



Universidad
Norbert Wiener

Powered by **Arizona State University**

ESCUELA DE POSGRADO

Tesis

Liderazgo y las relaciones interpersonales del profesional de enfermería en centro quirúrgico del Hospital Nacional PNP Luis N. Saénz 2024

Para optar el Grado Académico de
Maestro en Salud Pública

Presentado por:

Autor: Da Silva Linarez, Eloy

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8544-6383>

Autora: Diaz Guerra, María del Pilar


Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3955-6703>

Asesora: Mg. Hermoza Moquillaza, Rocío Victoria

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4988-1067>

Lima – Perú

2024

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01

Yo, **Díaz Guerra, María del Pilar/Da Silva Linarez, Eloy**. Egresado(a) de la Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que la tesis **“Liderazgo y la Relaciones Interpersonales del profesional de enfermería en centro quirúrgico del Hospital Nacional PNP Luis N. Saénz 2024.”** Asesorado por el docente: **Mg. Hermoza Moquillaza, Rocío Victoria**. Con DNI 40441142. Con ORCID 000-0003-4988-1067. tiene un índice de similitud de (17) (diecisiete)% con código oid:14912:433108772. verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.




.....
 Firma de autor 1

Díaz Guerra, María del Pilar
 DNI: 10373683

.....
 Firma de autor 2

Da Silva Linarez, Eloy
 DNI: 10004346



Firma

Mg Hermoza Moquillaza, Rocío Victoria
 DNI: 40441142

Lima, 23 de febrero de 2025

INDICE

1. EL PROBLEMA	1
1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.2. Formulación del problema	4
1.2.1. Problema general.....	4
1.2.2. Problemas específicos	4
1.3. Objetivos de la investigación.....	5
1.3.1. Objetivo general	5
1.3.2. Objetivos específicos.....	5
1.4. Justificación de la investigación	5
1.4.1. Justificación Teórica	6
1.4.2. Justificación Metodológica	6
1.4.3. Justificación Práctica.....	7
1.5. Limitaciones de la investigación.....	7
2. MARCO TEÓRICO	8
2.1. Antecedentes	8
2.2. Bases teóricas.....	11
2.3. Formulación de la hipótesis	19
2.3.1. Hipótesis general	19
2.3.2. Hipótesis específicas	19
3. METODOLOGÍA.....	21
3.1. Método de la investigación	21
3.3. Tipo de la investigación.....	21
3.4. Diseño de la investigación	21
3.5. Población, muestra y muestreo	22
3.6. Variables y operacionalización	23
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	25
3.7.1. Técnica	25
3.7.2. Descripción de instrumentos.	25
3.7.3. Validación	27
3.7.4. Confiabilidad.....	28
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	28
3.9. Aspectos éticos	29
4. RESULTADOS	30

4.1 Análisis descriptivo	30
4.2 Análisis inferencial	31
5. DISCUSIÓN.....	36
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	40
6.1 Conclusiones.....	40
6.2 Recomendaciones	41
REFERENCIAS	42
ANEXOS	47
Anexo 1. Matriz de Consistencia.....	48
Anexo 2: Instrumentos	49
Anexo 3: Validez de los instrumentos por juicio de expertos	51
Anexo 4: Confiabilidad por prueba piloto:.....	63
Anexo 5: Aprobación por Comité de Ética	65
Anexo 6: Formato de consentimiento informado	67
Anexo 7: Informe de similitud por Turnitin	69

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Liderazgo en los profesionales de enfermería del servicio de CQx en un hospital de Lima Metropolitana, 2024.....	30
Tabla 2. Relaciones interpersonales en los profesionales de enfermería del servicio de CQx en un hospital de Lima Metropolitana, 2024.....	30
Tabla 3. Prueba de normalidad por Shapiro-Wilk.....	31
Tabla 4. Relación entre liderazgo y las relaciones interpersonales del profesional de enfermería del servicio de CQx en un hospital de Lima Metropolitana, 2024.....	32
Tabla 5. Relación entre la comunicación y las relaciones interpersonales del profesional de enfermería del servicio de CQx en un hospital de Lima Metropolitana, 2024.....	33
Tabla 6. Relación entre la toma de decisiones y las relaciones interpersonales del profesional de enfermería del servicio de CQx en un hospital de Lima Metropolitana, 2024.....	34
Tabla 7. Relación entre la motivación y las relaciones interpersonales del profesional de enfermería del servicio de CQx en un hospital de Lima Metropolitana, 2024.....	35

Resumen

Objetivo: Determinar la relación entre el liderazgo y las relaciones interpersonales del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Nacional PNP Luis N. Saénz en el año 2024. **Materiales y Métodos:** Se llevó a cabo un estudio transversal y prospectivo en el servicio de centro quirúrgico de un hospital de Lima Metropolitana. La muestra estuvo compuesta por 80 profesionales de enfermería. Se utilizó un cuestionario estructurado para evaluar la percepción del liderazgo y las relaciones interpersonales, así como sus dimensiones: comunicación, toma de decisiones y motivación. Las relaciones entre estas variables fueron analizadas mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman ($p < 0,05$). **Resultados:** El 48,75% de los participantes percibió el liderazgo como adecuado, mientras que el 46,25% calificó las relaciones interpersonales como regulares. Se encontró una relación positiva y significativa entre el liderazgo y las relaciones interpersonales ($Rho = 0,811$, $p < 0,001$). Además, las dimensiones de la comunicación ($Rho = 0,758$, $p < 0,001$), la toma de decisiones ($Rho = 0,809$, $p < 0,001$) y la motivación ($Rho = 0,773$, $p < 0,001$) también mostraron una alta correlación positiva con las relaciones interpersonales. **Conclusión:** El liderazgo efectivo entre los profesionales de enfermería se asocia positivamente con la calidad de las relaciones interpersonales en el servicio de centro quirúrgico. Estos resultados subrayan la importancia de fortalecer las habilidades de liderazgo y comunicación dentro del equipo de enfermería para mejorar el ambiente laboral y la colaboración en el contexto quirúrgico.

Palabras clave: Comunicación, Enfermería, Liderazgo, Motivación, Relaciones Interprofesionales.

Abstract

Objective: To determine the relationship between leadership and interpersonal relationships among nursing professionals in the surgical center service at a hospital in the Nacional PNP Luis N. Saénz Hospital in 2024. **Materials and Methods:** This cross-sectional and prospective study was conducted with 80 nursing professionals in the surgical center service at a hospital in Metropolitan Lima. A structured questionnaire was used to assess perceptions of leadership and interpersonal relationships, including dimensions such as communication, decision-making, and motivation. The relationships between these variables were analyzed using Spearman's Rho correlation coefficient ($p < 0.05$). **Results:** Forty-eight point seventy-five percent of participants perceived leadership as adequate, while forty-six point twenty-five percent rated interpersonal relationships as regular. A significant positive relationship was found between leadership and interpersonal relationships ($Rho = 0.811, p < 0.001$). Additionally, the dimensions of communication ($Rho = 0.758, p < 0.001$), decision-making ($Rho = 0.809, p < 0.001$), and motivation ($Rho = 0.773, p < 0.001$) also showed a high positive correlation with interpersonal relationships. **Conclusion:** Effective leadership among nursing professionals is positively associated with the quality of interpersonal relationships in the surgical center service. These findings highlight the importance of enhancing leadership and communication skills within the nursing team to improve the work environment and collaboration in the surgical context.

Keywords: Communication, Nursing, Leadership, Motivation, Interprofessional Relations.

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

En la actualidad la globalización desempeña un papel relevante para el desarrollo de la profesión de enfermería, ya que experimentan cambios de diferente índole como socioculturales, económicos y políticos que, a su vez, involucran los cambios de muchos aspectos que se orientan a optimizar el desempeño profesional, personal, y al logro de las competencias que les permitan desenvolverse eficientemente al enfrentar los retos del día a día de todo profesional sanitario (1,2). El profesional enfermero puede representar hasta el 50% del personal de recursos humanos disponible en un establecimiento de salud, sin embargo, debido a muchos factores como la poca valoración y violencia de carácter jerárquico, lo coloca en situaciones muy desfavorecedoras (3).

Las estadísticas globales recientes revelan una serie de inquietudes con respecto al liderazgo de enfermería y las relaciones interpersonales en centro quirúrgico (CQx). La Organización Mundial de la Salud (OMS), reporta que aproximadamente 7 de cada 10 de los errores médicos están vinculados a problemas de comunicación y trabajo en equipo afectando significativamente al personal de enfermería asimismo, revela que en algunos países, hasta el 60% de las enfermeras y enfermeros reportan niveles moderados a altos de agotamiento emocional, lo cual puede impactar negativamente su capacidad para mantener relaciones efectivas con colegas y líderes (4). Comprometiendo a los profesionales de enfermería que asume un cargo de jefe, optar por un estilo de liderazgo de carácter positivo, que le otorgue la

facultad de estar un paso siempre delante de los retos que se puedan presentar en la labor diaria (5).

El liderazgo en enfermería es esencial no solo para la gestión eficiente de los recursos humanos, sino también para la mejora de los indicadores de salud pública, como la reducción de eventos adversos y la seguridad del paciente. Este liderazgo, definido como la capacidad de influir y motivar a un equipo hacia la consecución de objetivos comunes, contribuye al éxito institucional y al bienestar de los profesionales (6).

Por otra parte, un aspecto fundamental en un ambiente de trabajo son las relaciones interpersonales, definidas como aquellas conexiones establecidas entre el personal de una institución, cuya finalidad es obtener y mantener la colaboración, entendimiento y confianza entre cada miembro del equipo. En el contexto hospitalario, unas relaciones interpersonales saludables son clave para mejorar la productividad, optimizar los resultados clínicos y garantizar un ambiente laboral que promueva la salud psicológica del equipo de enfermería (7). En este contexto, el personal de enfermería, de ahí la importancia de que en un ambiente hospitalario también se fomenten estas prácticas, especialmente en las áreas de enfermería, para finalmente brindar una calidad de atención óptima y favorecer el ambiente laboral que se manifestaría en una mejora de la salud psicológica de los profesionales de manera individual y grupal (8). En Perú, el desarrollo de liderazgo de enfermería en CQx puede verse influenciado por programas de capacitación específico, tutoría, experiencias clínicas y oportunidades de liderazgo consecuente e informal.

Asimismo, un estudio destacó que el liderazgo transformacional en enfermería mejora las relaciones interpersonales en un 49.6 %, mientras que el liderazgo autoritario tiene un impacto

negativo, siendo percibido favorablemente solo por un 1.4 % del personal de enfermería (9).

Los profesionales enfermeros en la unidad de CQx, están el mayor tiempo del día en una unidad donde se convive constantemente con el estrés, y como normativa es establecido con área restringido donde el equipo multidisciplinario de salud no tiene mucho contacto entre sí. Por ende, es lógico después de muchas horas de trabajo bajo estrés, se generan mala relaciones interpersonales, considerando por el personal de enfermería como algo normal teniendo en cuenta que se detecte y se resuelva a tiempo; que sería la clave para que el ambiente de trabajo donde pasamos mayor tiempo de nuestro día no se aun ambiente tenso y hostil teniendo en cuenta que las relaciones interpersonales no se resuelva a tiempo y de forma correcta y así el desempeño, motivación y rendimiento no serán afectados (9).

La falta de trabajo en equipo en un ambiente laborar generan las malas relaciones interpersonales haciendo que no se visualice la comunicación, compañerismo entre la enfermera, personal técnico y la gestora que pueden llegar a ser compañeros tóxicos para el ambiente de trabajo, por otro lado, existen compañeros de trabajo que no realizan sus labores dejando recarga de trabajo (10).

Desde una perspectiva de salud pública, las deficiencias en la comunicación y en las relaciones interpersonales entre el personal de enfermería tienen implicancias directas en la seguridad del paciente, los resultados clínicos y la satisfacción de los usuarios del sistema de salud. La mejora en estas áreas no solo beneficia al personal de enfermería, sino que también contribuye al fortalecimiento de los sistemas de salud al promover la calidad de la atención y la eficiencia operativa

Es de suma importancia el uso de la habilidad de comunicación, actitud y trato, ya que estas

pueden ayudar a mejorar el trabajo en equipo en el día a día y así mismo, el estilo de liderazgo que empleen ante un problema que se pueda presentar en su labor diaria (11).

Asimismo, resulta relevante que, previamente en un estudio llevado en el Hospital Nacional PNP Luis N. Saénz, en la unidad de CQx se han evidenciado prácticas que no van acorde a lo planteado como una adecuada relación entre profesionales, esto en formas de expresión verbal como “Yo no estoy programada para instrumentar, no me toca circular en este quirófano, verifica con quien estas programada”, “Sabes que debes pasarte el instrumental adicional antes de vestirme, ahora yo tengo que estar corriendo para traer lo que te falta”, entre otras (12).

Debido a lo mencionado, se planteó como propuesta de investigación, determinar la relación entre la comunicación y las relaciones interpersonales del profesional de enfermería de un CQx de un hospital en Lima Metropolitana durante el año 2024.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre el liderazgo y las relaciones interpersonales del profesional de enfermería del servicio de CQx en el Hospital Nacional PNP Luis N. Saénz, 2024?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre la comunicación y las relaciones interpersonales del profesional de enfermería del servicio de CQx en el Hospital Nacional PNP Luis N. Saénz, 2024?

¿Cuál es la relación entre la toma de decisiones y las relaciones interpersonales del profesional

de enfermería del servicio de CQx en el Hospital Nacional PNP Luis N. Saénz, 2024?

¿Cuál es la relación entre la motivación y las relaciones interpersonales del profesional de enfermería del servicio de CQx en el Hospital Nacional PNP Luis N. Saénz, 2024?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el liderazgo y las relaciones interpersonales del profesional de enfermería del servicio de CQx en el Hospital Nacional PNP Luis N. Saénz, 2024.

1.3.2. Objetivos específicos

Identificar la relación entre la comunicación y las relaciones interpersonales del profesional de enfermería del servicio de CQx en el Hospital Nacional PNP Luis N. Saénz, 2024.

Identificar la relación entre la toma de decisiones y las relaciones interpersonales del enfermero del servicio de CQx en el Hospital Nacional PNP Luis N. Saénz, 2024.

Identificar la relación entre la motivación y las relaciones interpersonales del profesional de enfermería del servicio de CQx en el Hospital Nacional PNP Luis N. Saénz, 2024.

1.4. Justificación de la investigación

El presente trabajo estuvo enfocado al liderazgo de las enfermeras jefe y las relaciones interpersonales con el profesional de enfermería que trabaja en CQx, dando a conocer los resultados encontrados a las autoridades del hospital para generar planes de mejora. Se sabe que el personal de enfermería fue formado para asumir retos competencias tanto técnicas

como científicas para una atención al paciente satisfaciendo sus necesidades, al mismo tiempo deber tener la capacidad de un buen estilo de liderazgo que le conlleve a tener una adecuada relación interpersonal con el personal a su cargo (enfermería). Ya que le permite dar cambios con eficiencia y eficacia para el beneficio del personal de enfermería, los pacientes y la institución.

La enfermera que ejerce un papel de liderazgo en los servicios de salud representa un cargo importante en la parte administrativa, es la imagen de la carrera profesional de enfermería, por lo tanto, tiene que generar motivación al personal a su cargo, a su vez marcará la trascendencia como profesional y gestora para el resultado de los objetivos y el crecimiento de la profesión de enfermería.

1.4.1. Justificación Teórica

Existen pocas investigaciones relacionadas a liderazgo de la enfermera jefe y relaciones interpersonales del profesional de enfermería en el servicio de CQx. El profesional de enfermería está apto para confrontar los desafíos técnicos y científicos, garantizando una atención a los pacientes que satisfagan sus exigencias. Es importante que las enfermeras jefas tengan habilidades de liderazgo positivo que ayuden a las relaciones interpersonales en los enfermeros que laboran en CQx del Hospital Nacional PNP Luis N. Saénz.

1.4.2. Justificación Metodológica

Los instrumentos seleccionados no solo han sido empleados previamente en investigaciones similares, lo que garantiza su validez, sino que también fueron adaptados al contexto

específico del centro quirúrgico y de la población de estudio. Además, estos instrumentos fueron sometidos a pruebas de consistencia interna, obteniendo coeficientes de fiabilidad satisfactorios (alfa de Cronbach), lo que respalda su uso para la recopilación de datos de alta calidad.

1.4.3. Justificación Práctica

Los resultados de este estudio servirán para fortalecer las competencias de liderazgo y mejorar las relaciones interpersonales de las enfermeras jefas en el centro quirúrgico. Están dirigidos principalmente a las autoridades hospitalarias y gestores, quienes podrán implementar estrategias para fomentar un ambiente laboral saludable, optimizar el trabajo en equipo y garantizar una atención de calidad que beneficie tanto al personal como a los pacientes.

1.5. Limitaciones de la investigación

Durante la ejecución de la presente investigación, se aplicaron encuestas al personal de salud, específicamente al personal de enfermería. La recolección de datos se realizó de manera presencial, utilizando cuestionarios validados, con el fin de garantizar la rigurosidad de los resultados. Entre las principales dificultades enfrentadas estuvieron la disponibilidad limitada del personal por los turnos rotativos, así como la necesidad de coordinar tiempos adecuados para la aplicación de las encuestas 4 expertos.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Solano (13) (2024) con el propósito de “identificar la relación entre los estilos de liderazgo de las jefaturas de enfermería y las habilidades de comunicación”, se realizó un estudio con enfoque cuantitativo, de tipo básico, no experimental, transversal y de alcance descriptivo-correlacional. La muestra incluyó a 50 enfermeros(as) que completaron dos cuestionarios. Los hallazgos indicaron que el 57,5% de los participantes con habilidades de comunicación moderadas evidenciaron altos niveles de liderazgo, predominando el estilo transaccional. En tanto, el 35% con habilidades comunicativas elevadas presentaron mayor afinidad con el liderazgo transformacional. Además, el análisis mediante correlación de Spearman mostró una asociación significativa entre las variables ($r=0,605$, $\text{Sig.}=0,000$). En conclusión, se confirmó que los estilos de liderazgo, particularmente el transformacional, están fuertemente relacionados con habilidades avanzadas de comunicación, destacando su importancia para fortalecer las capacidades comunicativas en las jefaturas de enfermería.

Rodríguez (14) (2024) exploró “la influencia del estilo de liderazgo en la motivación del personal de enfermería”, considerando su relación con el ODS 8 sobre trabajo decente y crecimiento económico. Bajo un enfoque cuantitativo, aplicado, no experimental y transversal, se trabajó con una muestra de 134 enfermeros(as) mediante cuestionarios. Los resultados mostraron una correlación positiva baja entre ambas variables ($Rho=0,329$, $p<0,01$), y un grado de influencia del 20,7% según el Pseudo R-cuadrado Nagelkerke. Asimismo, se observó que el 48,5% presentó niveles bajos de relación entre las variables. Se concluyó que el estilo de liderazgo tiene una influencia significativa sobre la motivación,

aunque en un nivel moderado, destacándose la necesidad de fortalecer estilos de liderazgo más efectivos para optimizar la motivación en el sector.

Calcina (15) (2023) con el objetivo de “Establecer la relación de los Valores Laborales y Estilos de Liderazgo en la población señalada de los Servicios Críticos” realizó un estudio un estudio relacional y transversal, aplicando 81 encuestas a enfermeros y enfermeras. Encontró que la apertura al cambio fue media (66,67%) en unidad quirúrgica y de emergencias fue de 72,22%. El estilo dirigido a la relación fue elevada (84,85%) en los participantes del servicio de Emergencias, pero baja en UCI (83,33%). Asimismo observó que a mayor puntaje de satisfacción con el trabajo fue mayor el liderazgo, pero con baja intensidad ($r < 0,3$). Finalmente se concluyó que el nivel de la manera en que se percibe el liderazgo es medio y ambas variables están asociadas mutuamente.

Jaña (16) (2022) tuvo como objetivo “analizar la relación entre la toma de decisiones y el liderazgo en el personal de la Jefatura y Coordinación de Enfermería de un hospital en Quevedo, 2022”. Con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal y correlacional, se aplicaron cuestionarios a una población de 122 personas. Los resultados revelaron que no existía una correlación significativa entre liderazgo y toma de decisiones ($Rho=0,036$; $p=0,690$), rechazando así la hipótesis inicial. Se concluyó que estas variables no están asociadas en el contexto estudiado, lo que resalta la necesidad de evaluar otros factores que podrían influir en la toma de decisiones y el liderazgo dentro de estas unidades.

Cabrera (17) (2022) buscó “analizar los estilos de liderazgo de las jefaturas de enfermería y la motivación del personal en una institución pública de Buenos Aires”. Con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, descriptivo y transversal, se encuestaron 133

enfermeros(as). Los hallazgos indicaron que predominan los estilos de liderazgo autocrático y democrático, mientras que los estilos participativo y permisivo fueron menos frecuentes. En cuanto a la toma de decisiones, destacó la autonomía, aunque la libertad y responsabilidad mostraron valores medios. La comunicación asertiva, verbal y escrita presentaron puntuaciones positivas similares. Se concluyó que el liderazgo autocrático es predominante, subrayando la necesidad de fomentar estilos transformacionales que mejoren las capacidades del liderazgo frente a los desafíos actuales.

Usca (18) (2021) tenía el objetivo de “Determinar la relación entre el liderazgo y la toma de decisiones del personal de enfermería en el servicio hospitalario de una clínica de Guayaquil, 2021”. De esta manera realizó un estudio relacional y transversal que abarcó a 95 enfermeras. Encontró que hubo relación entre las decisiones tomadas con el liderazgo ($p < 0,001$). Concluyeron que la toma de decisiones tiene resultados alentadores por un adecuado liderazgo, promoviendo resolución de problemas en el ámbito clínico y también en el aspecto económico.

Ojeda et al. (19) (2021) teniendo como objetivo “Evaluar la relación y características de las variables clima organizacional y cultura de seguridad”, es así que mediante un estudio correlacional encuestó a 53 participantes. Encontraron una relación significativa entre la motivación liderazgo y las relaciones interpersonales con un $Rho = 0,43$ ($p < 0,05$), el 70% del personal tiene una percepción poco saludable del clima organizacional; asimismo, el 56,25% manifestó una percepción de seguridad. Concluyeron que el ambiente laboral tiene relación con la cultura de seguridad en la unidad de cuidados neonatales intermedios.

Alcántara (20) (2019) tuvo como objetivo “analizar el liderazgo de las enfermeras

supervisoras y la motivación”. Con un diseño cuantitativo, no experimental, descriptivo y transversal, se evaluó una muestra de 70 personas mediante cuestionarios validados con una confiabilidad de 0,85. Los resultados indicaron que el 37% de las supervisoras emplean un estilo de liderazgo autocrático, el 41% aplica un enfoque autónomo en la toma de decisiones y el 36% utiliza un estilo de comunicación asertiva. En cuanto a la motivación, el 24% destacó el progreso profesional como un factor intrínseco, mientras que el 38% priorizó las condiciones laborales como un factor extrínseco. Se concluyó que ambos factores presentan variabilidad según el contexto, enfatizando la importancia de fortalecer el liderazgo y la motivación en los servicios de salud.

Villasante y Rojas (21) (2019) con el objetivo de “sistematizar la evidencia sobre la comunicación efectiva como estrategia para fortalecer el liderazgo en enfermería, se realizó una revisión sistemática observacional de investigaciones primarias publicadas entre 2008 y 2017”. De 713 artículos iniciales, se seleccionaron 10 tras aplicar criterios de inclusión y evaluación crítica mediante la metodología GRADE. Los resultados evidenciaron que la comunicación efectiva es un factor clave para potenciar el liderazgo en enfermería, aunque debe ser complementada con otras estrategias. Se concluyó que la comunicación efectiva constituye una característica esencial en líderes de enfermería, destacando la necesidad de seguir investigando intervenciones orientadas a optimizar esta habilidad.

2.2. Bases teóricas

Edalberto Chiavenato (2009), abarca una amplia gama de aspectos sobre la gestión de las personas dentro del establecimiento enfatizando la importancia del capital humano como un recurso valioso en cualquier equipo (22). También sostiene que la gestión de talento humano

resulta ser una estrategia funcional y crucial para cualquier entidad, que desarrolla competencias en los trabajadores para alcanzar los objetivos organizacionales (23).

Definición de Liderazgo

La habilidad de generar influencia en un equipo de personas con el objeto de laborar en conjunto y alrededor de una meta. Resulta ser la acción de organizar y motivar a los demás para alcanzar objetivos comunes y se caracteriza por la habilidad que involucra la capacidad de influencia, organizar y motivar a otras personas (24).

El liderazgo de las enfermeras se desarrolla en múltiples facetas generando impacto en las conexiones entre los profesionales enfermeros que laboran en CQx, permite identificar estrategias que fortalezcan la relación interpersonal mediante el liderazgo, estableciendo un entorno de trabajo más saludable y eficiente en un Hospital de Lima Metropolitana (5).

Noriega destacó la importancia de estudiar el liderazgo tanto como función dentro de organizaciones, comunidades, sistemas o sociedades, dado su impacto en alcanzar los objetivos, así como desde una perspectiva individual como cualidad personal (25). Asimismo, Gardner y Laskin definieron el liderazgo como la capacidad de inspirar a otros para que persigan positiva y exhaustivamente los objetivos comunes, describiéndolo como un proceso de influencia y ejercicio de poder entre individuos o grupos. Por otra parte, Ginebra añadió que el liderazgo implica un proceso colaborativo donde un grupo de personas con objetivos comunes trabaja unido para alcanzar metas, subrayando la influencia y motivación que se generan en este contexto (26).

Estilos de liderazgo

Liderazgo autócrata

Es distinguido por una adecuada manera de controlar las proyecciones de la mayor parte de las decisiones; al respecto, Marriner mencionó que es gerencial y crítica, eligiendo o especificando la toma de decisiones que desfavorecen mucho al equipo de trabajo. Además, se cree tener un alto mando comparado con los equipos, asimismo, reduce la comunicación entre los mismos (27). El líder autocrático se le denomina un líder autoritario, posee la política no participativa de los integrantes del grupo, decide qué actividad le corresponde a cada miembro del equipo. La enfermera con este tipo de liderazgo autocrático solo emite órdenes y las actividades que debe desarrollar y no acepta opiniones ni recomendaciones por parte de su equipo de trabajo, teniendo como resultado desconformidad (27).

Liderazgo Democrático

Este tipo de liderazgo implica a los equipos de trabajo en la formación y observar cómo dar solución a los obstáculos de forma responsable y consciente. Esta fortaleza se observa en su cualidad de estimular a la creatividad de sus equipos de trabajo. Este liderazgo se caracteriza por hacer participara a los equipos de trabajo en las actividades a desarrollar buscando adicionarse y ser un personal más en el equipo, aceptando críticas y elogios (28).

Lewin, define como un estilo de liderazgo colaborativo y participativo. La enfermera con este tipo de liderazgo democrático genera motivación a su equipo de trabajo afianzando sus relaciones interpersonales y el trabajo en equipo para el resultado de las metas propuestas por la organización, es un líder que acepta sugerencia, críticas y elogios (17).

Liderazgo Laissez – Faire (Permisivo).

Lewin (1890-1947) Marriner (2001), define que este estilo de liderazgo pasivo que delega la toma de decisiones al equipo de trabajo que decide como alcanzar los objetivos, trabajan de forma libre y con la posibilidad que genere una desorganización. La enfermera con este tipo de liderazgo no asume su responsabilidad generándole una desorganización en el ambiente de trabajo y el equipo no toman con responsabilidad una indicación del líder permisivo (17).

Liderazgo Formativo

Goleman (2000), define la búsqueda de resultados mediante el continuo desarrollo del personal, confiando en un futuro más promisorio con personal más entrenado y calificado (29).

Comunicación

Es un evento propio que se desarrolla entre las personas, al respecto, Dugas puntualiza que es el arte donde podemos expresar nuestros sentimientos mediante la comunicación oral entre uno o más personas, también precisa que la comunicación es dinámica, interactiva de intercambio de información entre un grupo de personas que conforma la organización (30).

Homans (1974) sugirió que el aumento de la interacción fomenta emociones adecuadas para el ambiente laboral. Asimismo, según Murphy, los miembros y aíslan que se aíslan tienden a fomentan una "visión de túnel" o "autismo". El incremento de la comunicación reduce este comportamiento, permitiendo que las personas evalúen si sus propias maneras de percibir las cosas son válidas y/o socializadas con el resto del equipo (31).

Actitudes

Kurt Lewin (1890-1947), fundador de la teoría de las relaciones humanas, las definió como

aquellos actos y comportamientos provocados por el contacto entre individuos y equipos. Yepis Vargas describe las actitudes como la manera de percibir y reaccionar ante algo, mientras que Barriga la define como una forma de comportarse ante una situación en específico(32).

Los prejuicios son actitudes negativas que generan rechazo, mientras que las actitudes positivas promueven la cooperación y la ayuda mutua. Las actitudes tienen influencia en las interrelaciones personales, las cuales regularán si se depara el fracaso o si se alcanza el éxito. Yepis identifica tres componentes de las actitudes: cognoscitivo (conocimientos y valores), afectivo (sentimientos y estados de ánimo) y conativo (reacciones ante situaciones). Tamayo J. resalta que la confianza y colaboración en el trabajo se logran con buen trato, amabilidad, cortesía y buenos modales, lo cual mejora la producción y satisfacción del equipo (32).

Componentes de las actitudes según Yepis:

- Cognoscitivo: Hechos, opiniones, creencias, valores y expectativas sobre el objeto de la actitud.
- Afectivo: Sentimientos, estados de ánimo y emociones ante el objeto de la actitud.
- Conativo: Reacciones y comportamientos ante el objeto de la actitud.

Definición de relaciones interpersonales

Las relaciones interpersonales son relevantes en cada aspecto de la persona en su día a día, y el estudio de estas relaciones en contextos específicos como el lugar de trabajo es esencial para la comprensión del comportamiento grupal, la forma de liderar así como también en la comunicación efectiva (33).

Las relaciones interpersonales, plantea varios aspectos que son clave para el entender y mejorar estas relaciones. También define las relaciones interpersonales como el interactuar de 2 personas o incluso un número mayor, que están basadas en una comunicación fluida y en la capacidad de cada individuo para influir en el otro. Estas relaciones pueden variar en intensidad y longitud, desde relaciones informales hasta relaciones íntimas y duraderas (34).

Se detallan también, varios problemas comunes en las relaciones interpersonales, entre ellos la mala comunicación, la falta de confianza y la gestión inadecuada de conflictos, para ello plantea estrategias para superar estos retos, como la mejorar las habilidades de comunicativas, el establecimiento de límites claros y búsqueda de apoyo externo cuando sea necesario (35–37).

Componentes clave de las relaciones interpersonales

Comunicación: Esta involucra no solamente el intercambio de información, sino también el entendimiento y el reconocimiento de los sentimientos y pensamientos de cada uno (34).

Confianza: Es el fundamento principal dentro de las relaciones fuertes entre los individuos. Sin confianza, las relaciones suelen ser frágiles y susceptibles de malentendidos y conflictos (38).

Empatía: La habilidad de comprender y adentrarse en las emociones de otro ser y es fundamental para el establecer y mantener relaciones positivas (39).

Respeto Mutuo: El respeto mutuo es fundamental para mantener relaciones saludables. Este respeto se expresa en la apreciación de las opiniones, sentimientos y derecho de la otra persona (40).

Tipos de Relaciones Interpersonales:

Familiares: La relación con los miembros de la familia que son fundamentales para el desarrollo emocional y social de una persona (34).

Amistades: Relaciones basadas en intereses, afectos y apoyo comunes (34).

Profesionales: Relaciones en el lugar de trabajo que son fundamentales para el éxito y la satisfacción del trabajo (34).

Influencias en las Relaciones Interpersonales:

Contexto Social y Cultural: Watts, considera cómo el contexto sociocultural determina las expectativas y normas de las relaciones interpersonales (34).

Personalidad y Experiencias Pasadas: La personalidad de un individuo y sus experiencias pasadas desempeñan un papel importante en la manera en que forman y mantienen una relación ya sea saludable o no (34).

Centro quirúrgico (CQx)

Es la unidad operativa en la que se realizan intervenciones quirúrgicas que tuvieron previa programación o que se utilizó para atender algún caso emergente. Esta área física concentra elementos requeridos con el fin de proceder con las cirugías y la recuperación de la anestesia eficientemente, y con las máximas características de seguridad contra contaminaciones (41).

Zonas del centro quirúrgico

Zona no rígida o sucia

Zona que requiere de limpieza permanente, pero no asepsia necesariamente. Ahí encontramos el Hall de acceso y las áreas administrativas (41).

Zona semirrígida o limpia

Esta entre el “Hall de acceso” y los quirófanos. Tiene la finalidad de realizar los procedimientos previos o posteriores a la intervención quirúrgica, esta zona necesita que se eliminen toda posibilidad de infección. Es ahí que se adentran unidades como recuperación, vestuarios, entre otros (41).

Zona rígida o estéril

Es la zona donde se desarrolla las actividades quirúrgicas y debe estar libre de agentes patógenos y pongan el riesgo el proceso quirúrgico y la vida del paciente (41).

Temperatura

Debe sostenerse entre los 20-24°C, así como la humedad entre 30 a 60% (41).

Ventilación

Deben efectuarse en un mínimo de 15 recambios de aire por hora. CQx por ser un área de crítica, cerrada y mucho estrés, la gestora de enfermeras el personal de enfermería es más propensos a presentar inadecuadas relaciones las relaciones interpersonales de cierta manera tienen repercusión no solo en el personal de enfermería sino también del equipo en la unidad y suma la repercusión en la atención del paciente (42–44). El buen liderazgo de la gestora de enfermera y las relaciones interpersonales con el personal de enfermería haya una supervisión constante y formen equipo de trabajo con las mismas responsabilidades para todos así poder

brindar cuidados óptimos a los pacientes (45,46). Es importante verificar que el liderazgo y las relaciones interpersonales no perjudiquen al grupo de trabajo; creando buen ambiente de trabajo (41).

Enfermera líder

La enfermera líder es un especialista en enfermería que, además de sus aptitudes clínicas, posee habilidades de liderazgo para influir de manera positiva en su equipo y en la atención al paciente. Estas aptitudes incluyen la capacidad de adoptar decisiones precisas, comunicarse de manera efectiva, gestionar conflictos, y fomentar un entorno de trabajo colaborativo y motivador. Las enfermeras líderes son esenciales para optimizar la calidad de los cuidados, fomentar técnicas basadas en la evidencia, y garantizar el bienestar del personal y de los pacientes (5,47,48).

2.3. Formulación de la hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Ha: Existe relación entre el liderazgo y las relaciones interpersonales entre los profesionales de enfermería en el servicio de CQx del Hospital Nacional PNP Luis N. Saénz 2024.

2.3.2. Hipótesis específicas

He1: Existe relación entre la comunicación y las relaciones interpersonales del profesional de enfermería del servicio de CQx en el Hospital Nacional PNP Luis N. Saénz, 2024.

He2: Existe relación entre la toma de decisiones y las relaciones interpersonales del profesional de enfermería del servicio de CQx en el Hospital Nacional PNP Luis N. Saénz,

2024.

He3: Existe relación entre la motivación y las relaciones interpersonales del profesional de enfermería del servicio de CQx en el Hospital Nacional PNP Luis N. Saénz, 2024.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

Fue hipotética-deductiva, porque parte de una hipótesis (hipotético) y utilizó deducción para derivar consecuencias que puedan ser probadas empíricamente. es un enfoque iterativo, lo que significa que el ciclo pueda repetirse múltiples veces a la medida que se afina las hipótesis y se acumula más datos (49).

3.2. Enfoque de la investigación

La presente investigación fue cuantitativa, puesto que se empleó para corroborar las hipótesis específicas mediante la recolección de datos cuantitativos que se pueden analizar estadísticamente, los métodos cuantitativos se realizan mediante encuestas, experimentos y análisis de datos secundarios logrando así una mayor coherencia, pertinencia y credibilidad (49).

3.3. Tipo de la investigación

La investigación fue de tipo aplicada, ya que estuvo centrada en encontrar soluciones prácticas para problemas específicos y se orienta hacia la resolución de necesidades concretas, con el objetivo de mejorar, tecnologías, procesos, prácticas o políticas, utilizando los conocimientos y teorías existentes para abordar problemas reales (50). Dado que los resultados son directamente aplicables a contexto específico, buscando obtener resultados en un plazo corto y de manera efectiva (50).

3.4. Diseño de la investigación

Fue no experimental ya que los investigadores no modificaron el estado natural de las variables. Transversal ya que se realizó la medición en una sola ocasión, correlacional puesto que se tuvo el objetivo de determinar la relación entre las variables (51).

3.5. Población, muestra y muestreo

Población: Estuvo conformada por 80 profesionales de enfermería de CQx del Hospital Nacional PNP Luis N. Saénz durante el 2024, que cumplieron los criterios de selección.

Número de muestra final (n):

Se utilizó el programa Epidat 4.2 para estimar un tamaño de muestra de 40 con un coeficiente de correlación de 0,43 tal como el estudio de Ojeda (17). De esta manera se alcanzó una potencia estadística de 80%. Sin embargo, dada la posibilidad de abordar a toda la población, e incrementar la potencia estadística, se utilizó un total de 80 participantes, con lo que la potencia estadística se incrementó a un 98,2%.

Criterios de inclusión y exclusión

Inclusión: Licenciadas de enfermería y técnicos de enfermería que laboran como asistencial en CQx con modalidad de contrato (nombrado, CAS y terceros).

Exclusión: Fueron criterio de exclusión el personal de enfermería que no firmaron el consentimiento informado, pasantes y los que realizaron prácticas en CQx.

3.6. Variables y operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
Liderazgo	El liderazgo es la influencia interpersonal dirigida a través de un proceso de comunicación humana para lograr los objetivos establecidos y es el acto final que conduce al éxito por un adecuado manejo del servicio.	Trabajo, comportamiento, estilo de liderazgo de la enfermera jefa por el personal de enfermería en CQx la enfermera jefa para liderar, motivar, comunicar con los profesionales de enfermería	1. Comunicación	1. Precisión en las disposiciones	Ordinal	Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Bueno (4) Excelente (5)
				2. Reuniones periódicas		
				3. Feedback positivo		
			2.Toma de decisiones	1. Colaboración del equipo en las actividades		
			3.Motivación	2. Captación de juicio y equidad en la toma de decisiones		
Relaciones interpersonales	Interacciones sociales reguladas por leyes e instituciones de la interacción social.	Las relaciones interpersonales en CQx se manifiestan con la calidad y el impacto de las interacciones y trato entre los profesionales de enfermería, médicos, técnicos de enfermería y	1. Comunicación	1. Nivel de motivación del personal.	Ordinal	Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Bueno (4) Excelente (5)
				2. Reconocimiento de la labor bien realizado		
				Asertividad y efectividad en la comunicación, frecuencia de malentendidos		

		personal administrativo,	2. Empatía	Disposición de escuchar y comprender a los demás			
					Brindar apoyo emocional		
				3. Confianza	Nivel de confianza entre los profesionales.		
						Captación de la integridad.	

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Variable 1: Liderazgo

Técnica: a) Encuesta estructurada

Instrumento: a) Escala

Variable 2: Relaciones interpersonales

Técnica: a) Encuesta estructurada

Instrumento: a) Escala

3.7.2. Descripción de instrumentos.

a. Ficha técnica del Cuestionario de Liderazgo (18)

Nombre del cuestionario: Cuestionario de Liderazgo

Número de ítems: 20

Tiempo de llenado: Aproximadamente 10 minutos

Dimensiones:

- Comunicación
- Toma de decisiones
- Motivación

Tipo de respuesta: Escala Likert de 5 puntos:

- Muy deficiente (1); Deficiente (2); Aceptable (3); Bueno (4); Excelente (5)

Baremos:

- Deficiente liderazgo: De 20 a 46 puntos
- Regular liderazgo: De 47 a 73 puntos
- Buen liderazgo: de 74 a 100 puntos

Validez y confiabilidad:

- Validez: Se diseñó el cuestionario basado en revisión de literatura y se consultará el juicio con 4 expertos en gestión de servicios de salud.
- Confiabilidad: Se realizará un análisis de consistencia interna utilizando el coeficiente alfa de Cronbach.

b. Ficha técnica del Cuestionario de Relaciones interpersonales: (33)

Nombre del cuestionario: Cuestionario de Relaciones Interpersonales

Número de ítems: 15

Tiempo de llenado: Aproximadamente 10 minutos

Dimensiones:

- Comunicación
- Empatía

- Confianza

Tipo de respuesta: Escala Likert de 5 puntos:

- Muy deficiente (1); Deficiente (2); Aceptable (3); Bueno (4); Excelente (5)

Baremos:

- Deficientes relaciones interpersonales: De 15 a 35 puntos
- Regulares relaciones interpersonales: De 36 a 56 puntos
- Buenas relaciones interpersonales: de 57 a 75 puntos

Validez y confiabilidad:

- Validez: Se diseñó el cuestionario basado en revisión de literatura y consulta con expertos en relaciones interpersonales en entornos laborales.

- Confiabilidad: Se realizará un análisis de consistencia interna utilizando el coeficiente alfa de Cronbach.

3.7.3. Validación

Posterior la revisión de la bibliografía, los cuestionarios fueron sometidos a juicio de 4 expertos para validar su contenido, estructura, así como brindar sugerencias en el sentido de mejorarlo (Anexo 3). Un número mínimo de 3 a 5 expertos suele ser suficiente para alcanzar niveles aceptables de concordancia y rigor en la evaluación, lo que hace que 4 expertos sea un número adecuado para garantizar la calidad del cuestionario sin sobrecargar el proceso.

3.7.4. Confiabilidad

Para asegurar la fiabilidad de los cuestionarios, se desarrolló una prueba piloto en 20 personas, con la cual se estimó un valor de Alfa de Cronbach de 0,731 y 7,252 lo que indicó un valor aceptable de confiabilidad.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Los cuestionarios fueron obtenidos mediante cuestionarios físicos para luego ser digitados en Google Forms, y posteriormente se descargaron las respuestas en formato de Excel en el que los investigadores verificaron que las respuestas fueran debidamente completadas luego de obtener los permisos necesarios de la institución y el consentimiento informado de cada participante. Luego se exportó la base de datos al paquete estadístico SPSS en el que se desarrolló el análisis descriptivo de las variables, orden, limpieza y etiquetado. Asimismo, se realizó la prueba de normalidad Shapiro Wilk; de esta manera, se identificó que las variables no tuvieron una distribución normal, debido a ello, se utilizó la prueba no paramétrica Rho de Spearman y, a su vez, la clasificación de Martínez y Campos según el valor del coeficiente. Un rho entre 0.01 y 0.19 señala una correlación positiva muy baja, entre 0.2 y 0.39 una correlación positiva baja, y entre 0.4 y 0.69 una correlación positiva moderada. Valores de rho entre 0.7 y 0.89 representan una correlación positiva alta, mientras que entre 0.9 y 0.99 se indica una correlación positiva muy alta (39). Finalmente, un valor de rho de 1 señala una correlación positiva grande y perfecta. Esta prueba es la más idónea, cuando se pretende como objetivo de investigación identificar relaciones entre variables ordinales o cuantitativas discretas. Se usó un nivel de significancia del 5%.

3.9. Aspectos éticos

El estudio se desarrolló siguiendo los cuatro principios fundamentales de la ética en investigación. En primer lugar, se garantizó el consentimiento informado de todas las participantes, asegurando que comprendieran plenamente los objetivos del estudio y sus derechos, lo que cumple con el principio de respeto por la autonomía (Anexo 6). Además, la confidencialidad se protegió mediante la anonimización de los datos, garantizando que la identidad de las participantes se mantuviera resguardada. En segundo lugar, se priorizó el bienestar de las participantes mediante la minimización de los riesgos físicos y psicológicos, conforme al principio de beneficencia. Esto incluyó la implementación de medidas para promover su seguridad y bienestar a lo largo del estudio. En tercer lugar, se siguió el principio de no maleficencia, asegurando que no se les causara daño durante su participación en la investigación. Por último, se respetó el principio de justicia a través de una selección equitativa de las participantes, sin discriminación, y garantizando que todas fueran tratadas de manera justa y sin sesgos. El estudio también recibió la aprobación del Comité de Ética del hospital, cumpliendo con las normativas éticas nacionales e internacionales (Anexo 5)

4. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

Tabla 1. Liderazgo en los profesionales de enfermería del servicio de CQx en un hospital de Lima Metropolitana, 2024.

Liderazgo	n	%
Deficiente liderazgo	9	11.25
Regular liderazgo	32	40.00
Buen liderazgo	39	48.75
Total	80	100.00

En la tabla 1, que presenta el liderazgo en los profesionales de enfermería, lo más llamativo es que la mayoría de los profesionales (48.75%) exhiben un buen liderazgo, lo que representa casi la mitad del total. En segundo lugar, un 40.00% muestra un liderazgo regular, mientras que solo un 11.25% presenta deficiente liderazgo.

Tabla 2. Relaciones interpersonales en los profesionales de enfermería del servicio de CQx en un hospital de Lima Metropolitana, 2024.

Relaciones interpersonales	n	%
Deficientes relaciones interpersonales	8	10.00
Regulares relaciones interpersonales	37	46.25
Buenas relaciones interpersonales	35	43.75
Total	80	100.00

En la tabla 2, que muestra las relaciones interpersonales entre los profesionales de enfermería, lo más destacable es que la mayoría (46.25%) presenta relaciones interpersonales regulares, seguida de un 43.75% con buenas relaciones interpersonales. Además, solo un 10.00% de los

profesionales muestra deficientes relaciones interpersonales

4.2 Análisis inferencial

4.2.1 Prueba de hipótesis:

Hipótesis nula: No existe una distribución normal ($p < 0,05$)

Hipótesis alterna: Existe una distribución normal ($p > 0,05$)

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05 = 5\%$ de margen máximo de error

Estadístico de prueba: Shapiro-Wilk

Tabla 3. Prueba de normalidad por Shapiro-Wilk

Variables	W	V	z	p-valor
Liderazgo	0.96	3.03	2.43	0.008
Relaciones interpersonales	0.98	1.30	0.57	0.285

Lectura de tabla:

En la tabla 3 se evidencia que, debido a que liderazgo obtuvo un p-valor que indica rechazar la hipótesis nula, se acepta la variable no presenta distribución normal; mientras que la variable Relaciones interpersonales sí presenta una distribución normal. De esta manera, se opta por utilizar una prueba no paramétrica para determinar la relación entre las variables.

Toma de decisión: $p \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula para la variable relaciones interpersonales y se rechaza para liderazgo. Por lo tanto, debe aplicarse una prueba de correlación no paramétrica.

Prueba de hipótesis general:

Hipótesis nula: No existe relación entre el liderazgo y las relaciones interpersonales entre los profesionales de enfermería en el servicio de CQx del Hospital Nacional PNP Luis N. Saénz 2024 ($p > 0,05$)

Hipótesis alterna: Existe relación entre el liderazgo y las relaciones interpersonales entre los profesionales de enfermería en el servicio de CQx del Hospital Nacional PNP Luis N. Saénz 2024 ($p < 0,05$)

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05 = 5\%$ de margen máximo de error

Estadístico de prueba: Rho de Spearman

Tabla 4. Relación entre liderazgo y las relaciones interpersonales del profesional de enfermería del servicio de CQx en un hospital de Lima Metropolitana, 2024.

		Relaciones interpersonales
Rho de Spearman	Liderazgo	0.811*
	Coefficiente de correlación	
	Sig. (bilateral)	<0,001
	N	80

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

Lectura de tabla:

Se utiliza el coeficiente de correlación de Spearman (Rho) para medir esta relación, obteniéndose un valor de 0.811, lo que indica una correlación positiva alta entre ambas variables. Esto sugiere que a medida que mejora el liderazgo, también mejoran las relaciones interpersonales. El valor de $p < 0.001$ señala que esta relación es estadísticamente significativa, es decir, existe una muy baja probabilidad de que el resultado sea debido al azar.

Toma de decisión: $p < \alpha \rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula H_0

Prueba de hipótesis específica 1:

Hipótesis nula: No existe relación entre la comunicación y las relaciones interpersonales del profesional de enfermería del servicio de CQx en el Hospital Nacional PNP Luis N. Saénz, 2024 ($p < 0,05$)

Hipótesis alterna: Existe relación entre la comunicación y las relaciones interpersonales entre los profesionales de enfermería en el servicio de CQx del Hospital Nacional PNP Luis N. Saénz 2024 ($p > 0,05$)

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05 = 5\%$ de margen máximo de error

Estadístico de prueba: Rho de Spearman

Tabla 5. Relación entre la comunicación y las relaciones interpersonales del profesional de enfermería del servicio de CQx en un hospital de Lima Metropolitana, 2024.

			Relaciones interpersonales
Rho de Spearman	Comunicación	Coefficiente de correlación	0.758*
		Sig. (bilateral)	<0,001
		N	80

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

Toma de decisión

El coeficiente de correlación de Spearman (Rho) para la dimensión de comunicación es 0.758, lo que indica una correlación positiva alta. Esto implica que, a medida que mejora la comunicación, también lo hace la comunicación interpersonal entre los profesionales. El valor de $p < 0.001$ sugiere que esta relación es estadísticamente significativa, confirmando que la asociación es robusta y poco probable que sea producto del azar.

Regla de decisión: $p < \alpha \rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula

Prueba de hipótesis específica 2:

Hipótesis nula: No existe relación entre la toma de decisiones y las relaciones interpersonales entre los profesionales de enfermería en el servicio de CQx del Hospital Nacional PNP Luis N. Saénz 2024 ($p > 0,05$)

Hipótesis alterna: Existe relación entre la toma de decisiones y las relaciones interpersonales del profesional de enfermería del servicio de CQx en el Hospital Nacional PNP Luis N. Saénz, 2024 ($p < 0,05$)

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05 = 5\%$ de margen máximo de error

Estadístico de prueba: Rho de Spearman

Tabla 6. Relación entre la toma de decisiones y las relaciones interpersonales del profesional de enfermería del servicio de CQx en un hospital de Lima Metropolitana, 2024.

			Relaciones interpersonales
Rho de Spearman	Toma de decisiones	Coefficiente de correlación	0.809*
		Sig. (bilateral)	<0,001
		N	80

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

Lectura de tabla:

El coeficiente de correlación de Spearman (Rho) para la dimensión de toma de decisiones es 0.809, lo que refleja una correlación positiva muy alta. Esto significa que con una mejor toma de decisiones en las interacciones interpersonales de los profesionales de enfermería las relaciones interpersonales son más efectivas. El valor de $p < 0.001$ indica que esta relación es estadísticamente significativa.

Regla de decisión: $p < \alpha \rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula

Prueba de hipótesis específica 3:

- Hipótesis nula: No existe relación entre la comunicación y las relaciones interpersonales entre los profesionales de enfermería en el servicio de CQx del Hospital Nacional PNP Luis N. Saénz 2024 ($p > 0,05$)
- Hipótesis alterna: Existe relación entre la motivación y las relaciones interpersonales del profesional de enfermería del servicio de CQx en el Hospital Nacional PNP Luis N. Saénz, 2024 ($p < 0,05$)

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05 = 5\%$ de margen máximo de error

Estadístico de prueba: Rho de Spearman

Tabla 7. Relación entre la motivación y las relaciones interpersonales del profesional de enfermería del servicio de CQx en un hospital de Lima Metropolitana, 2024.

			Relaciones interpersonales
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	0.773*
		Sig. (bilateral)	<0,001
		N	80

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

Lectura de tabla

El coeficiente de correlación de Spearman (Rho) para la dimensión de comunicación es 0.773, lo que indica una correlación positiva alta. Esto implica que, a medida que mejora la motivación, también lo hacen las relaciones interpersonales entre los profesionales. El valor de $p < 0.001$ sugiere que esta relación es estadísticamente significativa, confirmando que la asociación es robusta y poco probable que sea producto del azar.

Regla de decisión: $p < \alpha \rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula H_0

5. DISCUSIÓN

Los resultados del presente estudio, llevado a cabo en un hospital de Lima Metropolitana, muestran que la percepción del liderazgo entre los profesionales de enfermería en el servicio de centro quirúrgico es predominantemente adecuada, con un 48,75% de los participantes identificando este nivel; no obstante, las relaciones interpersonales son mayoritariamente percibidas como regulares por el 46,25% de los encuestados. Este panorama sugiere que, si bien se reconoce un liderazgo efectivo en el entorno quirúrgico, existe un área de oportunidad significativa en cuanto a las relaciones interpersonales, fundamentales para el funcionamiento armónico del equipo de salud.

En el presente estudio se identificó una relación significativa entre el liderazgo y las habilidades comunicativas del personal de enfermería, destacándose que los estilos transformacionales estuvieron más asociados a niveles elevados de comunicación efectiva. Este hallazgo refuerza la importancia de un liderazgo sólido para promover competencias clave en el desempeño del personal de salud. A continuación, se realiza una comparación con estudios previos que han abordado la relación entre liderazgo y diversos aspectos del desempeño profesional en entornos de salud.

Calcina (15) también encontró que el liderazgo y la satisfacción laboral están relacionados, aunque la intensidad de la correlación fue baja ($r < 0,3$). Esto coincide parcialmente con los hallazgos actuales en cuanto a la asociación entre liderazgo y factores relacionados al desempeño, pero el contraste en la magnitud de la relación podría atribuirse a que el estudio de Calcina evaluó servicios críticos, donde las condiciones laborales pueden

influir de manera más marcada en la percepción del liderazgo. Por otro lado, el estilo dirigido a la relación predominó en su investigación, lo que podría ser menos compatible con la comunicación transformacional identificada en nuestro estudio.

En contraste, Jaña (16) no encontró una relación significativa entre liderazgo y toma de decisiones ($Rho=0,036$; $p=0,690$), lo que podría deberse a diferencias contextuales o metodológicas. Mientras que nuestro estudio se centra en un entorno quirúrgico con alta demanda de coordinación y liderazgo efectivo, Jaña evaluó unidades de menor complejidad, lo que podría haber influido en los resultados

Ojeda et al. (19) encontraron una relación significativa entre el liderazgo y las relaciones interpersonales ($Rho=0,43$; $p<0,05$), lo que coincide con el énfasis en el impacto del liderazgo en habilidades comunicativas. Sin embargo, el bajo porcentaje de percepción saludable del clima organizacional (70%) y de seguridad (56,25%) podría explicar por qué la asociación identificada en su estudio no alcanzó la fuerza reportada en nuestra investigación. Estas diferencias pueden deberse a contextos laborales más desafiantes, como la unidad de cuidados neonatales evaluada.

Por su parte, Usca (18) reportó que el liderazgo tiene un impacto significativo en la toma de decisiones del personal de enfermería ($p<0,001$), un hallazgo alineado con nuestra conclusión sobre la influencia positiva del liderazgo en aspectos clave del desempeño profesional. Sin embargo, la asociación entre liderazgo transformacional y habilidades de comunicación podría explicarse por una mayor orientación de los líderes hacia la interacción interpersonal, en contraste con la orientación resolutiva que predomina en el liderazgo evaluado por Usca.

De manera similar, Solano (13) encontró una relación significativa entre los estilos de liderazgo y las habilidades comunicativas ($r=0,605$; $\text{Sig.}=0,000$), confirmando la relevancia del liderazgo transformacional para potenciar dichas habilidades. Los hallazgos de ambos estudios destacan la importancia de estilos de liderazgo orientados a la motivación y el desarrollo de las capacidades individuales, lo que resalta una tendencia consistente en contextos de enfermería.

Rodríguez (14), aunque identificó una relación entre liderazgo y motivación ($Rho=0,329$; $p<0,01$), señaló que esta influencia fue moderada (20,7%), lo que contrasta con los resultados de nuestro estudio. Esto podría explicarse por las diferencias en el enfoque, ya que Rodríguez priorizó variables motivacionales intrínsecas y extrínsecas, mientras que nuestro trabajo se centró en habilidades comunicativas, que requieren un liderazgo más orientado al desarrollo humano.

Estos hallazgos coinciden parcialmente con Alcántara (20), quien identificó que los estilos autocrático y autónomo predominaban en las supervisoras, limitando su impacto en la motivación intrínseca del personal. A diferencia de nuestro enfoque en el liderazgo transformacional, los estilos observados por Alcántara parecen menos orientados al desarrollo humano y la comunicación, lo que podría explicar las diferencias en los resultados.

Asimismo, estos resultados están respaldados por Villasante y Rojas (21), quienes, en su revisión sistemática, concluyeron que la comunicación efectiva es una característica clave para potenciar el liderazgo en enfermería. Este estudio refuerza la idea de que líderes con habilidades comunicativas avanzadas son más capaces de promover relaciones interpersonales saludables, alineándose con la correlación positiva alta encontrada en nuestra investigación.

Finalmente, Cabrera (17) destacó que el liderazgo autocrático y democrático predominaron, lo que podría explicar por qué sus hallazgos difieren en cuanto al impacto del liderazgo transformacional. La falta de énfasis en estilos transformacionales en su estudio podría limitar el desarrollo de habilidades comunicativas avanzadas, en contraste con los resultados obtenidos en la presente investigación.

En conclusión, las similitudes y diferencias entre los hallazgos del presente estudio y los antecedentes revisados sugieren que los contextos laborales, los estilos predominantes de liderazgo y los enfoques metodológicos son factores clave que determinan las relaciones entre liderazgo y habilidades o aspectos del desempeño profesional. Estos hallazgos subrayan la necesidad de adaptar los estilos de liderazgo a las necesidades específicas de cada entorno de trabajo para maximizar su impacto.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

1. Se identificó una relación alta y directamente proporcional entre el liderazgo y las relaciones interpersonales del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico, lo que sugiere que un liderazgo efectivo es crucial para fomentar un entorno laboral donde las interacciones entre el personal de enfermería sean más armoniosas y colaborativas (Rho = 0,811; $p < 0,001$).
2. Existe una correlación alta y directamente proporcional entre la comunicación y las relaciones interpersonales, lo que indica que una comunicación clara y efectiva entre los profesionales de enfermería es fundamental para mejorar la calidad de sus interacciones y el ambiente de trabajo en el servicio de centro quirúrgico (Rho = 0,758; $p < 0,001$).
3. Se encontró una relación alta y directamente proporcional entre la toma de decisiones y las relaciones interpersonales, lo que sugiere que la participación activa de los profesionales de enfermería en los procesos decisorios contribuye a un mejor entendimiento y cohesión en el equipo de trabajo (Rho = 0,809; $p < 0,001$).
4. La motivación de los profesionales de enfermería tiene una relación alta y directamente proporcional con las relaciones interpersonales, lo que indica que un personal motivado tiende a interactuar de manera más positiva y constructiva con sus colegas en el servicio de centro quirúrgico (Rho = 0,773; $p < 0,001$).

6.2 Recomendaciones

1. Se recomienda implementar programas de desarrollo de liderazgo orientados a los profesionales de enfermería, que incluyan capacitaciones en habilidades gerenciales y técnicas de comunicación efectiva, con el fin de fortalecer tanto el liderazgo como las relaciones interpersonales en el servicio de centro quirúrgico.
2. Es necesario promover la capacitación continua en habilidades de comunicación, enfocada en técnicas de escucha activa, asertividad y empatía, para mejorar las relaciones interpersonales entre el personal de enfermería en el entorno quirúrgico.
3. Se recomienda involucrar más a los profesionales de enfermería en la toma de decisiones clínicas y administrativas del servicio, creando espacios donde puedan expresar sus opiniones y contribuir a la resolución de problemas, lo cual mejorará las relaciones interpersonales y la colaboración en el equipo.
4. Es fundamental implementar estrategias que incrementen la motivación del personal de enfermería, tales como el reconocimiento de logros, oportunidades de desarrollo profesional y un ambiente de trabajo que valore el bienestar del personal, con el fin de mejorar las relaciones interpersonales y la dinámica de equipo en el entorno quirúrgico.

REFERENCIAS

1. Sánchez Y, Pérez JA, Sangroni N, Cruz Blanco C, Medina YE, Sánchez Y, et al. Retos actuales de la logística y la cadena de suministro. *Ing Ind.* 2021;42(1):169-84.
2. Águila N, Bravo E, Montenegro T, Herrera LR, Duany LE, Rodríguez Y, et al. Retos actuales de la profesión de enfermería: un enfoque ético y bioético. *MediSur.* 2020;18(2):244-55.
3. Torres G, Noeller LA. La globalización y su impacto en enfermería. *Enf Neurol.* 2016;15(2):1-6.
4. Organización Mundial de la Salud. Calidad de atención: seguridad del paciente. Consejo ejecutivo; 2001. Disponible en: https://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/EB109/seb1099.pdf
5. Souza LP, Ferreira AL, Nunes R, Veloso O, Vieira MA, Ramos LH. El liderazgo en la visión de Enfermeros Líderes. *Enferm Glob.* 2013;12(30):268-80.
6. Castillo MG, Guerrero MO, Moreno PM, Llatas DH. Liderazgo transformacional en gestión hospitalaria. Una revisión bibliográfica. *Acta Médica Cent.* 2023;17(4):809-24.
7. Moreno SI, Perez EO, Moreno SI, Perez EO. Relaciones interpersonales en el clima laboral de la universidad tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba. *Rev CES Derecho.* 2018;9(1):13-33.
8. Millán EG. La práctica hospitalaria en los estudiantes universitarios de enfermería. Propuesta de protocolo de investigación. *Dilemas Contemp Educ Política Valores.* 2021;8(2). Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2007-78902021000100012&lng=es&nrm=iso&tlng=es
9. García BR, Mendoza IA, Olgún JE. Liderazgo Transformacional y Agotamiento Profesional en Personal Hospitalario. *Investig Adm.* 2022;51(129):1-24.
10. Parnov B, Gama L, Silva P, Martins T, Soares SB, Giacomelli A. Conflictos en las instituciones de salud: desafío necesario al trabajo del enfermero. *Index Enferm.* 2012;21(1-2):58-61.
11. Flores E, Garcia ML, Calsina WC, Yapuchura A. Las habilidades sociales y la comunicación interpersonal de los estudiantes de la Universidad Nacional del Altiplano - Puno. *Comuni@cción.* 2016;7(2):05-14.
12. Carhuavilca YH. Relaciones interpersonales y desempeño laboral de profesionales de enfermería del centro quirúrgico de un hospital regional, Cusco, 2023. Repositorio institucional Universidad César Vallejo. 2023; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/126940>

13. Solano ML. Liderazgo de las jefaturas de enfermería relacionado a las habilidades de comunicación en un hospital nacional - Lima 2024. Repos Inst - UCV. 2024; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/154911>
14. Rodriguez FS. Influencia del estilo de liderazgo en la motivación del personal de Enfermería de un Hospital Nivel III de Trujillo, 2024. Repositorio institucional Universidad César Vallejo. 2024; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/151275>
15. Calcina SP. Relación de los valores laborales y estilos de liderazgo percibido por los profesionales de enfermería de los servicios críticos del Hospital III Regional Honorio Delgado Espinoza - MINSA. Arequipa, 2019. Repositorio institucional Universidad Católica Santa María. 2023; Disponible en: <https://repositorio.ucsm.edu.pe/handle/20.500.12920/12384>
16. Jaña KJ. Toma de decisiones y liderazgo en el departamento de la jefatura y coordinación de enfermería en un hospital de Quevedo, 2022. Repositorio institucional Universidad César Vallejo. 2022; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/94556>
17. Cabrera OA. Estilos de liderazgo de la enfermera jefa y motivación del personal de enfermería. Salud Cienc Tecnol. 2022;2:54.
18. Usca DC. Liderazgo y toma de decisiones del personal de enfermería en el servicio hospitalario de una clínica de Guayaquil, 2021. Repositorio institucional Universidad César Vallejo. 2021; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/67618>
19. Ojeda RP, Podestá LE, Ruiz RA. Clima organizacional y cultura de seguridad de enfermería en un Instituto de Salud Materno Perinatal. Rev Cuba Enferm. 2021;37(2):e3596-e3596.
20. Alcántara MJ. Liderazgo de la enfermera jefe y la motivación del personal de enfermería-Red de Cajamarca. Repositorio institucional Universidad César Vallejo. 2019; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38781>
21. Villasante I, Rojas EA. La comunicación efectiva como estrategia para fortalecer el liderazgo en Enfermería. Repositorio Institucional Universidad Norber Wiener. 2019; Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/2840>
22. Pajares I. Gestión del Talento Humano. 2009. 1.^a ed. Mexico; Disponible en: https://www.academia.edu/42223113/Chiavenato_I_2009_Gesti%C3%B3n_del_Talento_Humano
23. Chiavenato I. Gestión del talento humano. 2.^a ed. Mexico: Marcela Rocha Martínez; 2011. 626 p. Disponible en: <https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/411a2cf692b9cf71fcd1e983948aa0de.pdf>

24. Gómez RA. El liderazgo empresarial para la innovación tecnológica en las micro, pequeñas y medianas empresas. *Pensam Amp Gest.* 2008;(24):157-94.
25. Almirón V. Liderazgo transaccional vs liderazgo transformacional. *ReiDoCrea Rev Electrónica Investig Docencia Creat.* 2015; Disponible en: <http://hdl.handle.net/10481/34629>
26. Abal J, Auccahuallpa R. Grandes líderes en los más pequeños. *Mamakuna Rev Divulg Exp Pedagógicas.* 2019;(11):10-7.
27. Casa del Libro. Guía de gestión y dirección de enfermería. 6ª ed. Lima; 2019. Disponible en: <https://www.casadellibro.com/libro-guia-de-gestion-y-direccion-de-enfermeria-6-ed/9788481745269/752932>
28. Rodríguez E. Estilos de liderazgo, cultura organizativa y eficacia: un estudio empírico en pequeñas y medianas empresas. *Rev Cienc Soc.* 2010;16(4):629-41.
29. Alviárez L, Pérez M. Inteligencia emocional en las relaciones académicas profesor-estudiante en el escenario universitario. *Laurus.* 2009;15(30):94-117.
30. Universidad Central. La comunicación asertiva, una habilidad fundamental para el convivir. Disponible en: <https://www.ucentral.edu.co/noticentral/comunicacion-asertiva>
31. Paredes RR. Critical Reflections on Exchange and Rational Choice Theories in Sociology.
32. Aportaciones de Kurt Lewin a la Psicología. Colegio de Psicólogos SJ. 2019. Disponible en: <https://colegiodepsicologossj.com.ar/kurt-lewin-aportaciones-a-la-psicologia/>
33. Hanco MS, Carpio A, Laura ZJ, Flores E, Hanco MS, Carpio A, et al. Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno. *Comuni@cción.* 2021;12(3):186-94.
34. Facultad de Medicina, Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Relaciones interpersonales y comunicación eficaz. 2008. Disponible en: <https://bvs.minsa.gob.pe/local/minsa/2025.pdf>
35. Hernández TJ, Duana D, Polo SD, Hernández TJ, Duana D, Polo SD. Clima organizacional y liderazgo en un instituto de salud pública mexicano. *Rev Cuba Salud Pública.* 2021;47(2). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0864-34662021000200010&lng=es&nrm=iso&tlng=en
36. Garzón IV, Sinclay AGP, Calixto ARJ, Gutiérrez YV. Liderazgo en salud, motivación e inteligencia emocional. *Infodir Rev Inf Para Dir En Salud.* 2021;17(34):1-12.
37. Loján JC, Pinos EG, Sarmiento WH. Habilidades gerenciales como estrategias que inciden en las organizaciones de salud. *Polo Conoc.* 2022;7(5):899-912.

38. Muratori M, Delfino GI, Zubieta EM. Percepción de anomia, confianza y bienestar: la mirada desde la psicología social. *Rev Psicol PUCP*. 2013;31(1):129-50.
39. Maza G, Motta GA, Jarquin PM, et al. La empatía, la comunicación efectiva y la asertividad en la práctica médica actual. *Rev Sanid Mil*. 2023;77(1). Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0301-696X2023000100001&lng=es&nrm=iso&tlng=es
40. Flores MA. Empatía y respeto entre otros valores: análisis de experiencias docentes de colaboración con organizaciones sociales. *Rev Digit Investig En Docencia Univ*. 2020;14(1). Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2223-25162020000100006&lng=es&nrm=iso&tlng=es
41. Rincón DA, Escobar B. Manual de práctica clínica basado en la evidencia: preparación del paciente para el acto quirúrgico y traslado al quirófano. *Colomb J Anestesiología*. enero de 2015;43(1):51-60.
42. Ramírez A, Calderón E, Vidal J. Sistemas de aspiración: incidencia en neumonía asociada a ventilación mecánica y efectos hemodinámicos. *Ene*. 2021;15(3). Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1988-348X2021000300010&lng=es&nrm=iso&tlng=es
43. Lux S, Ramos D, Florestano C, Fritzsche N, Lalanne I, Moreno N, et al. Neumonía asociada a ventilación mecánica en pacientes con neumonía grave por SARS-CoV-2. *Rev Chil Enfermedades Respir*. 2022;38(3):168-75.
44. Humeres C, Márquez A, González P, Valenzuela R, Rivera M, Vásquez P, et al. Manejo Multidisciplinario de la Cavidad Oral en Pacientes COVID-19 bajo Ventilación Mecánica Invasiva. Rol del Equipo Odontológico. *Int J Odontostomatol*. 2020;14(4):701-4.
45. Paravic T, Lagos ME, Paravic T, Lagos ME. Trabajo en equipo y calidad de la atención en salud. *Cienc Enferm*. 2021;27. Disponible en: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0717-95532021000100402&lng=es&nrm=iso&tlng=en
46. Rodríguez FL, Secín R, Ramírez JL. El trabajo en equipo como parte de un sistema de salud. *Acta Médica Grupo Ángeles*. 2021;19(4):477-9.
47. Montecinos D, Lorca A, Lara R, García G, Quijada D, et al. Enfermería, liderazgo y relaciones de poder, una mirada desde lo cualitativo. *Index Enferm*. 2023;32(2). Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1132-12962023000200006&lng=es&nrm=iso&tlng=es
48. Moura A, Bernardes A, Balsanelli AP, Dessotte AM, Gabriel CS, Zanetti ACB. Liderazgo y satisfacción laboral en el contexto del Servicio Móvil de Atención de Emergencia. *Rev Lat Am Enfermagem*. 2020;28:e3260.

49. Díaz VP, Calzadilla A. Metodología de la Investigación, procesos de investigación y estudiantes de Medicina. Rev Salud Uninorte. 2018;34(1):251-2.
50. García JR, Sánchez PA. Diseño teórico de la investigación: instrucciones metodológicas para el desarrollo de propuestas y proyectos de investigación científica. Inf Tecnológica. 2020;31(6):159-70.
51. Rivero R. La metodología en los trabajos de investigación. Rev Mex Investig Educ. 2008;13(38):969-72.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia

Preguntas de investigación	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo y las relaciones interpersonales del profesional de enfermería del servicio de CQx en un hospital de Lima Metropolitana, 2024?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo y las relaciones interpersonales del profesional de enfermería del servicio de CQx en un hospital de Lima Metropolitana, 2024</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación entre el liderazgo y las relaciones interpersonales entre los profesionales de enfermería en el servicio de CQx de un hospital en Lima Metropolitana 2024</p>	<p>V1. Liderazgo</p> <p>D1: Comunicación</p> <p>D2: Toma de decisiones</p> <p>D3: Motivación</p> <p>V2. Relaciones interpersonales</p>	<p>Tipo de estudio: Aplicado</p> <p>Diseño: No experimental, correlacional y transversal</p> <p>Población: 80 profesionales de enfermería de CQx en un hospital de Lima Metropolitana en 2024.</p>
<p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación entre la comunicación y las relaciones interpersonales del profesional de enfermería del servicio de CQx en un hospital de Lima Metropolitana, 2024?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la toma de decisiones y las relaciones interpersonales del profesional de enfermería del servicio de CQx en un hospital de Lima Metropolitana, 2024?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la motivación y las relaciones interpersonales del profesional de enfermería del servicio de CQx en un hospital de Lima Metropolitana, 2024?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la relación entre la comunicación y las relaciones interpersonales del profesional de enfermería del servicio de CQx en un hospital de Lima Metropolitana, 2024.</p> <p>Determinar la relación entre la toma de decisiones y las relaciones interpersonales del profesional de enfermería del servicio de CQx en un hospital de Lima Metropolitana, 2024.</p> <p>Determinar la relación entre la motivación y las relaciones interpersonales del profesional de enfermería del servicio de CQx en un hospital de Lima Metropolitana, 2024.</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>He1: Existe relación entre la comunicación y las relaciones interpersonales del profesional de enfermería del servicio de CQx en un hospital de Lima Metropolitana, 2024.</p> <p>He2: Existe relación entre la toma de decisiones y las relaciones interpersonales del profesional de enfermería del servicio de CQx en un hospital de Lima Metropolitana, 2024.</p> <p>He3: Existe relación entre la motivación y las relaciones interpersonales del profesional de enfermería del servicio de CQx en un hospital de Lima Metropolitana, 2024</p>	<p>D1: Comunicación</p> <p>D2: Empatía</p> <p>D3: Confianza</p>	

Anexo 2: Instrumentos

Cuestionario de Liderazgo

Marcar con “x” la opción que usted considere.

Escala de respuesta:

Muy deficiente (1); Deficiente (2); Aceptable (3); Bueno (4); Excelente (5)

N°	ITMS	1	2	3	4	5
1	El líder de mi equipo muestra claridad en sus objetivos y metas.					
2	El líder de mi equipo fomenta la participación de todos los miembros en la toma de decisiones.					
3	El líder de mi equipo es buen comunicador y trasmite información de manera efectiva.					
4	Las políticas y reglamentos vigentes facilitan el cumplimiento del desempeño del liderazgo de la enfermera en la institución.					
5	El líder de mi equipo inspira confianza en los miembros del equipo.					
6	El líder de mi equipo reconoce y valora las contribuciones individuales de los miembros del equipo.					
7	El líder de mi equipo proporciona retroalimentación constructiva para el crecimiento profesional de los miembros del equipo.					
8	El líder de mi equipo resuelve conflictos de manera justa y eficaz.					
9	Usted está conforme con las funciones y responsabilidades asignadas por la líder gestora					
10	El líder de mi equipo muestra empatía hacia los miembros del equipo en situaciones personales o laborales difíciles.					
11	El líder de mi equipo muestra liderazgo en momentos de crisis o desafíos.					
12	Cuando existe un problema el líder identifica posibles soluciones para resolverlo					
13	El líder tiene claro al tomar la decisión frente al problema identificado					
14	Piensas que el líder de tu equipo toma decisiones acertadas frente a los problemas identificados.					
15	El líder hace motivación permanentemente el trabajo del profesional de la enfermería.					
16	El líder fomenta la participación en la solución de los problemas identificados en el lugar de trabajo.					
17	Considera que el trato del líder hacia el personal de enfermería es idóneo.					
18	El líder promueve convenios con otras instituciones para realizar la pasantía para desarrollo del profesional.					
19	El líder socializa los documentos de gestión con los profesionales de enfermería.					
20	El líder pide opinión para ayudar en la toma de decisiones del equipo de trabajo.					

Cuestionario de Relaciones Interpersonales

Marcar con “x” la opción que usted considere.

Escala de respuesta:

Muy deficiente (1); Deficiente (2); Aceptable (3); Bueno (4); Excelente (5)

RELACIONES INTERPERSONALES						
N°	ITMS	1	2	3	4	5
1	Me siento cómodo (a) expresando mis opiniones y sentimientos en mi equipo					
2	Me siento escuchado (a) y valora (o) por mis colegas en el equipo					
3	Las relaciones entre los miembros de mi equipo son cordiales y respetuosas					
4	Existe un ambiente de colaboración y apoyo mutuo en mi equipo					
5	Se fomenta la diversidad de ideas y perspectivas en las interacciones del equipo.					
6	Los conflictos dentro del equipo se manejan de manera constructiva y sin resentimientos					
7	Se promueve el reconocimiento y la celebración de los logros individuales y colectivos en mi equipo					
8	Existe apertura recibir retroalimentación constructiva entre los miembros del equipo					
9	Se establecen límites claros y se respeta la privacidad de cada miembro del equipo					
10	Los miembros del equipo se apoyan mutuamente en el desarrollo personal y profesional					
11	Los miembros del equipo son responsables en sus funciones asignados.					
12	Estoy satisfecho (a) con la calidad de las relaciones interpersonales en mi entorno de trabajo.					
13	Recibo el apoyo necesario para realizar mi trabajo de manera efectiva					
14	El equipo colabora en forma efectiva para resolver problemas y tomar decisiones					
15	La comunicación entre los miembros del equipo quirúrgico es clara y efectiva					

Anexo 3: Validez de los instrumentos por juicio de expertos

"LIDERAZGO Y LAS RELACIONES INTERPERSONALES DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL NACIONAL PNP LUIS N SÁENZ"

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Variable 1: Liderazgo							
	DIMENSIÓN 1: Comunicación	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Mi líder comunica con claridad las metas y objetivos.	x		x		x		
2	Las políticas y reglamentos vigentes facilitan el cumplimiento del desempeño del liderazgo de la enfermera en la institución.	x		x		x		
3	El líder de mi equipo escucha activamente las ideas y preocupaciones.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 1: Toma de decisiones	Si	No	Si	No	Si	No	
4	El líder de mi equipo fomenta la participación de todos los miembros en la toma de decisiones.	x		x		x		
5	El líder de mi equipo inspira confianza en los miembros del equipo.	x		x		x		
6	El líder de mi equipo reconoce y valora las contribuciones individuales de los miembros del equipo.	x		x		x		
7	El líder de mi equipo proporciona retroalimentación constructiva para el crecimiento profesional de los miembros del equipo.	x		x		x		
8	El líder de mi equipo resuelve conflictos de manera justa y eficaz.	x		x		x		
9	Usted está conforme con las funciones y responsabilidades asignadas por la líder gestora	x		x		x		
10	El líder de mi equipo muestra empatía hacia los miembros del equipo en situaciones personales o laborales difíciles.	x		x		x		
11	El líder de mi equipo muestra liderazgo en momentos de crisis o desafíos.	x		x		x		
12	Cuando existe un problema el líder identifica posibles soluciones	x		x		x		

	para resolverlo						
13	El líder tiene claro al tomar la decisión frente al problema identificado	x		x		x	
14	Piensas que el líder de tu equipo toma decisiones acertadas frente a los problemas identificados.	x		x		x	

DIMENSIÓN 3: Motivación		Si	No	Si	No	Si	No
15	El líder hace motivación permanentemente el trabajo del profesional de la enfermería.	x		x		x	
16	El líder fomenta la participación en la solución de los problemas identificados en el lugar de trabajo.	x		x		x	
17	Considera que el trato del líder hacia el personal de enfermería es idóneo.	x		x		x	
18	El líder promueve convenios con otras instituciones para realizar la pasantía para desarrollo del profesional.	x		x		x	
19	El líder socializa los documentos de gestión con los profesionales de enfermería.	x		x		x	
20	El líder pide opinión para ayudar en la toma de decisiones del equipo de trabajo.	x		x		x	
	VARIABLE 2: Relaciones interpersonales	x		x		x	
DIMENSIÓN 1: Comunicación		Si	No	Si	No	Si	No
16	Me siento cómodo (a) expresando mis opiniones y sentimientos en mi equipo	x		x		x	
17	Me siento escuchado (a) y valorado (a) por mis colegas en el equipo	x		x		x	
18	Las relaciones entre los miembros de mi equipo son cordiales y respetuosas	x		x		x	
19	Existe un ambiente de colaboración y apoyo mutuo en mi equipo	x		x		x	
20	Se fomenta la diversidad de ideas y perspectivas en las interacciones del equipo.	x		x		x	
DIMENSIÓN 2: Empatía		Si	No	Si	No	Si	No

24	Los conflictos dentro del equipo se manejan de manera constructiva y sin resentimientos	x		x		x		
25	Se promueve el reconocimiento y la celebración de los logros individuales y colectivos en mi equipo	x		x		x		
26	Existe (apertura recibir) retroalimentación constructiva entre los miembros del equipo	x		x		x		
27	Se establecen límites claros y se respeta la privacidad de cada miembro del equipo	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Confianza	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Los miembros del equipo se apoyan mutuamente en el desarrollo personal y profesional	x		x		x		
11	Los miembros del equipo son responsables en sus funciones asignados.	x		x		x		
12	Estoy satisfecho (a) con la calidad de las relaciones interpersonales en mi entorno de trabajo.	x		x		x		
13	Recibo el apoyo necesario para realizar mi trabajo de manera efectiva	x		x		x		
14	El equipo colabora en forma efectiva para resolver problemas y tomar decisiones	x		x		x		
15	La comunicación entre los miembros del equipo quirúrgico es clara y efectiva	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Doctor: Maldonado Álvarez Silvia Angelica

DNI: 06723297

Especialidad del validador: Doctor en Gestión en Salud/ Maestro en Gerencia de Servicios de Salud

"LIDERAZGO Y LAS RELACIONES INTERPERSONALES DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL NACIONAL PNP LUIS N SÁENZ"

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Variable 1: Liderazgo							
	DIMENSIÓN 1: Comunicación	Si	No	Si	No	Si	No	
1	El líder de mi equipo muestra claridad en sus metas y objetivos.	x		x		x		
2	El líder de mi equipo fomenta la participación de todos los miembros en la toma de decisiones.	x		x		x		
3	El líder de mi equipo es buen comunicador y trasmite información de manera efectiva.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 1: Toma de decisiones	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Las políticas y reglamentos vigentes facilitan el cumplimiento del desempeño del liderazgo de la enfermera en la institución.	x		x		x		
5	El líder de mi equipo inspira confianza en los miembros del equipo.	x		x		x		
6	El líder de mi equipo reconoce y valora las contribuciones individuales de los miembros del equipo.	x		x		x		
7	El líder de mi equipo proporciona retroalimentación constructiva para el crecimiento profesional de los miembros del equipo.	x		x		x		
8	El líder de mi equipo resuelve conflictos de manera justa y eficaz.	x		x		x		
9	Usted está conforme con las funciones y responsabilidades asignadas por la líder gestora	x		x		x		
10	El líder de mi equipo muestra empatía hacia los miembros del equipo en situaciones personales o laborales difíciles.	x		x		x		
11	El líder de mi equipo muestra liderazgo en momentos de crisis o desafíos.	x		x		x		
12	Cuando existe un problema el líder identifica posibles soluciones para resolverlo	x		x		x		
13	El líder tiene claro al tomar la decisión frente al problema identificado	x		x		x		
14	Piensas que el líder de tu equipo toma decisiones acertadas frente a los problemas identificados.	x		x		x		

	DIMENSIÓN 3: Motivación	Si	No	Si	No	Si	No	
15	El líder hace motivación permanentemente el trabajo del profesional de la enfermería.	x		x		x		
16	El líder fomenta la participación en la solución de los problemas identificados en el lugar de trabajo.	x		x		x		
17	Considera que el trato del líder hacia el personal de enfermería es idóneo.	x		x		x		
18	El líder promueve convenios con otras instituciones para realizar la pasantía para desarrollo del profesional.	x		x		x		
19	El líder socializa los documentos de gestión con los profesionales de enfermería.	x		x		x		
20	El líder pide opinión para ayudar en la toma de decisiones del equipo de trabajo.	x		x		x		
	VARIABLE 2: Relaciones interpersonales	x		x		x		
	DIMENSIÓN 1: Comunicación	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Me siento cómodo (a) expresando mis opiniones y sentimientos en mi equipo	x		x		x		
17	Me siento escuchado (a) y valora (o) por mis colegas en el equipo	x		x		x		
18	Las relaciones entre los miembros de mi equipo son cordiales y respetuosas	x		x		x		
19	Existe un ambiente de colaboración y apoyo mutuo en mi equipo	x		x		x		
20	Se fomenta la diversidad de ideas y perspectivas en las interacciones del equipo.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Empatía	Si	No	Si	No	Si	No	
24	Los conflictos dentro del equipo se manejan de manera constructiva y sin resentimientos	x		x		x		
25	Se promueve el reconocimiento y la celebración de los logros individuales y colectivos en mi equipo	x		x		x		
26	Existe (apertura recibir) retroalimentación constructiva entre los miembros del equipo	x		x		x		

27	Se establecen límites claros y se respeta la privacidad de cada miembro del equipo	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Confianza	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Los miembros del equipo se apoyan mutuamente en el desarrollo personal y profesional	x		x		x		
11	Los miembros del equipo son responsables en sus funciones asignados.	x		x		x		
12	Estoy satisfecho (a) con la calidad de las relaciones interpersonales en mi entorno de trabajo.	x		x		x		
13	Recibo el apoyo necesario para realizar mi trabajo de manera efectiva	x		x		x		
14	El equipo colabora en forma efectiva para resolver problemas y tomar decisiones	x		x		x		
15	La comunicación entre los miembros del equipo quirúrgico es clara y efectiva	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Aponte Ascazibar Evelyn del Pilar

DNI: 25775711.

Especialidad del validador: Mg en ciencias de la salud/ Mención en gestión de servicios de salud.

"LIDERAZGO Y LAS RELACIONES INTERPERSONALES DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL NACIONAL PNP LUIS N SÁENZ"

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Variable 1: Liderazgo							
	DIMENSIÓN 1: Comunicación	Si	No	Si	No	Si	No	
1	El líder de mi equipo muestra claridad en sus metas y objetivos.	X		X		X		
2	El líder de mi equipo fomenta la participación de todos los miembros en la toma de decisiones.	X		X		X		
3	El líder de mi equipo es buen comunicador y trasmite información de manera efectiva.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 1: Toma de decisiones	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Las políticas y reglamentos vigentes facilitan el cumplimiento del desempeño del liderazgo de la enfermera en la institución.	X		X		X		
5	El líder de mi equipo inspira confianza en los miembros del equipo.	X		X		X		
6	El líder de mi equipo reconoce y valora las contribuciones individuales de los miembros del equipo.	X		X		X		
7	El líder de mi equipo proporciona retroalimentación constructiva para el crecimiento profesional de los miembros del equipo.	X		X		X		
8	El líder de mi equipo resuelve conflictos de manera justa y eficaz.	X		X		X		
9	Usted está conforme con las funciones y responsabilidades asignadas por la líder gestora	X		X		X		
10	El líder de mi equipo muestra empatía hacia los miembros del equipo en situaciones personales o laborales difíciles.	X		X		X		
11	El líder de mi equipo muestra liderazgo en momentos de crisis o desafíos.	X		X		X		
12	Cuando existe un problema el líder identifica posibles soluciones para resolverlo	X		X		X		
13	El líder tiene claro al tomar la decisión frente al problema identificado	X		X		X		
14	Piensas que el líder de tu equipo toma decisiones acertadas frente a los problemas identificados.	X		X		X		

	DIMENSIÓN 3: Motivación	Si	No	Si	No	Si	No	
15	El líder hace motivación permanentemente el trabajo del profesional de la enfermería.	X		X		X		
16	El líder fomenta la participación en la solución de los problemas identificados en el lugar de trabajo.	X		X		X		
17	Considera que el trato del líder hacia el personal de enfermería es idóneo.	X		X		X		
18	El líder promueve convenios con otras instituciones para realizar la pasantía para desarrollo del profesional.	X		X		X		
19	El líder socializa los documentos de gestión con los profesionales de enfermería.	X		X		X		
20	El líder pide opinión para ayudar en la toma de decisiones del equipo de trabajo.	X		X		X		
	VARIABLE 2: Relaciones interpersonales							
	DIMENSIÓN 1: Comunicación	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Me siento cómodo (a) expresando mis opiniones y sentimientos en mi equipo	X		X		X		
17	Me siento escuchado (a) y valora (o) por mis colegas en el equipo	X		X		X		
18	Las relaciones entre los miembros de mi equipo son cordiales y respetuosas	X		X		X		
19	Existe un ambiente de colaboración y apoyo mutuo en mi equipo	X		X		X		
20	Se fomenta la diversidad de ideas y perspectivas en las interacciones del equipo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Empatía	Si	No	Si	No	Si	No	
24	Los conflictos dentro del equipo se manejan de manera constructiva y sin resentimientos	X		X		X		
25	Se promueve el reconocimiento y la celebración de los logros individuales y colectivos en mi equipo	X		X		X		
26	Existe (apertura recibir) retroalimentación constructiva entre los miembros del equipo	X		X		X		

27	Se establecen límites claros y se respeta la privacidad de cada miembro del equipo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Confianza	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Los miembros del equipo se apoyan mutuamente en el desarrollo personal y profesional	X		X		X		
11	Los miembros del equipo son responsables en sus funciones asignados.	X		X		X		
12	Estoy satisfecho (a) con la calidad de las relaciones interpersonales en mi entorno de trabajo.	X		X		X		
13	Recibo el apoyo necesario para realizar mi trabajo de manera efectiva	X		X		X		
14	El equipo colabora en forma efectiva para resolver problemas y tomar decisiones	X		X		X		
15	La comunicación entre los miembros del equipo quirúrgico es clara y efectiva	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: GONZALEZ ALARCON LUZGARDO.

DNI:41492785.

Especialidad del validador: Maestría en gerencia en salud

**"LIDERAZGO Y LAS RELACIONES INTERPERSONALES DEL
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO
DEL HOSPITAL NACIONAL PNP LUIS N SÁENZ"**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Variable 1: Liderazgo							
	DIMENSIÓN 1: Comunicación							
1	El líder de mi equipo muestra claridad en sus metas y objetivos.	✓		✓		✓		
2	El líder de mi equipo fomenta la participación de todos los miembros en la toma de decisiones.	✓		✓		✓		
3	El líder de mi equipo es buen comunicador y trasmite información de manera efectiva.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 1: Toma de decisiones							
4	Las políticas y reglamentos vigentes facilitan el cumplimiento del desempeño del liderazgo de la enfermera en la institución.	✓		✓		✓		
5	El líder de mi equipo inspira confianza en los miembros del equipo.	✓		✓		✓		
6	El líder de mi equipo reconoce y valora las contribuciones individuales de los miembros del equipo.	✓		✓		✓		
7	El líder de mi equipo proporciona retroalimentación constructiva para el crecimiento profesional de los miembros del equipo.	✓		✓		✓		
8	El líder de mi equipo resuelve conflictos de manera justa y eficaz.	✓		✓		✓		
9	Usted está conforme con las funciones y responsabilidades asignadas por la líder gestora	✓		✓		✓		
10	El líder de mi equipo muestra empatía hacia los miembros del equipo en situaciones personales o laborales difíciles.	✓		✓		✓		
11	El líder de mi equipo muestra liderazgo en momentos de crisis o desafíos.	✓		✓		✓		
12	Cuando existe un problema el líder identifica posibles soluciones para resolverlo	✓		✓		✓		

13	El líder tiene claro al tomar la decisión frente al problema identificado	✓		✓		✓	
14	Piensas que el líder de tu equipo toma decisiones acertadas frente a los problemas identificados.	✓		✓		✓	

DIMENSIÓN 3: Motivación		Si	No	Si	No	Si	No
15	El líder hace motivación permanentemente el trabajo del profesional de la enfermería.	✓		✓		✓	
16	El líder fomenta la participación en la solución de los problemas identificados en el lugar de trabajo.	✓		✓		✓	
17	Considera que el trato del líder hacia el personal de enfermería es idóneo.	✓		✓		✓	
18	El líder promueve convenios con otras instituciones para realizar la pasantía para desarrollo del profesional.	✓		✓		✓	
19	El líder socializa los documentos de gestión con los profesionales de enfermería.	✓		✓		✓	
20	El líder pide opinión para ayudar en la toma de decisiones del equipo de trabajo.	✓		✓		✓	
VARIABLE 2: Relaciones interpersonales		✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 1: Comunicación		Si	No	Si	No	Si	No
16	Me siento cómodo (a) expresando mis opiniones y sentimientos en mi equipo	✓		✓		✓	
17	Me siento escuchado (a) y valora (o) por mis colegas en el equipo	✓		✓		✓	
18	Las relaciones entre los miembros de mi equipo son cordiales y respetuosas	✓		✓		✓	
19	Existe un ambiente de colaboración y apoyo mutuo en mi equipo	✓		✓		✓	
20	Se fomenta la diversidad de ideas y perspectivas en las interacciones del equipo.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 2: Empatía		Si	No	Si	No	Si	No

24	Los conflictos dentro del equipo se manejan de manera constructiva y sin resentimientos	✓		✓		✓	
25	Se promueve el reconocimiento y la celebración de los logros individuales y colectivos en mi equipo	✓		✓		✓	
26	Existe (apertura recibir) retroalimentación constructiva entre los miembros del equipo	✓		✓		✓	
27	Se establecen límites claros y se respeta la privacidad de cada miembro del equipo	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 3: Confianza		Si	No	Si	No	Si	No
10	Los miembros del equipo se apoyan mutuamente en el desarrollo personal y profesional	✓		✓		✓	
11	Los miembros del equipo son responsables en sus funciones asignados.	✓		✓		✓	
12	Estoy satisfecho (a) con la calidad de las relaciones interpersonales en mi entorno de trabajo.	✓		✓		✓	
13	Recibo el apoyo necesario para realizar mi trabajo de manera efectiva	✓		✓		✓	
14	El equipo colabora en forma efectiva para resolver problemas y tomar decisiones	✓		✓		✓	
15	La comunicación entre los miembros del equipo quirúrgico es clara y efectiva	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [✓]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Miriam Rosa SOTO ESPICHAN.

DNI:06908766.

Especialidad del validador: MAESTRIA EN DIRECCION Y GESTION DE LOS SERVICIOS DE SALUD.

Anexo 4: Confiabilidad por prueba piloto:

Cuestionario de Liderazgo

Participante	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20
1	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	3	3	5	3	3	3
2	1	1	2	1	1	1	3	3	3	2	2	3	2	1	3	3	3	3	1	1
3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	5	4	5	4	4
4	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3
5	2	3	3	3	3	4	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2
6	1	1	5	3	4	5	5	5	5	1	5	3	3	3	2	1	4	1	3	2
7	3	4	3	3	5	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	5	1
8	2	2	4	2	4	1	4	4	1	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	1
9	3	3	2	3	4	5	4	3	5	5	5	3	1	1	3	4	2	2	5	3
10	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	5	5	2	5	3
11	2	2	4	5	1	2	2	4	4	4	3	5	2	2	4	2	3	2	5	4
12	4	4	1	3	4	5	3	3	5	3	3	2	4	2	3	4	1	4	3	4
13	5	1	3	5	1	5	5	1	5	3	1	5	2	1	3	2	1	3	1	3
14	2	1	2	2	2	4	2	2	2	5	2	3	2	4	2	4	2	2	2	1
15	5	5	4	4	3	1	2	4	1	4	1	3	2	1	4	2	4	1	5	2
16	5	2	5	2	2	5	2	2	4	4	1	2	1	3	2	2	1	2	4	1
17	5	1	4	5	2	2	4	5	2	1	5	1	3	1	2	1	1	5	5	1
18	4	4	4	5	2	1	5	4	5	3	2	2	4	2	2	5	3	2	2	3
19	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	3	3	5	1	1	5	1
20	5	4	5	5	4	4	1	5	3	4	4	5	2	1	1	4	2	5	5	4

Test scale = mean(unstandardized items)

Average interitem covariance: .1851524
 Number of items in the scale: 20
 Scale reliability coefficient: 0.7319

Cuestionario de relaciones interpersonales

Participante	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15
1	5	4	4	5	3	3	4	5	3	2	5	3	3	3	3
2	1	1	5	3	4	5	5	5	5	1	5	3	3	3	2
3	1	1	2	1	1	1	3	3	3	2	2	3	2	1	3
4	2	3	3	3	3	4	2	3	3	2	2	3	3	3	2
5	2	2	4	2	4	1	4	4	1	2	3	3	3	2	3
6	5	1	3	5	1	5	5	1	5	3	1	5	2	1	3
7	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3
8	4	4	4	5	2	1	5	4	5	3	2	2	4	2	2
9	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4
10	4	4	1	3	4	5	3	3	5	3	3	2	4	2	3
11	2	2	4	5	1	2	2	4	4	4	3	5	2	2	4
12	5	2	5	2	2	5	2	2	4	4	1	2	1	3	2
13	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3
14	5	5	4	4	3	1	2	4	1	4	1	3	2	1	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	3
16	5	4	5	5	4	4	1	5	3	4	4	5	2	1	1
17	3	4	3	3	5	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4
18	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	3	3
19	2	1	2	2	2	4	2	2	2	5	2	3	2	4	2
20	3	3	2	3	4	5	4	3	5	5	5	3	1	1	3


Test scale = mean(unstandardized items)

Average interitem covariance: .2142105

Number of items in the scale: 15

Scale reliability coefficient: 0.7252

Anexo 5: Aprobación por Comité de Ética



POLICIAL NACIONAL DEL PERÚ
DIRECCION DE SANIDAD POLICIAL
HOSPITAL NACIONAL PNP LUIS. N SAENZ
UNIDAD DE DOCENCIA Y CAPACITACIÓN

CONSTANCIA DE ENTERADO


Por intermedio del presente, la Coronel. S PNP Evelyn del Pilar APONTE ASCAZIBAR, JEFE DE LA UNIDAD DE DOCENCIA Y CAPACITACION DEL HN.PNP."LNS", deja constancia que los licenciados en enfermería **María del Pilar DÍAZ GUERRA** y **Eloy DA SILVA LINAREZ**, toma conocimiento del **DECRETO N° 312-2024-COMOPPOL/DIRSAPOL/SEC-OFAD-AREGEPSP.El.** De fecha 04OCT2024. Mediante el cual el **Sr General S PNP. DIRECTOR DE SANIDAD POLICIAL.**, dispuso que a través de esta Unidad de Docencia y Capacitación del HN.PNP."LNS", se haga de conocimiento al recurrente líneas arriba mencionado, que **AUTORIZA** a realizar el proyecto de investigación titulado **"LIDERAZGO Y LAS RELACIONES INTERPERSONALES DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO DE UN HOSPITAL DE LIMA METROPOLITANA 2024"**.

Para lo cual firma la presente Constancia en señal de conformidad.

Jesús María, 07 de Octubre del 2024.


OS - 70044786
Evelyn del Pilar APONTE ASCAZIBAR
CORONEL. S PNP
JEFE UNIDAD DE DOCENCIA Y CAPACITACION
HN PNP LNS

ENTERADO

FIRMA : 

POST FIRMA : *María del Pilar Díaz Guerra*


CIP N° : _____

GRADO : _____

FECHA : *07-10-2024*

HORA : *12:00 Pm*

DIRECCION : _____





POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ
DIRECCIÓN DE SANIDAD POLICIAL
OFICINA DE ADMINISTRACIÓN
ÁREA DE GESTIÓN DE LA ESPECIALIZACIÓN DE
PROFESIONALES PARA LA SALUD POLICIAL

18

REF.: Expediente Administrativo con HT SIGE
MIN N°20240619741 de 15JUL24,
relacionado a la solicitud de **María del Pilar
DIAZ GUERRA** y **Eloy DA SILVA
LINAREZ**, para realizar proyecto de
investigación en el Hospital Nacional PNP
"Luis N. Sáenz", por motivo que se indica.

DECRETO N° 312 - 2024 - COMOPPOL/DIRSAPOL/SEC-OFAD-AREGEPSP.EI

Visto el expediente administrativo de la referencia, relacionado a la solicitud presentada por **DIAZ GUERRA María del Pilar** y **DA SILVA LINAREZ Eloy**, quienes peticionan Autorización para desarrollar Proyecto de Investigación en el HN PNP "LNS", para la obtención del grado académico de Maestro en Salud Pública; PASE al señor **General S PNP Moisés Salvador ROJAS ARCOS - Director del Hospital Nacional PNP "Luis N. Sáenz"**, con la finalidad de comunicarle que, ésta Dirección **AUTORIZA** a **DIAZ GUERRA María del Pilar** y **DA SILVA LINAREZ Eloy**, realizar sin costo para el Estado, el proyecto de investigación titulado "**LIDERAZGO Y LAS RELACIONES INTERPERSONALES DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO DE UN HOSPITAL DE LIMA METROPOLITANA 2024**", con fines académicos a través de la Universidad Privada Norbert Wiener, y se sirva disponer por quien corresponda, se brinden las facilidades necesarias para la aplicación de instrumentos de investigación; asimismo la Unidad de Docencia y Capacitación-H.N.PNP."LNS", dispondrá la supervisión y monitoreo de dicha actividad, informando de su resultado, debiendo comunicar a las Profesionales en mención, que deberán presentar una copia del estudio realizado al término de su investigación.

Miraflores, 04 OCT. 2024

NECC/PJPM
rjfc.



OS - 292453
Nagy Esaú CABRERA CONTRERAS
GENERAL SPNP
DIRECTOR DE SANIDAD POLICIAL

Anexo 6: Formato de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de proyecto de investigación: Liderazgo de la Enfermera y las Relaciones Interpersonales del profesional de enfermería en Centro Quirúrgico.

Investigadores: Díaz Guerra María del Pilar – Da Silva Linarez Eloy

Institución(es): Universidad Privada Norbert Wiener (UPNW)

Estamos invitando a usted a participar en un estudio de investigación titulado: “**Liderazgo de la Enfermera y las Relaciones Interpersonales del profesional de enfermería en Centro Quirúrgico**”. Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Norbert Wiener (UNW).

I. INFORMACIÓN

Propósito del estudio: El propósito de este estudio es determinar la relación que existe entre el liderazgo de las enfermeras y las relaciones interpersonales percibidas por el profesional de enfermería relacionado a infecciones asociadas a la atención en salud. Su ejecución permitirá informar a sus autoridades de su hospital implementar planes de mejora.

Duración de la participación: Aproximadamente 10 minutos por cuestionario

Riesgos:

Su participación en el estudio **NO** presenta ningún riesgo mayor al mínimo.

Beneficios:

Usted se beneficiará del presente proyecto la realización de las mejoras continuas

Costos e incentivos: Usted **NO** pagará ningún costo monetario por su participación en la presente investigación. Así mismo, no recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

Confidencialidad: Los investigadores principales guardarán la información recolectada con códigos para resguardar su identidad. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita su identificación. Los archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al equipo de estudio.

Derechos del paciente: La participación en el presente estudio es voluntaria. Si usted lo decide puede negarse a participar en el estudio o retirarse de éste en cualquier momento, sin que esto ocasione ninguna penalización o pérdida de los beneficios y derechos que tiene como individuo, como así tampoco modificaciones o restricciones al derecho a la atención médica.

Preguntas/Contacto: Puede comunicarse con el Investigador Principal

Nombres y Apellidos: Díaz Guerra María del Pilar – Da Silva Linarez Eloy

N° de celular: 947557538 /+5597984169087

Correos: carolltais@hotmail.com / linarezelay1@gmail.com

Así mismo puede comunicarse con el Comité de Ética que validó el presente estudio, Contacto del Comité de Ética: Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, Presidenta del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener, para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, **Email:** comité_etica@uwiener.edu.pe

II. DECLARACIÓN DEL CONSENTIMIENTO

He leído la hoja de información del Formulario de Consentimiento Informado(FCI), y declaro haber recibido una explicación satisfactoria sobre los objetivos, procedimientos y finalidades del estudio. Se han respondido todas mis dudas y preguntas. Comprendo que mi decisión de participar es voluntaria y conozco mi derecho a retirar mi consentimiento en cualquier momento, sin que esto me perjudique de ninguna manera. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

Nombre **participante**:

DNI:

Fecha: / /

Nombre **investigador**:

DNI:

Fecha: / /

Nombre testigo o representante legal:

DNI:


Fecha: / /

***Nota:** La firma del testigo o representante legal es obligatoria solo cuando el participante tiene alguna discapacidad que le impida firmar o imprimir su huella, o en el caso de no saber leer y escribir.*

Anexo 7: Informe de similitud por Turnitin

María y Eloy María&Eloy_12.02.25 - copia.docx

Cambiar a la nueva versión Detalles de la e



**Universidad
Norbert Wiener**

Escuela de Posgrado

**Liderazgo y las Relaciones Interpersonales del profesional de enfermería en
centro quirúrgico del Hospital Nacional PNP Luis N. Saénz 2024**

Tesis para optar el grado académico de Maestro en Salud Pública

Presentado por:

Autor: Diaz Guerra, María del Pilar

Código ORCID: 0000-0003-3955-6703

Da Silva Linarez, Eloy

Fuentes principales Todas las fuentes

17%
Similitud general

1	repositorio.uwienner.edu.pe INTERNET	4%
2	hdl.handle.net INTERNET	3%
3	repositorio.ucv.edu.pe INTERNET	2%
4	1library.co INTERNET	<1%
5	uwienner on 2023-12-13 TRABAJOS ENTREGADOS	<1%
6	repositorio.unac.edu.pe INTERNET	<1%
7	Universidad Cesar Vallejo on 20... TRABAJOS ENTREGADOS	<1%
8	Universidad Nacional del Centro... TRABAJOS ENTREGADOS	<1%

compartir 🔍 🔍

Página 1 de 72

● 17% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 14% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 14% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	4%
2	hdl.handle.net Internet	3%
3	repositorio.ucv.edu.pe Internet	2%
4	1library.co Internet	<1%
5	uwiener on 2023-12-13 Submitted works	<1%
6	repositorio.unac.edu.pe Internet	<1%
7	Universidad Cesar Vallejo on 2018-08-17 Submitted works	<1%
8	Universidad Nacional del Centro del Peru on 2019-03-13 Submitted works	<1%