



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

Gestión directiva y relaciones interpersonales en obstetras de  
un hospital de Lima, 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud**

**AUTORA:**

Flores Prieto, Gisela Gaudy (orcid.org/0000-0003-1722-0571)

**ASESORES:**

Dra. Mercado Marrufo, Celia Emperatriz (orcid.org/0000-0002-4187-106X)

Mtro. Solaguren Goyoaga, Agustin (orcid.org/0000-0002-1560-155X)

Mtra. Alza Salvatierra, Silvia del Pilar (orcid.org/0000-0002-7075-6167)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Dirección de los Servicios de Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2023

## **Dedicatoria**

A Dios, mi guía supremo, le agradezco por cada oportunidad y desafío en este viaje, a mi madre que me enseñó a volar sin perder nunca la conexión con la tierra, a mi familia, que me ha enseñado el valor de la paciencia, la dedicación y el trabajo duro.

## **Agradecimiento**

Doy mi sincero agradecimiento a la Universidad César Vallejo por su invaluable oportunidad y a los profesores por su dedicación, paciencia y sabiduría impartida. Mi gratitud también se extiende a todos aquellos que me brindaron su apoyo y colaboración para hacer posible esta investigación.

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, CELIA EMPERATRIZ MERCADO MARRUFO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Gestión directiva y relaciones interpersonales en obstetras de un Hospital de Lima, 2023", cuyo autor es FLORES PRIETO GISELA GAUDY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, 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, 23 de Julio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
CELIA EMPERATRIZ MERCADO MARRUFO <b>DNI:</b> 10061458 <b>ORCID:</b> 0000-0002-4187-106X	Firmado electrónicamente por: CMERCADOM el 23- 07-2023 19:01:58

Código documento Trilce: TRI - 0612334



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, FLORES PRIETO GISELA GAUDY estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión directiva y relaciones interpersonales en obstetras de un Hospital de Lima, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
FLORES PRIETO GISELA GAUDY <b>DNI:</b> 10527517 <b>ORCID:</b> 0000-0003-1722-0571	Firmado electrónicamente por: GFLORESPR el 01-08- 2023 17:50:25

Código documento Trilce: INV - 1424971



## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento.....	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor .....	iv
Declaratoria de Originalidad del Autor .....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
Resumen .....	viii
ABSTRACT .....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA .....	14
3.1 Tipo y diseño de investigación .....	14
3.2 Variables y operacionalización.....	15
3.3 Población.....	18
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	20
3.5 Procedimientos.....	22
3.6 Método de análisis de datos .....	23
3.7 Aspectos Éticos .....	23
IV. RESULTADOS.....	25
V. DISCUSIÓN.....	37
VI. CONCLUSIONES .....	43
VII. RECOMENDACIONES .....	45
Referencias .....	46
ANEXOS.....	53

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Nivel de la variable gestión directiva.....	24
<b>Tabla 2.</b> Nivel de la gestión directiva y sus dimensiones .....	25
<b>Tabla 3.</b> Nivel de la variable Relaciones Interpersonales.....	26
<b>Tabla 4.</b> Nivel de las relaciones interpersonales y sus dimensiones.....	27
<b>Tabla 5.</b> Asociación entre la gestión directiva y las relaciones interpersonales.....	28
<b>Tabla 6.</b> Prueba de normalidad de Shapiro-wilk para gestión directiva y relaciones interpersonales .....	30
<b>Tabla 7.</b> Prueba de hipótesis con correlación Rho Spearman entre gestión directiva y las relaciones interpersonales en obstetras de un hospital de Lima, 2023 .....	31
<b>Tabla 8.</b> Prueba de hipótesis con correlación Rho Spearman entre la planificación y las relaciones interpersonales.....	32
<b>Tabla 9.</b> Prueba de hipótesis con correlación Rho Spearman entre la organización y las relaciones interpersonales.....	33
<b>Tabla 10.</b> Prueba de hipótesis con correlación Rho Spearman entre la dirección y las relaciones interpersonales.....	34
<b>Tabla 11.</b> Prueba de hipótesis con correlación Rho Spearman entre el control y las relaciones interpersonales .....	35

## Resumen

La investigación tuvo como objetivo general determinar la influencia de la gestión directiva en las relaciones interpersonales de obstetras en un hospital de Lima en 2023. Se empleó una metodología de investigación básica de tipo no experimental, transversal, explicativa y correlacional causal, centrada en la observación y análisis de los fenómenos en su contexto natural. Los resultados descriptivos se obtuvieron a través del software SPSS v29, y se identificó que el 76.1% de los obstetras percibían un nivel regular de gestión directiva y el 71.7% un buen nivel de relaciones interpersonales. Mediante el coeficiente de correlación de Spearman, se estableció una relación significativa y moderada entre ambas variables ( $\rho=0.560$ ,  $p < 0.01$ ). Se concluye que una gestión directiva efectiva tiene un impacto positivo en las relaciones interpersonales de los obstetras, lo cual es esencial para la prestación de servicios de salud de alta calidad.

**Palabras clave:** Gestión directiva, gestión administrativa, relaciones interpersonales, relaciones laborales.

## ABSTRACT

The general objective of the study was to determine the influence of management on the interpersonal relationships of obstetricians in a hospital in Lima in 2023. A basic non-experimental, cross-sectional, explanatory and causal correlational research methodology was used, focused on the observation and analysis of phenomena in their natural context. The descriptive results were obtained through SPSS v29 software, and it was identified that 76.1% of the obstetricians perceived a regular level of managerial management and 71.7% a good level of interpersonal relations. Using Spearman's correlation coefficient, a significant and moderate relationship was established between both variables ( $\rho=0.560$ ,  $p < 0.01$ ). It is concluded that effective directive management has a positive impact on the interpersonal relationships of obstetricians, which is essential for the provision of high-quality health services.

**Keywords:** Directive management, administrative management, interpersonal, relations, labor relations.

## **I. INTRODUCCIÓN**

Las relaciones interpersonales son fundamentales en cualquier entorno laboral, especialmente en la atención médica. La comunicación efectiva y relaciones armoniosas entre los trabajadores, son esenciales para resolver problemas organizacionales y mejorar la satisfacción laboral. Sin embargo, en ocasiones, los problemas organizacionales pueden afectar negativamente las relaciones interpersonales, lo que puede generar conflictos y estrés laboral. En este sentido, es importante reconocer y abordar los elementos que influyen las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo para mejorar la calidad de vida de los colaboradores y la atención que se brinda a los pacientes (Lapeña et al., 2014).

En América Latina, en el año 2017, una investigación reveló altos índices de relaciones interpersonales contraproducentes en el campo de la enfermería. Brasil y Perú destacan con los porcentajes más altos, 65% y 56% respectivamente. Otros países como Ecuador, Argentina, Chile y Cuba también presentaron este problema, aunque en menor medida. Este ambiente de conflicto y falta de cooperación impactó negativamente en la eficiencia laboral y el bienestar de los profesionales. (Campos, 2022).

Por otro lado, La Organización Mundial de la Salud (OMS) advierte que los entornos laborales inapropiados que fomentan la desigualdad y discriminación, sumado a cargas laborales exorbitantes, un control limitado sobre las tareas y una estabilidad laboral precaria, constituyen una amenaza para la salud mental (OMS, 2022).

La Organización Internacional del trabajo (OIT) ha identificado este problema y señala la importancia de abordar y prevenir las malas relaciones laborales, con el propósito de elevar el nivel de bienestar de los trabajadores. Y la calidad de la atención brindada al usuario, promueve un entorno laboral saludable, la formación en habilidades interpersonales, la comunicación efectiva, la gestión de conflictos y condiciones laborales justas y seguras para los profesionales de salud (OIT, 2018).

Según el Ministerio de Salud de Perú (MINSA), las malas relaciones interpersonales entre el personal de salud tienen una connotación negativa en la calidad de atención y el bienestar del personal. El MINSA reconoce la importancia de abordar este problema y promueve la capacitación en

habilidades interpersonales, comunicación efectiva y liderazgo participativo para mejorar el ambiente laboral y la implementación de políticas de salud en Perú (Velarde, 2018).

El servicio de obstetricia del Hospital María Auxiliadora es un entorno dinámico y desafiante. A lo largo del tiempo, se han identificado situaciones que sugieren la necesidad de mejorar aspectos de las relaciones interpersonales. Aunque el equipo de obstetras trabaja con dedicación y compromiso, se han observado momentos en los que la comunicación, la cooperación y el respeto mutuo podrían haber sido más efectivos. Estas situaciones, indican oportunidades para mejorar y fortalecer el ambiente de trabajo. Una gestión directiva más efectiva, que incluye una comunicación clara de los objetivos, una coordinación eficiente y un liderazgo efectivo, podría ser la clave para impulsar estas mejoras. Por consiguiente, mejorar el ambiente de trabajo, así como la calidad de la atención otorgada a las usuarias.

Para abordar la situación descrita anteriormente, se plantea el siguiente problema general ¿Cuál es la influencia de la gestión directiva en las relaciones interpersonales en obstetras de un Hospital de Lima, 2023? Como problemas específicos: ¿Cuál es la influencia de la planificación en las relaciones interpersonales en obstetras de un Hospital de Lima, 2023? ¿Cuál es la influencia de la organización en las relaciones interpersonales en obstetras de un Hospital de Lima, 2023? ¿Cuál es la influencia de la dirección en las relaciones interpersonales en obstetras de un Hospital de Lima, 2023? ¿Cuál es la influencia del control en las relaciones interpersonales en obstetras de un Hospital de Lima, 2023?

Dentro del ámbito de la investigación, es fundamental justificar el estudio que se llevará a cabo. Como menciona Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), es esencial establecer las razones teóricas, prácticas y metodológicas para llevar a cabo un estudio. Bajo esta perspectiva, se presentan a continuación las justificaciones para esta investigación:

Teóricamente, esta investigación busca comprender como influye la gestión directiva en las relaciones interpersonales. A través de esta investigación se buscó generar conocimiento teórico que contribuya al campo de la administración del capital humano y la dinámica psicológica de la organización en entornos laborales de alta presión, como es el caso de los

hospitales.

La justificación práctica se basa en que, tras la realización de este estudio, se identificaron áreas de mejora y se sugirieron estrategias efectivas para fomentar un ambiente laboral saludable y colaborativo. Al mejorar las relaciones interpersonales entre los obstetras, se espera mejorar la coordinación, la comunicación y la calidad de atención brindada a las usuarias.

La justificación metodológica se fundamentó en la exigencia de emplear un método riguroso y adecuado para explorar la influencia de la gestión directiva en las interacciones interpersonales. Una metodología sólida garantiza la validez y confiabilidad de los resultados, obteniendo conclusiones significativas y respaldando la toma de decisiones informadas. Además, una justificación metodológica adecuada facilita la replicación del estudio en otros contextos similares, ampliando el alcance y la aplicabilidad de la investigación.

Ante la relevancia del problema identificado, se han establecido los objetivos de la investigación: Objetivo general: Determinar cuál es la influencia de la gestión directiva en las relaciones interpersonales en obstetras de un Hospital de Lima, 2023. Objetivos específicos: Determinar cuál es la influencia de la planificación en las relaciones interpersonales en obstetras de un Hospital de Lima, 2023. Determinar cuál es la influencia de la organización en las relaciones interpersonales en obstetras de un Hospital de Lima, 2023. Determinar cuál es la influencia de la dirección en las relaciones interpersonales en obstetras de un Hospital de Lima, 2023. Determinar cuál es la influencia del control en las relaciones interpersonales en obstetras de un Hospital de Lima, 2023.

A partir de estos objetivos y en búsqueda de respuestas concretas se formularon las siguientes hipótesis; la hipótesis general: La gestión directiva influye significativamente en las relaciones interpersonales en obstetras de un Hospital de Lima, 2023. Como hipótesis específicas: La Planificación influye significativamente en las relaciones interpersonales en obstetras de un Hospital de Lima, 2023. La Organización influye significativamente en las relaciones interpersonales en obstetras de un Hospital de Lima, 2023. La Dirección influye significativamente en las relaciones interpersonales en obstetras de un Hospital de Lima, 2023. El Control influye significativamente en las relaciones interpersonales en obstetras de un Hospital de Lima, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

A nivel nacional Saavedra y Delgado (2023), en su estudio que realizaron con el fin de proponer una gestión administrativa para mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores de una UGEL. El estudio fue cuantitativo, descriptivo, no experimental y transversal. Los resultados mostraron que la gestión administrativa de la UGEL es adecuada. Los empleados reportaron un nivel de satisfacción laboral satisfactorio, pero se evidenció un déficit en la dimensión de relaciones interpersonales. Propusieron una estrategia de gestión administrativa encaminada a elevar el nivel de satisfacción laboral entre los colaboradores de la UGEL esperando que el clima laboral mejore y que los empleados estén más motivados y comprometidos.

Madueño et al. (2021) que realizaron una investigación con el fin de determinar cómo influye la gestión directiva en la investigación del profesorado universitario de Lima Norte. Aplicaron una metodología cuantitativa con enfoque correlativo-causal, de naturaleza transversal y no experimental. Los resultados revelaron que, la gestión directiva desempeña un papel significativo en impulsar la motivación para la investigación, así como en la ejecución y divulgación de trabajos de investigación. Además, la administración del director fue identificada como un factor crucial para una eficiente actividad de investigación por parte de los docentes. La conclusión del estudio fue que la gestión directiva universitaria influye significativamente en la motivación por la investigación y en la producción y publicación de trabajos de investigación por parte de los docentes universitarios.

Hanco et al. (2021), en su investigación que realizaron con la finalidad de examinar las relaciones interpersonales entre los trabajadores de hoteles de Puno, y en qué medida estas relaciones influyen en el rendimiento laboral de los mismos. El método utilizado fue de enfoque cuantitativo, no experimental, exploratorio-descriptivo. Los hallazgos sugirieron que las relaciones interpersonales entre los trabajadores son buenas. Asimismo, el desempeño laboral de los trabajadores de estos hoteles también fue valorado como bueno. Concluyeron que las relaciones interpersonales entre los colaboradores son satisfactorias, destacaron como aspectos positivos la presencia de canales y sistemas de comunicación adecuados, una actitud favorable por parte de los

trabajadores y un trato adecuado por parte de los jefes.

Salazar (2019), quien a través de su investigación buscó establecer la conexión entre la gestión directiva y las relaciones interpersonales en un centro educativo, mediante un enfoque no experimental y descriptivo-correlacional. Encontraron una correlación significativa entre la gestión directiva y las relaciones interpersonales. Además, se descubrió que el desempeño en la gestión directiva era bueno en un 57% y que las relaciones interpersonales eran adecuadas en un 54%. Concluyeron que las buenas relaciones interpersonales se encontraron afianzadas dentro de la comunidad educativa. Esto ha permitido a los educadores coordinar eventos periódicos que potencien la integración organizacional, abarcando elementos como las relaciones de camaradería, la actividad deportiva y la cultura.

Becerra (2017), en su estudio que tuvo como fin analizar la conexión entre la gestión directiva y las relaciones interpersonales en educadores, el método usado fue cuantitativo, descriptivo-correlacional, no experimental y transversal. Los hallazgos evidenciaron que existe una relación significativa entre la gestión directiva y las relaciones interpersonales, además se demostró que la percepción sobre relaciones interpersonales fue mayoritariamente positiva, con un 81.3% calificándola como buena, los resultados sirvieron para concluir que se debe fortalecer las buenas relaciones interpersonales entre los educadores y extenderlas a los demás sujetos del entorno escolar.

En la esfera internacional, Bohórquez-Onofre (2021), quienes realizaron un estudio con el fin de fortalecer la gestión directiva de un colegio en Guayaquil. El método utilizado fue el Histórico-Lógico, el Sistémico Estructural-Funcional y el Mixto. Dentro de los resultados más importantes encontraron que el 80% y el 87% de los docentes estuvieron de acuerdo en que un clima laboral positivo potencia el vínculo entre las personas o fortalece las relaciones entre individuos, profesionales y ocupacionales de los sujetos de la comunidad educativa. Llegaron a la conclusión que la gestión directiva es un factor clave para la calidad de la práctica docente, ya que puede afectar tanto positiva como negativamente en la motivación de los docentes y, en consecuencia, la creación de un ambiente laboral propicio para la enseñanza.

Lumbreras-Guzmán et al. (2019), realizaron un estudio con el fin de evaluar la relación que existe entre la calidad del trabajo y el desempeño

organizacional de los empleados de hospitales, a partir del análisis de la influencia del director ejecutivo como factor mediador de esta relación. El estudio se basó en un enfoque transversal. Encontraron que existe una relación significativa entre el liderazgo ejecutivo, la calidad del lugar de trabajo y el desempeño organizacional de los empleados. Estos hallazgos enfatizaron la importancia de una gestión eficaz y un ambiente de trabajo de apoyo para lograr un desempeño organizacional óptimo. Llegaron a la conclusión de que existe un vínculo entre una gestión eficaz y un aumento del nivel de vida laboral.

Pereira da Silva et al. (2019), realizaron un estudio para examinar las relaciones interpersonales en enfermeras de un hospital. El método fue de tipo cuantitativa y descriptiva. Los hallazgos revelaron que fue posible identificar la debilidad de las relaciones interpersonales en la muestra observada. Se concluyó que es importante desarrollar estrategias para fomentar las relaciones interpersonales entre las enfermeras en el desempeño de su trabajo.

Santos y González-Argote (2022), realizaron un estudio con el fin de identificar los factores que incurren en los conflictos interpersonales y laborales entre los pacientes de un hospital público. El método utilizado fue un diseño observacional, descriptivo transversal, que incluyó a 78 profesionales de enfermería. Los hallazgos en torno a las relaciones interpersonales demostraron que, tanto el comportamiento como la comunicación de los participantes fueron neutrales; sin embargo, solo la interacción reveló valores generalmente positivos. Concluyeron que los conflictos laborales más significativos que ocurrieron fueron los relacionados con los registros de enfermería, los conflictos interpersonales, los conflictos con el poder ejecutivo y la insatisfacción salarial.

Como plantea Castro et al. (2021) en su investigación que desarrollaron con el objetivo de crear un plan que contemple estrategias orientadas a mejorar el rendimiento laboral de docentes, enfocándose en las relaciones interpersonales. El método usado fue cuantitativo, aplicativo, descriptivo, no experimental y transversal. Los hallazgos demostraron que las relaciones interpersonales son inadecuadas, lo que repercute en la capacidad del docente para el desempeño de sus funciones. Se concluyó reconociendo la falta de buenas relaciones interpersonales entre los docentes, esto contribuye al surgimiento de dificultades en el desarrollo de sus actividades profesionales.

Se examinaron fuentes científicas destacadas sobre gestión directiva. La RAE la describe como acciones que orientan y lideran organizaciones para alcanzar metas, implicando decisiones y responsabilidades de líderes. Chiavenato (2019) la ve como guía para alcanzar metas, gestionando eficientemente diversos recursos. Catalán et al. (2020) y Alzate et al. (2019) la consideran un proceso de administración y liderazgo que busca cumplir objetivos, incluyendo la gestión de recursos y áreas clave. Atencio et al. (2019) consideran que la gestión está definitivamente enfocada en tácticas y medidas para objetivos institucionales.

La gestión directiva es crucial para el progreso institucional, y diversas teorías analizan cómo varios factores la influyen. Se abordaron las teorías más relevantes:

Chiavenato (2019) menciona que esta gestión no solo está influenciada por realidades y circunstancias propias de la organización, sino también por un entorno globalizado y diversos factores como tecnológicos y socioeconómicos, lo cual crea un ambiente complejo y ambiguo. Por su parte Ñañez et al. (2021), subrayan la importancia de la planificación estratégica, señalando que esta es esencial para decidir correctamente y que la cultura organizacional incide profundamente en cómo se conduce la gestión. La Torre-Torres et al. (2022) enfocan la atención en aspectos internos de las organizaciones, como el liderazgo, la comunicación y la motivación, elementos clave para una gestión eficaz y un personal comprometido. En contraste Ridei et al. (2021), analizan el impacto de factores externos, como el panorama socioeconómico y político, y cómo el acceso a recursos determina las capacidades directivas. Por último, Wang (2022) se centra en el sector hospitalario, identificando desafíos específicos como la falta de conocimiento en gestión y la presión laboral.

La gestión directiva, también impacta otros componentes organizacionales. Se encontraron las teorías que detallan este efecto.

La gestión directiva es fundamental en la dirección y crecimiento de una organización, destacando áreas como la formación del personal, la coordinación hospitalaria, y la comunicación entre líderes de departamentos (Montesano-Delfin et al., 2009). En el contexto de Perú, se destaca la importancia de una gestión humanista, que valora las condiciones de trabajo, contribuyendo a la calidad del servicio y la satisfacción laboral (Aliaga y Alcas,

2021). La gestión directiva también tiene un papel relevante en la eficiencia operativa, la sostenibilidad y la calidad de los servicios en el entorno hospitalario (Wang, 2022). Además, su impacto se extiende al desarrollo institucional, la eficiencia y productividad, y la influencia en las microempresas y en la implementación de políticas gubernamentales (Ñañez et al., 2021); (La Torre-Torres et al., 2022); (Ridei et al., 2021). Estas considerando destacan el papel multifacético de la gestión directiva, delineando cómo puede fomentar el progreso organizacional y cumplir con los objetivos públicos.

La presente investigación consideró la propuesta de Chiavenato (2019), quien identifica cuatro dimensiones: Planificación, Organización, Dirección y Control.

La planificación se destaca como un elemento esencial en la gestión directiva, sirviendo como un proceso proactivo para definir objetivos y las estrategias necesarias para alcanzarlos. Chiavenato (2019) subraya la influencia de factores como la información disponible y la adaptabilidad en la efectividad de la planificación. Silva et al. (2021) y La Torre-Torres et al. (2022) resaltan la importancia de la planificación estratégica en establecer metas claras y diseñar acciones adecuadas. Ridei et al. (2021) y Córdova et al. (2022), concuerdan en que la planificación es fundamental en la gestión, facilitando la preparación y formulación de planes organizacionales que guían la dirección de la institución.

La organización, desempeña un papel fundamental en la estructura formal y sistemática de una entidad. La organización implica coordinar y gestionar de manera eficiente los recursos humanos, financieros, materiales y tecnológicos de la organización para alcanzar los objetivos establecidos. Esta dimensión se encarga de establecer tareas, responsabilidades y relaciones de autoridad dentro de la entidad, creando departamentos y unidades funcionales con líneas de comunicación y toma de decisiones definidas. Una organización efectiva promueve la sinergia y el trabajo conjunto entre los integrantes del equipo, maximizando la efectividad y productividad de la entidad para alcanzar sus objetivos. (Chiavenato, 2019).

Asimismo, Ñañez et al. (2021), señalan que su correcta implementación permite organizar, desarrollar y evaluar el funcionamiento general de la institución, asignando responsabilidades y coordinando actividades para lograr

los objetivos institucionales de manera eficiente.

De igual manera, La Torre-Torres et al. (2022) mencionan que una organización efectiva dentro del entorno laboral contribuye directamente al rendimiento y la productividad laboral en una empresa, siendo esencial para alcanzar los objetivos operativos y financieros de la organización.

Córdova et al. (2022) destacan que la organización mediante la adecuada distribución de recursos y la definición de roles, esta dimensión permite establecer políticas, directrices y reglas que dirigen las actividades de la institución hacia el logro de sus objetivos.

La dirección es esencial en la gestión directiva, orientando y coordinando a los miembros de una institución para alcanzar objetivos Chiavenato (2019) enfatiza su rol en influir en el comportamiento de los empleados a través del liderazgo y la comunicación. Silva et al. (2021) sostienen que la dirección establece una visión clara, requiriendo liderazgo para movilizar esfuerzos colaborativos. La Torre et al. (2022) y Córdova et al. (2022) coinciden en su importancia en la gestión administrativa, destacando la supervisión, coordinación y alineación de esfuerzos individuales hacia metas organizacionales.

El control es vital en la gestión directiva para supervisar y evaluar el rendimiento organizacional en función de objetivos preestablecidos (Chiavenato, 2019). Mediante la recopilación y análisis de información, se identifican tendencias y se toman decisiones informadas (La Torre et al., 2022). Córdova et al. (2022) refuerzan su esencialidad en la gestión administrativa, subrayando la importancia de supervisar la implementación de decisiones para alcanzar metas organizacionales.

Respecto a los conceptos y teorías que conciernen a las relaciones interpersonales, se adoptó como fundamento teórico lo que a continuación se detalla:

La RAE (2023) y Monjas-Casares et al. (2015) coinciden en definir las relaciones interpersonales como conexiones, tratos o comunicaciones que existen entre dos o más personas, manifestándose en formas como vínculos familiares, de amistad y laborales. Moreno y Pérez (2018) y Salinas-Rehbein y Ortiz (2020) resaltan la base de estas relaciones en la comunicación, empatía y respeto mutuo, variando según el contexto. En el ámbito laboral, Shkoler et al.

(2019) apuntan que las relaciones pueden existir entre empleados y sus gerentes o entre miembros de un equipo de trabajo. Dentro de este contexto laboral, las relaciones interpersonales se basan en el intercambio social, un principio fundamental que sostiene que los gestos de buena voluntad deben ser recíprocos. Este intercambio genera un ambiente de confianza y compromiso entre las partes involucradas, lo que puede mejorar la cohesión del equipo, la satisfacción laboral y en última instancia, la productividad general.

Varios estudios han identificado factores que influyen en la calidad de las relaciones interpersonales. Monjas-Casares et al. (2015), sostienen que las habilidades sociales son esenciales para la creación y preservación de relaciones interpersonales beneficiosas y gratificantes. Asimismo, aspectos como el asertividad, la capacidad de resiliencia y la inteligencia emocional son factores significativos que pueden determinar la calidad de dichas interacciones personales.

Pereira et al. (2019) afirman que factores como autoestima, expectativas y actitud afectan la calidad de las relaciones interpersonales, y que la autopercepción de los individuos y cómo la proyectan juega un papel crucial en cómo se forman y preservan dichos vínculos.

Moreno y Pérez (2018) relacionan la cultura organizacional, comunicación y cooperación en el trabajo con la calidad de las relaciones interpersonales, destacando su impacto en cómo se establecen y se preservan dichas relaciones en el ámbito laboral.

Ferreria Lima dos Santos et al. (2017) subrayan que factores como la comunicación efectiva basada en empatía, junto con la confianza y el respeto, son esenciales para establecer y sostener relaciones interpersonales saludables y robustas.

Shkoler et al. (2019) enfatizan la influencia de la comunicación cooperativa, la interdependencia y el respeto mutuo en las interacciones laborales. Advierten sobre el efecto negativo de la envidia, mientras que subrayan la importancia positiva de la confianza y el compromiso.

Dias et al. (2019) subrayan cómo la competencia y la estructura organizativa pueden influir negativamente en las relaciones laborales, pero destacan el papel esencial de la gestión y liderazgo en la promoción de un ambiente positivo y relaciones más fuertes.

Dias et al. (2020) resaltan la influencia del desgaste y la inestabilidad emocional en las relaciones laborales, enfatizando la necesidad de abordar estos factores para optimizar las interacciones, con especial énfasis en áreas como la enfermería.

Yañez et al. (2010) subrayan que la evaluación de atributos como competencia, benevolencia e integridad impulsa la confianza interpersonal, influyendo positivamente en las relaciones y la satisfacción laboral.

Diversas teorías investigan el efecto de las relaciones interpersonales en variados escenarios y circunstancias.

Monjas-Casares et al. (2015), argumentan que las relaciones interpersonales afectan profundamente el bienestar y equilibrio emocional de las personas. Esto se debe principalmente a tres elementos: el apoyo social, la satisfacción emocional y el sentido de pertenencia. Estos factores, juntos, contribuyen a una mejor calidad de vida y a una mayor estabilidad emocional en los individuos.

Félix de Almeida et al. (2005) argumentan que las relaciones interpersonales influyen notablemente en el cuidado y experiencia del paciente. Las enfermeras, mediante relaciones terapéuticas, favorecen el crecimiento personal y aprendizaje. Estas relaciones también potencian la satisfacción del paciente y la calidad del servicio.

Pereira et al. (2019), sostienen que las relaciones interpersonales en el ámbito universitario impactan en el desarrollo personal y en las competencias sociales. Las interacciones entre estudiantes pueden influir en su satisfacción y el apoyo social es esencial para disminuir el estrés y el fracaso académico.

Moreno Perea y Pérez Sanchez, (2018) sostienen que las relaciones interpersonales influyen en el ambiente laboral, el bienestar de los empleados y el trabajo en equipo. Además, vinculan las relaciones interpersonales con la cultura organizacional, la motivación y el reconocimiento de los colaboradores.

Shkoler et al. (2019) sugieren que las relaciones interpersonales pueden influir en comportamientos contraproducentes en el lugar de trabajo. Además, proponen una relación entre las dinámicas de intercambio entre líderes y miembros del equipo y estos comportamientos disruptivos.

Por último, Dias et al. (2019) y Yañez et al. (2010) resaltan la influencia de las relaciones interpersonales en la salud mental y la satisfacción laboral.

Mencionan que las interacciones conflictivas pueden generar problemas psicológicos, mientras que las basadas en la confianza potencian la satisfacción en el trabajo, disminuyen el estrés y promueven una mejor calidad de vida laboral.

La investigación se basa en el enfoque de Monjas, referenciado por Mamani (2021), que divide las relaciones interpersonales en cuatro dimensiones: comunicación, ambiente colaborativo, actitudes socioafectivas y resolución de conflictos.

Según Monjas-Casares et al. (2015), la comunicación es un intercambio de información, ya sea verbal o no verbal, y es esencial para expresar nuestras necesidades y compartir experiencias y pensamientos que, sin ella, no podríamos transmitir.

Por otra parte, Motta (2023), sostiene que la comunicación interpersonal es esencial para relaciones adecuadas, impactando positivamente en la calidad de vida. Resalta su importancia para aumentar la eficiencia y promover ambientes de trabajo saludables. Esta perspectiva complementa a otros autores, subrayando el papel crucial de la comunicación en las relaciones interpersonales y en la productividad. Además, destaca la influencia de las experiencias laborales, ya sean positivas o negativas, en la comunicación interpersonal entre el personal de enfermería y el equipo multidisciplinario. Estos factores pueden afectar significativamente la interacción en el contexto laboral.

El ambiente de colaboración implica la participación armoniosa de un grupo de personas. Para su éxito, es crucial que cada integrante comprenda su rol, lo que potencia una colaboración efectiva y productiva (Monjas-Casares et al., 2015).

Por otro lado, Zapana (2021), define el ambiente de colaboración como un espacio centrado en el interés colectivo, enfatizando el clima laboral positivo, la participación activa y el respeto por las opiniones individuales. Esta perspectiva subraya la relevancia de fomentar la colaboración para gestionar adecuadamente las relaciones interpersonales.

Las actitudes socioafectivas son esenciales en las interacciones humanas. De acuerdo con Monjas-Casares et al. (2015), estas actitudes permiten a las personas manejar problemas de forma efectiva y armónica,

conservando relaciones interpersonales saludables. Involucran comunicación asertiva, optimismo y empatía para comprender a los demás.

Por otro lado Montesinos (2018), amplía la perspectiva sobre las actitudes socioafectivas, señalando que abordan las emociones y sentimientos de una persona en relación con otros y con la sociedad. Estas incluyen sentimientos de pertenencia, aceptación, apoyo y compromiso social.

Estas perspectivas destacan la relevancia de las habilidades en la gestión de conflictos y la promoción de interacciones armoniosas, así como la conexión emocional con otros, que se manifiesta en sentimientos de pertenencia y compromiso. Ambas enfatizan el impacto esencial de las actitudes socioafectivas en nuestras interacciones y vida cotidiana.

Según Olaya, (2022) las actitudes socioafectivas están íntimamente ligadas al estado de ánimo y a la motivación individual, influyendo en cómo trazamos nuestro camino en la vida. Estas habilidades nos permiten sentir satisfacción, disfrutar de la alegría personal y en la interacción con otros, y mantener una perspectiva optimista incluso ante desafíos.

Por otra parte, Mamani, (2021) resalta la importancia de las habilidades socioafectivas y éticas en contextos escolares y laborales. Estas habilidades favorecen relaciones interpersonales saludables en organizaciones, propiciando un ambiente laboral positivo y aumentando la motivación. Relaciones fuertes y sanas en el trabajo se traducen en colaboración y mayor productividad. Por lo tanto, cultivar estas habilidades y gestionar adecuadamente las relaciones son clave para potenciar actitudes socioafectivas en los individuos.

La resolución de conflictos es un aspecto multifacético. Los conflictos pueden ser competitivos o cooperativos y, según su gestión, pueden ser constructivos o destructivos. La clave radica en las estrategias comunicativas empleadas para lograr consensos, y a menudo se requiere la intervención de mediadores que favorezcan un entorno colaborativo y armónico (Monjas-Casares et al., 2015)

Motta (2023) ve la resolución de conflictos como un proceso orientado a encontrar soluciones que satisfagan a todas las partes involucradas. Implica identificar diferencias o desacuerdos para llegar a acuerdos beneficiosos, usando estrategias de negociación, comunicación efectiva y empatía.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y diseño de investigación**

##### **3.1.1 Tipo de Investigación**

Esta investigación, categorizada como básica, implica estudios teóricos y experimentales con el objetivo principal de descubrir nuevos conocimientos sobre los fundamentos de fenómenos y eventos observables, sin perseguir un propósito o aplicación determinada (OECD, 2018).

Dicho de otro modo, esta clase de investigación no tiene como objetivo solucionar problemas directamente, sino que proporciona fundamentos teóricos para otras investigaciones. En este contexto, se pueden proponer tesis con enfoques exploratorios, descriptivos o incluso correlativos (Hadi et al., 2023).

##### **3.1.2 Diseño de investigación**

Esta investigación se enmarcó dentro de un enfoque cuantitativo, con un alcance explicativo y un diseño no experimental de tipo transversal, específicamente correlacional causal. La elección de una metodología cuantitativa se fundamenta en su énfasis en la cuantificación, en la recopilación y análisis de datos, utilizando técnicas y procedimientos que generan o emplean datos numéricos (Bell et al., 2019) (Saunders et al., 2019).

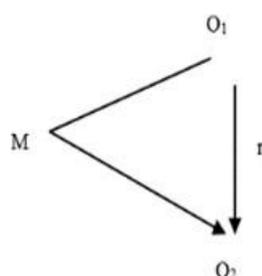
El alcance explicativo de esta investigación se refiere a su objetivo de establecer relaciones causales entre variables, buscando comprender los vínculos y las influencias entre ellas (Saunders et al., 2019)

El diseño no experimental se caracteriza por no manipular las variables, sino por observar los fenómenos en su contexto original para su estudio. En este caso, se emplea un diseño transversal que connota la recopilación de datos en múltiples casos y en un único momento temporal, con el propósito de analizar patrones de asociación entre variables (Bell et al., 2019).

Dentro de este diseño, se adopta un enfoque correlacional causal para examinar la conexión entre dos variables específicas: la gestión directiva y las relaciones interpersonales. Esto implica obtener y analizar información independiente sobre dichos conceptos, con el objetivo de identificar vínculos y explorar su influencia e interacción en un momento determinado. Si bien un

estudio transversal permite establecer conexiones, la relación causal entre las variables se analizará en un único punto en el tiempo. Se utilizó una metodología de estudio hipotético-deductivo, que se basa en la formulación de hipótesis a partir de una teoría o marco conceptual, y luego se someten a prueba mediante la recolección y análisis de datos empíricos (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018)

La figura ilustrativa de este diseño se muestra a continuación:



Donde:

M: Muestra

O1: Gestión Directiva

O2: Relaciones interpersonales

r: Correlación entre variables de estudio.

### 3.2 Variables y operacionalización

#### Variable independiente: Gestión directiva

**Definición conceptual:** Se refiere a la acción de dirigir, orientando el comportamiento humano y las acciones administrativas para el logro de los objetivos organizacionales (Chiavenato, 2019).

**Definición operacional:** Se empleó un cuestionario de 24 elementos, elaborado por Muñoz (2019), Adaptado por la investigadora, estructurado en cuatro dimensiones: planificación, organización, dirección y control, con sus indicadores e ítems correspondientes. Este formulario utilizó una escala de Likert que incluye las siguientes categorías: nunca, casi nunca, algunas veces, casi siempre y siempre.

## **Indicadores**

Para realizar un análisis exhaustivo de las dimensiones estudiadas se ha considerado una serie de indicadores específicos. En el ámbito de la planificación, se han seleccionado indicadores que incluyen los objetivos de la institución, la implementación de metas y acciones, la consideración de recursos y la jerarquización institucional. Cada uno de estos elementos ofrece una visión particular de cómo se gestiona la planificación dentro de la institución.

Para la dimensión de organización, los indicadores seleccionados se centran en las descripciones de funciones, actividades y responsabilidades, la coordinación horizontal y vertical, y el nivel de motivación del personal.

En términos de dirección, se han identificado varios indicadores clave, incluyendo el liderazgo efectivo, la comunicación, la motivación y la supervisión. Estos elementos permiten una comprensión más profunda de las técnicas de liderazgo y gestión utilizadas por la institución.

Finalmente, para la dimensión del control, los indicadores que se han considerado incluyen la medición del desempeño, la acción correctiva, la retroalimentación y la evaluación de resultados. Estos indicadores aportan información sobre cómo la institución controla y supervisa su progreso y realiza ajustes cuando es necesario.

## **Escala de medición**

Para la cuantificación de las variables de estudio, se ha elegido la escala de Likert. Esta herramienta, muy valorada y frecuentemente aplicada en las investigaciones de índole social y de comportamiento, facilita la conversión de respuestas subjetivas en datos cuantificables. Dentro del marco de esta investigación, la escala de Likert se ha estructurado en cinco niveles de respuesta. El nivel 1 denota la respuesta nunca, el nivel 2 corresponde a casi nunca, el nivel 3 representa a veces, el nivel 4 se utiliza para casi siempre, y el nivel 5 refleja la respuesta siempre. De este modo, esta escala permite recoger de manera precisa y sistemática las percepciones de los participantes en cada uno de los indicadores considerados en las dimensiones.

## **Variable dependiente: Relaciones Interpersonales**

**Definición conceptual:** Es la vinculación e interacción que se genera entre los individuos, es una habilidad fundamental para la realización de toda actividad profesional. Resulta ser de suma importancia en la existencia humana, ya que no solamente funciona como un mecanismo para alcanzar metas, sino que también se constituye en un objetivo en sí mismo (Monjas-Casares et al., 2015).

**Definición operacional:** Se utilizó la Escala de medición de relaciones interpersonales (EMR), elaborado por Monjas-Casares, utilizado por (Mamani, 2021) adaptado por la investigadora, estructurado en 4 dimensiones: comunicación, ambiente de colaboración, actitudes socioafectivas y resolución de conflictos, con sus indicadores e ítems correspondientes, se utilizó la escala de Likert que incluye las siguientes categorías: nunca, casi nunca, algunas veces, casi siempre y siempre.

### **Indicadores**

Para el análisis de las dimensiones específicas en esta investigación, se han identificado varios indicadores relevantes. En la dimensión de la comunicación, los indicadores abordan aspectos tales como la expresión interpersonal, la expresión a nivel grupal, la expresión espontánea, el respeto por las opiniones de los demás y el cuidado en evitar expresiones hirientes.

Con respecto al ambiente de colaboración, se han considerado indicadores que incluyen la priorización del interés común, el cuidado del clima laboral, la capacidad de negociación, la claridad de objetivos y la promoción de la colaboración. Estos indicadores proporcionan un panorama detallado de cómo se gestiona y promueve la cooperación dentro del entorno laboral.

En lo que se refiere a las actitudes socioafectivas, los indicadores seleccionados incluyen la participación con ideas claras, la motivación al entorno, la colaboración con las demás personas y la adopción de una actitud afectiva adecuada. Estos indicadores proporcionan información sobre la disposición emocional y social de los individuos dentro de la organización.

Finalmente, para la dimensión de resolución de conflictos, se han identificado indicadores como el mantenimiento de las relaciones interpersonales, la generación de inclusión de sus compañeros, la tolerancia y facilitación de la tolerancia, el mantenimiento del respeto y la contribución en la solución de conflictos. Estos indicadores ofrecen una visión de cómo se manejan y resuelven los conflictos dentro de la organización.

### **Escala de medición**

Se implementó el uso de la escala de Likert. En el contexto específico de esta investigación, la escala de Likert se estructuró en cinco niveles, cada uno representando una frecuencia distinta. El nivel 1 significa nunca, el nivel 2 corresponde a casi nunca, el nivel 3 equivale a veces, el nivel 4 indica casi siempre y, por último, el nivel 5 simboliza siempre.

## **3.3 Población**

### **3.3.1 Población**

Se refiere al conjunto de casos que cumplen con ciertas especificaciones. Es importante definir claramente las características de contenido, lugar y tiempo de las poblaciones. Además, puede ser descrita como el conjunto completo de unidades de investigación que poseen los atributos necesarios para ser reconocidas como tal (Ñaupas et al., 2018). En tal sentido se consideró como población de estudio, a obstetras que prestan servicio en el Hospital María Auxiliadora, lo cual asciende a 46 obstetras.

### **Criterios de inclusión**

En esta investigación se diseñaron para abarcar un grupo específico de profesionales. Se consideraron elegibles a los obstetras que estuvieron desempeñando sus funciones de forma presencial en el Hospital María Auxiliadora durante el periodo de 2023. Sólo aquellos que expresaron voluntariamente su interés en participar y se comprometieron a completar el cuestionario fueron incluidos en el estudio.

### **Criterios de exclusión**

En esta investigación se establecieron de la siguiente manera. Se excluyó a aquellos trabajadores del Hospital María Auxiliadora que no ejercieran como obstetras. Los obstetras que, por cualquier motivo, no estuvieran activamente laborando durante el periodo de estudio 2023, incluyendo ausencias por licencia institucional, vacaciones u otras razones, también fueron excluidos. De igual forma, se excluyeron a los obstetras que desempeñaban su trabajo de forma remota. Finalmente, aquellos obstetras que manifestaron no desear participar en el estudio, negándose a responder el cuestionario, también quedaron excluidos de la investigación.

#### **3.3.2 Muestra**

En esta investigación, la noción de muestra adopta un enfoque único, ya que se incluye a toda la población. Dado que el análisis se ha centrado en los 46 obstetras del Hospital María Auxiliadora, se ha realizado un censo completo.

Un censo, como indica Ñaupas et al. (2018), implica la inclusión de cada elemento de la población de interés, proporcionando una perspectiva exhaustiva y detallada. Este enfoque elimina la necesidad de seleccionar una muestra representativa, ya que la totalidad de la población se convierte en el sujeto de estudio.

#### **3.3.4 Muestreo**

El proceso de muestreo, que habitualmente implica seleccionar una parte representativa de la población, en esta investigación no se aplicó de la manera convencional. Al incluir a todos los obstetras del Hospital María Auxiliadora, se realizó un censo completo, abarcando la totalidad de la población relevante para la investigación. Como señalan Ñaupas et al. (2018), en un censo, el muestreo tradicional se vuelve innecesario, ya que la inclusión de cada miembro de la población asegura la precisión y exhaustividad de los datos recolectados, eliminando cualquier error de muestreo potencial.

### **3.3.4 Unidad de análisis**

De acuerdo con Ñaupas et al. (2018), se describe como aquellos elementos con rasgos análogos dentro de un contexto específico. Estos se manifiestan como las propiedades o atributos distintivos de individuos, entidades, eventos o situaciones que se miden a través de los instrumentos de investigación. En el contexto de la presente investigación, está constituida por obstetras que laboran en el Hospital María Auxiliadora.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **Técnica**

Se empleó la técnica de encuesta como el método principal de recolección de datos, seleccionándola como la opción más adecuada para obtener información cuantitativa de manera sistemática y estructurada. Esta elección se sustenta en las definiciones proporcionadas por Ñaupas et al., (2018) y Hadi et al. (2023), quienes coinciden en que las técnicas son enfoques o procedimientos específicos utilizados para obtener información relevante y necesaria para una investigación, y pueden incluir encuestas, entrevistas, observaciones directas y análisis de documentos, entre otras alternativas. En el contexto particular de esta investigación, la encuesta fue preferida debido a su capacidad para obtener datos de una muestra representativa y cuantificar las respuestas de los participantes, garantizando resultados confiables y válidos para respaldar los objetivos de la investigación.

#### **Instrumento**

Se utilizó el cuestionario como instrumento principal de recolección de datos, siguiendo la propuesta de Ñaupas et al. (2018), quien lo describe como una modalidad de encuesta que formula un conjunto de preguntas para verificar hipótesis, variables e indicadores. Hadi et al. (2023) complementa que el cuestionario es comúnmente empleado en investigaciones científicas para obtener datos de poblaciones. Se han implementado dos cuestionarios distintos:

El cuestionario de Gestión directiva, conformado por 24 ítems. Está compuesto por proposiciones divididas en dimensiones de la Gestión Directiva:

Planificación que consta de 6 ítems: 1 – 6, Organización con 6 ítems: 7 – 12; la Dirección que comprende 6 ítems: 13 – 18. El Control que cuenta con 6 ítems: 19 – 24. El cuestionario de Relaciones interpersonales, consta de 24 elementos. Estos se dividen en la dimensión de Comunicación que contiene 9 ítems (del 1 al 9), un Ambiente de Colaboración con 5 ítems (del 10 al 14), Actitudes Socioafectivas que incluye 5 ítems (del 15 al 19), y la Resolución de Conflictos con 5 ítems (del 20 al 24).

En ambos cuestionarios se emplea una escala Likert de 1 a 5; donde 1 es nunca, 2 casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre, y 5 siempre. La medición de ambas variables se clasifica en: buena (89 - 120), regular (57-88), y deficiente (24 - 56).

### **Validez**

Para Hadi et al. (2023) definen la validez como la capacidad de un instrumento para evaluar de manera correcta y precisa aquello que se propone medir. En otras palabras, se refiere a la idoneidad y relevancia de las preguntas, ítems o indicadores empleados para valorar una variable determinada. La validez garantiza que los resultados que se obtengan sean fiables y representen de manera adecuada la variable que se está estudiando. Para esta investigación, se recurrió al juicio de expertos, como se detalla a continuación.

### **Juicio de expertos**

Consiste en la valoración llevada a cabo por individuos con conocimiento especializado y experiencia en la materia bajo investigación. Estos expertos examinan y evalúan las preguntas o ítems del instrumento de medición con el objetivo de verificar si son pertinentes, significativos y representativos del constructo que se desea medir. Su aportación, sustentada en su experiencia, se valora enormemente para establecer la validez de contenido del instrumento (Hadi et al., 2023). Para garantizar la calidad y precisión de esta investigación, se solicitó el asesoramiento de tres expertos, todos ellos con un grado de maestría en la temática estudiada. Cada uno de ellos calificó el instrumento como de alto nivel, proporcionando así una confirmación valiosa de su validez. Los detalles de esta evaluación, así como la información adicional sobre la

participación de los expertos, se pueden encontrar en el Anexo 3.

### **Confiabilidad**

Hace referencia a la coherencia y permanencia de los resultados adquiridos mediante una herramienta de medición. En otras palabras, se considera la habilidad de dicha herramienta para generar resultados coherentes y replicables en diferentes instancias y bajo circunstancias parecidas. La confiabilidad se evalúa mediante la aplicación de pruebas de consistencia interna, como el coeficiente alfa de Cronbach, que mide la correlación entre los ítems del instrumento. Cuanto mayor sea el coeficiente, mayor será la confiabilidad del instrumento (Hadi et al., 2023).

Para esta investigación, se aplicó la prueba Alfa de Cronbach tal como se menciona en el anexo 3, donde se muestra que para ambas variables se obtuvo una prueba de validez adecuada.

### **3.5 Procedimientos**

Para la recolección de datos, se diseñaron dos cuestionarios, uno para evaluar la gestión directiva y otro para examinar las relaciones interpersonales. Estos instrumentos de medición fueron validados mediante una revisión por expertos y una prueba piloto con un grupo de 15 profesionales de la salud que compartían características similares con la población de estudio.

La recopilación de los datos fue iniciada por una breve introducción por parte de la investigadora, que explicaba el propósito de la investigación. A continuación, se proporcionó un consentimiento informado a cada obstetra para su revisión. Se les solicitó que proporcionaran sus datos y firmaran el documento para indicar su comprensión y acuerdo para participar en la investigación.

Una vez obtenido el consentimiento informado, se procedió a administrar el cuestionario físico en varios entornos del hospital, incluyendo consultorios externos, de planificación familiar, emergencia, áreas de observación, y de hospitalización, entre otros.

No obstante, consciente de la carga de trabajo de los obstetras, para aquellos que se encontraban ocupados en el momento de la recolección de datos, se les ofreció la alternativa de completar los cuestionarios mediante

Google Forms. Para aquellos que eligieron esta opción, se compartió un enlace que les permitió acceder y completar los cuestionarios a su conveniencia.

### **3.6 Método de análisis de datos**

El enfoque cuantitativo se adoptó para el análisis de datos, utilizando la estadística descriptiva e inferencial con el apoyo del software SPSS versión 29.

La estadística descriptiva fue esencial para desvelar las principales características, similitudes y diferencias de los constructos de gestión directiva y relaciones interpersonales. Este análisis se basó en la elaboración de tablas de frecuencia, lo que permitió un entendimiento inicial y exhaustivo de los datos recopilados.

Además, se aplicó el análisis inferencial para examinar las correlaciones existentes y verificar las hipótesis planteadas. Específicamente, se realizaron pruebas de normalidad para obtener información vital sobre la distribución de los datos y se calculó el coeficiente de correlación de Spearman para evaluar la relación entre las variables de estudio, en consonancia con el uso de la escala de Likert en la medición.

Los resultados obtenidos a partir de este enfoque de análisis de datos se compararon luego con el marco teórico previamente desarrollado para corroborar la confiabilidad de las variables. La aplicación de estos procedimientos estadísticos resultó ser fundamental para resaltar la significancia de los hallazgos y respaldar la validez de las conclusiones de la investigación.

### **3.7 Aspectos Éticos**

Esta investigación se ha regido tanto por los principios éticos internacionales y nacionales. A nivel internacional, se ha seguido los principios de la Declaración de Helsinki, que incluyen principios como el respeto a la autonomía del individuo, la protección de aquellos con capacidad de decisión disminuida, el respeto a la privacidad y la confidencialidad, y la necesidad de beneficencia y no maleficencia (Asociación médica mundial, 2013).

Los principios bioéticos aplicados fueron: la beneficencia, que se refiere a la obligación de actuar en el mejor interés del participante; la no maleficencia, que

establece la obligación de no causar daño a los participantes; la autonomía, que defiende la capacidad y el derecho de los participantes a tomar sus propias decisiones; y la justicia, que demanda un trato equitativo y justo para todos los participantes (Beauchamp y Childress, 2019).

A nivel nacional, se ha seguido la Ley General de Salud del Perú, Ley N° 26842 (1997), que establece el respeto a la dignidad humana, el consentimiento informado y la protección de datos personales. (Perú, 1997)

Además, de acuerdo con el Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo, se cumplió rigurosamente los criterios éticos al trabajar con personas. Se obtuvo el informe favorable del Comité de Ética correspondiente, se solicitó el consentimiento libre, expreso e informado de los participantes y se garantizó la confidencialidad de sus datos personales. Los participantes pudieron revocar su consentimiento en cualquier momento. Al concluir la investigación, se entregó los resultados a la institución que colaboró, cumpliendo así con las directrices de la Universidad (Universidad César Vallejo, 2020). Estos marcos éticos han guiado el diseño y la implementación de la investigación, garantizando el respeto y la protección de los participantes en todo momento.

## IV. RESULTADOS

Se presentaron a través del análisis descriptivo e inferencial.

### Análisis descriptivo

Se ejecutó utilizando la herramienta SPSS v29, que permitió la creación de tablas y representaciones estadísticas. De esta manera, se lograron obtener resultados sobre los niveles, frecuencias y porcentajes, alineados con los objetivos del estudio.

**Tabla 1.** Nivel de la variable gestión directiva

Gestión Directiva		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	2	4.3
Regular	31	67.4
Bueno	13	28.3
Total	46	100.0

Según la información de la Tabla 1, se puede observar que la percepción de la gestión directiva en obstetras de un hospital de Lima, está dividida en tres categorías diferentes: deficiente, regular y buena. Sin embargo, se observa una clara predominancia de la categoría regular, que engloba el 67.4% de las respuestas.

Esto indica que la mayoría de los obstetras (dos tercios del total) consideran que la gestión directiva del hospital tiene un margen de mejora importante. Si bien no la clasifican como deficiente, tampoco la consideran buena. Esto puede sugerir que, aunque la gestión no sea percibida como pobre o problemática en términos generales, todavía hay aspectos y áreas que podrían ser optimizados para obtener un rendimiento superior y una evaluación más positiva por parte del personal.

Por otro lado, el 28.3% de los obstetras evaluó la gestión directiva como Buena. Este porcentaje, aunque no sea mayoritario, demuestra que una proporción considerable de los obstetras tiene una evaluación positiva de la gestión directiva, lo cual es un dato alentador.

Por último, solo un pequeño porcentaje (4.3%) de los encuestados

percibe la gestión directiva como deficiente. Este resultado, aunque es una minoría, no puede ser ignorado, ya que indica la existencia de un grupo que tiene serias preocupaciones o insatisfacción con respecto a la gestión del hospital. Por lo tanto, será importante identificar y tratar de abordar las causas subyacentes de estas percepciones negativas para mejorar la gestión general del hospital y la satisfacción del personal.

En resumen, los resultados indican una oportunidad para mejorar la gestión directiva, con un foco particular en aquellos elementos que han llevado a la mayoría a calificarla como regular. Es crucial indagar más en los aspectos que los obstetras consideran que deben mejorarse, así como entender qué factores están contribuyendo a las evaluaciones positivas, para poder así reforzar las fortalezas y atender las áreas de mejora.

**Tabla 2.** Nivel de la gestión directiva y sus dimensiones

Nivel	Gestión Directiva		Planificación		Organización		Dirección		Control	
	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%
Deficiente	2	4.3	1	2.2	4	8.7	2	4.4	9	19.6
Regular	31	67.4	22	47.8	29	63.0	30	65.2	23	50.0
Bueno	13	28.3	23	50	13	28.3	14	30.4	14	30.4
Total	46	100.0	46	100.0	46	100.0	46	100.0	46	100.0

La Tabla 2 presenta un análisis más detallado de la gestión directiva, desglosándola en sus dimensiones. Esta desagregación permite una comprensión más precisa y matizada de las áreas de fortaleza y las oportunidades de mejora dentro de la gestión directiva.

En la dimensión de Planificación, se observa una distribución mayoritaria en las categorías de regular y bueno, con un 47,8% y un 50% respectivamente. Sin embargo, a diferencia de mi anterior, hay un pequeño porcentaje (2.2%) que considera la Planificación como deficiente. Aunque es una proporción mínima, es importante tener en cuenta este segmento, ya que cualquier deficiencia percibida puede afectar la eficacia general de la gestión directa.

La Organización, en cambio, parece ser un área donde existen más desafíos. La mayoría de los obstetras (63.0%) percibe la organización como regular y un 8.7% incluso la considera deficiente. Solo un 28.3% la califica como buena, que coincide con la proporción de respuestas positivas para la gestión directiva en general.

En cuanto a la Dirección, el patrón es similar al de la Organización, con un predominio de calificaciones regular (65.2%) y un porcentaje más pequeño que la considera buena (30.4%). Aquí también, un pequeño porcentaje (4.4%) la considera deficiente.

Finalmente, la dimensión de Control muestra el porcentaje más alto de respuestas deficientes (19.6%), aunque la mayoría aún se inclina por la categoría regular (50.0%). El 30.4% la considera buena, nuevamente coincidiendo con el porcentaje de calificaciones positivas para la gestión directiva en general.

Estos resultados, al vincularse con los de la gestión directiva en general, muestran una correlación entre las áreas que necesitan mejora en las dimensiones específicas y la calificación global de la gestión. En particular, las áreas de Organización, Dirección y Control son las que presentan mayores desafíos y oportunidades de mejora, lo que puede estar contribuyendo a la predominancia de percepciones regular para la gestión directiva en general.

Para elevar la percepción general de la gestión directiva, será beneficioso enfocarse en mejorar las dimensiones de organización, dirección y control, sin descuidar la planificación que, aunque muestra una evaluación más positiva, también tiene un alto porcentaje de percepciones regular. De este modo, se podrá incrementar la proporción de calificaciones Buenas en todas las dimensiones de la gestión directiva, contribuyendo a una mejor evaluación general de la misma.

**Tabla 3.** Nivel de la variable Relaciones Interpersonales

Relaciones Interpersonales		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Regular	12	26.1
Bueno	34	73.9
Total	46	100.0

La Tabla 3 refleja una percepción positiva de los obstetras sobre sus relaciones laborales, pero sugiere áreas de mejora.

Se puede apreciar que una mayoría significativa (73.9%) de los obstetras considera que las relaciones interpersonales en su entorno laboral

son Buenas. Este porcentaje es considerablemente más alto que el de las percepciones positivas de la gestión directiva (28.3%, según la Tabla 1), lo cual sugiere que las relaciones interpersonales podrían ser un aspecto destacado en el entorno laboral del hospital. Esta percepción positiva indica un ambiente de trabajo que fomenta la colaboración, el respeto y la cordialidad entre los profesionales, lo cual puede influir positivamente en la satisfacción laboral y el rendimiento de los obstetras.

Sin embargo, aún hay un 26.1% de obstetras que califica las relaciones interpersonales como Regulares. Aunque este porcentaje es significativamente menor que el de las percepciones positivas, no debe ser pasado por alto, ya que indica un margen de mejora en este aspecto. Un entorno de trabajo saludable y armonioso es fundamental para el desempeño óptimo del personal y para asegurar la calidad del servicio de atención a los pacientes. Por lo tanto, es crucial indagar en las razones de esta percepción y buscar formas de mejorar las relaciones interpersonales dentro del hospital.

Aunque los resultados muestran una evaluación generalmente positiva de las relaciones interpersonales en el entorno laboral del hospital, también indican la necesidad de mejorar este aspecto. Un enfoque en mejorar aún más las relaciones interpersonales puede contribuir no solo a un entorno de trabajo más saludable y productivo, sino también a una mejora en la percepción de la gestión directiva, dada la importancia que las relaciones interpersonales pueden tener en la eficacia de la gestión.

**Tabla 4.** Nivel de las relaciones interpersonales y sus dimensiones

Nivel	Relaciones Interpersonales		Comunicación		Ambiente de Colaboración		Actitudes Socioafectivas		Resolución de Conflictos	
	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%
Deficiente	-	-	-	-	-	-	1	2.2	-	-
Regular	12	26.1	12	26.1	13	28.3	12	26.1	7	15.2
Bueno	34	73.9	34	73.9	33	71.7	33	71.7	39	84.8
Total	46	100.0	46	100.0	46	100.0	46	100.0	46	100.0

La Tabla 4 muestra un desglose detallado de las relaciones interpersonales y sus dimensiones. Este análisis más detallado ofrece una visión más matizada y precisa de las áreas fuertes y las oportunidades de

mejora dentro de las relaciones interpersonales.

En la dimensión de Comunicación, los resultados son consistentes con los de las relaciones interpersonales en general, con un 73.9% de los obstetras que califican la comunicación como buena y un 26.1% que la califica como regular. No se reportaron percepciones de comunicación deficiente, lo que refuerza la idea de una comunicación efectiva entre los obstetras.

Respecto al Ambiente de Colaboración, la mayoría de los obstetras (71.7%) considera que este es bueno, y un 28.3% lo percibe como regular, no se registraron percepciones deficientes, indicando que los obstetras en su mayoría experimentan un entorno de trabajo en equipo.

En lo que respecta a las Actitudes Socioafectivas, la mayoría de los obstetras (71.7%) también perciben estas como buenas. Sin embargo, un 26.1% las considera como regulares, y notablemente hay un pequeño porcentaje (2.2%) que las califica como deficientes. Aunque es un pequeño porcentaje, sugiere que puede haber tensiones interpersonales o problemas de actitud que podrían ser abordados para mejorar aún más el ambiente laboral.

Finalmente, en la dimensión de Resolución de Conflictos, la mayoría de los obstetras (84.8%) la considera buena, una proporción significativamente mayor que en las otras dimensiones. Esto sugiere que, aunque pueden surgir diferencias o desacuerdos, los obstetras tienen la capacidad de manejarlos de manera efectiva. No obstante, un 15.2% de los obstetras considera la Resolución de Conflictos como regular, lo que indica que todavía hay margen de mejora en este aspecto. En general, estos resultados muestran una percepción positiva de las relaciones interpersonales y sus dimensiones.

**Tabla 5.** Asociación entre la gestión directiva y las relaciones interpersonales

		Gestión Directiva						Total	
		Deficiente		Regular		Bueno		fr	%
		fr	%	fr	%	fr	%		
Relaciones Interpersonales	Regular	1	50.0	11	35.5	-	-	12	26.1
	Bueno	1	50.0	20	64.5	13	100.0	34	73.9
	Total	2	100.0	31	100.0	13	100.0	46	100.0

La Tabla 5 examina la asociación entre la percepción de la Gestión Directiva y las Relaciones Interpersonales. Los resultados parecen sugerir una

asociación positiva entre estas dos variables, pero con matices importantes.

Destaca el hecho de que todos los obstetras (100%) que calificaron la Gestión Directiva como buena también calificaron las Relaciones Interpersonales como buenas. Este resultado indica una fuerte asociación positiva entre una gestión directiva efectiva y la calidad de las relaciones interpersonales. En decir, cuando los obstetras perciben una buena gestión directiva, también tienden a experimentar relaciones interpersonales positivas.

No obstante, es importante señalar que una proporción significativa de los obstetras que calificaron la Gestión Directiva como regular también informaron de relaciones interpersonales buenas (64.5%). Esto sugiere que, a pesar de la percepción de una gestión directiva que necesita mejoras, muchos obstetras son capaces de mantener relaciones interpersonales positivas. Esto podría indicar que, además de la gestión directiva, existen otros componentes que influyen en la calidad de las relaciones interpersonales.

Además, es notable que incluso en la percepción de una gestión directiva deficiente, la mitad (50%) de los obstetras informaron de relaciones interpersonales buenas. Este resultado podría señalar la resistencia y la capacidad de los obstetras para mantener relaciones interpersonales positivas a pesar de las deficiencias de la gestión.

Estos resultados resaltan la relevancia de una gestión directiva efectiva para buenas relaciones interpersonales y la habilidad de los obstetras de mantenerlas a pesar de las deficiencias en la gestión. Esto enfatiza la necesidad de mejorar la gestión y potenciar factores que favorezcan un ambiente laboral positivo.

## Estadística Inferencial

### Prueba de normalidad:

Ho: las variables tienen una distribución normal.

Ha: las variables no tienen una distribución normal

Si  $p < 0,05$  se rechaza la Ho y se acepta la Ha

Si  $p \geq 0,05$  se acepta la Ho y se rechaza la Ha

**Tabla 6.** Prueba de normalidad de Shapiro-wilk para gestión directiva y relaciones interpersonales

*Prueba de normalidad de Shapiro - Wilk*

	Estadístico	gl	p
Gestión Directiva	0.933	46	0.011
Relaciones Interpersonales	0.906	46	0.001

La Tabla 6 presenta los resultados de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk para las variables de estudio. Debido a que el tamaño de la muestra, es menor a 50, se eligió esta prueba específica. Los resultados muestran una puntuación de significación menor a 0.05 para ambas variables, lo que indica que su distribución no es normal esto nos sugiere recurrir a métodos de prueba no paramétricos. Por lo tanto, para examinar la relación entre las variables y contrastar las hipótesis, se empleó el coeficiente de correlación no paramétrico Rho de Spearman.

### Prueba de hipótesis general:

Ho: La gestión directiva no influye significativamente en las relaciones interpersonales en obstetras de un Hospital de Lima, 2023.

Ha: La gestión directiva influye significativamente en las relaciones interpersonales en obstetras de un Hospital de Lima, 2023.

**Tabla 7.** Prueba de hipótesis con correlación Rho Spearman entre gestión directiva y las relaciones interpersonales en obstetras de un hospital de Lima, 2023

		Gestión Directiva	Relaciones Interpersonales
Rho de Spearman	Gestión Directiva	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.560**
		N	46
	Relaciones Interpersonales	Coeficiente de correlación	.560**
		Sig. (bilateral)	<.001
		N	46

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

De acuerdo con los resultados presentados en la Tabla 7, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de 0.560, lo que según la interpretación propuesta por Martínez y Campos 2015, denota una relación positiva moderada entre la gestión directiva y las relaciones interpersonales entre los obstetras. Esto implica que cuando se observa una mejora en la gestión directiva, tiende a haber una mejora correspondiente en las relaciones interpersonales. El valor de significancia  $< 0.01$ , es menor que el valor estándar (0.01), respaldando la relevancia estadística. Por lo tanto, estos resultados permiten rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, confirmando que la gestión directiva tiene una influencia significativa en las relaciones interpersonales entre obstetras en el hospital.

### Prueba de hipótesis específica 1:

Ho: La planificación no influye significativamente en las relaciones interpersonales en obstetras de un hospital de Lima, 2023.

Ha: La planificación influye significativamente en las relaciones interpersonales en obstetras de un hospital de Lima, 2023.

**Tabla 8.** Prueba de hipótesis con correlación Rho Spearman entre la planificación y las relaciones interpersonales

		Planificación	Relaciones Interpersonales
Rho de Spearman	Planificación	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.572**
	N	46	46
	Relaciones Interpersonales	Coeficiente de correlación	.572**
Sig. (bilateral)		<.001	.
	N	46	46

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

La Tabla 8 muestra los resultados de la correlación entre la dimensión planificación y las relaciones interpersonales. El coeficiente de Rho de Spearman de 0.572, indica una relación positiva moderada entre ambas. En términos prácticos, esto sugiere que a medida que mejora la planificación, también se perciben mejoras en las relaciones interpersonales.

Además, el valor de significancia < 0.001 respalda la relevancia estadística, lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, los resultados demuestran que la planificación influye de manera significativa en las relaciones interpersonales. Esto respalda la relevancia de la planificación en el contexto de la gestión directiva para promover relaciones interpersonales positivas.

### Prueba de hipótesis específica 2:

Ho: La organización no influye significativamente en las relaciones interpersonales en obstetras de un hospital de Lima, 2023

Ha: La organización influye significativamente en las relaciones interpersonales en obstetras de un hospital de Lima, 2023.

**Tabla 9.** Prueba de hipótesis con correlación Rho Spearman entre la organización y las relaciones interpersonales

		Organización	Relaciones Interpersonales
Rho de Spearman	Organización	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.565**
		N	46
	Relaciones Interpersonales	Coeficiente de correlación	.565**
		Sig. (bilateral)	<.001
		N	46

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

La Tabla 9 presenta los resultados de la correlación entre la organización y las relaciones interpersonales. El coeficiente de Rho de Spearman de 0.565, refleja una relación positiva moderada entre ambas. Esto implica que una mejora en la organización se asocia con mejoras en las relaciones interpersonales.

El valor de significancia  $< 0.001$  respalda la relevancia estadística, lo que lleva a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Los resultados validan la hipótesis de que la organización tiene una influencia significativa en las relaciones interpersonales. Estos hallazgos subrayan la importancia de una buena organización en la gestión directiva para fomentar relaciones interpersonales saludables.

### Prueba de hipótesis específica 3:

Ho: La dirección no influye significativamente en las relaciones interpersonales en obstetras de un hospital de Lima, 2023.

Ha: La dirección influye significativamente en las relaciones interpersonales en obstetras de un hospital de Lima, 2023.

**Tabla 10.** Prueba de hipótesis con correlación Rho Spearman entre la dirección y las relaciones interpersonales

		Dirección	Relaciones Interpersonales
Rho de Spearman	Dirección	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.455**
		N	46
	Relaciones Interpersonales	Coeficiente de correlación	.455**
		Sig. (bilateral)	0.001
		N	46

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

La Tabla 10 expone los resultados de la correlación entre la dirección y las relaciones interpersonales. Se observa un coeficiente de Rho de Spearman de 0.455, lo que indica una relación positiva moderada entre ambas. Esto sugiere que las mejoras en la dirección están asociadas con mejoras en las relaciones interpersonales.

El valor de significancia de 0.001 respalda la relevancia estadística, lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Por lo tanto, los resultados demuestran que la dirección influye de manera significativa en las relaciones interpersonales. Este resultado respalda la importancia de la dirección eficaz en la gestión directiva para promover relaciones interpersonales saludables.

#### Prueba de hipótesis específica 4:

Ho: El control no influye significativamente en las relaciones interpersonales en obstetras de un hospital de Lima, 2023

Ha: El control influye significativamente en las relaciones interpersonales en obstetras de un hospital de Lima, 2023

**Tabla 11.** Prueba de hipótesis con correlación Rho Spearman entre el control y las relaciones interpersonales

		Control	Relaciones Interpersonales
Rho de Spearman	Control	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.
		N	46
	Relaciones Interpersonales	Coeficiente de correlación	.523**
		Sig. (bilateral)	<.001
		N	46

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

La Tabla 11 muestra los resultados de la correlación entre el control y las relaciones interpersonales. El coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.523, implica una relación positiva moderada entre ambas. Este hallazgo sugiere que un mejor control en la gestión directiva está asociado con mejoras en las relaciones interpersonales.

Además, el valor de significancia  $< 0.001$  respalda la relevancia estadística, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por tanto, los resultados sostienen que el control tiene una influencia significativa en las relaciones interpersonales. Este resultado subraya la importancia de un control efectivo en la gestión directiva para fomentar relaciones interpersonales saludables entre el personal obstétrico.

## V. DISCUSIÓN

Los resultados de la presente investigación permitieron aceptar la hipótesis alterna general, que sostiene que existe una relación significativa entre la gestión directiva y las relaciones interpersonales entre los obstetras en un hospital de Lima ( $\rho=0.560$  y  $p<0.001$ ). Esta relación moderada y significativa es consistente con estudios previos en ámbitos similares de trabajo.

Por ejemplo, Salazar (2019), al investigar la dinámica entre docentes de una escuela de educación básica, también identificó una correlación moderada y significativa entre la gestión directiva y las relaciones interpersonales ( $\rho=0.547$  y  $p=0.001$ ). En este contexto, es posible que el impacto de una buena gestión directiva en las relaciones interpersonales pueda ser universal en la mayoría de los contextos laborales.

De forma similar, el estudio de Becerra (2017) encontró una relación significativa y moderadamente positiva entre estas variables en una población de docentes ( $\rho=0.528$  y  $p=0.000$ ). Este hallazgo refuerza la idea de que las habilidades de gestión efectiva son esenciales para fomentar relaciones interpersonales saludables.

Además, el estudio de Aquino (2017) encontró una correlación positiva alta entre la gestión administrativa y las relaciones interpersonales entre docentes de una institución educativa en Bagua ( $\rho=0.724$  y  $p=0.000$ ). Esta correlación más fuerte sugiere que en algunos contextos, la gestión administrativa puede tener un impacto aún mayor en las relaciones interpersonales.

Por tanto, los resultados, en conjunto con la literatura existente, resaltan la importancia de una gestión directiva efectiva para promover relaciones interpersonales positivas en un entorno laboral, ya sea educativo o de salud. Sin embargo, es crucial tener en cuenta las diferencias contextuales que pueden afectar la magnitud de esta relación.

Con base en el análisis teórico, Chiavenato (2019) resalta la capacidad de un líder para motivar, guiar y administrar recursos eficazmente. Coincidiendo con ello, la investigación señala que una sólida gestión directiva puede ser esencial para cultivar relaciones interpersonales saludables en entornos hospitalarios.

El ambiente en el cual las organizaciones desempeñan sus funciones es crucial. Chiavenato (2019) subraya su relevancia, y Wang (2022) añade que el

ámbito hospitalario posee retos particulares, como la presión laboral y la mejora constante de procedimientos. Dicha especificidad puede influir en la relación entre gestión directiva y dinámicas interpersonales.

En nuestro país, particularmente en la administración pública, la gestión directiva con enfoque humanista se reconoce como pilar en la calidad del servicio, según Aliaga y Alcas (2021). Esta perspectiva humanista puede potenciar la calidad del vínculo entre los trabajadores y la satisfacción de los pacientes.

Ñañez et al. (2021) complementan esta visión, sugiriendo que una gestión directiva adecuada potencia diversos aspectos de una institución, siendo las relaciones interpersonales uno de los más destacados.

Tras abordar el papel de la gestión directiva, es pertinente profundizar en las relaciones interpersonales. Más allá del ámbito personal, estas conexiones entre individuos son clave en el trabajo. Monjas-Casares et al. (2015) y Shkoler et al. (2019) concuerdan en que favorecen tanto el logro de objetivos organizacionales como el bienestar laboral. Factores como la autoestima, expectativas y la cultura organizacional, mencionados por Pereira et al. (2019) y Moreno y Pérez (2018), respectivamente, modelan dichas relaciones. Así, una gestión directiva que promueva la comunicación y la confianza puede consolidar vínculos interpersonales fuertes y beneficiosos en las organizaciones.

Basado en los resultados obtenidos, se acepta la primera hipótesis específica alterna que postula que existe relación significativa de la planificación sobre las relaciones interpersonales ( $\rho=0.572$  y  $p<0.001$ ). Esto sugiere que, a medida que mejora la planificación dentro de la gestión directiva, también se perciben mejoras en las relaciones interpersonales. Esta relación moderada entre la planificación y las relaciones interpersonales se alinea con los hallazgos de Salazar (2019), quien también observó una correlación moderada, directa y significativa entre estas variables en su estudio con docentes de la escuela de educación básica en Ecuador ( $\rho=0.479$  y  $p=0.004$ ). Este paralelismo fortalece la idea de que las prácticas de planificación dentro de la gestión directiva pueden desempeñar un papel fundamental en la mejora de las relaciones interpersonales en diversos entornos laborales.

Desde el punto de vista teórico, Chiavenato (2019) subraya que una adecuada planificación, al determinar objetivos y estrategias con anticipación, puede crear un ambiente laboral claro y predecible. Esta claridad, según Silva et al. (2021), potencia la confianza y seguridad en el equipo, factores intrínsecos en la calidad de las relaciones interpersonales. La Torre et al. (2022) complementa esta idea al considerar que, al tener metas y recursos definidos gracias a una buena planificación, se evitan conflictos y desacuerdos, elementos disruptivos en las relaciones interpersonales. Por último, Ridei et al. (2021) y Córdova et al. (2022) mencionan que una planificación efectiva no solo garantiza el adecuado funcionamiento de la organización, sino también favorece un ambiente laboral en el que las relaciones interpersonales pueden florecer.

Por lo tanto, tanto en el ámbito educativo como en el de la salud, la planificación parece ser un componente clave de la gestión que tiene un impacto medible en las relaciones interpersonales. Estos hallazgos resaltan la importancia de implementar y mantener buenas prácticas de planificación como parte de la gestión directiva, con el objetivo de cultivar relaciones interpersonales positivas y mejorar la eficacia y el ambiente laboral.

Con base en los resultados obtenidos, se acepta la segunda hipótesis alterna específica que propone que la organización tiene un efecto significativo en las relaciones interpersonales ( $\rho=0.565$  y  $p<0.001$ ). Esto implica que, en la medida que la organización dentro de la gestión directiva se mejora, también se perciben mejoras en las relaciones interpersonales. Estos resultados son coherentes con los hallazgos de Salazar (2019), quien también observó una correlación moderada, directa y significativa entre la organización y las relaciones interpersonales en su estudio con docentes de la escuela de educación básica en Ecuador ( $\rho=0.451$  y  $p=0.007$ ). Este paralelismo en los hallazgos sugiere que la organización, como componente de la gestión directiva, puede desempeñar un papel fundamental en la mejora de las relaciones interpersonales en diversos entornos laborales.

Además de los hallazgos de Salazar (2019), los resultados también encuentran un paralelismo con los obtenidos por Becerra (2017), en su estudio sobre docentes de la Red 7 en San Juan de Lurigancho, Becerra encontró una relación significativa entre la gestión organizacional y las relaciones

interpersonales, con una correlación moderada y positiva ( $\rho=0.503$  y  $p=0.000$ ). Este hallazgo refuerza aún más la idea de que una buena organización dentro de la gestión directiva puede mejorar las relaciones interpersonales, no solo en el contexto del presente estudio, sino también en otros entornos laborales. El paralelismo de estos resultados subraya la universalidad del impacto que la organización puede tener en las relaciones interpersonales en diversos contextos laborales.

Desde el punto de vista teórico, la organización es esencial para la estructura formal de cualquier entidad. Como señala Chiavenato (2019), coordinar y gestionar eficientemente los recursos, humanos o materiales, implica establecer claras responsabilidades y líneas de comunicación. Esta claridad y estructura reducen ambigüedades y conflictos, factores que pueden perturbar las relaciones interpersonales. Una organización efectiva, al generar sinergia y promover el trabajo conjunto, mejora no solo la productividad sino también la calidad de las interacciones entre los miembros del equipo.

Ñañez et al. (2021) enfatiza que una correcta implementación organizativa no solo promueve la eficiencia operativa, sino que también potencia un clima laboral donde se respetan responsabilidades y se valoran las relaciones interpersonales. Por otro lado, La Torre-Torres et al. (2022) destaca que una organización eficaz evita sobrecargas y conflictos innecesarios que pueden desgastar las relaciones entre colegas.

Ridei et al. (2021) y Córdova et al. (2022) subrayan que la gestión administrativa, al incorporar la planificación y la organización, no solo garantiza el buen funcionamiento de la entidad, sino que crea un entorno propicio para el desarrollo y fortalecimiento de relaciones interpersonales saludables y constructivas.

En resumen, en tanto el ámbito educativo como el sanitario, la organización aparece como un componente esencial de la gestión que tiene un impacto observable en las relaciones interpersonales. Esto resalta la importancia de implementar y mantener buenas prácticas de organización como parte de la gestión directiva, con el objetivo de cultivar relaciones interpersonales positivas y mejorar el entorno laboral.

Por otro lado, los resultados obtenidos, permite aceptar la tercera hipótesis alterna específica que propone que la dirección influye de manera

significativa en las relaciones interpersonales ( $\rho=0.455$  y  $p=0.001$ ). La eficacia de la dirección, en su significado más amplio, influye de manera importante en la calidad de las relaciones interpersonales. Este resultado refuerza la importancia de una gestión directiva efectiva y para cultivar y mantener relaciones interpersonales saludables. Estos resultados son coherentes con los hallazgos de Salazar (2019), que también encontró una correlación moderada, directa y significativa entre la capacidad de liderazgo y las relaciones interpersonales en docentes de la escuela de educación básica en Ecuador ( $\rho=0.421$  y  $p=0.012$ ). A pesar de la diferencia en la terminología utilizada; dirección en este estudio versus capacidad de liderazgo en el de Salazar; ambos conceptos se refieren a habilidades similares de gestión y liderazgo. La correlación significativa en ambos estudios sugiere que la calidad de la dirección y liderazgo puede tener un efecto positivo en las relaciones interpersonales, tanto en el ámbito de la atención de la salud como en el de la educación.

Desde una perspectiva teórica, Chiavenato (2019) subraya que la dirección, al guiar y coordinar a los miembros de una entidad, juega un papel vital para alcanzar los objetivos institucionales. Esta coordinación y liderazgo, que incluye una comunicación eficaz y la motivación, impacta directamente en la calidad de las relaciones interpersonales.

Silva et al. (2021) y La Torre et al. (2022) complementan esta idea al resaltar que una dirección eficaz implica no solo liderar, sino también establecer una visión clara y objetivos, así como supervisar y coordinar recursos y actividades. Un buen director sabe cómo orquestar esfuerzos humanos de manera colaborativa, creando un ambiente propicio para relaciones interpersonales positivas y productivas.

Córdova et al. (2022) reiteran la importancia de la dirección en la gestión administrativa, particularmente en la motivación y liderazgo del equipo. Esta dirección efectiva alinea los esfuerzos individuales con los objetivos organizacionales, promoviendo un entorno donde las relaciones interpersonales prosperan y se consolidan.

Los hallazgos actuales, respaldados por las teorías citadas, refuerzan la importancia de una dirección efectiva en la promoción y mantenimiento de relaciones interpersonales saludables en cualquier entorno laboral.

Finalmente, los resultados obtenidos, permite aceptar la cuarta hipótesis alterna específica que propone que el control influye de manera significativa en las relaciones interpersonales ( $\rho=0.523$  y  $p<0.001$ ). Este hallazgo sugiere que un mejor control en la gestión directiva está asociado con mejoras en las relaciones interpersonales, por lo tanto, subraya la importancia de un control efectivo en la gestión directiva para fomentar relaciones interpersonales saludables. Estos resultados son coherentes con los hallazgos de Salazar (2019), que también encontró una correlación moderada, directa y significativa entre control y las relaciones interpersonales ( $\rho=0.421$  y  $p=0.012$ ). La correlación significativa en ambos estudios sugiere que la calidad del control puede tener un efecto positivo en las relaciones interpersonales.

Chiavenato (2019) señala que, el control es un mecanismo fundamental en la gestión directiva para supervisar y evaluar el rendimiento organizacional. Al establecer normas y comparar el desempeño real con estas, no sólo se busca mejorar procesos internos, sino también promover un ambiente de claridad y responsabilidad. Esta transparencia puede facilitar la construcción de relaciones interpersonales basadas en la confianza.

La Torre et al. (2022) complementan esta visión al destacar la relevancia del control en la recopilación y análisis de información, permitiendo así una gestión más informada. Esta rigurosidad en el manejo de información fortalece la predictibilidad y la comunicación entre miembros, dos pilares esenciales para relaciones interpersonales sólidas.

Por último, Córdova et al. (2022) recalcan que, al supervisar y controlar la implementación de decisiones, se garantiza el correcto funcionamiento organizacional. En un entorno donde se valora y aplica un control efectivo, es más probable que los empleados sientan un compromiso mutuo, fomentando así relaciones interpersonales basadas en el respeto y la colaboración.

## VI. CONCLUSIONES

1. De acuerdo con los resultados obtenidos, se concluye que la gestión directiva tiene una influencia significativa y positiva de carácter moderado en las relaciones interpersonales en obstetras de un hospital de Lima ( $\rho=0.560$ ,  $p<0.01$ ), donde el 76,1% de obstetras percibieron un nivel regular de gestión directiva y 71.7% un nivel bueno de relaciones interpersonales. Además, el 100% de obstetras que percibieron un nivel bueno de gestión directiva, todos mostraron un nivel bueno de relaciones interpersonales. Este dato resalta la crucial necesidad de una gestión directiva óptima para generar un entorno laboral colaborativo, siendo fundamental para brindar servicios de salud de calidad (La Torre et al. 2022)
2. Se identificó que existe una influencia significativa, positiva moderada entre la planificación y las relaciones interpersonales en obstetras de un hospital de Lima ( $\rho=0.572$ ,  $p<0.01$ ), donde el 50,0% de obstetras percibieron un nivel regular y bueno de planificación. Este dato sugiere que una planificación metódica potencia la interacción entre profesionales. Una adecuada planificación facilita la comunicación y confianza entre los integrantes, factores vitales para construir lazos laborales sólidos (Chiavenato 2019).
3. Se determinó que una organización adecuada ejerce una influencia positiva moderada y significativa en las relaciones interpersonales ( $\rho=0.565$ ,  $p<0.01$ ), donde el 69.6% de obstetras percibieron un nivel regular de organización. Este dato sugiere que una planificación metódica potencia la interacción entre profesionales. Una adecuada planificación facilita la comunicación y confianza entre los integrantes, factores vitales para construir lazos laborales sólidos (Chiavenato, 2019).
4. Se identificó que la dirección influye significativamente en las relaciones interpersonales de manera positiva y moderada en obstetras de un hospital de Lima ( $\rho=0.455$ ,  $p<0.01$ ), donde el 71.7% de obstetras percibieron un nivel de dirección regular. Esta conclusión subraya la importancia del liderazgo asertivo y eficaz para fortalecer las relaciones laborales. Un liderazgo marca adecuado la pauta y sirve como referente, incentivando la unidad y cooperación del equipo (Chiavenato, 2019).
5. Se determinó que el control tiene una influencia significativa y moderada

en las relaciones interpersonales en obstetras de un hospital de Lima ( $\rho=0.523$ ,  $p<0.01$ ), donde el 58.7% de obstetras percibieron un nivel de control regular. Esto resalta la importancia de prácticas de control transparentes y equitativas para fomentar relaciones interpersonales armoniosas. Un control justo y transparente no solo evalúa el rendimiento, sino que también genera confianza entre los miembros del equipo (La Torre et al., 2022).

## **VII. RECOMENDACIONES**

En base a la influencia notable de la gestión directiva en las relaciones interpersonales, se recomienda enfáticamente que las autoridades hospitalarias implementen iniciativas proactivas para mejorar las habilidades de gestión entre los obstetras. Se pueden incluir programas de capacitación enfocados en la gestión directiva, el desarrollo profesional continuo y la implementación de talleres que fomenten habilidades de gestión efectivas.

Dada la relación significativa entre la planificación y las relaciones interpersonales, se sugiere la implementación y fomento de estrategias de planificación más efectivas y estructuradas, orientadas hacia la programación eficaz, la distribución equitativa de tareas y la creación de un sistema que mitigue los conflictos y malentendidos. A través de una planificación eficiente, se puede mejorar significativamente el clima laboral y, a su vez, las relaciones interpersonales.

Teniendo en cuenta el impacto significativo de la organización en las relaciones interpersonales, se insta a la adopción de sistemas organizativos sólidos y bien estructurados. Esto implica la optimización de la gestión de los recursos, la instauración de flujos de trabajo más eficientes. Un sistema organizativo sólido contribuirá a mejorar la eficacia del trabajo y potenciar las relaciones interpersonales.

Con respecto a la influencia notable de la dirección en las relaciones interpersonales, se aconseja que se promueva un estilo de liderazgo eficaz y participativo, mediante programas de capacitación en liderazgo y fomento de una cultura laboral que promueva la comunicación abierta y el respeto mutuo.

En vista del efecto significativo del control en las relaciones interpersonales, se recomienda un equilibrio adecuado en las prácticas de control. Esto implica la implementación de sistemas de control transparentes y equitativos y la creación de un sistema de reconocimiento y recompensa del desempeño excepcional.

Estas recomendaciones buscan mejorar las prácticas de gestión directiva y, en consecuencia, fortalecer las relaciones interpersonales en obstetras del Hospital María Auxiliadora. Su implementación puede tener un impacto beneficioso no solo en el personal del hospital, sino también en la calidad del servicio prestado a los pacientes.

## Referencias

- Aliaga, S. & Alcas, N. (2021). Analysis of administrative management and service quality in the care of humanized births in a national hospital in Lima. *Innova Research Journal*, 6(1), 18–30. <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.1490>
- Alzate, F., Chaverra, L. y Arango, E. (2020). Gestión directiva universitaria desde el paradigma de la complejidad: otra mirada y nuevas propuestas. *Hallazgos*, 17(33), 23-51. <https://doi.org/10.15332/2422409X.5454>
- World Medical Association. (2013). Declaration of Helsinki: Ethical principles for medical research involving human subjects. *JAMA* 310(20), 2191–2194. <https://doi.org/10.1001/jama.2013.281053>
- Atencio, E., Ramírez, L. & Zappa, Y. (2019). Neuro-leadership as a strategy for the strengthening of management in educational institutions. *Actualidades Investigativas en Educación*, 20(1), 29. <https://doi.org/10.15517/aie.v20i1.40160>
- Beauchamp, T. & Childress, J. (2019). Principles of Biomedical Ethics: Marking Its Fortieth Anniversary. *American Journal of Bioethics* 19(11), 9–12. <https://doi.org/10.1080/15265161.2019.1665402>
- Becerra Valle, F. (2017). *Gestión directiva y relaciones interpersonales en docentes de la Red 07, UGEL 05, San Juan de Lurigancho. 2017* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11370>
- Bell, E., Bryman, A. & Harley, B. (2019). *Business Research Methods*. Editorial Oxford University Press.
- Bohórquez, J. & Andrade, M. (2021). *Executive Management and Organizational Climate: Motivational tools in teaching practice*. 6(1), 85–95. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.1.420>
- Campos, C. (2022). The importance of interpersonal relationships in health personnel, a factor to consider in job performance. *Peru. Investig. Salud.*, 6(3), 181–182. <https://doi.org/10.35839/repis.6.3.1451>
- Castro-Ramírez, N., Alvarado-Torres, W., Romero-Jiménez, J. y Mondragón-Sánchez, D. (2021). Las relaciones interpersonales en el desempeño laboral docente. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(4),

- 6184–6196. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i4.766](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.766)
- Catalán-Cueto, J., Lara, R. & Urtubia, C. (2020). Professional learning communities (cpa): A theoretical review for directive management and achievement of pedagogical leadership in schools of the 21st century. *Fronteiras: Journal of Social, Technological and Environmental Science*, 9(3), 462–477. <https://www.researchgate.net/publication/325679154> Professional Learning Communities as a Leadership Strategy in the 21st Century School Management
- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración*. Editorial Mc Graw Hill. [https://www.academia.edu/95872605/Introducci%C3%B3n\\_a\\_la\\_Teor%C3%ADa\\_General\\_de\\_la\\_Administraci%C3%B3n](https://www.academia.edu/95872605/Introducci%C3%B3n_a_la_Teor%C3%ADa_General_de_la_Administraci%C3%B3n)
- Córdova, J., García, N., Puicón, V. y Merino, M. (2022). Gestión administrativa durante la Covid-19 en los colaboradores de las municipalidades en Perú. *Revista de Ciencias Sociales*, XXVIII(3), 294–305. <file:///C:/Users/ACER/Downloads/Dialnet-GestionAdministrativaDuranteLaCovid19EnLosColabora-8526458.pdf>
- Dias, J., Rocha, L., Carvalho, D., Tomaszewski-Barlem, J., Barlem, E., & Gutierrez, É. (2020). Health, behavior, and management: impact on interpersonal relations. *Texto Contexto Enfermagem*, 29. <https://doi.org/10.1590/1980-265x-tce-2019-0057>
- Dias, J., Rocha, L., Carvalho, D., Tomaszewski-Barlem, J., Barlem, E., & Dalmolin, G. (2019). Construction and validation of a tool to assess nursing interpersonal relations. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 72(2), 408–413. <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2018-0229>
- Félix De Almeida, V., Venícios De Oliveira Lopes, M. & Coelho Damasceno, M. M. (2005). Peplau's theory of interpersonal relations: an analysis based of barnum teoría de las relaciones interpersonales de peplau: análisis fundamentada en barnum. *Rev Esc Enferm*, 39(2), 202–210. <https://doi.org/10.1590/s0080-62342005000200011>
- Ferreria Lima dos Santos, R., Rangel Teixeira, E. y Gallindo Cursino, E. (2017). Estudio sobre las relaciones humanas interpersonales de trabajo entre los profesionales de enfermería. *Revista Enfermagem*, 25.

<https://doi.org/10.12957/reuerj.2017.26393>

Hadi, M., Martel, C., Huayta, F., Rojas, R. y Arias, J. (2023). *Metodología de la investigación: Guía para el proyecto de tesis*. Editorial Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú.

<https://doi.org/10.35622/inudi.b.073>

Hanco, M., Carpio, A., Laura, Z. y Flores, E. (2021). Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno. *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 12(3), 186–194. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.552>

Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw Hill Educación.

La Torre-Torres, M., Pando-Medina, Z., Aragon-Ortega, P. & Cordova-Buiza, F. (2022). Administrative Management and Work Performance in Hardware and Construction SMEs: The Case of Justiniano Soto Villanueva S.R.L., Peru. *IBIMA Business Review*, 2022. <https://doi.org/10.5171/2022.497769>

Lapeña, M., Juan, L, Marcos, A. y Soler, M. (2014). Interpersonal relationships among hospital nurses and the use of communication skills. *Texto e Contexto Enfermagem*, 23(3), 555–562. <https://doi.org/10.1590/0104-07072014002010013>

Lumbreras-Guzmán, M., Hernández-Vicente, I., Méndez-Hernández, P., Dosamantes-Carrasco, L., Cervantes-Rodríguez, M., García-Elizalde, A. y Cortez-Yacila, H. (2019). Influencia de la calidad de vida laboral sobre el desempeño de trabajadores de hospitales públicos de México: una visión desde la gestión directiva. *Salud Pública de México*, 62(1), 87. <https://doi.org/10.21149/10247>

Madueño Ramos, P., Remuzgo Barco, L., Gutiérrez Mariscal, N., Soto Quiroz, R. y Nuñez Lira, L. (2021). La gestión directiva en la investigación del docente universitario en Lima. *ARTSEDUCA*, 28, 84–98. <https://doi.org/10.6035/Artseduca.2021.28.6>

Mamani Fernández, N. (2021). *Inteligencia emocional y relaciones interpersonales en los trabajadores de la Microred Ocobamba, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57175>

- Monjas-Casares, M., Martín Rivera, N. y Gil Verona, J. (2015). Implementación de un programa de habilidades sociales y emocionales para personas con miastenia. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 15(2), 205-218. <https://www.redalyc.org/pdf/560/56041176003.pdf>
- Montesano-Delfin, J., Hernández, A., Zapién-Moreno, J., Olivares-Durán, E., Guizar-Mendoza, J. M. y Luna-Ruiz, M. A. (2009). Mortalidad materna: enlace entre gestión directiva y atención clínica oportuna. *Rev Med Inst Mex Seguro Soc*, 47(1), 109-116. <https://web.p.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=90a17c93-8e45-498a-9d51-859ee8872c60%40redis>
- Montesinos Matos, P. (2018). *Inteligencia Emocional y relaciones interpersonales del personal de enfermería del Hospital Luis Negreiros Vega 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/19647>
- Moreno, S. y Pérez, E. (2018). Relaciones interpersonales en el clima laboral de la universidad tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba. *CES Derecho*, 9(1), 13–33. <https://doi.org/10.21615/cesder.9.1.2>
- Motta Quijandría, I. (2023). *Relaciones interpersonales y manejo de conflictos en personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/108517>
- Muñoz Cordova, R. A. (2019). *Gestión directiva y recursos humanos en el servicio de farmacia del Hospital de Emergencias Grau, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44346>
- Ñañez, M., Pariona, R., Quispe, J., & Diaz, H. (2021). Directive Management And Pedagogical Innovation Model For Public Universities. *Investigación y pensamiento crítico, Edición Especial Tourism and University: Backbone of Peruvian Economy*, 33-35. <https://doi.org/10.17993/3cemp.2021>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa-Cualitativa y Redacción de la Tesis*. Ediciones de la U.
- OECD. (2018). *Manual de Frascati 2015: Guía para la recopilación y presentación de información sobre la investigación y el desarrollo*

- experimental*. (FECYT). Editorial MIC  
<https://doi.org/https://doi.org/https://doi.org/10.1787/9789264310681-es>
- OIT (2018). *Seguridad y Salud en el Trabajo*.  
<https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang-es/index.htm>
- Olaya Alarcón, Y. (2022). *Inteligencia emocional y relaciones interpersonales en el personal de salud asistencial y administrativo del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/84684>
- OMS (2022, 28 de septiembre). *La salud mental en el trabajo*. Who.int.  
<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work#:~:text=Respuesta%20de%20la%20OMS&text=En%202022%2C%20el%20Informe%20mundial,situaci%C3%B3n%20de%20la%20salud%20mental.>
- Pereira da Silva, M., Medeiros, S., Sousa, Y., Araújo, M., y Silva, F. (2019). Relaciones interpersonales en el trabajo del equipo de enfermería. *Cultura de los Cuidados Revista de Enfermería y Humanidades*, 23(54), 38-47.  
<https://doi.org/10.14198/cuid.2019.54.05>
- Pereira, T., Trentino, J., Alves, F., y Puggina, A. (2019). Factors that affecting nursing students quality of interpersonal relationships. *Escola Anna Nery Rev. Enferm*, 23(1). <https://doi.org/10.1590/2177-9465-ean-2018-0159>
- Ley N° 26842, *Ley General de Salud*. (15 de julio de 1997).  
<https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/256661-26842>
- Real Academia Española. (2023). *Diccionario de la lengua española*.  
<https://dle.rae.es/gesti%C3%B3n?m=form>
- Ridei, N., Tytova, N., Diegtiar, O., Stefanyk, V., Pavlenko, D., & Slabetskyi, O. (2021). Administrative Management of Improvement Processes of Socio-Cultural Forms Based on Principles of Sustainable Development of Education. En *Journal of Higher Education Theory and Practice* 21(14).  
<https://doi.org/10.33423/jhetp.v21i14.4814>
- Saavedra, M., y Delgado, B. (2023). Propuesta de gestión administrativa para mejorar la satisfacción laboral en trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Mariscal Cáceres, Perú, 2022. *Revista de climatología*,

- 23(2023), 1–13. <https://doi.org/10.59427/rcli/2023/v23cs.1-13>
- Salazar Martínez, N. (2019). *Gestión directiva y relaciones interpersonales en la escuela de educación básica “Eloy Alfaro” Daule-Ecuador, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38535>
- Salinas-Rehbein, B., y Ortiz, M. (2020). Relaciones Interpersonales y desenlaces en salud durante la pandemia por COVID-19. *Rev Med Chile*, 148(10), 1518–1534. <http://dx.doi.org/10.4067/S0034-98872020001001533>
- Santos, M. y Gonzalez-Argote, J. (2022). Conflictos laborales y las relaciones interpersonales en el personal de enfermería de un hospital público del conurbano bonaerense. *Revista Científica Arbitrada de la Fundación MenteClara*, 7(274). <https://doi.org/10.32351/rca.v7.274>
- Saunders, M., Lewis, P. & Thornhill, A. (2019). *Research methods for business students*. Pearson Education. <https://research.birmingham.ac.uk/en/publications/research-methods-for-business-students-2>
- Shkoler, O., Rabenu, E., Tabak, F. & Lebron, M. (2019). Leader- And team-member exchanges and their relationships with organizational and interpersonal counterproductive work behaviors: Moderation by envy and group size in Israel and USA. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(3), 145–156. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a19>
- Universidad César Vallejo. (2020). *Resolución de Consejo Universitario N° 0262-2020/UCV Código de ética en investigación de la Universidad César Vallejo*. <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/11/RCUN%C2%B00262-2020-UCV-Aprueba-Actualizaci%C3%B3n-del-C%C3%B3digo-%C3%89tica-en-Investigaci%C3%B3n-1-1.pdf>
- Velarde, R. (2018). *Diagnóstico del Clima Organizacional en las direcciones regionales de salud Ayacucho, Huancavelica y Andahuaylas*. Ministerio de Salud. [https://bvs.minsa.gob.pe/local/IDREH/743\\_IDREH1-2.pdf](https://bvs.minsa.gob.pe/local/IDREH/743_IDREH1-2.pdf)
- Wang, H. (2022). Analysis and Application of Quality Indicators in Hospital Administrative Management Based on a Fuzzy Hierarchical Model. *Journal of Sensors*, 2022, 1–13. <https://doi.org/10.1155/2022/4222894>
- Yañez Gallardo, R., Arenas Carmona, M. y Ripoll Novales, M. (2010). The

impact of interpersonal relationships on the general job satisfaction.  
*Liberabit*, 16(2), 193–202.  
[https://ojs3.revistaliberabit.com/publicaciones/revistas/liberabit16\\_2/pdf\\_ingles/yanez8i.pdf](https://ojs3.revistaliberabit.com/publicaciones/revistas/liberabit16_2/pdf_ingles/yanez8i.pdf)

Zapana Huarachi, R. (2021). *Carga laboral y relaciones interpersonales en el personal del servicio de obstetricia y neonatología del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57230>

## ANEXOS

### Anexo 1: Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
<b>Gestión Directiva</b>	Se refiere a la acción de dirigir, orientando el comportamiento humano y las acciones administrativas para el logro de los objetivos organizacionales (Chiavenato, 2019).	Esta Variable fue medida a través de un cuestionario de Gestión Directiva, constituido por 24 ítems para medir las siguientes dimensiones: planificación, organización, dirección y control, con sus respectivos indicadores e ítems y fue medido por la escala de Likert.	Planificación	1. Objetivos de la institución 2. Implementación de metas y acciones 3. Consideración de recursos en la planificación 4. Jerarquización institucional	Ordinal, escala de Likert Nivel: Politémica  Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
			Organización	1. Descripción de funciones actividades y responsabilidades 2. Coordinación horizontal y vertical 3. Nivel de motivación al personal	
			Dirección	1. Liderazgo efectivo 2. Comunicación 3. Motivación 4. Supervisión	
			Control	1. Medición del desempeño 2. Acción correctiva 3. Retroalimentación 4. Evaluación de resultados	
<b>Relaciones Interpersonales</b>	Es la vinculación e interacción que se genera entre los individuos, es una habilidad fundamental para la realización de toda actividad profesional. Resulta ser de suma importancia en la existencia humana, ya que no solamente funciona como un mecanismo para alcanzar metas, sino que también se constituye en un objetivo en sí mismo (Monjas-Casares et al., 2015)	Esta Variable fue medida a través de un cuestionario de Relaciones Interpersonales, constituido por 24 ítems para medir las siguientes dimensiones: manejo de la comunicación, ambiente de colaboración, actitudes socioafectivas y resolución de conflictos, con sus respectivos indicadores e ítems y fue medido por la escala de Likert.	Comunicación	1. Expresión interpersonal 2. Expresión a nivel grupal 3. Expresión espontánea 4. Respeta la opinión de los demás 5. Cuida expresiones hirientes	Ordinal, escala de Likert Nivel: Politémica  Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
			Ambiente de colaboración	1. Prioriza el interés común 2. Cuida el clima laboral 3. Capacidad de negociación 4. Claridad de objetivos 5. Fomenta la colaboración	
			Actitudes socioafectivas	1. Participa con ideas claras 2. Motiva en su entorno 3. Colabora con las demás personas 4. Actitud afectiva adecuada	
			Resolución de conflictos	1. Mantiene las relaciones interpersonales 2. Genera inclusión de sus compañeros 3. Tolerancia y facilita la tolerancia 4. Mantiene el respeto 5. Contribuye en la solución de conflictos	

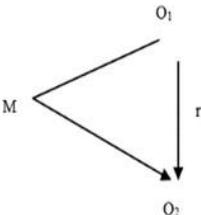
## Anexo 2: Matriz de consistencia

Título: "Gestión directiva y relaciones interpersonales en obstetras de un Hospital de Lima, 2023".

NOMBRE Y APELLIDOS: Gisela Gaudy Flores Prieto

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES					
Problema General	Objetivo General	Hipótesis general	X=Gestión directiva					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos	
¿Cuál es la influencia de la gestión directiva en las relaciones interpersonales en obstetras de un Hospital de Lima, 2023?	Determinar cuál es la influencia de la gestión directiva en las relaciones interpersonales en obstetras de un Hospital de Lima, 2023.	La gestión directiva influye significativamente en las relaciones interpersonales en obstetras de un Hospital de Lima, 2023.	<b>Planificación</b>	1. Objetivos de la institución 2. Implementación de metas y acciones 3. Consideración de recursos 4. Jerarquización institucional	24	Escala: Ordinal de Likert  Intervalo: Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Buena 88 a 120 puntos  Regular 56 a 87 puntos  Deficiente 24 a 55 puntos	
<b>Problema específico</b>	<b>Objetivo específico</b>	<b>Hipótesis específico</b>		<b>Organización</b>				1. Descripción de funciones actividades y responsabilidades 2. Coordinación horizontal y vertical 3. Nivel de motivación al personal
1. ¿Cuál es la influencia de la Planificación en las relaciones interpersonales en obstetras de un Hospital de Lima, 2023?	1. Determinar cuál es la influencia de la Planificación en las relaciones interpersonales en obstetras de un Hospital de Lima, 2023.	1. La Planificación influye significativamente en las relaciones interpersonales en obstetras de un Hospital de Lima, 2023.						<b>Dirección</b>
2. ¿Cuál es la influencia de la Organización en las relaciones interpersonales en obstetras de un Hospital de Lima, 2023?	2. Determinar cuál es la influencia de la Organización en las relaciones interpersonales en obstetras de un Hospital de Lima, 2023.	2. La Organización influye significativamente en las relaciones interpersonales en obstetras de un Hospital de Lima, 2023.		<b>Control</b>				

			<b>Y= Relaciones Interpersonales</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala y valores</b>	<b>Niveles y rangos</b>
3. ¿Cuál es la influencia de la Dirección en las relaciones interpersonales en obstetras de un Hospital de Lima, 2023?	3. Determinar cuál es la influencia de la Dirección en las relaciones interpersonales en obstetras de un Hospital de Lima, 2023.	3. La Dirección influye significativamente en las relaciones interpersonales en obstetras de un Hospital de Lima, 2023.	<b>Comunicación</b>	1. Expresión interpersonal 2. Expresión a nivel grupal 3. Expresión espontánea 4. Respeta la opinión de los demás 5. Cuida expresiones hirientes	24	Escala: Ordinal de Likert  Intervalo: Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Buena 88 a 120 puntos  Regular 56 a 87 puntos  Deficiente 24 a 55 Puntos
	4. ¿Cuál es la influencia del control en las relaciones interpersonales en obstetras de un Hospital de Lima, 2023?	4. Determinar cuál es la influencia del Control en las relaciones Interpersonales en obstetras de un Hospital de Lima, 2023.		4. El Control influye significativamente en las relaciones interpersonales en obstetras de un Hospital de Lima, 2023.			
			<b>Actitudes Socioafectivas</b>	1. Participa con ideas claras 2. Motiva en su entorno 3. Colabora con las demás personas 4. Actitud afectiva adecuada			
			<b>Resolución de Conflictos</b>	1. Mantienen las relaciones interpersonales 2. Genera inclusión de sus compañeros 3. Tolera y facilita la tolerancia 4. Mantiene el respeto 5. Contribuye en la solución de conflictos.			

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICA E INSTRUMENTOS	MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS
<p><b>TIPO:</b> Básico</p> <p><b>DISEÑO:</b> No experimental, transversal, Descriptivo, Correlacional causal</p> <p><b>MÉTODO:</b> Deductivo</p>  <p><b>Donde:</b></p> <p>M= 46 obstetras  O<sub>x</sub>= Gestión directiva  O<sub>y</sub> = Relaciones interpersonales  r= relación  M=muestra</p> <p>O<sub>x</sub> y O<sub>y</sub>= observaciones en cada variable</p> <p>r= relación entre las variables</p>	<p><b>POBLACIÓN:</b> 46 obstetras de un Hospital de Lima, 2023</p> <p><b>TIPO DE MUESTRA:</b> Censal</p> <p><b>TAMAÑO DE MUESTRA:</b> 46 obstetras de un Hospital de Lima. 2023</p>	<p><b>Instrumento:</b> Cuestionario para medir la Gestión directiva  <b>Autor:</b> Muñoz 2019, adaptado por la investigadora  <b>Administración:</b> Individual  <b>Duración:</b> 20 minutos</p> <p>Usos: Conocer sobre la percepción de la gestión directiva  Ámbito de aplicación: Hospital de Lima</p> <p>La prueba consta de: 24 Ítems  La prueba evalúa 4 dimensiones: Planificación, organización, dirección y control.</p> <p>Criterios de valoración: Siempre=5 puntos, Casi siempre=4 puntos, A veces=3 puntos, Casi nunca=2 puntos, Nunca=1 punto  Escala de valoración: Buena (78-105), Regular (49-77) y Deficiente (21-48)</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario para medir las Relaciones interpersonales  <b>Autor:</b> Mamani 2021, adaptado por la investigadora  <b>Administración:</b> Individual  <b>Duración:</b> 20 minutos</p> <p>Usos: Conocer sobre la percepción de relaciones interpersonales  Ámbito de aplicación: Hospital de Lima</p> <p>La prueba consta de: 24 Ítems  La prueba evalúa 4 dimensiones: Comunicación, ambiente de colaboración, actitudes socioafectivas y resolución de conflictos.</p> <p>Criterios de valoración: Siempre=5 puntos, Casi siempre=4 puntos, A veces=3 puntos, Casi nunca=2 puntos, Nunca=1 punto  Escala de valoración: Buena (88-120), Regular (56-87) y Deficiente (24-55)</p>	<p><b>DESCRIPTIVA</b></p> <p>Se utilizó tablas de frecuencias y gráficos estadísticos</p> <p><b>INFERENCIAL:</b></p> <p>Se utilizó el índice de correlación Rho de Spearman.</p> $\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$ <p>Donde:  D es la diferencia entre correspondientes estadísticos de orden de x – y. N es el número de obstetras.</p>

### Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

Buen día, me encuentro realizando la investigación titulada “GESTIÓN DIRECTIVA Y RELACIONES INTERPERSONALES EN OBSTETRAS DE UN HOSPITAL DE LIMA, 2023” Para el cual es importante su valiosa participación respondiendo las preguntas de los siguientes cuestionarios con total sinceridad, seleccionando la respuesta que considere más apropiada para usted. Recuerde que NO HAY RESPUESTAS CORRECTAS O INCORRECTAS, MARQUE LA OPCION QUE SE AJUSTA A SU PERCEPCION Y RESPUESTA REAL. La información será totalmente ANÓNIMA y CONFIDENCIAL, solo será analizada por la investigadora y utilizada ESTRICTAMENTE PARA FINES ACADÉMICOS DE INVESTIGACIÓN.

#### CUESTIONARIO DE GESTIÓN DIRECTIVA

Estimado (a) colaborador (a), con este presente cuestionario se pretende obtener información respecto a la Gestión Directiva según los/las obstetras que laboran en el hospital, para lo cual te solicitamos tu colaboración, respondiendo todas las preguntas.

Lea detenidamente cada ítem y marque la alternativa que considere más apropiada para usted, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

(1) Nunca	(2) Casi Nunca	(3) A veces	(4) Casi Siempre	(5) Siempre
-----------	----------------	-------------	------------------	-------------

N°	VARIABLE 1: GESTIÓN DIRECTIVA	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN: PLANIFICACIÓN</b>						
1	La institución implementa adecuadamente sus objetivos.					
2	Los objetivos de la institución son comunicados a todo el equipo.					
3	Se implementan metas y actividades de importancia para llevar a cabo los objetivos de la institución.					
4	En la institución se tiene en cuenta los recursos necesarios para alcanzar los objetivos.					
5	El líder del área comunica claramente la misión y visión de la institución.					
6	Las decisiones que se toman están alineadas a la misión institucional.					
<b>DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN</b>		1	2	3	4	5
7	El organigrama institucional es visible en el área de trabajo.					
8	Las funciones, actividades y responsabilidades del personal están adecuadamente descritas.					
9	Existe una coordinación efectiva entre los diferentes departamentos y niveles jerárquicos de la institución.					
10	La comunicación entre los miembros del equipo se realiza de manera abierta y efectiva.					

11	El desempeño sobresaliente del personal es reconocido y recompensado.					
12	Se implementan estrategias para mantener un alto nivel de motivación en el personal.					
<b>DIMENSION: DIRECCION</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
13	El líder del área realiza una inducción laboral para dar a conocer las responsabilidades del personal.					
14	Se fomenta una comunicación abierta y transparente entre el líder del área y el personal.					
15	Se promueve la participación del personal en la toma de decisiones y la mejora continua.					
16	Existen estrategias específicas implementadas para brindar apoyo y reconocimiento al personal con el fin de mantener su motivación y compromiso.					
17	El personal es supervisado de manera efectiva para asegurar el cumplimiento de las tareas y metas.					
18	Se proporciona una orientación y apoyo a través de la supervisión para ayudar al personal a mejorar su rendimiento.					
<b>DIMENSION: CONTROL</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
19	Se mide de manera efectiva el desempeño del personal para asegurar el cumplimiento de los estándares establecidos.					
20	Las mediciones de desempeño se utilizan para identificar áreas de mejora y tomar decisiones informadas.					
21	Se toman acciones correctivas para soluciones deficiencias y problemas identificados.					
22	Se brinda retroalimentación regular y constructiva al personal sobre su desempeño.					
23	Se implementan prácticas regulares de retroalimentación abierta y honesta para mejorar el desempeño individual y colectivo.					
24	Se lleva a cabo una evaluación periódica de los resultados alcanzados en relación a los objetivos logrados.					

## CUESTIONARIO DE RELACIONES INTERPERSONALES

Estimado (a) colaborador (a), con este presente cuestionario pretendemos obtener información respecto a las Relaciones Interpersonales según los/las obstetras que laboran en el hospital, para lo cual te solicitamos tu colaboración, respondiendo todas las preguntas.

Lea detenidamente cada ítem y marque la alternativa que considere más apropiada para usted, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

(1) Nunca	(2) Casi Nunca	(3) A veces	(4) Casi Siempre	(5) Siempre
-----------	----------------	-------------	------------------	-------------

N°	VARIABLE 2: RELACIONES INTERPERSONALES	1	2	3	4	5
	<b>DIMENSION: COMUNICACIÓN</b>					
1	Inicia y termina conversaciones con los demás compañeros de manera fluida.					
2	Expresa verbalmente sus emociones a los demás compañeros					
3	Realiza conversaciones en grupos sobre temas referentes al desarrollo de actividades que realiza el trabajo.					
4	Genera espacios de diálogo profesional con sus compañeros y superiores					
5	Expresa de manera libre y espontánea sus pensamientos e ideas					
6	Dispone de habilidades para la comunicación interpersonal.					
7	Promueve la buena comunicación respetando la opinión de sus compañeros					
8	Defiende sus derechos mediante opiniones que eviten dañar a los demás compañeros					
9	Expresa verbalmente afirmaciones positivas frente a sus compañeros.					
	<b>DIMENSIÓN: AMBIENTE DE COLABORACIÓN</b>	1	2	3	4	5
10	Procura llevar a la práctica las decisiones que toman sus superiores.					
11	Toma decisiones que eviten dificultades para la institución.					
12	Tiene capacidad para negociar temas complejos.					
13	Suele calcular los riesgos antes de tomar decisiones en su participación.					
14	Suele considerar lo que es bueno para la institución trabajando en equipo.					
	<b>DIMENSIÓN: ACTITUDES SOCIOAFECTIVAS</b>	1	2	3	4	5
15	Participa en la planificación de actividades en la institución.					
16	Participa en el logro de un buen clima laboral.					

17	Siente motivación al participar en las actividades que realiza la institución.					
18	Realiza actividades proactivas con sus compañeros.					
19	Promueve un ambiente de colaboración y compromiso.					
<b>DIMENSIÓN: RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
20	Mantiene buenas relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo.					
21	Comparte la información con todos los compañeros de trabajo.					
22	Es tolerante y solidario con sus compañeros de trabajo.					
23	Respeto a las funciones de sus demás compañeros.					
24	Soluciona los problemas más complejos con los compañeros que trabajan en su misma área.					

## **Anexo 4: Validez y Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos**

### **Validez: Juicio de expertos**

Nombre	Grado académico	Calificación
Experto 1	Magíster	Alto nivel
Experto 2	Doctor	Alto nivel
Experto 3	Magíster	Alto nivel

### **Confiabilidad**

#### **Resultados de confiabilidad de la Prueba Piloto.**

##### **Variable: Gestión Directiva**

###### *Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.971	15

##### **Variable: Relaciones interpersonales**

###### *Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.973	15

#### **Resultados de confiabilidad de la aplicación de los cuestionarios.**

##### **Variable: Gestión Directiva**

###### *Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.965	46

##### **Variable: Relaciones interpersonales**

###### *Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.967	46

## Anexo 5: Evaluación por juicio de expertos

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario de Gestión Directiva”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Wilmer Luis Fuentes Neira
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X )          Doctorado (    )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( X )          Social (    ) Educativa ( X )      Organizacional (    )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Clínica, docencia y metodológica
<b>Institución donde labora:</b>	Hospital Almenara Essalud
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años (    ) Más de 5 años ( X )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	<p>Trabajo(s) psicométricos realizados</p> <p>Título del estudio realizado</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Predicción de caídas y caídas recurrentes en adultos mayores que viven en el domicilio.</li> <li>• Presión arterial sistémica en las poblaciones peruanas de la altura</li> <li>• Frailty syndrome and cognitive impairment in older adults: systematic review of the literatura</li> <li>• Causas y factores asociados a las caídas del adulto mayor</li> <li>• Frailty syndrome and anthropometric measurements in the elderly living at home</li> <li>• Fall and its association with the frailty syndrome in the elderly: Systematic review with meta- analysis</li> <li>• Nivel de conocimientos sobre sexualidad en los adolescentes de 3° a 5° de secundaria de una institución educativa periurbana en Lima Norte</li> <li>• Calidad de vida de personas en un club de adultos mayores en Lima Norte</li> <li>• Asociación entre la obesidad abdominal y la prevalencia de factores de riesgo cardiovascular en la ciudad de Cajamarca</li> </ul> <p>La mujer como jefe de hogar en familias de condiciones emergentes se asocia con mayor satisfacción y comunicación familiar</p>

## 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

## 3. Datos (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario Gestión Directiva
Autor (a):	Gisela Gaudy Flores Prieto
Procedencia:	Lima
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Hospital María Auxiliadora
Significación:	El cuestionario consta de: 24 ítems, evalúa 4 dimensiones: Planificación (4 indicadores), organización (3 indicadores), dirección (4 indicadores) y control (4 indicadores) El objetivo del cuestionario es conocer sobre la percepción de la gestión directiva

## 4. Soporte teórico

Variable	Dimensiones	Definición
Gestión Directiva	Planificación Organización Dirección Control	Es la forma en que los directivos gestionan y dirigen una organización, implementando su misión, visión y valores. También implica identificar un área apropiada para mejorar sus habilidades y eficiencia, así como establecer un entorno propicio para maximizar su productividad y agilidad dentro de la organización.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.

<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo quemide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

## 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el Cuestionario de Gestión Directiva, elaborado por Gisela Gaudy Flores Prieto en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

## Dimensiones del instrumento: Cuestionario de Gestión Directiva

### Primera dimensión: Planificación

Objetivos de la Dimensión: Determinar cuál es la influencia de la Planificación en las relaciones interpersonales

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Objetivos de la institución	La institución implementa adecuadamente sus objetivos.				X				X				X	
	Los objetivos de la institución son comunicados a todo el equipo				X				X				X	
Implementación de metas y acciones.	Se implementan metas y actividades de importancia para llevar a cabo los objetivos de la institución.				X				X				X	
Consideración de recursos	En la institución se tiene en cuenta los recursos necesarios para alcanzar los objetivos Las decisiones que se toman están alineadas a la misión institucional				X				X				X	
Jerarquización institucional	El líder del área comunica claramente la misión y visión de la institución				X				X				X	
	Las decisiones que se toman están alineadas a la misión institucional				X				X				X	

### Segunda dimensión: Organización

Objetivos de la Dimensión: Determinar cuál es la influencia de la Organización en las relaciones interpersonales

Indicadores		Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Descripción de funciones actividades y responsabilidades	El organigrama institucional es visible en el área de trabajo.				X				X				X	
	Las funciones, actividades y responsabilidades del personal están adecuadamente descritas				X				X				X	
Coordinación horizontal y vertical	Existe una coordinación efectiva entre los diferentes departamentos y niveles jerárquicos de la institución				X				X				X	
	La comunicación entre los miembros del equipo se realiza de manera abierta y efectiva.				X				X				X	
Nivel de motivación al personal	El desempeño sobresaliente del personal es reconocido y recompensado.				X				X				X	

Se implementan estrategias para mantener un alto nivel demotivación en el personal.				X				X				X	
---	--	--	--	---	--	--	--	---	--	--	--	---	--

### Tercera dimensión: Dirección

Objetivos de la Dimensión: Determinar cuál es la influencia de la Dirección en las relaciones interpersonales

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Liderazgo efectivo	El líder del área realiza una inducción laboral para dar a conocer las responsabilidades del personal.				X				X				X	
Comunicación	Se fomenta una comunicación abierta y transparente entre el líder del área y el personal.				X				X				X	
Motivación	Se promueve la participación del personal en la toma de decisiones y la mejora continua				X				X				X	
	Existen estrategias específicas implementadas para brindar apoyo y reconocimiento al personal con el fin de mantener su motivación y compromiso				X				X				X	
Supervisión	El personal es supervisado de manera efectiva para asegurar el cumplimiento de las tareas y metas				X				X				X	
	Se proporciona una orientación y apoyo a través de la supervisión para ayudar al personal a mejorar su rendimiento				X				X				X	

### Cuarta dimensión: Control

Objetivos de la Dimensión: Determinar cuál es la influencia del Control en las relaciones interpersonales

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Medición del desempeño	Se mide de manera efectiva el desempeño del personal para asegurar el cumplimiento de los estándares establecidos				X				X				X	
	Las mediciones de desempeño se utilizan para identificar áreas de mejora y tomar decisiones informadas				X				X				X	
Acción correctiva	Se toman acciones correctivas para solucionar deficiencias y problemas identificados				X				X				X	

Retroalimentación	Se brinda retroalimentación regular y constructiva al personal sobre su desempeño				X				X				X	
	Se implementan prácticas regulares de retroalimentación abierta y honesta para mejorar el desempeño individual y colectivo				X				X				X	
Evaluación de resultados	Se lleva a cabo una evaluación periódica de los resultados alcanzados en relación a los objetivos logrados.				X				X				X	




---

Firma del evaluador  
DNI: 40071922

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario de Relaciones Interpersonales”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Wilmer Luis Fuentes Neira
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X )                      Doctorado (   )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( X )                      Social (   ) Educativa ( X )                      Organizacional (   )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Clínica, docencia y metodológica
<b>Institución donde labora:</b>	Hospital Almenara Essalud
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años (   ) Más de 5 años ( X )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	<p>Trabajo(s) psicométricos realizados</p> <p>Título del estudio realizado</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Predicción de caídas y caídas recurrentes en adultos mayores que viven en el domicilio.</li> <li>• Presión arterial sistémica en las poblaciones peruanas de la altura</li> <li>• Frailty syndrome and cognitive impairment in older adults: systematic review of the literatura</li> <li>• Causas y factores asociados a las caídas del adulto mayor</li> <li>• Frailty syndrome and anthropometric measurements in the elderly living at home</li> <li>• Fall and its association with the frailty syndrome in the elderly: Systematic review with meta-analysis</li> <li>• Nivel de conocimientos sobre sexualidad en los adolescentes de 3° a 5° de secundaria de una institución educativa periurbana en Lima Norte</li> <li>• Calidad de vida de personas en un club de adultos mayores en Lima Norte</li> <li>• Asociación entre la obesidad abdominal y la prevalencia de factores de riesgo cardiovascular en la ciudad de Cajamarca</li> </ul> <p>La mujer como jefe de hogar en familias de condiciones emergentes se asocia con mayor satisfacción y comunicación familiar</p>

## 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

## 3. Datos (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario Gestión Directiva
Autor (a):	Gisela Gaudy Flores Prieto
Procedencia:	Lima
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Hospital María Auxiliadora
Significación:	El cuestionario consta de: 24 Ítems y evalúa 4 dimensiones: Comunicación (5 indicadores), ambiente de colaboración (5 indicadores), actitudes socioafectivas (4 indicadores) y resolución de conflictos (4 indicadores) El objetivo del cuestionario es conocer sobre la percepción de relaciones interpersonales

## 4. Soporte teórico

Variable	Dimensiones	Definición
Relaciones Interpersonales	Comunicación Ambiente de colaboración Actitudes socioafectivas Resolución de conflictos	Se refiere a actos de interacción social con los compañeros de trabajo, jefes y pares a través de pautas de comportamiento que son percibidos e interpretados del ambiente laboral

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.

<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

## 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el Cuestionario de Gestión Directiva, elaborado por Gisela Gaudy Flores Prieto en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

## Dimensiones del instrumento: Cuestionario de Relaciones Interpersonales

### Primera dimensión: Comunicación

Objetivos de la Dimensión: Determinar la habilidad de la persona para comunicarse efectivamente y establecer relaciones interpersonales positivas.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Expresión Interpersonal	Inicia y termina conversaciones con los demás compañeros de manera fluida.				X				X				X	
	Expresa verbalmente sus emociones a los demás compañeros				X				X				X	
Expresión a nivel grupal	Realiza conversaciones en grupos sobre temas referentes al desarrollo de actividades que realiza el trabajo				X				X				X	
	Genera espacios de diálogo profesional con sus compañeros y superiores				X				X				X	
Expresión espontánea	Expresa de manera libre y espontánea sus pensamientos e ideas				X				X				X	
	Dispone de habilidades para la comunicación interpersonal				X				X				X	
Respeto la opinión de los demás	Promueve la buena comunicación respetando la opinión de sus compañeros				X				X				X	
Cuida expresiones hirientes	Defiende sus derechos mediante opiniones que eviten dañar a los demás compañeros				X				X				X	
	Expresa verbalmente afirmaciones positivas frente a sus compañeros				X				X				X	

### Segunda dimensión: Ambiente de colaboración

Objetivos de la Dimensión: Determinar la capacidad de la persona para promover un ambiente de colaboración y trabajar hacia metas comunes.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Prioriza el interés común	Procura llevar a la práctica las decisiones que toman sus superiores				X				X				X	
Cuida el clima laboral	Toma decisiones que eviten dificultades para la institución				X				X				X	
Capacidad de negociación	Tiene capacidad para negociar temas complejos				X				X				X	
Claridad de objetivos	Suele calcular los riesgos antes de tomar decisiones en su participación				X				X				X	
Fomenta la colaboración	Suele considerar lo que es bueno para la institución trabajando en equipo				X				X				X	

### Tercera dimensión: Actitudes Socioafectivas

Objetivos de la Dimensión: Determinar las actitudes socioafectivas de la persona, como la participación activa, la motivación y la colaboración.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Participa con ideas claras	Participa en la planificación de actividades en la institución				X				X				X	
	Participa en el logro de un buen clima laboral				X				X				X	
Motiva en su entorno	Siente motivación al participar en las actividades que realiza la institución				X				X				X	
Colabora con las demás personas	Realiza actividades proactivas con sus compañeros				X				X				X	
Actitud afectiva adecuada	Promueve un ambiente de colaboración y compromiso				X				X				X	

### Cuarta dimensión: Resolución de conflictos

Objetivos de la Dimensión: Determinar la capacidad de la persona para manejar y resolver conflictos de manera constructiva y mantener relaciones interpersonales positivas.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Mantiene las relaciones interpersonales	Mantiene buenas relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo				X				X				X	
Genera inclusión de sus compañeros	Comparte la información con todos los compañeros de trabajo				X				X				X	
Tolera y facilita la tolerancia	Es tolerante y solidario con sus compañeros de trabajo				X				X				X	
Mantiene el respeto	Respeto a las funciones de sus demás				X				X				X	
	Soluciona los problemas más complejos con los compañeros que trabajan en su misma área				X				X				X	



Firma del evaluador  
DNI: 40071922

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario de Gestión Directiva”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Edgar Lucas Alvizuri Gómez
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )                      Doctorado ( X )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( X )                      Social ( ) Educativa ( X )                      Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docencia, metodológica, clínica
<b>Institución donde labora:</b>	Ministerio de Salud Universidad Norbert Wiener
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado <ul style="list-style-type: none"> <li>• Clima laboral y relaciones humanas de los docentes universitarios, año 2015</li> <li>• Relación de la ansiedad, rasgos de la personalidad, autoconcepto, y asertividad con el rendimiento académico de los estudiantes de primer año de la facultad de enfermería de la Universidad Inca Garcilazo de la Vega 2009</li> </ul>

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario Gestión Directiva
Autor (a):	Gisela Gaudy Flores Prieto
Procedencia:	Lima
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Hospital María Auxiliadora
Significación:	El cuestionario consta de: 24 Ítems, evalúa 4 dimensiones: Planificación (4 indicadores), organización (3 indicadores), dirección (4 indicadores) y control (4 indicadores) El objetivo del cuestionario es conocer sobre la percepción de la gestión directiva

#### 4. Soporte teórico

Variable	Dimensiones	Definición
Gestión Directiva	Planificación Organización Dirección Control	Es la forma en que los directivos gestionan y dirigen una organización, implementando su misión, visión y valores. También implica identificar un área apropiada para mejorar sus habilidades y eficiencia, así como establecer un entorno propicio para maximizar su productividad y agilidad dentro de la organización.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

## 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el Cuestionario de Gestión Directiva, elaborado por Gisela Gaudy Flores Prieto en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

### Dimensiones del instrumento: Cuestionario de Gestión Directiva

#### Primera dimensión: Planificación

Objetivos de la Dimensión: Determinar cuál es la influencia de la Planificación en las relaciones interpersonales

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Objetivos de la institución	La institución implementa adecuadamente sus objetivos.				X				X				X	
	Los objetivos de la institución son comunicados a todo el equipo				X				X				X	
Implementación de metas y acciones.	Se implementan metas y actividades de importancia para llevar a cabo los objetivos de la institución.				X				X				X	
Consideración de recursos	En la institución se tiene en cuenta los recursos necesarios para alcanzar los objetivos Las decisiones que se toman están alineadas a la misión institucional				X				X				X	
Jerarquización institucional	El líder del área comunica claramente la misión y visión de la institución				X				X				X	
	Las decisiones que se toman están alineadas a la misión institucional				X				X				X	

## Segunda dimensión: Organización

Objetivos de la Dimensión: Determinar cuál es la influencia de la Organización en las relaciones interpersonales

Indicadores		Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Descripción de funciones actividades y responsabilidades	El organigrama institucional es visible en el área de trabajo.				X				X				X	
	Las funciones, actividades y responsabilidades del personal están adecuadamente descritas				X				X				X	
Coordinación horizontal y vertical	Existe una coordinación efectiva entre los diferentes departamentos y niveles jerárquicos de la institución				X				X				X	
	La comunicación entre los miembros del equipo se realiza de manera abierta y efectiva.				X				X				X	
Nivel de motivación al personal	El desempeño sobresaliente del personal es reconocido y recompensado.				X				X				X	
	Se implementan estrategias para mantener un alto nivel de motivación en el personal.				X				X				X	

## Tercera dimensión: Dirección

Objetivos de la Dimensión: Determinar cuál es la influencia de la Dirección en las relaciones interpersonales

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Liderazgo efectivo	El líder del área realiza una inducción laboral para dar a conocer las responsabilidades del personal.				X				X				X	
Comunicación	Se fomenta una comunicación abierta y transparente entre el líder del área y el personal.				X				X				X	
Motivación	Se promueve la participación del personal en la toma de decisiones y la mejora continua				X				X				X	
	Existen estrategias específicas implementadas para brindar apoyo y reconocimiento al personal con el fin de mantener su motivación y compromiso				X				X				X	
Supervisión	El personal es supervisado de manera efectiva para asegurar el cumplimiento de las tareas y metas				X				X				X	

Se proporciona una orientación y apoyo a través de la supervisión para ayudar al personal a mejorar su rendimiento				X				X				X	
--	--	--	--	---	--	--	--	---	--	--	--	---	--

**Cuarta dimensión: Control**

Objetivos de la Dimensión: Determinar cuál es la influencia del Control en las relaciones interpersonales

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Medición del desempeño	Se mide de manera efectiva el desempeño del personal para asegurar el cumplimiento de los estándares establecidos				X				X				X	
	Las mediciones de desempeño se utilizan para identificar áreas de mejora y tomar decisiones informadas				X				X				X	
Acción correctiva	Se toman acciones correctivas para soluciones de deficiencias y problemas identificados				X				X				X	
Retroalimentación	Se brinda retroalimentación regular y constructiva al personal sobre su desempeño				X				X				X	
	Se implementan prácticas regulares de retroalimentación abierta y honesta para mejorar el desempeño individual y colectivo				X				X				X	
Evaluación de resultados	Se lleva a cabo una evaluación periódica de los resultados alcanzados en relación a los objetivos logrados.				X				X				X	

HOSPITAL MARIA AUXILIADORA  
 DR. TELER L. ALVIZURI GÓMEZ  
 ENFERMERO SUPERVISOR  
 Firma del evaluador  
 DNI: 15428474

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario de Relaciones Interpersonales”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Edgar Lucas Alvizuri Gómez
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )                      Doctorado ( X )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( X )                      Social ( ) Educativa ( X )                      Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docencia, metodológica, clínica
<b>Institución donde labora:</b>	Ministerio de Salud Universidad Norbert Wiener
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Clima laboral y relaciones humanas de los docentes universitarios, año 2015.</li> <li>• Relación de la ansiedad, rasgos de la personalidad, autoconcepto, y asertividad con el rendimiento académico de los estudiantes de primer año de la facultad de enfermería de la Universidad Inca Garcilazo de la Vega 2009.</li> </ul>

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Relaciones Interpersonales
Autor (a):	Gisela Gaudy Flores Prieto
Procedencia:	Lima
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Hospital María Auxiliadora

Significación:	El cuestionario consta de: 24 Ítems y evalúa 4 dimensiones: Comunicación (5 indicadores), ambiente de colaboración (5 indicadores), actitudes socioafectivas (4 indicadores) y resolución de conflictos (4 indicadores) El objetivo del cuestionario es conocer sobre la percepción de relaciones interpersonales
----------------	--

#### 4. Soporte teórico

Variable	Dimensiones	Definición
Relaciones Interpersonales	Comunicación Ambiente de colaboración Actitudes socioafectivas Resolución de conflictos	Se refiere a actos de interacción social con los compañeros de trabajo, jefes y pares a través de pautas de comportamiento que son percibidos e interpretados del ambiente laboral

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

## 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el Cuestionario de Gestión Directiva, elaborado por Gisela Gaudy Flores Prieto en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

### Dimensiones del instrumento: Cuestionario de Relaciones Interpersonales

#### Primera dimensión: Comunicación

Objetivos de la Dimensión: Determinar la habilidad de la persona para comunicarse efectivamente y establecer relaciones interpersonales positivas.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Expresión Interpersonal	Inicia y termina conversaciones con los demás compañeros de manera fluida.				X				X				X	
	Expresa verbalmente sus emociones a los demás compañeros				X				X				X	
Expresión a nivel grupal	Realiza conversaciones en grupos sobre temas referentes al desarrollo de actividades que realiza el trabajo				X				X				X	
	Genera espacios de diálogo profesional con sus compañeros y superiores				X				X				X	
Expresión espontánea	Expresa de manera libre y espontánea sus pensamientos e ideas				X				X				X	
	Dispone de habilidades para la comunicación interpersonal				X				X				X	
Respeto la opinión de los demás	Promueve la buena comunicación respetando la opinión de sus compañeros				X				X				X	
Cuida expresiones hirientes	Defiende sus derechos mediante opiniones que evitan dañar a los demás compañeros				X				X				X	
	Expresa verbalmente afirmaciones positivas frente a sus compañeros				X				X				X	

## Segunda dimensión: Ambiente de colaboración

Objetivos de la Dimensión: Determinar la capacidad de la persona para promover un ambiente de colaboración y trabajar hacia metas comunes.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Prioriza el interés común	Procura llevar a la práctica las decisiones que toman sus superiores				X				X				X	
Cuida el clima laboral	Toma decisiones que eviten dificultades para la institución				X				X				X	
Capacidad de negociación	Tiene capacidad para negociar temas complejos				X				X				X	
Claridad de objetivos	Suele calcular los riesgos antes de tomar decisiones en su participación				X				X				X	
Fomenta la colaboración	Suele considerar lo que es bueno para la institución trabajando en equipo				X				X				X	

## Tercera dimensión: Actitudes Socioafectivas

Objetivos de la Dimensión: Determinar las actitudes socioafectivas de la persona, como la participación activa, la motivación y la colaboración.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Participa con ideas claras	Participa en la planificación de actividades en la institución				X				X				X	
	Participa en el logro de un buen clima laboral				X				X				X	
Motiva en su entorno	Siente motivación al participar en las actividades que realiza la institución				X				X				X	
Colabora con las demás personas	Realiza actividades proactivas con sus compañeros				X				X				X	
Actitud afectiva adecuada	Promueve un ambiente de colaboración y compromiso				X				X				X	

## Cuarta dimensión: Resolución de conflictos

Objetivos de la Dimensión: Determinar la capacidad de la persona para manejar y resolver conflictos de manera constructiva y mantener relaciones interpersonales positivas.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Mantiene las relaciones interpersonales	Mantiene buenas relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo				X				X				X	
Genera inclusión de sus compañeros	Comparte la información con todos los				X				X				X	

	compañeros de trabajo																
Tolera y facilita la tolerancia	Es tolerante y solidario con sus compañeros de trabajo			X				X							X		
Mantiene el respeto	Respeto a las funciones de sus demás			X				X							X		
	Soluciona los problemas más complejos con los compañeros que trabajan en su misma área			X				X							X		

  
 HOSPITAL MARIA AUXILIADORA  
 DR. EDGAR L. ALVIZURI GÓMEZ  
 ENFERMERO SUPERVISOR  
 Firma del evaluador  
 DNI: 15428474

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario de Gestión Directiva”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Betzabé Cusihuaman Flores
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )          Doctorado (    )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica (    )          Social (    ) Educativa ( <input checked="" type="checkbox"/> )          Organizacional ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docencia, organizacional
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad Privada del Norte
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años (    ) Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado <ul style="list-style-type: none"> <li>• Planeamiento estratégico de la industria vitivinícola del Perú.</li> </ul>

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario Gestión Directiva
Autor (a):	Gisela Gaudy Flores Prieto
Procedencia:	Lima
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Hospital María Auxiliadora
Significación:	El cuestionario consta de: 24 Ítems, evalúa 4 dimensiones: Planificación (4 indicadores), organización (3 indicadores), dirección (4 indicadores) y control (4 indicadores) El objetivo del cuestionario es conocer sobre la percepción de la gestión directiva

#### 4. Soporte teórico

Variable	Dimensiones	Definición
Gestión Directiva	Planificación Organización Dirección Control	Es la forma en que los directivos gestionan y dirigen una organización, implementando su misión, visión y valores. También implica identificar un área apropiada para mejorar sus habilidades y eficiencia, así como establecer un entorno propicio para maximizar su productividad y agilidad dentro de la organización.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el Cuestionario de Gestión Directiva, elaborado por Gisela Gaudy Flores Prieto en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

## Dimensiones del instrumento: Cuestionario de Gestión Directiva

### Primera dimensión: Planificación

Objetivos de la Dimensión: Determinar cuál es la influencia de la Planificación en las relaciones interpersonales

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Objetivos de la institución	La institución implementa adecuadamente sus objetivos.				X				X				X	
	Los objetivos de la institución son comunicados a todo el equipo				X				X				X	
Implementación de metas y acciones.	Se implementan metas y actividades de importancia para llevar a cabo los objetivos de la institución.				X				X				X	
Consideración de recursos	En la institución se tiene en cuenta los recursos necesarios para alcanzar los objetivos Las decisiones que se toman están alineadas a la misión institucional				X				X				X	
Jerarquización institucional	El líder del área comunica claramente la misión y visión de la institución				X				X				X	
	Las decisiones que se toman están alineadas a la misión institucional				X				X				X	

### Segunda dimensión: Organización

Objetivos de la Dimensión: Determinar cuál es la influencia de la Organización en las relaciones interpersonales

Indicadores		Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Descripción de funciones actividades y responsabilidades	El organigrama institucional es visible en el área de trabajo.				X				X				X	
	Las funciones, actividades y responsabilidades del personal están adecuadamente descritas				X				X				X	

Coordinación horizontal y vertical	Existe una coordinación efectiva entre los diferentes departamentos y niveles jerárquicos de la institución				X					X					X	
	La comunicación entre los miembros del equipo se realiza de manera abierta y efectiva.				X					X					X	
Nivel de motivación al personal	El desempeño sobresaliente del personal es reconocido y recompensado.				X					X					X	
	Se implementan estrategias para mantener un alto nivel de motivación en el personal.				X					X					X	

### Tercera dimensión: Dirección

Objetivos de la Dimensión: Determinar cuál es la influencia de la Dirección en las relaciones interpersonales

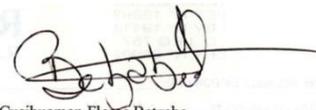
Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Liderazgo efectivo	El líder del área realiza una inducción laboral para dar a conocer las responsabilidades del personal.				X				X				X	
Comunicación	Se fomenta una comunicación abierta y transparente entre el líder del área y el personal.				X				X				X	
Motivación	Se promueve la participación del personal en la toma de decisiones y la mejora continua				X				X				X	
	Existen estrategias específicas implementadas para brindar apoyo y reconocimiento al personal con el fin de mantener su motivación y compromiso				X				X				X	
Supervisión	El personal es supervisado de manera efectiva para asegurar el cumplimiento de las tareas y metas				X				X				X	
	Se proporciona una orientación y apoyo a través de la supervisión para ayudar al personal a mejorar su rendimiento				X				X				X	

### Cuarta dimensión: Control

Objetivos de la Dimensión: Determinar cuál es la influencia del Control en las relaciones interpersonales

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Medición del	Se mide de manera efectiva el desempeño del personal para asegurar el				X				X				X	

desempeño	cumplimiento de los estándares establecidos																			
	Las mediciones de desempeño se utilizan para identificar áreas de mejora y tomar decisiones informadas				X					X										X
Acción correctiva	Se toman acciones correctivas para soluciones deficiencias y problemas identificados				X					X										X
Retroalimentación	Se brinda retroalimentación regular y constructiva al personal sobre su desempeño				X					X										X
	Se implementan prácticas regulares de retroalimentación abierta y honesta para mejorar el desempeño individual y colectivo				X					X										X
Evaluación de resultados	Se lleva a cabo una evaluación periódica de los resultados alcanzados en relación a los objetivos logrados.				X					X										X



Cusi Huaman Flores Betzabe  
DNI: 41891243

---

Firma del evaluador  
DNI: 41891243

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario de Relaciones Interpersonales”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Betzabé Cusihuaman Flores
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X )                  Doctorado (   )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica (   )                  Social (   ) Educativa ( X )              Organizacional ( X )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docencia, organizacional
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad Privada del Norte
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años (   ) Más de 5 años ( X )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado. (listar las investigaciones realizadas si corresponde) <ul style="list-style-type: none"><li>• Planeamiento estratégico de la industria vitivinícola del Perú.</li></ul>

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario Gestión Directiva
Autor (a):	Gisela Gaudy Flores Prieto
Procedencia:	Lima
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Hospital María Auxiliadora
Significación:	El cuestionario consta de: 24 Ítems y evalúa: 4 dimensiones Dimensión: Comunicación (5 indicadores), ambiente de colaboración (5 indicadores), actitudes socioafectivas (4 indicadores) y resolución de conflictos (4 indicadores) El objetivo del cuestionario es conocer sobre la percepción de relaciones interpersonales

#### 4. Soporte teórico

Variable	Dimensiones	Definición
Relaciones Interpersonales	Comunicación Ambiente de colaboración Actitudes socioafectivas Resolución de conflictos	Se refiere a actos de interacción social con los compañeros de trabajo, jefes y pares a través de pautas de comportamiento que son percibidos e interpretados del ambiente laboral

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se ve afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

## 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el Cuestionario de Gestión Directiva, elaborado por Gisela Gaudy Flores Prieto en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

### Dimensiones del instrumento: Cuestionario de Relaciones Interpersonales

#### Primera dimensión: Comunicación

Objetivos de la Dimensión: Determinar la habilidad de la persona para comunicarse efectivamente y establecer relaciones interpersonales positivas.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Expresión Interpersonal	Inicia y termina conversaciones con los demás compañeros de manera fluida.				X				X				X	
	Expresa verbalmente sus emociones a los demás compañeros				X				X				X	
Expresión a nivel grupal	Realiza conversaciones en grupos sobre temas referentes al desarrollo de actividades que realiza el trabajo				X				X				X	
	Genera espacios de diálogo profesional con sus compañeros y superiores				X				X				X	
Expresión espontánea	Expresa de manera libre y espontánea sus pensamientos e ideas				X				X				X	
	Dispone de habilidades para la comunicación interpersonal				X				X				X	
Respeto la opinión de los demás	Promueve la buena comunicación respetando la opinión de sus compañeros				X				X				X	
Cuida expresiones hirientes	Defiende sus derechos mediante opiniones que eviten dañar a los demás compañeros				X				X				X	
	Expresa verbalmente afirmaciones positivas frente a sus compañeros				X				X				X	

## Segunda dimensión: Ambiente de colaboración

Objetivos de la Dimensión: Determinar la capacidad de la persona para promover un ambiente de colaboración y trabajar hacia metas comunes.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Prioriza el interés común	Procura llevar a la práctica las decisiones que toman sus superiores				X				X				X	
Cuida el clima laboral	Toma decisiones que eviten dificultades para la institución				X				X				X	
Capacidad de negociación	Tiene capacidad para negociar temas complejos				X				X				X	
Claridad de objetivos	Suele calcular los riesgos antes de tomar decisiones en su participación				X				X				X	
Fomenta la colaboración	Suele considerar lo que es bueno para la institución trabajando en equipo				X				X				X	

## Tercera dimensión: Actitudes Socioafectivas

Objetivos de la Dimensión: Determinar las actitudes socioafectivas de la persona, como la participación activa, la motivación y la colaboración.

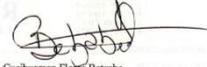
Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Participa con ideas claras	Participa en la planificación de actividades en la institución				X				X				X	
	Participa en el logro de un buen clima laboral				X				X				X	
Motiva en su entorno	Siente motivación al participar en las actividades que realiza la institución				X				X				X	
Colabora con las demás personas	Realiza actividades proactivas con sus compañeros				X				X				X	
Actitud afectiva adecuada	Promueve un ambiente de colaboración y compromiso				X				X				X	

## Cuarta dimensión: Resolución de conflictos

Objetivos de la Dimensión: Determinar la capacidad de la persona para manejar y resolver conflictos de manera constructiva y mantener relaciones interpersonales positivas.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Mantiene las relaciones interpersonales	Mantiene buenas relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo				X				X				X	

Genera inclusión de sus compañeros	Comparte la información con todos los compañeros de trabajo				X				X				X	
Tolera y facilita la tolerancia	Es tolerante y solidario con sus compañeros de trabajo				X				X				X	
Mantiene el respeto	Respeto a las funciones de sus demás				X				X				X	
	Soluciona los problemas más complejos con los compañeros que trabajan en su misma área				X				X				X	



Cusihsunan Flores Betzabe  
DNI: 41891243

---

Firma del evaluador  
DNI: 41891243

## **Anexo 6: Consentimiento informado**

### **Consentimiento Informado (\*)**

Título de la investigación: Gestión Directiva y Relaciones Interpersonales en Obstetras de un Hospital de Lima, 2023

Investigadora: Gisela Gaudy Flores Prieto

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Gestión Directiva y Relaciones Interpersonales en Obstetras de un Hospital de Lima, 2023”, cuyo objetivo es Determinar cuál es la influencia de la gestión directiva en las relaciones interpersonales en obstetras de un Hospital de Lima, 2023 Esta investigación es desarrollada por la estudiante de posgrado del programa de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, de la Universidad César Vallejo del campus Ate, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Hospital María Auxiliadora.

Las dificultades en las relaciones interpersonales pueden agudizar conflictos y estrés laboral. Esta situación puede perjudicar tanto la calidad de atención a pacientes como el bienestar de los trabajadores. En ausencia de una gestión adecuada, se corre el riesgo de disminuir la eficiencia organizacional y productividad del equipo. En este marco, una gestión directiva eficaz es crucial para promover un ambiente laboral saludable y una atención sanitaria de alta calidad.

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta a través de un cuestionario donde se recogerán preguntas sobre la investigación titulada: “Gestión Directiva y Relaciones Interpersonales en Obstetras de un Hospital de Lima, 2023”.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente de Obstetricia de la institución: Hospital María Auxiliadora. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

\* *Obligatorio a partir de los 18 años*

**Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de No maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora Flores Prieto Gisela Gaudy. Email: [giselaflores00@gmail.com](mailto:giselaflores00@gmail.com) y Docente asesor Marrufo Mercado Celia Emperatriz. email: [cmercado@ucv.edu.pe](mailto:cmercado@ucv.edu.pe)

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombres y apellidos del/ de la encuestado (a) .....

.....

Fecha y hora: .....

Firma: .....

Nombres y apellidos de la investigadora: .....

Firma: .....

# Anexo 7: Data de la investigación

VARIABLE: GESTIÓN DIRECTIVA																														
Sujeto	ITEMS																								TOTAL	DIMENSIONES				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24		D1	D2	D3	D4	
1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	107	29	30	24	24
2	5	5	5	5	4	5	1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	114	29	25	30	30
3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	88	24	19	24	21
4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	119	29	30	30	30	
5	3	4	4	4	4	4	2	4	3	4	2	2	3	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	81	23	17	18	23
6	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	109	27	26	27	29
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	27	6	8	6	7
8	3	3	2	2	3	3	1	5	4	2	1	2	2	3	3	1	4	3	4	3	4	2	2	2	3	65	16	15	16	18
9	3	4	3	4	4	5	1	4	3	5	3	1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	5	3	3	1	77	23	17	19	18
10	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	61	19	14	15	13
11	3	4	4	3	3	3	2	3	2	2	1	2	3	3	2	2	3	3	1	2	2	1	2	2	2	58	20	12	16	10
12	3	3	4	3	3	4	1	5	4	5	3	3	1	5	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	79	20	21	19	19
13	5	5	5	4	5	5	1	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	98	29	24	23	22
14	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	102	27	29	23	23
15	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	80	18	21	23	18
16	3	4	4	3	5	5	3	3	5	4	1	3	3	4	4	2	3	3	4	4	4	3	4	4	5	87	24	21	19	23
17	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	85	22	19	23	21
18	3	3	3	3	3	2	4	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	73	18	18	19	18
19	3	4	4	3	4	4	1	5	5	4	3	3	4	5	4	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	85	22	21	21	21
20	3	4	4	4	4	3	2	4	3	4	2	2	3	1	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	79	22	17	18	22
21	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	1	3	3	4	4	2	4	3	4	3	4	4	4	3	3	83	21	21	20	21
22	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	2	4	3	4	3	4	4	4	3	3	81	20	20	20	21
23	3	3	2	2	3	3	1	5	4	2	1	2	2	3	3	1	4	3	4	3	4	2	2	2	3	65	16	15	16	18
24	5	5	5	4	5	1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	114	29	25	30	30
25	4	3	3	3	5	4	2	5	4	5	1	2	4	5	3	1	4	2	3	3	4	2	2	2	2	76	22	19	19	16
26	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	61	19	14	15	13
27	4	3	3	3	5	5	4	5	4	5	3	3	5	5	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	97	23	24	27	23
28	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75	20	18	19	18
29	3	2	3	4	3	2	5	3	2	1	1	3	2	4	4	2	4	5	5	4	3	3	4	5	77	17	15	21	24	
30	3	3	3	3	4	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	1	60	14	14	13	13
31	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90	27	22	22	19
32	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	83	20	25	20	18
33	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	70	17	18	18	17
34	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	76	20	20	17	19
35	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	111	25	26	30	30
36	4	5	3	3	4	5	5	5	5	4	2	3	3	4	3	2	5	4	3	3	5	3	3	4	4	90	24	24	21	21
37	3	4	4	2	4	4	2	2	3	4	3	2	3	4	4	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	68	21	16	18	13
38	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	1	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	74	24	16	16	18
39	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	100	24	29	22	25
40	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	78	22	18	21	17
41	3	4	4	3	2	3	2	3	2	1	1	2	3	3	1	2	3	3	1	2	2	1	2	2	2	55	19	11	15	10
42	3	4	3	4	4	5	1	4	3	5	3	1	3	3	2	3	4	3	3	3	5	3	3	1	77	23	17	19	18	
43	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	1	2	3	2	1	3	2	2	1	3	2	2	2	2	1	66	16	13	12	12
44	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	74	21	17	20	16
45	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	66	16	17	17	16
46	3	4	4	2	4	3	2	2	3	4	2	2	3	4	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	65	20	15	18	12

VARIABLE: RELACIONES INTERPERSONALES																														
Sujeto	ITEMS																								TOTAL	DIMENSIONES				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24		D1	D2	D3	D4	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	119	44	25	25	25
2	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	114	43	22	25	24
3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	91	33	19	19	20
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	119	45	24	25	25
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	101	36	19	21	25
6	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	107	37	23	22	25
7	3	2	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	2	4	4	3	4	4	4	4	75	27	20	9	19
8	4	3	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	94	35	22	16	21
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	117	45	24	23	25
10	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	72	25	16	16	15
11	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	98	34	19	21	24
12	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	112	42	24	23	23
13	3	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	107	34	25	23	25
14	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5															

## Anexo 8: Autorización de aplicación del instrumento

	PERÚ	Ministerio de Salud	Viceministerio de Prestaciones y Aseguramiento en Salud	Hospital María Auxiliadora
---	------	---------------------	---	----------------------------

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año de la Unidad, La Paz y el Desarrollo"

# CONSTANCIA

El que suscribe, el **Presidente del Comité Institucional de Ética en la Investigación del Hospital María Auxiliadora**, **CERTIFICA** que el **PROYECTO DE INVESTIGACION**, Versión del **26 de julio del presente**; Titulado: **"GESTION DIRECTIVA Y RELACIONES INTERPERSONALES EN OBSTETRAS DE UN HOSPITAL, DE LIMA, 2023"**; con Código Único de Inscripción: **HMA/CIEI/033/2023**, presentado por el Investigador: **Gisela Gaudy FLORES PRIETO**.

Asimismo, concluyéndose con la **APROBACIÓN** expedida por el Comité Institucional de Ética en Investigación. No habiéndose encontrado objeciones de acuerdo con los estándares propuestos por el Hospital María Auxiliadora.

Esta aprobación tendrá **VIGENCIA** hasta el **25 de Julio del 2024**. Los trámites para su renovación deben iniciarse por lo menos a 30 días hábiles previos a su fecha de vencimiento.

San Juan de Miraflores, 26 de julio del 2023.

Atentamente,

  
  
*M.C. Alberto Emilio Zolezzi Francis.*  
*Presidente*  
*Comité Institucional de Ética en Investigación*  
*Hospital María Auxiliadora*

AEZF/abf.  
c.c. Investigador.  
c.c. Archivo.

Av. Miguel Iglesias N.º 968 |  
San Juan de Miraflores | [www.hma.gob.pe](http://www.hma.gob.pe)  
T (01)2171818 – 3112  
[oadi@hma.gob.pe](mailto:oadi@hma.gob.pe)

1 ( 1 )

