		
				2.2 Expresa su sentir		9. Se expresa con respeto hacia sus compañeros. 10. Controla sus emociones al expresar sus ideas.
				2.3 Se disculpa		11. Pide disculpas a sus compañeros cuando se equivoca. 12. Cuando ha pedido disculpas a un compañero lo ha hecho porque verdaderamente siente que se equivocó.
		3.1 Liderazgo motivacional	<p>Liderazgo: Un buen líder logra influir en su grupo, impulsa su creatividad y desarrolla sus habilidades para alcanzar las metas específicas. Una actitud de liderazgo influye en sus seguidores, y puedo influenciar en el éxito o fracaso*. Aguirre et ál. (2017).</p>	13. Motiva a sus compañeros para el logro de metas. 14. Su jefatura reconoce los aciertos del equipo de trabajo.		
				3.2 Gestor de cambios.		15. Usted Propone cambios para mejoras del servicio. 16. Su jefatura delega funciones entre el equipo de centro quirúrgico.
				3.3 Motivación inspiracional.		17. Muestra una actitud optimista a pesar de las circunstancias. 18. Socializa con sus compañeros escenarios futuros que se pueden implementar en centro quirúrgico.

Variable 2: Relaciones interpersonales

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración
<p>Relaciones interpersonales</p> <p>“Reflexiones para obtener la comprensión entre las personas fortaleciendo la convivencia.” Paredes (2015).</p> <p>“Los integrantes de un grupo se relacionan para satisfacer las necesidades de inclusión, control y afecto”. Fritzen (2003)</p>	<p>De acuerdo a Fritzen (2003) Se ha considerado tres dimensiones a partir de las cuales se ha establecido tres indicadores por cada dimensión. Asimismo, se considera que la variable habilidades blandas será medida con dieciocho ítems.</p>	<p>Inclusión: “Necesidad de ser aceptados los seres humanos buscan integrarse, sentirse valorados por los que integran su entorno. Asociarse, interactuar y comunicarse con las personas. Fritzen (2003).</p>	1.1 Aceptación	19. Soy empático con mis compañeros. 20. Se integra con facilidad a los grupos de rotación.	<p>Ordinal</p> <p>1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre</p>
			1.2 Actividades sociales	21. Participa en las actividades sociales que realiza su servicio. 22. Socializa con sus compañeros de centro quirúrgico en sus tiempos libres.	
			1.3 Imagen que refleja	23. Mis compañeros tienen buena imagen de mí. 24. Mis compañeros me participan sobre las actividades a realizar.	
		2.1 Responsabilidad con las tareas.	25. Cumple con responsabilidad sus tareas sin necesidad de supervisión. 26. Siente compromiso en las tareas que le designan.		
		2.2 Manejo de emociones	27. Mis emociones toman control en mis decisiones. 28. Manejo mis emociones ante situaciones de estrés en el quirófano.		
		2.3 Reconocimiento	29. Recibe reconocimiento por logros alcanzados. 30. Reconozco los logros alcanzados por mis compañeros.		
		3.1 Motivación laboral	31. Se siente satisfecho a nivel profesional en el área de centro quirúrgico. 32. Se ha sentido aburrido en el trabajo.		
		3.2 Trato cordial	33. Recibe un trato cordial por sus compañeros 34. Recibe un trato cordial por parte de las jefaturas.		
		3.3 Se siente valorado.	35. Se siente valorado por sus compañeros. 36. Sus jefes le expresan el valor que representa usted en el área de centro quirúrgico.		
		<p>Control: “Necesidad de definir sus compromisos dentro del equipo de trabajo y de cada miembro de la organización. Sentirse comprometido por todo lo que incumbe al grupo como sus progresos, actividades, alcance de objetivos, crecimiento y metas.” Fritzen (2003)</p>			
		<p>Afecto: “Necesidad de buscar ser reconocido por el grupo de personas a su alrededor. la persona desea ser aceptada, respetada, estimada tanto por sus competencias como por sus propios recursos”. Fritzen (2003)</p>			

Anexo 03. Cálculo del tamaño de la muestra

Fórmula:

$$n = \frac{N Z^2 P Q}{D^2(N-1) + Z^2 P Q}$$

n: Tamaño muestra

N: Población total

Z: 1,96

P: 0.5

Q: 0.5

D: 0.05

Reemplazando:

$$n = \frac{102 \times 1.96^2 (0.5 \times 0.5)}{(102 - 1) \times 0.05^2 + 1.96^2 (0.5 \times 0.5)}$$

$$n = 86$$

Para hallar el tamaño de la muestra se utilizó el muestreo aleatorio simple, con un nivel de confianza de 95% ($\alpha = 0,05$; $Z = 1,96$), aplicando la fórmula para una población de 102 enfermeros de centro quirúrgico se obtuvo una muestra de 86 enfermeros.

II. CUESTIONARIO

Habilidades Blandas		N	CN	AV	CS	S
		1	2	3	4	5
Trabajo en equipo						
1.	Cuando se prepara el quirófano para una cirugía se involucra con todo el equipo.					
2.	En su servicio se realiza reuniones para llegar a consensos en bien del equipo.					
3.	Reacciona analíticamente ante situaciones de estrés en las cirugías.					
4.	Ante un problema en el quirófano busca solucionarlo en equipo.					
5.	Asume con compromiso sus tareas para que no se afecte el trabajo de los demás.					
6.	Sus conocimientos se complementan con los de sus compañeros.					
Comunicación asertiva						
7.	Escucha con respeto la forma de pensar de sus compañeros a pesar de que difieran de sus ideas.					
8.	Existen conflictos internos por una mala comunicación en centro quirúrgico.					
9.	Se expresa con respeto hacia sus compañeros.					
10.	Controla sus emociones al expresar sus ideas.					
11.	Pide disculpas a sus compañeros cuando se equivoca.					
12.	Cuando ha pedido disculpas a un compañero lo ha hecho porque verdaderamente siente que se equivocó.					
Liderazgo						
13.	Motiva a sus compañeros para el logro de metas.					
14.	Su jefatura reconoce los aciertos del equipo de trabajo.					
15.	Usted Propone cambios para mejoras del servicio.					
16.	Su jefatura delega funciones entre el equipo de centro quirúrgico.					
17.	Muestra una actitud optimista a pesar de las circunstancias.					
18.	Socializa con sus compañeros escenarios futuros que se pueden implementar en centro quirúrgico.					

Cuestionario Relaciones interpersonales

Autor: Cyntia Pamela Diaz Mendoza

Estimado enfermero (a), soy alumna de la UCV, de la Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud. El presente cuestionario sobre habilidades blandas y relaciones interpersonales me brindara información que se utilizara de forma exclusiva en el trabajo de investigación titulado: **“Habilidades blandas y relaciones interpersonales en los enfermeros de centro quirúrgico de un hospital nacional, Lima, 2021”**. El presente cuestionario es anónimo y confidencial, se le solicita responder con veracidad y de manera objetiva. Agradeciéndole su atenta participación.

Indicaciones: Se le presenta las siguientes preguntas, los cuales deberá responder marcando con una (X) la respuesta que considere correcta.

Por ejemplo:

ENUNCIADO	Nunca (N)	Casi nunca (CS)	Algunas veces (AV)	Casi siempre (CS)	Siempre (S)
			X		

I. DATOS GENERALES

1.- SEXO: Masculino () Femenino ()

2.- EDAD: Menor de 30 años () De 30 a 40 años ()
De 41 a 50 años () De 51 a 65 años ()

3.- SITUACION LABORAL: CAS () 728 () 276 ()

4.- TIEMPO DE SERVICIO: Menos de 1 año () 1 a 5 años () 6 a 10 años ()

10 años a más ()

II. CUESTIONARIO

	Relaciones interpersonales	N 1	CN 2	AV 3	CS 4	S 5
	Inclusión					
19.	Soy empático con mis compañeros.					
20.	Se integra con facilidad a los grupos de rotación.					
21.	Participa en las actividades sociales que realiza su servicio.					
22.	Socializa con sus compañeros de centro quirúrgico en sus tiempos libres.					
23.	Mis compañeros tienen buena imagen de mí.					
24.	Mis compañeros me participan sobre las actividades a realizar.					
	Control					
25.	Cumple con responsabilidad sus tareas sin necesidad de supervisión.					
26.	Siente compromiso en las tareas que le designan.					
27.	Mis emociones toman control en mis decisiones.					
28.	Manejo mis emociones ante situaciones de estrés en el quirófano.					
29.	Recibe reconocimiento por logros alcanzados.	1				
30.	Reconozco los logros alcanzados por mis compañeros.					
	Afecto					
31.	Se siente satisfecho a nivel profesional en el área de centro quirúrgico.					
32.	Se ha sentido aburrido en el trabajo.					
33.	Recibe un trato cordial por sus compañeros					
34.	Recibe un trato cordial por parte de las jefaturas.					
35.	Se siente valorado por sus compañeros.					
36.	Sus jefes le expresan el valor que representa usted en el área de centro quirúrgico.					

Anexo 05: Certificado de validez de contenido del instrumento

Validez del contenido del instrumento que mide la VARIABLE 1: Habilidades blandas

N°	DIMENSIONES / ítems: HABILIDADES BLANDAS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Trabajo en equipo							
1	Cuando se prepara el quirófano para una cirugía se involucra con todo el equipo.	X		X		X		
2	En su servicio se realiza reuniones para llegar a consensos en bien del equipo.	X		X		X		
3	Reacciona analíticamente ante situaciones de estrés en las cirugías.	X		X		X		
4	Ante un problema en el quirófano busca solucionarlo en equipo	X		X		X		
5	Asume con compromiso sus tareas para que no se afecte el trabajo de los demás.	X		X		X		
6	Sus conocimientos se complementan con los de sus compañeros.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: comunicación asertiva	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Escucha con respeto la forma de pensar de sus compañeros a pesar que difieran.	X		X		X		
8	Existen conflictos internos por una mala comunicación en centro quirúrgico.	X		X		X		
9	Se expresa con respeto hacia sus compañeros.	X		X		X		
10	Controla sus emociones al expresar sus ideas	X		X		X		
11	Pide disculpas a sus compañeros cuando se equivoca.	X		X		X		
12	Cuando ha pedido disculpas lo ha hecho porque siente que se equivocó.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Liderazgo	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Motiva a sus compañeros para el logro de metas.	X		X		X		
14	Su jefatura reconoce los aciertos del equipo de trabajo.	X		X		X		
15	Usted Propone cambios para mejoras del servicio.	X		X		X		
16	Su jefatura delega funciones entre el equipo de centro quirúrgico.	X		X		X		
17	Muestra una actitud optimista a pesar de las circunstancias.	X		X		X		
18	Socializa con sus compañeros escenarios futuros que se pueden implementar	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Verónica Zegarra Ortiz DNI: 29535790

Especialidad del validador: Enfermera especialista en Centro Quirúrgico / Magister en Salud Pública y Gestión Sanitaria

10 de mayo del 2021



¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Firma del Experto Informante.

Validez del contenido del instrumento que mide la VARIABLE 1: Habilidades blandas

N°	DIMENSIONES / ítems: HABILIDADES BLANDAS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Trabajo en equipo							
1	Cuando se prepara el quirófano para una cirugía se involucra con todo el equipo.	X		X		X		
2	En su servicio se realiza reuniones para llegar a consensos en bien del equipo.	X		X		X		
3	Reacciona analíticamente ante situaciones de estrés en las cirugías.	X		X		X		
4	Ante un problema en el quirófano busca solucionarlo en equipo	X		X		X		
5	Asume con compromiso sus tareas para que no se afecte el trabajo de los demás.	X		X		X		
6	Sus conocimientos se complementan con los de sus compañeros.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: comunicación asertiva	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Escucha con respeto la forma de pensar de sus compañeros a pesar que difieran.	X		X		X		
8	Existen conflictos internos por una mala comunicación en centro quirúrgico.	X		X		X		
9	Se expresa con respeto hacia sus compañeros.	X		X		X		
10	Controla sus emociones al expresar sus ideas	X		X		X		
11	Pide disculpas a sus compañeros cuando se equivoca.	X		X		X		
12	Cuando ha pedido disculpas lo ha hecho porque siente que se equivocó.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Liderazgo	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Motiva a sus compañeros para el logro de metas.	X		X		X		Como los motiva
14	Su jefatura reconoce los aciertos del equipo de trabajo.	X		X		X		
15	Usted Propone cambios para mejoras del servicio.	X		X		X		
16	Su jefatura delega funciones entre el equipo de centro quirúrgico.	X		X		X		
17	Muestra una actitud optimista a pesar de las circunstancias.	X		X		X		
18	Socializa con sus compañeros escenarios futuros que se pueden implementar	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir [1** **No aplicable [1**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Pilar Paurinotto Bolivar **DN** Administración v Gerencia de los servicios de Salud

Especialidad del validador: **Enfermera especialista en Centro Quirúrgico / Magister en Gestión de servicios de Enfermería**

11 de mayo del 2021

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



 Mg. María del Pilar Paurinotto B.
 C.P. 100000000, Jalisco 2do. B y 43
Firma del Experto Informante.

Validez del contenido del instrumento que mide la VARIABLE 1: Habilidades blandas

Nº	DIMENSIONES / ítems: HABILIDADES BLANDAS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Trabajo en equipo								
1	Cuando se prepara el quirófano para una cirugía se involucra con todo el equipo.	X		X		X		Considerar solo enfermería
2	En su servicio se realiza reuniones para llegar a consensos en bien del equipo.	X		X		X		
3	Reacciona analíticamente ante situaciones de estrés en las cirugías.	X		X		X		
4	Ante un problema en el quirófano busca solucionarlo en equipo	X		X		X		
5	Asume con compromiso sus tareas para que no se afecte el trabajo de los demás.	X		X		X		
6	Sus conocimientos se complementan con los de sus compañeros.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: comunicación asertiva								
7	Escucha con respeto la forma de pensar de sus compañeros a pesar que difieran.	X		X		X		
8	Existen conflictos internos por una mala comunicación en centro quirúrgico.	X		X		X		
9	Se expresa con respeto hacia sus compañeros.	X		X		X		
10	Controla sus emociones al expresar sus ideas	X		X		X		
11	Pide disculpas a sus compañeros cuando se equivoca.	X		X		X		
12	Cuando ha pedido disculpas lo ha hecho porque siente que se equivocó.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Liderazgo								
13	Motiva a sus compañeros para el logro de metas.	X		X		X		
14	Su jefatura reconoce los aciertos del equipo de trabajo.	X		X		X		
15	Usted Propone cambios para mejoras del servicio.	X		X		X		
16	Su jefatura delega funciones entre el equipo de centro quirúrgico.	X		X		X		
17	Muestra una actitud optimista a pesar de las circunstancias.	X		X		X		Cambios en pandemia
18	Socializa con sus compañeros escenarios futuros que se pueden implementar	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Rosario Mirava Contreras DNI: 10321493

Especialidad del validador: Enfermera especialista en Centro Quirúrgico / Magister en Gestión de servicios de Enfermería

12 de mayo del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Firma del Experto Informante.

Validez del contenido del instrumento que mide la VARIABLE 2: Relaciones interpersonales

N°	DIMENSIONES / ítems: HABILIDADES BLANDAS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Inclusión							
19	Soy empático con mis compañeros.	X		X		X		
20	Se integra con facilidad a los grupos de rotación	X		X		X		
21	Participa en las actividades sociales que realiza su servicio.	X		X		X		
22	Socializa con sus compañeros de centro quirúrgico en sus tiempos libres.	X		X		X		
23	Mis compañeros tienen buena imagen de mí.	X		X		X		
24	Mis compañeros me participan sobre las actividades a realizar.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Control							
25	Cumple con responsabilidad sus tareas sin necesidad de supervisión.	X		X		X		
26	Siente compromiso en las tareas que le designan.	X		X		X		
27	Mis emociones toman control en mis decisiones.	X		X		X		
28	Manejo mis emociones ante situaciones de estrés en el quirófano.	X		X		X		
29	Recibe reconocimiento por logros alcanzados.	X		X		X		
30	Reconozco los logros alcanzados por mis compañeros.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Afecto							
31	Se siente satisfecho a nivel profesional en el área de centro quirúrgico.	X		X		X		
32	Se ha sentido aburrido en el trabajo.	X		X		X		
33	Recibe un trato cordial por sus compañeros.	X		X		X		
34	Recibe un trato cordial por parte de las jefaturas.	X		X		X		
35	Se siente valorado por sus compañeros.	X		X		X		
36	Sus jefes le expresan el valor que representa usted en el área de centro quirúrgico.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg. Verónica Zegarra Ortiz DNI: 29535790

Especialidad del validador: Enfermera especialista en Centro Quirúrgico / Magister en Salud Pública y Gestión Sanitaria

10 de mayo del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Firma del Experto Informante.

Validez del contenido del instrumento que mide la VARIABLE 2: Relaciones interpersonales

N°	DIMENSIONES / ítems: HABILIDADES BLANDAS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Inclusión							
19	Soy empático con mis compañeros.	X		X		X		
20	Se integra con facilidad a los grupos de rotación	X		X		X		
21	Participa en las actividades sociales que realiza su servicio.	X		X		X		Fuera del servicio
22	Socializa con sus compañeros de centro quirúrgico en sus tiempos libres.	X		X		X		
23	Mis compañeros tienen buena imagen de mí.	X		X		X		
24	Mis compañeros me participan sobre las actividades a realizar.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Control	Si	No	Si	No	Si	No	
25	Cumple con responsabilidad sus tareas sin necesidad de supervisión.	X		X		X		
26	Siente compromiso en las tareas que le designan.	X		X		X		
27	Mis emociones toman control en mis decisiones.	X		X		X		
28	Manejo mis emociones ante situaciones de estrés en el quirófano.	X		X		X		
29	Recibe reconocimiento por logros alcanzados.	X		X		X		
30	Reconozco los logros alcanzados por mis compañeros.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Afecto	Si	No	Si	No	Si	No	
31	Se siente satisfecho a nivel profesional en el área de centro quirúrgico.	X		X		X		
32	Se ha sentido aburrido en el trabajo.	X		X		X		Lo ha manifestado
33	Recibe un trato cordial por sus compañeros.	X		X		X		
34	Recibe un trato cordial por parte de las jefaturas.	X		X		X		
35	Se siente valorado por sus compañeros.	X		X		X		
36	Sus jefes le expresan el valor que representa usted en el área de centro quirúrgico.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Pilar Paurinotto Bolivar DNI: 07547448

Especialidad del validador: **Enfermera especialista en Centro Quirúrgico / Magister en Administración v Gerencia de los servicios de Salud**

11 de mayo del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Firma del Experto Informante.

Validez del contenido del instrumento que mide la VARIABLE 2: Relaciones interpersonales

Nº	DIMENSIONES / ítems: HABILIDADES BLANDAS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Inclusión							
19	Soy empático con mis compañeros.	X		X		X		
20	Se integra con facilidad a los grupos de rotación	X		X		X		
21	Participa en las actividades sociales que realiza su servicio.	X		X		X		
22	Socializa con sus compañeros de centro quirúrgico en sus tiempos libres.	X		X		X		
23	Mis compañeros tienen buena imagen de mí.	X		X		X		
24	Mis compañeros me participan sobre las actividades a realizar.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Control	Si	No	Si	No	Si	No	
25	Cumple con responsabilidad sus tareas sin necesidad de supervisión.	X		X		X		
26	Siente compromiso en las tareas que le designan.	X		X		X		
27	Mis emociones toman control en mis decisiones.	X		X		X		
28	Manejo mis emociones ante situaciones de estrés en el quirófano.	X		X		X		
29	Recibe reconocimiento por logros alcanzados.	X		X		X		
30	Reconozco los logros alcanzados por mis compañeros.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Afecto	Si	No	Si	No	Si	No	
31	Se siente satisfecho a nivel profesional en el área de centro quirúrgico.	X		X		X		
32	Se ha sentido aburrido en el trabajo.	X		X		X		
33	Recibe un trato cordial por sus compañeros.	X		X		X		
34	Recibe un trato cordial por parte de las jefaturas.	X		X		X		
35	Se siente valorado por sus compañeros.	X		X		X		
36	Sus jefes le expresan el valor que representa usted en el área de centro quirúrgico.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Rosario Miraval Contreras DNI: 10321493

Especialidad del validador: Enfermera especialista en Centro Quirúrgico / Magister en Gestión de servicios de Enfermería

12 de mayo del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Firma del Experto Informante.

Anexo 06. Jueces que participaron en validez de instrumentos

Experto	Especialidad del validador	Opinión de la Aplicabilidad (V1)	Opinión de la Aplicabilidad (V2)
Mg. Verónica Zegarra Ortiz	Magister en Salud Publica y Gestión Sanitaria	Aplicable	Aplicable
Mg. Pilar Paurinotto Bolívar	Magister en Administración y Gerencia de los Servicios de la Salud.	Aplicable	Aplicable
Mg. Rosario Miraval Contreras	Magister en Salud Publica con mención en Gestión Hospitalaria	Aplicable	Aplicable

Fuente: Certificados de validez de contenido

Anexo 07. Resultados de confiabilidad

Estadísticas de fiabilidad - Alfa de Cronbach

Escala de Cronbach

Intervalo al que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach	Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados
[0; 0.5[Inaceptable
[0.5; 0.6[Pobre
[0.6; 0.7[Débil
[0.7; 0.8[Aceptable
[0.8; 0.9[Bueno
[0.9; 1]	Excelente

Instrumento	Alfa de Cronbach	N° de Ítems
Cuestionario de habilidades blandas	.990	18
Cuestionario de relaciones interpersonales	.924	18

Nota. Fuente: Prueba piloto.

Según la prueba estadística de fiabilidad mediante el alfa de Cronbach para la variable habilidades blandas es de 0.990 y para la variable relaciones interpersonales es de 0.924 por lo que ambos instrumentos tienen una confiabilidad excelente.

Anexo 08. Carta de autorización de aplicación de los instrumentos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 15 de Junio de 2021

Carta P. 229-2021-UCV-EPG-SP

Dr.
JUAN ALBERTO SANTILLANA CALLIGOS
Gerente General de Red Asistencial Rebagliati
HOSPITAL NACIONAL EDGARDO REBAGLIATI MARTINS

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a DIAZ MENDOZA , CYNTIA PAMELA; identificado(a) con DNI/CE N° 44149321 y código de matrícula N° 7002512438; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD en modalidad semipresencial quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

Habilidades blandas y relaciones interpersonales en los enfermeros de centro quirúrgico del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Jesús María, 2021

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Ruth Angélica Chicana Becerra
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales
Universidad César Vallejo



Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

Anexo 09. Resultados estadísticos procesados en Excel y SPSS

base datos - Excel Herramientas de tabla cynthia diaz

Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda Diseño ¿Qué desea hacer? Compartir

Calibri 11 Fuente Ajustar texto General

Formato condicional Dar formato como tabla Estilos de celda Insertar Eliminar Formato Celdas Ordenar y filtrar Buscar y seleccionar Edición

Portapapeles Pegar

AW9 =SUMA(A59:AU9)

	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO			
2	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36			
3	4	5	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	2	3	5	2	2	3	2	2	1	4	5	2	4	1	4	2	4	2			
4	2	1	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	1	3	1	2	3	2	3	2	1	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2			
5	2	4	3	5	4	5	4	5	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3		
6	3	3	2	4	3	4	3	2	2	3	3	3	2	3	4	4	4	3	5	3	5	4	2	3	3	2	2	4	3	3	3	2	2	3	2	3	3		
7	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	3	4	5	2	2	3	1	2	2	4	2	3	3	3	3	2	2	3	3			
8	2	1	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	4	4	5	2	3	2	3	2	1	2	4	1	4	3	4	3	4	3		
9	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	3	4	3	4		
10	2	2	3	2	2	2	3	2	4	3	3	3	3	2	1	1	3	3	3	3	4	4	5	3	4	3	4	3	4	3	4	5	4	4	3	4	3		
11	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	1	2	3	1	2	3	5	4	3	4	3	3	3	1	3	4	3	3	2	3	2	3	2		
12	2	1	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	2	2	1	2	1	3	2	2	3	3	2	3	3	2	4	3	3	4	3	5	1	4	1	4	1	
13	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	5	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	5	4	3	5	4	4		
14	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	
15	3	3	3	2	3	3	4	2	3	2	1	2	3	2	3	2	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	1	4	1	4	1	4	1	
16	2	1	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	1	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	5	3	3	4	3	4	1	4	1	4	1	
17	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	1	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	1	2	3	3	3	1	2	1	2	1	
18	4	4	5	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4
19	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	2	3	2	2	4	1	2	3	3	3	3	4	
20	2	1	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	2	1	2	3	1	2	3	5	5	3	3	3	5	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	
21	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	3	3	1	3	2	2	3	3	2	2	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	
22	5	3	3	4	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	3	
23	2	2	3	3	2	2	3	1	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
24	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	
25	2	1	2	3	2	2	3	1	3	2	3	3	2	2	1	1	2	2	3	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3
26	2	1	3	3	3	3	2	1	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	3	3
27	2	3	3	3	2	3	4	2	4	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	4	2	3	3	2	2	3	2	4	3	3	1	4	3	5	3	3	3	
28	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	5	4	4	4	5	4	5	3	2	3	4	5	2	4	3	2	3	4	4	2	2	4	3	3	3	3	
29	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	1	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
30	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	1	1	2	1	3	2	1	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	1	2	2	1	2	2

Hoja1

Listo 85%

base datos - Excel Herramientas de tabla cynthia diaz

Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda Diseño

Calibri 11 Fuente Ajustar texto General

Formato condicional Dar formato como tabla Estilos de celda Insertar Eliminar Formato Ordenar y filtrar Buscar y seleccionar

AW9 =SUMA(A59:AU9)

	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP	AQ	AR	AS	AT	AU	AV
30	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	1	1	2	1	3	2	1	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	1	2	2	17	15	10	12	15	12	
31	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	26	23	25	25	22	21	
32	1	1	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	4	3	2	2	1	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	13	15	14	14	15	12		
33	4	3	2	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3	2	1	2	3	3	4	5	4	2	3	3	2	4	3	3	3	3	2	4	5	3	4	19	15	14	21	18	21		
34	4	2	3	3	3	3	2	4	4	3	1	3	1	1	2	3	3	4	2	3	3	4	3	4	2	3	4	2	3	2	2	3	3	3	3	18	17	14	19	16	17		
35	4	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	5	4	3	3	4	3	3	2	4	2	3	2	3	4	2	2	3	19	19	20	22	16	17		
36	3	1	4	4	3	3	5	3	2	3	2	3	1	3	1	2	3	2	3	2	2	4	4	4	3	1	5	1	2	2	2	3	5	2	4	18	19	12	17	16	18		
37	2	1	1	3	3	3	2	3	2	1	3	3	2	2	2	2	1	1	3	3	2	2	2	4	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	13	14	12	14	14	14		
38	3	2	1	3	2	3	2	3	4	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	4	4	3	3	4	5	3	3	3	3	4	2	1	3	2	14	16	15	19	21	15		
39	3	4	1	2	2	1	2	3	3	2	2	3	2	3	2	1	3	2	2	4	1	3	4	3	5	2	1	4	2	3	4	2	5	3	4	3	13	15	13	17	17	21	
40	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	1	1	1	3	1	3	3	4	5	4	3	2	3	2	4	2	2	4	3	3	3	18	19	9	22	15	19		
41	5	3	2	1	1	1	2	4	3	3	3	4	2	2	3	3	3	2	3	4	3	4	5	3	5	2	3	4	3	3	4	3	1	4	2	3	13	19	15	22	20	17	
42	3	1	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	4	2	3	2	1	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	18	17	16	14	19	17		
43	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	2	2	3	2	3	3	2	4	5	3	3	4	2	3	3	2	3	3	15	18	18	15	21	17		
44	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	5	3	1	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	5	3	5	4	15	19	17	17	20	26	
45	3	2	2	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	5	4	4	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	2	17	18	15	22	18	17		
46	2	1	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	1	1	2	2	2	3	2	1	2	1	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	1	3	3	13	13	11	11	15	16		
47	2	4	1	3	3	3	3	5	3	2	2	3	3	2	2	3	4	2	2	3	5	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	16	18	16	19	17	16		
48	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	3	3	4	3	5	3	4	4	3	4	2	5	4	5	25	22	25	24	22	24		
49	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	1	2	2	3	2	2	3	2	2	3	15	13	11	15	13	14	
50	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	1	1	1	2	2	3	2	2	1	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	16	15	9	13	16	13		
51	2	1	3	3	2	2	3	2	4	3	4	4	4	2	1	3	2	2	3	4	3	2	2	3	3	4	2	4	2	3	5	5	4	3	3	13	20	12	17	18	23		
52	4	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	4	3	3	2	3	3	3	2	2	4	2	3	3	3	3	18	19	13	17	16	18			
53	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	5	5	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	2	16	16	16	23	16	17			
54	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	1	1	2	2	3	2	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	18	16	11	25	22	21		
55	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	1	1	2	2	3	3	1	3	4	3	3	2	3	3	1	3	3	4	3	3	3	15	14	11	17	15	19		
56	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	5	5	4	18	20	19	22	23	26		
57	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	25	25	26	26	26	25			
58	3	4	3	5	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	21	17	18	19	18	15			
59	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	1	3	3	3	19	16	16	16	18	16		
60	3	5	5	4	4	3	4	4	3	3	5	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	5	4	4	5	3	4	3	5	3	5	4	4	24	23	21	24	24	24			
61	5	3	4	5	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	25	21	21	15	17	17			
62	2	2	5	3	3	2	1	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	1	2	3	3	4	3	4	2	4	3	17	13	19	20	17	20	
63	2	3	1	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	2	3	13	15	14	17	17	18		
64	4	3	4	3	5	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	4	3	23	23	23	24	16	15	20		

Hoja1

Listo 70%

base datos - Excel Herramientas de tabla cynthia díaz

Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda Diseño ¿Qué desea hacer? Compartir

Calibri 11 Fuente Ajustar texto Alineación Combinar y centrar General Número

Formato condicional Dar formato como tabla Estilos de celda Insertar Eliminar Formato Ordenar y filtrar Buscar y seleccionar Edición

AW9 =SUMA(A59:AU9)

	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO		
63	2	3	1	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	2	3	2		
64	4	3	4	3	5	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	
65	4	3	3	5	5	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	
66	5	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	5	3	4	5	4	3	4	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	
67	4	2	3	3	4	2	5	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4	2	3	2	3	2	
68	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	5	2	3	2	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	
69	4	3	3	3	3	5	3	4	5	4	5	4	4	1	1	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	
70	4	5	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	
71	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	2	1	1	3	2	2	3	4	3	4	5	3	3	2	2	2	4	4	2	3	3	3	3	3	2
72	3	3	4	3	3	3	2	1	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	
73	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	
74	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	4	4	3	4	3	3	3	
75	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	4	4	3	5	5	4	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	2	3	2	3	2	
76	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	5	4	4	4	4	3	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	1	4	3	4	3	3		
77	3	4	4	5	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	5	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
78	5	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	5	5	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	1	2	2	2	3	3	3	3		
79	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3		
80	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	5	4	3	2	3	3	2	2	5	3	2	3	4	3	3	2	3	1	3	3	1	4	2	4	2		
81	2	4	4	3	3	3	2	5	2	2	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	
82	3	3	4	3	2	4	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	
83	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	2	3	2	3	3	1	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	
84	2	3	3	1	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	1	4	4	4	4	4	4	
85	2	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	4	5	4	3	3	3	4	5	5	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	
86	4	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
87	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
88	3	3	4	4	3	4	3	5	4	5	4	4	5	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	5	3	5	4	5	4	4	
89																																						
90																																						

Hoja1

Listo 85%



	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	TRAB_EQUI	Numérico	8	0	Trabajo en equipo	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
2	COM_ASERT	Numérico	8	0	Comunicacion sertiva	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
3	LIDERAZGO	Numérico	8	0	Liderazgo	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
4	INCLUSION	Numérico	8	0	Inclusion	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
5	CONTROL	Numérico	8	0	Control	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
6	AFECTO	Numérico	8	0	Afecto	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
7	HAB_BLAN	Numérico	8	0	Habilidades blandas	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
8	RELA_INTER	Numérico	8	0	Relaciones interpersonales	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
9	HAB_RECOD	Numérico	8	0	Habilidades blandas	{1, Malo}...	Ninguna	11	Derecha	Ordinal	Entrada
10	RELA_RECOD	Numérico	8	0	Relaciones interpersonales	{1, Malo}...	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
11	TRAB_RECOD	Numérico	8	0	Trabajo en equipo	{1, Malo}...	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
12	LID_RECOD	Numérico	8	0	Liderazgo	{1, Malo}...	Ninguna	11	Derecha	Ordinal	Entrada
13	COM_RECOD	Numérico	8	0	Comunicacion asertiva	{1, Malo}...	Ninguna	11	Derecha	Ordinal	Entrada
14	INCLU_RECOD	Numérico	8	0	Inclusion	{1, Malo}...	Ninguna	13	Derecha	Ordinal	Entrada
15	CONT_RECOD	Numérico	8	0	Control	{1, Malo}...	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
16	AFECTO_RECOD	Numérico	8	0	Afecto	{1, Malo}...	Ninguna	14	Derecha	Ordinal	Entrada
17											
18											
19											
20											
21											
22											
23											
24											
25											
26											

Vista de datos **Vista de variables**

	CONTROL	AFECTO	HAB_BLAN	RELA_INTER	HAB_RECOD	RELA_RECOD	TRAB_RECOD	LID_RECOD	COM_RECOD	INCLU_RECOD	CONT_RECOD	AFECTO_RECOD
1	7	16	17	67	50	Bueno	Regular	Bueno	Regular	Regular	Regular	Regular
2	5	14	12	41	41	Malo	Malo	Malo	Malo	Regular	Regular	Malo
3	9	20	21	67	60	Bueno	Regular	Bueno	Regular	Bueno	Regular	Regular
4	2	17	15	55	54	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
5	7	16	16	48	49	Regular	Regular	Regular	Malo	Regular	Regular	Regular
6	0	13	19	35	52	Malo	Regular	Malo	Malo	Malo	Regular	Malo
7	4	22	23	75	69	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Regular
8	3	21	23	44	67	Regular	Bueno	Malo	Malo	Regular	Bueno	Regular
9	1	16	17	53	54	Regular	Regular	Regular	Malo	Regular	Regular	Regular
10	5	18	18	46	51	Regular	Regular	Regular	Malo	Regular	Regular	Regular
11	4	21	25	73	70	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Regular
12	4	14	14	38	42	Malo	Malo	Malo	Malo	Malo	Malo	Malo
13	5	17	14	49	47	Regular	Regular	Regular	Regular	Malo	Regular	Regular
14	5	18	17	50	51	Regular	Regular	Regular	Malo	Regular	Regular	Regular
15	3	12	13	39	41	Malo	Malo	Malo	Malo	Malo	Regular	Malo
16	1	27	22	67	70	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Regular	Regular	Bueno
17	1	16	16	66	53	Bueno	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Regular	Regular
18	1	17	17	46	55	Regular	Regular	Regular	Malo	Regular	Regular	Regular
19	2	15	14	41	41	Malo	Malo	Malo	Regular	Regular	Malo	Regular
20	1	23	22	51	66	Regular	Bueno	Regular	Regular	Malo	Regular	Bueno
21	4	14	11	40	39	Malo	Malo	Malo	Malo	Malo	Malo	Malo
22	2	26	23	77	71	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Bueno
23	2	15	14	37	41	Malo	Malo	Malo	Malo	Regular	Malo	Regular



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VILLANUEVA FIGUEROA ROSA ELVIRA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "HABILIDADES BLANDAS Y RELACIONES INTERPERSONALES EN LOS ENFERMEROS DE CENTRO QUIRÚRGICO DE UN HOSPITAL NACIONAL, LIMA, 2021", cuyo autor es DIAZ MENDOZA CYNTIA PAMELA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 06 de Agosto del 2021

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VILLANUEVA FIGUEROA ROSA ELVIRA DNI: 07586867 ORCID 0000-0002-3919-0185	Firmado digitalmente por: RVILLANUEVAF el 19-08- 2021 21:07:30

Código documento Trilce: TRI - 0172096