



Universidad
Norbert Wiener

ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA DE GESTIÓN EN SALUD

Tesis

Capacidades blandas y vínculos interpersonales en enfermeros de una sociedad
científica, Lima, 2025

Para optar el Grado Académico de
Maestro de Gestión en salud

Presentado por:

Autora: Jhonston Mantilla, Carla Jeanette


Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-2794-7574>

Asesora: Mg. Pretell Aguilar, Rosa María

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9286-4225>

Lima – Perú

2026

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

FECHA: 08/11/2022

Yo, Carla Jeanette Jhonston Mantilla Egresado(a) de la Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que la tesis "Capacidades Blandas y Vínculos Interpersonales en enfermeros de una Sociedad Científica, Lima, 2025" Asesorado por el docente: Rosa María Pretell Aguilar Con DNI 41598979 Con ORCID 0000-0001-9286-4225 tiene un índice de similitud de (17) (DIECISIETE)% con código oid: :14912:584946256 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.

En caso se supere el porcentaje de similitud máximo establecido (mayor a 20%), tanto general como por fuente primaria, afirmo que dicho excedente corresponde al marco metodológico del documento. Procedo a detallar y justificar del mismo:



Firma de autor 1
 Carla Jeanette Jhonston Mantilla.
 DNI: 41598979



.....
 Firma
 Rosa Maria Pretell Aguilar
 DNI: 18150131

Lima, 30 de abril de 2026

DEDICATORIA

El presente estudio está dedicado a

A mi esposo Luis Pedro Herrera Bayona

A mis padres Fernando Cesar Jhonston Quintana y
a Gladys Aurora Mantilla Lluen, por su constante
motivación y acompañamiento para seguir
cumpliendo mis metas profesionales.

AGRADECIMIENTO

A mi asesora Mg. Rosa María Pretell Aguilar. por guiarme paso a paso en el desarrollo del presente estudio de investigación.

A la Junta Directiva de la SOCIPEP, por las facilidades brindadas para la realización del presente estudio.

Índice general

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
Índice general	v
Índice de tablas	viii
Resumen	ix
Abstract	x
Introducción	xi
CAPÍTULO 1. EL PROBLEMA	1
1.1.	1
1.2.	5
1.2.1.	5
1.2.2.	5
1.3.	5
1.3.1. Objetivo general	5
1.3.2. Objetivos específicos	5
1.4.	6
1.4.1. Teórica	6
1.4.2. Metodológica	6
1.4.3. Práctica	7
1.5.	8

CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO	9
2.1.	9
2.1.1. Antecedentes Internacionales	9
2.1.2. Antecedentes nacionales	11
2.2.	13
2.2.1. Variable 1. Capacidades blandas	13
2.2.2. Vínculos interpersonales	19
2.3.	21
2.3.1. Hipótesis general	20
2.3.2. Hipótesis específicas	21
CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA	22
3.1.	22
3.2.	22
3.3.	22
3.4. Diseño de la investigación.	22
3.5.	23
3.6. Variables y operacionalización	25
3.7.	27
3.7.1. Técnica	27
3.7.2. Descripción de instrumentos	27
3.7.3. Validez	29
3.8.	30
3.9.	31

CAPÍTULO 4: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	33
4.1.	33
4.2.	38
4.3. Discusión de resultados	45
CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	49
5.1	49
5.2	50
REFERENCIAS	52
ANEXOS	59
Anexo 1: Matriz de consistencia	60
Anexo 2: Instrumentos	63
Anexo 3: Validez de los instrumentos	67
Anexo 4: Confiabilidad de instrumentos	102
Anexo 5: Aprobación del Comité de Ética	104
Anexo 6: Formato de consentimiento informado	105
Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos	106
Anexo 8: Informe del asesor de turnitin	107

Índice de tablas

Tabla 1. Resumen de baremación de dimensión 1 de variable 1- trabajo en equipo	33
Tabla 2. Baremación para niveles de dimensión 2 de variable 1- comunicación asertiva	34
Tabla 3. Resumen de baremación de dimensión 3 de variable 1- Liderazgo	34
Tabla 4. Resumen de baremación de dimensión 1 de variable 2- Inclusión	35
Tabla 5. Resumen de baremación de dimensión 2 de variable 2- control	35
Tabla 6. Resumen de baremación de dimensión 3 de variable 2- Afecto	36
Tabla 7. Resumen de baremación para variable capacidades blandas	36
Tabla 8. Resumen de niveles de variable vínculos interpersonales	37
Tabla 9. Resumen de niveles de variable vínculos interpersonales	38
Tabla 10. Pruebas de correlación para hipótesis general	40
Tabla 11. Pruebas de correlación para hipótesis específica 01	41
Tabla 12. Pruebas de correlación para hipótesis específica 02	43
Tabla 13. Pruebas de correlación para hipótesis específica 03	45

Resumen

La presente investigación tiene como **Objetivo:** “Determinar la relación entre capacidades blandas y vínculos interpersonales en enfermeros de una Sociedad Científica”. **Metodología:** Es una investigación aplicada con un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental de corte transversal, conformado por 134 enfermeros de una Sociedad Científica, quienes participaron mediante la aplicación de dos cuestionarios que contaban con confiabilidad y validez de la variable capacidades blandas se ha obtenido. **Resultados** alcanzados fueron: que existe un nivel medio de capacidades blandas (77%), nivel alto (15%) y nivel bajo (8%) mientras que, los vínculos interpersonales fueron bajos (4 %), nivel medio (39%) y nivel alto (57%) **Conclusiones:** relación a la correlación de Spearman se estimó en 0.724, lo cual indicó una correlación significativa y positiva entre capacidades blandas y vínculos interpersonales en enfermeros de una Sociedad Científica, demostrando que existe correlación significativa directa entre las variables de estudio.

Palabras clave: *capacidades blandas, vínculos interpersonales, profesionales de enfermería.*

Abstract

The **objective** of this research is to determine the relationship between soft skills and interpersonal relationships among nurses in a scientific society. **Methodology:** This is an applied research study with a quantitative approach and a non-experimental cross-sectional design, involving 134 nurses from a scientific society, who participated by completing two questionnaires that were reliable and valid for the soft skills variable. **The results obtained were:** there is an average level of soft skills (77%), a high level (15%), and a low level (8%), while interpersonal relationships were poor (4%), average (39%), and efficient (57%). **Conclusions:** Spearman's correlation was estimated at 0.724, indicating a significant and positive correlation between soft skills and interpersonal relationships in nurses from a scientific society, demonstrating that there is a significant direct correlation between the study variables.

Keywords: *soft skills, interpersonal bonds, nursing professionals.*

Introducción

En el ámbito de la salud, la calidad del servicio no solo depende de la precisión técnica o del dominio científico, sino también de las habilidades humanas que el profesional pone en práctica cada día. En este contexto, el estudio “Capacidades blandas y vínculos interpersonales en enfermeros de una Sociedad Científica, Lima, 2025” busca comprender cómo se relacionan ambos factores, con el propósito de aportar evidencias y reflexiones que ayuden a mejorar el clima organizacional y el desarrollo humano dentro del ejercicio profesional.

La investigación se estructura en cinco capítulos que dan forma al proceso científico. El Capítulo I presenta el problema de estudio, sus preguntas centrales, los objetivos planteados, la justificación teórica, metodológica y práctica, así como las limitaciones del trabajo. El Capítulo II desarrolla el marco teórico, con los antecedentes nacionales e internacionales y las bases conceptuales que sustentan las variables capacidades blandas y vínculos interpersonales. En el Capítulo III se describe la metodología utilizada: el enfoque, tipo y diseño de investigación, la población y muestra, las variables e instrumentos aplicados, y los procedimientos de validez y análisis. El Capítulo IV muestra los resultados obtenidos, tanto descriptivos como inferenciales, y los contrasta con la literatura existente para construir una discusión crítica. Finalmente, el Capítulo V presenta las conclusiones y recomendaciones orientadas a fortalecer las competencias interpersonales en el personal de enfermería, reafirmando la importancia del factor humano como eje de la calidad en la atención y la vida institucional.

CAPÍTULO 1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

A nivel mundial la organización mundial de salud (OMS) ha reconocido la importancia y el fortalecimiento de las habilidades blandas en los sistemas de salud y por consiguiente a desarrollado una propuesta de diez habilidades para la vida que son fundamentales para mejorar el bienestar , desarrollo personal y desempeño laboral del personal de salud, ya que más del 50% de los errores médicos, eventos adversos están relacionados con fallas en la comunicación, empatía y el trabajo en equipo (4).

A nivel regional, como parte de Latinoamérica, en Estados Unidos se ha detectado la falta de liderazgo, empatía y habilidades sociales ha generado no solo insatisfacción de los pacientes hospitalizados sino también del equipo de salud, lo que repercute en el nivel de satisfacción y desempeño laboral debido a la falta de confianza en el liderazgo de su organización. Por otro lado, la insuficiencia de competencias interpersonales en el personal de salud puede afectar negativamente en la atención de las poblaciones vulnerables debido a la falta de empatía o comprensión de las necesidades específicas de los pacientes y se pueden generar consecuencias negativas en los pacientes, como errores en la administración de medicamentos, tratamientos y cuidados (5). Según registros de estudios internacionales, las habilidades blandas del personal de enfermería en México dieron a conocer que, aproximadamente un 40% de personal de enfermería presentaron niveles bajos de empatía y comunicación entre sus pares; además, cerca de un 98% de enfermeros no manejan

habilidades sociales, puesto que los pacientes indicaron no sentirse comprendidos ni atendidos a tiempo (6).

En el ámbito de los vínculos interpersonales entre los equipos de salud, la realidad en Colombia también presenta desafíos. Los profesionales de la salud trabajan bajo condiciones de alta presión, sobrecarga laboral, escasez de recursos y en ocasiones estructuras jerárquicas que pueden dificultar la colaboración y comunicación horizontal. Estas condiciones propician el desarrollo de stress y el síndrome de burnout, problema prevalente en el personal de salud colombiano que afecta el bienestar individual y la cohesión del equipo, lo que puede repercutir en la seguridad del paciente y la eficiencia de los procesos asistenciales (7). Por su parte, un estudio del Instituto Nacional de Estadística e Informática evidenció que el 70 % de los usuarios de hospitales públicos manifiestan haber percibido falta de empatía y comprensión en la interacción con el personal de enfermería, situación que influye negativamente en su experiencia y en la percepción de la calidad del cuidado recibido, reflejando una debilidad en las competencias comunicacionales y relacionales del sector (8).

A nivel nacional, el sistema de salud enfrenta desafíos estructurales que influyen en los servicios ofrecidos. Según el Ministerio de Salud el 60% de los enfermeros peruanos ha señalado la ausencia de programas de formación en habilidades blandas como una barrera para su desarrollo profesional lo cual influye negativamente afectando la calidad de atención al paciente y al entorno laboral (9). En la región de Lima se concentra gran parte de los centros de salud, por ello los problemas asociados a la carencia de habilidades blandas son particularmente notorios. Según la Universidad San Marcos, en los hospitales de alta complejidad, el 55% de enfermeras indica dificultades en el trabajo colaborativo y la

comunicación con sus pares, lo cual impacta negativamente en la atención de pacientes críticos. Además, el 65% de los gerentes de salud en Lima afirma que las habilidades blandas son imprescindibles ya que promueven un ambiente de trabajo saludable, pero que no han sido priorizadas en las estrategias de formación continua (10)

La problemática analizada en el presente estudio, se enfoca en las capacidades blandas como habilidades esenciales para los profesionales de la salud, permiten una comunicación efectiva y una atención centrada en el paciente. Además, enfermería requiere conocimientos técnicos, prácticos, lo que implica el desarrollo no solo de destrezas clínicas, sino también habilidades interpersonales esenciales para poder brindar un cuidado integral del paciente y el éxito profesional. De esta forma, se hace necesario reconocer la real relación de las capacidades blandas de los enfermeros con los vínculos interpersonales que tienen con los pacientes e incluso personas que comparte en el trabajo (1).

En tanto, las habilidades blandas están relacionadas con el trabajo en equipo, comunicación asertiva y el liderazgo, se complementan con las habilidades técnicas y son esenciales para garantizar una atención humanizada y una buena gestión de los servicios de salud (1). Por ende, el estudio enfoca en poder determinar la relación que presenta las capacidades blandas

Se resalta que los vínculos interpersonales como la inclusión, el control y el afecto son imprescindibles para garantizar un entorno laboral saludable, ya que son aspectos indispensables para la búsqueda de soluciones entre el equipo de trabajo, apoyo constante y la creación de estilos de afrontamiento para la reducción del stress logrando así un fortalecimiento de la atención integral (2). Donde una interacción efectiva entre los

miembros del equipo de salud, basada en la comunicación asertiva y el respeto mutuo, potencia la experiencia del paciente al generar un ambiente de confianza y empatía. Este tipo de dinámica laboral fortalece el compromiso profesional y propicia un clima organizacional colaborativo, lo cual contribuye a mejorar la calidad, la continuidad y el alcance integral de los servicios de salud (3).

A nivel local, las Sociedades Científicas agrupa a profesionales de enfermería de diferentes partes del país incluyendo a las enfermeras del Ministerio de Salud (MINS), de la seguridad social (ESSALUD), Fuerzas armadas, Policía nacional y sector privado, se evidencia la importancia de las habilidades blandas para la práctica de Enfermería efectiva. Sin embargo, también se observan que hay un ambiente de desafío y necesidad de mejorar en la aplicación de estas habilidades en la práctica diaria. Algunos de los desafíos que se presentan incluyen la necesidad de mejorar la comunicación efectiva con los pacientes y el equipo de salud, manejar el estrés y la ansiedad en situaciones de alta presión, así como desarrollar habilidades de liderazgo y trabajo en equipo para mejorar la coordinación y colaboración en la atención de salud.

En este contexto, se evidencia la necesidad de fortalecer las habilidades blandas de los profesionales de enfermería en los diferentes contextos donde desempeñen su función para mejorar la calidad de atención y la gestión del cuidado.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre capacidades blandas y vínculos interpersonales en enfermeros de una sociedad científica, Lima, 2025?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación que existe entre las capacidades blandas según dimensión trabajo en equipo y vínculos interpersonales en enfermeros de una sociedad científica?
- ¿Cuál es la relación que existe entre las capacidades blandas según dimensión comunicación asertiva y vínculos interpersonales en enfermeros de una sociedad científica?
- ¿Cuál es la relación que existe entre las capacidades blandas según dimensión liderazgo y vínculos interpersonales en enfermeros de una sociedad científica?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar cuál es la relación que existe entre capacidades blandas y vínculos interpersonales en enfermeros de una sociedad científica.

1.3.2. Objetivos específicos

- Describir cuál es la relación que existe entre las capacidades blandas según dimensión trabajo en equipo y vínculos interpersonales en enfermeros de una sociedad científica.
- Describir cuál es la relación que existe entre las capacidades blandas según dimensión comunicación asertiva y vínculos interpersonales en enfermeros de una sociedad científica.
- Describir cuál es la relación que existe entre las capacidades blandas según dimensión liderazgo y vínculos interpersonales en enfermeros de una sociedad científica.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

La inteligencia emocional fundada por **Daniel Goleman** junto con la teoría de Watson, sustentan la primera variable de la investigación denominada, capacidades blandas, como un tipo de capacidad que hace a la persona reconocer emociones propias y ajenas, y a reconocer la jerarquía de satisfacer las necesidades básicas.

La teoría tridimensional de la personalidad creada por William Schutz, sustentan la segunda variable del estudio denominada, vínculos interpersonales, como el elemento clave para mejorar el comportamiento, motivación y relaciones entre los miembros de una misma área de

trabajo; y, por consiguiente, el rendimiento laboral de los empleados a través de necesidades psicológicas básicas; inclusión, control y afecto

1.4.2. Metodológica

El presente manuscrito siguió una un tipo de investigación aplicado en el marco de un método hipotético-deductivo a partir de un enfoque cuantitativo, y basado en un diseño transversal y descriptivo correlacional. En la medición o estimación de las variables, se hizo uso de dos cuestionarios, con el objetivo de medir las capacidades blandas y vínculos interpersonales, y comprobar posteriormente las hipótesis planteadas en una muestra representativa de enfermeras que se encuentran inscritas en una sociedad científica de Lima; y, emitir conclusiones que aporten conocimiento.

1.4.3. Práctica

La pesquisa se convirtió en un nuevo antecedente de investigación que podrá ayudar, principalmente, a los profesionales de enfermería investigados a conocer si el poco uso de las capacidades blandas desfavorece la actitud del personal; y que, a su vez, si el mejor manejo de las habilidades blandas mejora las actitudes de interrelación; por el cual, otros autores podrán seguir observando, analizando y replicando los fenómenos indagados en el estudio para aportar, de forma crítica y objetiva, conocimiento sobre la salud mental en profesionales que se dedican a mejorar la salud pública.

1.5. Limitaciones

Al desarrollar el estudio sobre la relación entre las capacidades blandas y los vínculos interpersonales en enfermeros de una Sociedad Científica en Lima, se identificaron diversas limitaciones inherentes al diseño y el contexto, las cuales debe ser consideradas al interpretar los hallazgos:

En primer lugar, la muestra estuvo conformada únicamente por enfermeros pertenecientes a una sola sociedad científica, lo cual restringe la posibilidad de generalizar los hallazgos a otras instituciones de salud con contextos organizacionales o culturales diferentes.

Otra limitación fue que la participación de los enfermeros se realizó de acuerdo a su disponibilidad de tiempo y voluntad de colaboración de los enfermeros, lo cual es un factor crítico dada la alta carga laboral que caracteriza a esta profesión.

A pesar de las limitaciones expuestas, se implementaron medidas con el objetivo de garantizar el rigor metodológico y minimizar su potencial impacto en la validez del estudio.

CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Lee y Kim (11) en Corea del Sur, en el año 2022, realizaron un estudio con el objetivo de “*Determinar la relación entre habilidades blandas y satisfacción laboral en enfermeros de hospitales universitarios*”. Estudio cuantitativo, correlacional de corte transversal. Metodología: para la recolección de datos utilizaron como instrumentos un cuestionario de satisfacción laboral y escala de habilidades blandas. Muestra: 150 enfermeros de Hospitales universitarios. Resultados: El estudio encontró una relación significativa entre habilidades blandas y satisfacción laboral. Conclusiones: Las habilidades blandas son fundamentales para la satisfacción laboral en enfermeros y pueden ser desarrolladas a través de programas de capacitación y entrenamiento.

Patel y Singh (12) en la India, en el año 2023, realizaron una investigación con el objetivo de “*Determinar la relación entre habilidades emocionales y estrés laboral en enfermeros de Hospitales privados*”. Estudio cuantitativo, correlacional de corte transversal. Método: para la recolección de datos utilizaron como instrumentos una escala de habilidades emocionales y un cuestionario de estrés laboral. Muestra: 120 enfermeros de hospitales privados. Resultados: Se encontró una relación significativa entre habilidades emocionales y estrés laboral en enfermeros.

García y Martínez (13) en España, en el año 2022, realizaron un estudio, que tuvo el objetivo de “*Determinar la relación entre habilidades blandas y satisfacción laboral en enfermeros*”. Estudio cuantitativo, transversal. Metodología: la técnica para la recolección de datos fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Muestra: 250 enfermeros. Resultados:

mostraron una relación positiva significativa entre las habilidades blandas y satisfacción laboral en enfermeros. Conclusiones: Las habilidades blandas son importantes para la satisfacción laboral en enfermeros.

Kang y Yang (14) en Corea del Sur, en el año 2023 realizaron una investigación que tuvo el objetivo de “*analizar la influencia del trabajo en equipo y la comunicación en las actividades de gestión de la seguridad del paciente realizadas por enfermeros y médicos en quirófano*”. Estudio cuantitativo, con diseño descriptivo correlacional. Método: para la recolección de datos se aplicaron dos encuestas. Muestra:196 profesionales de la salud Resultados: Los hallazgos revelaron que tanto el trabajo en equipo como la comunicación presentaron correlaciones significativas y positivas con la seguridad del paciente ($p < 0,01$), explicando conjuntamente el 42,3 % de la variabilidad en las prácticas seguras. Las conclusiones señalaron que fomentar estas competencias mejora la coordinación interdisciplinaria y reduce los eventos adversos en cirugías.

Morocho (15) en Ecuador, en el año 2022, realizó un estudio cuyo objetivo fue “*Determinar la influencia de las habilidades blandas en el desempeño laboral del personal de salud del Hospital Básico de Catacocha, Loja, Ecuador 2022*”. El estudio fue de enfoque cuantitativo, corte transversal y nivel explicativo. Método: Se aplicó la técnica de encuesta donde el instrumento de recolección de datos fue un cuestionario. Muestra 72 profesionales de la salud. Resultados: mostraron con una significancia de 0,005 y los Pseudo R² de Cox y Snell y de Nagelkerke fue de 0,138 o 13.8% de la variabilidad del desempeño laboral y los resultados descriptivos evidenciaron niveles regulares (58,5%), buenos (38,4%) y malos (3,1%) de habilidades blandas; mientras que para desempeño laboral fue alto (84,6%) y regular (15,4%);

las dimensiones que mostraron mayor probabilidad de ocurrencia con significancia < 0.05 fueron orientación de resultados y relaciones interpersonales, mientras que responsabilidad no mostro una influencia significativa.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Meneses de la Rivet (16) en Perú, en el año 2024, realizaron un estudio, cuyo objetivo fue “*analizar la relación entre la comunicación efectiva y el trabajo en equipo en el personal de enfermería.*” Estudio cuantitativo, diseño correlacional y corte transversal. Método: La técnica empleada para la recolección de datos fue la encuesta y la técnica el cuestionario. Muestra: 250 profesionales de enfermería. Resultados: revelaron que el 68% de los participantes presentaba un nivel alto de comunicación efectiva y que existía una correlación positiva significativa con el trabajo en equipo ($r = 0.741$; $p < 0.001$). Asimismo, se evidenció que la comunicación asertiva y la colaboración inciden directamente en la mejora de la atención y en la reducción de conflictos laborales. Conclusión: Se concluye que el fortalecimiento de estas capacidades blandas favorece la cohesión de los equipos y optimiza la calidad asistencial.

Rodríguez (17) en Lima, en el año 2022, realizó un estudio con el objetivo de “*Determinar La influencia de las habilidades blandas sobre el desempeño laboral del profesional de enfermería*”. Estudio de enfoque cuantitativo, no experimental, tipo aplicado, diseño explicativo con método hipotético deductivo. Método: Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta y 2 cuestionarios como instrumentos de recolección de datos. Muestra: 150 enfermeros. Resultados: refieren que el desempeño laboral depende del 76.7% de las habilidades blandas, el nivel de significancia es de $p = 0.000$, se rechaza la hipótesis nula. Conclusión: El estudio concluyó que las habilidades blandas tienen una influencia positiva.

Flores (18) en Chimbote, en el año 2023, realizó un estudio con el objetivo de *“Determinar la relación entre las habilidades blandas y desempeño laboral en el personal de enfermería”*. Estudio cuantitativo, correlacional. Método: Se aplicó la técnica de encuesta y el instrumento de recolección de datos fue un cuestionario para ambas variables. Muestra: 111 profesionales de enfermería. Resultados: Se obtiene una relación entre las variables al obtener un Rho de Spearman de 0.857 por lo que se infiere que hay una relación alta. El 45% de la muestra presenta habilidades blandas, así mismo existe una correlación directa con el desempeño laboral con un coeficiente Rho de Spearman de 0,279 y una significancia de 0,003. Conclusión: Las habilidades blandas junto con el desempeño laboral tienen una relación significativa.

Apaza (19) en Cuzco, en el año 2023, realizó una investigación que tuvo como objetivo *“Determinar la relación entre las relaciones interpersonales y desempeño laboral en profesionales de enfermería”*. Estudio de enfoque cuantitativo con un diseño descriptivo correlacional. Método: Para la recolección de datos se utilizó la encuesta, siendo el instrumento de recolección de datos el cuestionario. Muestra: 35 profesionales de enfermería quirúrgica. Resultado: Se evidencia una correlación moderada positiva entre ambas variables, se utilizó la prueba de Spearman donde $p = 0.027$. Conclusión: Existe una fuerte relación entre habilidades blandas y vínculos interpersonales en enfermeros quirúrgicos.

Rojas (20) en Lima, en el año 2024, realizó un estudio que tuvo como objetivo *“determinar la relación entre el desgaste laboral y habilidades blandas en profesionales de enfermería del servicio de emergencia en el Hospital Marino Molina Scippa, Comas-Lima 2024”*. El estudio fue de enfoque cuantitativo, de tipo básico, nivel descriptivo relacional,

diseño no experimental de corte transversal. Método: para la recolección de datos se utilizó el cuestionario con escala de tipo Likert, el inventario de Maslach para la variable desgaste laboral y un cuestionario para la variable habilidades blandas del autor (Camones) Muestra: 50 profesionales de enfermería. Resultados: demostraron que se encontró una relación inversa significativa entre el desgaste laboral y habilidades blandas, con significancia estadística de $p \leq 0,000$. Asimismo, existe relación significativa entre las habilidades blandas y las dimensiones del desgaste laboral como agotamiento emocional ($p \leq 0,000$), despersonalización ($p \leq 0,000$), realización personal ($p \leq 0,000$). Conclusión: Existe relación entre el desgaste laboral y habilidades blandas en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Marino Molina Scippa, Lima, 2024.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Variable 1. Capacidades blandas

2.2.1.1. Definiciones

Son conocidas como soft skills, son un grupo de competencias no técnicas que facilitan la interacción con otros, resolver problemas y adaptarse a diferentes entornos (21). A diferencia de las hard skills, que se centran en conocimientos específicos de una profesión, estas están vinculadas con la comunicación, liderazgo, empatía y la inteligencia emocional. Estas habilidades son esenciales en cualquier ámbito laboral, ya que facilitan la colaboración y mejoran las relaciones interpersonales (22).

2.2.1.2. Teorías

Teoría de Goleman

Según Daniel Goleman, la inteligencia emocional se vincula directamente con las habilidades blandas, definiéndola como un conjunto de capacidades que permiten a la persona

reconocer y comprender tanto sus propias emociones como las de los demás, utilizando esta información de manera efectiva para guiar su pensamiento y comportamiento en diversos contextos (23). Esta inteligencia se desglosa en cinco componentes esenciales. Los tres primeros se centran en el dominio personal: el autoconocimiento emocional, que es la capacidad de reconocer las propias emociones; la autorregulación emocional, que se refiere a la habilidad de controlar y gestionar dichas emociones; y la motivación, que implica utilizar las emociones para direccionar el comportamiento hacia el logro de objetivos. Los dos últimos componentes se enfocan en la interacción social: la empatía, que es la capacidad de reconocer y comprender las emociones ajenas; y las habilidades sociales, que es la aplicación de la inteligencia emocional en las interacciones con otras personas (23).

Las habilidades blandas son fundamentadas en la habilidad de gestionar emociones propias y comprender las ajenas, tal como lo propone Goleman en su teoría de la inteligencia emocional, la cual es importante en el ámbito laboral ya que puede influir en la capacidad de trabajar en equipo, liderar y comunicarse de manera efectiva. (24).

Teoría de Watson

Según los principios del conductismo de Watson, estas teorías, aunque diferentes en origen, se complementan al explicar los métodos para desarrollarlas. La empatía, la comunicación asertiva, el liderazgo y el trabajo en equipo son fundamentales ya que estos componentes permiten gestionar las emociones de forma adecuada (25).

Watson tiene un aporte más práctico sobre cómo estas habilidades pueden ser adquiridas y desarrolladas, desde esta perspectiva las habilidades blandas son comportamientos aprendidos por medio de la interacción con otros y la repetición. Un entorno positivo es fundamental para afianzar estas competencias (26).

La interacción entre ambas teorías es notoria ya que mientras una explica que son las habilidades blandas y lo necesarias que son, la otra muestra cómo pueden desarrollarse y mantenerse. Esto permite conocer la teoría y la práctica, fomentando el autoconocimiento, la gestión emocional, pero a la vez generar sistemas de entrenamiento que refuerzan estas conductas (27).

En la enfermería, las capacidades blandas tienen un rol crítico. Los profesionales de enfermería interactúan constantemente con pacientes, familiares y otros miembros del equipo de salud. Según estudios recientes, las habilidades blandas son determinantes para brindar servicios de calidad, reducir conflictos y crear un entorno grato (28).

Estas competencias no solo mejoran la experiencia del paciente, sino que también son clave para el desarrollo profesional de los enfermeros. En un entorno de trabajo frecuentemente estresante, contar con habilidades blandas permite manejar situaciones complejas con mayor efectividad (29).

2.2.1.3. Dimensiones

Dimensión: Trabajo en equipo

Teoría de la Colaboración y el trabajo en equipo

El trabajo en equipo se define como la capacidad de trabajar de manera efectiva con otros para lograr objetivos comunes. Según Katzenbach y Smith (1993), un equipo de trabajo es un grupo de personas que trabajan juntas para lograr un objetivo común, y que comparten una misión y visión. (30).

La teoría de Katzenbach y Smith destaca la importancia de los siguientes elementos clave para el éxito del trabajo en equipo:

Para que el trabajo en equipo resulte exitoso, se requiere la presencia de varios elementos clave que guían la interacción y el logro de metas (31). Entre estos factores, es fundamental

contar con objetivos comunes claros que unifiquen los esfuerzos de todos los integrantes. Paralelamente, la comunicación efectiva es esencial, pues facilita el intercambio de información y permite una adecuada coordinación de tareas. A su vez, la colaboración es vital para que los miembros trabajen conjuntamente en la consecución de las metas compartidas. Finalmente, la confianza emerge como un elemento crucial, ya que provee un ambiente de seguridad y apoyo mutuo indispensable para el desarrollo óptimo del trabajo (31)

Dimensión: Comunicación asertiva

Es la capacidad de escuchar activamente, expresar ideas con claridad, negociar y persuadir. Estas habilidades son esenciales para transmitir información precisa a pacientes y compañeros de trabajo (32).

Teoría de Robert E. Alberti y Michael L. Emmons

Define la comunicación asertiva como un estilo de interacción que permite expresar necesidades y sentimientos de manera clara y respetuosa, evitando agredir a otros o caer en la pasividad (33). Este enfoque es especialmente aplicable en contextos como los equipos de salud, donde puede mejorar la comunicación efectiva y reducir conflictos. La práctica de esta comunicación asertiva conlleva múltiples beneficios directos, incluyendo la mejora de las relaciones personales y laborales al disminuir los malentendidos, un notable aumento en la autoestima y la confianza personal, y una significativa reducción del estrés y la ansiedad al prevenir confrontaciones innecesarias (33).

2.2.1.5. Teoría del Liderazgo Transformacional

Dimensión: Liderazgo

La teoría del liderazgo transformacional se enfoca en la capacidad del líder para inspirar y motivar a los seguidores para que alcancen sus objetivos y mejoren su desempeño. Esta teoría

fue desarrollada por James MacGregor Burns en 1978 y posteriormente ampliada por Bernard Bass en 1980 (34).

Los componentes claves del liderazgo según esta teoría son:

Influencia idealizada, el líder inspira y motiva a los seguidores, es un modelo a seguir y sus comportamientos son admirados y respetados por todos.

Motivación inspiracional, El líder motiva y inspira para que trabajen hacia objetivos comunes, para ello comunica una visión clara que inspira a trabajar hacia un objetivo común.

Estimulación intelectual: El líder estimula la creatividad y la innovación en los seguidores, fomentando la resolución de problemas y toma de decisiones de manera autónoma.

Consideración individualizada: El líder se preocupa por las necesidades y sentimientos de los seguidores, proporcionando retroalimentación y apoyo individualizado para ayudar a los seguidores a crecer y desarrollarse (34).

Importancia de las habilidades blandas en el ámbito de la enfermería

Su desarrollo es fundamental en la enfermería debido a la naturaleza humanitaria de esta profesión. La comunicación efectiva, por ejemplo, no solo ayuda a que los pacientes comprendan mejor las instrucciones médicas, sino que también genera confianza y seguridad en el cuidado recibido (35). Según Subiela et al. los profesionales de enfermería con habilidades blandas desarrolladas son percibidos como más confiables y empáticos, lo que impacta positivamente en los pacientes (36).

Además, estas habilidades son esenciales para gestionar el estrés y la carga emocional inherente a la profesión. La inteligencia emocional, en particular, permite a los enfermeros manejar situaciones difíciles, como el cuidado de pacientes críticos o la interacción con

familiares angustiados. Un profesional emocionalmente inteligente puede mantener la calma y actuar de manera eficiente (37).

Por otra parte, en el ámbito laboral, las habilidades blandas fomentan un ambiente de trabajo saludable y colaborativo. El trabajo en equipo y el liderazgo son necesarios para coordinar esfuerzos y garantizar una buena atención. Esto es especialmente relevante en entornos de alta demanda, como hospitales y clínicas, donde los errores pueden tener consecuencias graves (38).

Factores que influyen en el ámbito de las habilidades blandas

Está influenciado por múltiples factores. Entre los factores internos destacan la personalidad, la inteligencia emocional y la disposición al aprendizaje. Las personas con una personalidad abierta o con altos niveles de empatía suelen desarrollar estas habilidades de manera más natural, mientras que otros pueden necesitarlas como parte de su formación (39).

Los factores externos, como el entorno educativo y el contexto laboral, desempeñan un papel crucial. Los programas de formación en enfermería que incluyen módulos de habilidades blandas, tienden a preparar mejor a los estudiantes para dar cara a los retos del trabajo. Asimismo, un ambiente de trabajo que valore y fomente estas competencias contribuye a su fortalecimiento (40).

La cultura organizacional también es un elemento clave. Un ambiente donde se promueva la colaboración facilita la estimulación de habilidades como el trabajo en equipo y el liderazgo. Por el contrario, un entorno competitivo o conflictivo puede limitar su crecimiento (41).

2.2.2. Vínculos interpersonales

2.2.2.1. Definiciones

Los vínculos interpersonales son las conexiones que se establecen entre sí a través de interacciones sociales. Estos vínculos están fundamentados en elementos como la confianza, el respeto y la empatía (41). En el ámbito laboral, los vínculos interpersonales facilitan la cooperación y el logro de metas, mientras que, en la enfermería, son determinantes para brindar un cuidado centrado en el paciente (42).

En los equipos de salud, los vínculos interpersonales fomentan un ambiente de trabajo armónico, lo cual garantiza calidad en el servicio. Ya que, una relación de confianza entre colegas mejora la comunicación, mientras que la empatía hacia los pacientes contribuye a una atención más humana (43).

Los vínculos interpersonales también influyen en el bienestar emocional. La carga emocional y el estrés laboral pueden aliviarse cuando los enfermeros cuentan con un entorno de apoyo, donde las relaciones con compañeros y supervisores son positivas. Por ello, promover la formación de vínculos saludables no solo beneficia a los individuos, sino también al sistema de salud en general (44).

2.2.2.2. Teorías

La Teoría de la Orientación interpersonal, se enfoca en la importancia de las relaciones interpersonales y en las necesidades fundamentales que las personas tienen en sus relaciones interpersonales, las cuales son la Inclusión, el Control y el Afecto. Estos pueden favorecer o dificultar su desarrollo, destacándose las habilidades de comunicación, la empatía y la capacidad para manejar emociones (45).

Los factores externos también tienen una influencia considerable en los vínculos interpersonales. El contexto cultural determina las normas y expectativas sobre cómo se deben establecer y mantener las relaciones. En algunas culturas, los vínculos familiares tienen una prioridad absoluta, mientras que en otras se valoran más las relaciones amistosas o profesionales. Asimismo, el entorno social, como el lugar de trabajo o el vecindario, puede facilitar o dificultar las interacciones. Un ambiente hostil puede erosionar las relaciones, mientras que uno cimentado en el respeto las fortalece (46).

2.2.2.3. Dimensiones

Inclusión

La dimensión inclusión se refiere a la necesidad de sentirse incluido y aceptado por los demás, lo cual es fundamental para la autoestima, la confianza y la sensación de pertenencia (45).

Control

La dimensión control se centra en la búsqueda de ejercer influencia y poder en las relaciones, siendo importante porque influye en la dinámica de poder, en la toma de decisiones y en la satisfacción y felicidad interpersonal (45).

Afecto

Finalmente, la dimensión afecto se refiere a la necesidad de recibir, dar y apoyar emocionalmente, lo que implica aspectos como la cercanía emocional y la capacidad de expresar sentimientos abiertamente, y que además influye positivamente en la salud mental y bienestar. Adicionalmente, los vínculos interpersonales están determinados por diversos factores internos (45).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre capacidades blandas y vínculos interpersonales en enfermeros de una sociedad científica, Lima, 2025.

H0: No existe relación estadísticamente significativa entre capacidades blandas y vínculos interpersonales en enfermeros de una sociedad científica, Lima, 2025.

2.3.2. Hipótesis específicas

Existe relación estadísticamente significativa entre capacidades blandas según dimensión trabajo en equipo y vínculos interpersonales en enfermeros de una sociedad científica, Lima, 2025.

Existe relación estadísticamente significativa entre capacidades blandas según dimensión comunicación asertiva y vínculos interpersonales en enfermeros de una sociedad científica, Lima, 2025.

Existe relación estadísticamente significativa entre capacidades blandas según dimensión liderazgo y vínculos interpersonales en enfermeros de una sociedad científica, Lima, 2025.

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

Hipotético - deductivo, ya que permitió entablar una relación entre las capacidades blandas y los vínculos interpersonales en profesionales de enfermería por medio de un proceso lógico y estructurado (47).

3.2. Enfoque de la investigación

Cuantitativo, dado que el objetivo principal es medir y establecer relaciones estadísticas entre las variables de estudio, las capacidades blandas y los vínculos interpersonales. Este enfoque es esencial porque permite la recolección de datos numéricos mediante instrumentos validados, lo que permite cuantificar los niveles de estas habilidades blandas y los vínculos interpersonales. Mediante el análisis estadístico, se buscará la generalización de los hallazgos y la verificación de hipótesis, permitiendo determinar si existe una correlación significativa entre un mayor desarrollo de capacidades blandas y una mejor calidad de los vínculos interpersonales (48).

3.3. Tipo de la investigación

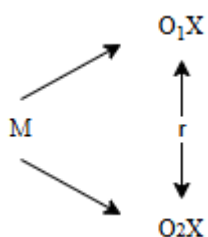
Aplicado para identificar y aportar soluciones a la problemática observada (49).

3.4. Diseño de la investigación.

De acuerdo a Palella y Martins, el diseño de investigación “se refiere a la estrategia que adopta el investigador para responder al problema, dificultad o inconveniente planteado en el

estudio”. Las variables del estudio serán abordadas en un lapso concreto. Es un estudio transversal, a su vez es descriptivo correlacional, por lo que no se manipula la muestra y estas se comportan tal y como habitualmente realizan sus actividades, a partir de la observación (50). En complementariedad, el presente estudio es no experimental dado que no se realizó la manipulación de la variable independiente para producir efectos en la variable dependiente, y no hubo un control experimental de las variables intervinientes.

Gráficamente se denota:



Dónde:

M : Muestra de Estudio

O_1X : Capacidades blandas

O_1Y : Vínculos interpersonales

+r : Correlación

3.5. Población, muestra y muestreo

La población estuvo constituida por 204 enfermeros de una Sociedad Científica de Lima, durante el periodo 2025.

En relación a la muestra, estuvo conformada por 134 enfermeras identificadas en las fórmulas estadísticas, la cual fue generada por probabilidades aleatorias sencillas, teniendo en cuenta que los individuos tenían la única oportunidad para ser seleccionados. En el cálculo de las dimensiones de las muestras, se utilizan las ecuaciones siguientes en relación con los tamaños de la muestra. A partir de la siguiente fórmula:

$$\frac{z^2 p q N}{E^2 (n-1) + z^2 .p.q}$$

En ese sentido, se empleó un nivel de confianza Z2 se caracteriza por ser el margen de confiabilidad o las unidades de desviación estándar distribución normal que generarán un nivel de confianza deseado: 95%, X=0.05. Z=1.96 Z=1.96. Por lo tanto, las probabilidades favorables p = 0.5 Las probabilidades contrarias q = 0.5 Dimensiones de las muestras o errores de muestreo n = 0.05. De esta manera, se reemplazaron los siguientes puntos:

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.05 \times 0.5 \times 204}{0.05^2 \times (204- 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.05}$$

$$n = \frac{385}{2.88235}$$

$$n = 133.57$$

Criterios de inclusión y exclusión

a. Criterios de inclusión

- Profesionales de enfermería que formen parte activa mínimo 6 meses de la sociedad científica de Lima durante el periodo 2025.
- Profesionales que acepten participar voluntariamente en el estudio.

b. Criterios de Exclusión

- Miembros cuya afiliación no esté regularizada o no estén participando activamente de las actividades de la organización.
- Profesionales que no acepten participar voluntariamente en el estudio

Muestreo

El muestreo utilizado para el análisis fue por conveniencia de criterios, puesto que se encuentra sujeto a las posibilidades y viabilidad del equipo de investigación (51)

3.6. Variables y operacionalización

Operacionalización de variables e indicadores.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición	Escala valorativa
Capacidades Blandas	Se definen como el grupo de competencias no técnicas que facilitan la interacción con otros, resolver problemas y adaptarse a diferentes entornos (21)	Evaluación de habilidades relacionadas con el trabajo en equipo, comunicación asertiva y el liderazgo en profesionales de enfermería mediante un cuestionario de tipo Likert. (52)	Trabajo en equipo	-Capacidad de colaboración en tareas grupales. - Resolución de conflictos en equipo.	Ordinal	Niveles Bajo: 30-70 Medio: 71-110 Alto: 111-150
			Comunicación asertiva	- Habilidad para expresar ideas de manera clara. - Escucha activa y retroalimentación efectiva.		
			Liderazgo	- Capacidad de influir positivamente en el grupo. - Toma de decisiones en contextos de liderazgo.		
			Inclusión	- Participación activa en actividades grupales. - Percepción de pertenencia al grupo.		
			Control	- Ejercicio de autoridad en interacciones grupales. - Percepción de respeto mutuo en relaciones laborales.		
			Afecto	- Empatía hacia colegas en el entorno profesional. - Expresión de apoyo emocional hacia los compañeros.		
Vínculos interpersonales	Se definen como las conexiones que se establecen a través de interacciones sociales como la confianza, respeto y empatía (41)	Evaluación de las relaciones interpersonales en término de inclusión, control y afecto mediante un cuestionario tipo Likert aplicado a profesionales de enfermería (52)	Inclusión	- Participación activa en actividades grupales. - Percepción de pertenencia al grupo.	Ordinal	Niveles Bajo: 30-70 Medio: 71-110 Alto: 111-150
			Control	- Ejercicio de autoridad en interacciones grupales. - Percepción de respeto mutuo en relaciones laborales.		
			Afecto	- Empatía hacia colegas en el entorno profesional. - Expresión de apoyo emocional hacia los compañeros.		

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

La técnica que se utilizó fue la encuesta, y el cuestionario fue el instrumento, la cual permitió recopilar información de manera estructurada y eficiente, lo que aseguró que todos los participantes respondieron las preguntas bajo las mismas condiciones (50).

3.7.2. Descripción de instrumentos

En relación a la variable capacidades blandas, se tomó el Cuestionario de Díaz, Mendoza (52) para estimar las dimensiones trabajo en equipo, comunicación asertiva y liderazgo en la muestra de estudio.

Por otro lado, la variable vínculos interpersonales, se basó en el Cuestionario Díaz, Mendoza (52) para estimar las dimensiones inclusión, control y afecto.

Ficha técnica del instrumento 1. (variable 1)

Variable: Capacidades blandas

Población: 86 enfermeros del centro quirúrgico de un hospital nacional, Lima – 2021.

Tiempo de recolección: 10 minutos aproximadamente.

Momento: Durante el horario laboral, en la jornada de atención hospitalaria.

Lugar: Centro quirúrgico de un hospital nacional, Lima.

Dirección: Hospital Nacional de Lima.

Metodología: Enfoque cuantitativo, tipo aplicativo, diseño no experimental, nivel descriptivo-correlacional. Se empleó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario estructurado de 18 ítems tipo Likert.

Validez: Determinada mediante juicio de expertos en metodología y psicometría, quienes evaluaron la coherencia, claridad y pertinencia de los ítems.

Fiabilidad: Coeficiente Alfa de Cronbach = 0.990, indicando excelente confiabilidad interna

Tiempo máximo total de llenado: 15 minutos.

Ficha técnica del instrumento 2. (Variable 2)

Variable: Vínculos interpersonales

Población: 86 enfermeros del centro quirúrgico de un hospital nacional, Lima – 2021.

Tiempo de recolección: 10 minutos aproximadamente.

Momento: Durante la jornada laboral en el entorno hospitalario.

Lugar: Centro quirúrgico de un hospital nacional, Lima.

Dirección: Hospital Nacional de Lima.

Metodología: Enfoque cuantitativo, tipo aplicativo, diseño no experimental, nivel descriptivo-correlacional. Se utilizó la técnica de encuesta y el instrumento fue un cuestionario de 18 ítems tipo Likert.

Validez: Validado por juicio de expertos, garantizando la pertinencia y coherencia de los ítems según las dimensiones del modelo teórico de Fritzen (2003).

Fiabilidad: Coeficiente Alfa de Cronbach = 0.924, lo que demuestra alta confiabilidad interna.

Tiempo máximo total de llenado: 15 minutos.

3.7.2 Validación de instrumentos

Instrumento 1:

La validación de este instrumento se llevó a cabo mediante el juicio de cinco expertos especialistas, quienes evaluaron si los ítems eran relevantes, coherentes, claros y si los indicadores correspondían a cada dimensión, obteniendo resultados aplicables.

Instrumento 2:

Fue realizado por cinco jueces expertos, quienes determinaron si el nivel de concordancia era aceptable y si el instrumento era relevante.

3.7.3. Validez

De esta forma, ambos instrumentos fueron validados por criterio de cinco jueces expertos: 1 doctor y 4 magister, cuya valoración se establece en “aplicable” sin comentarios o correcciones específicas. Por lo cual, ambos instrumentos tuvieron óptimas evidencias de validez de contenido para la medición de las variables.

3.7.4. Confiabilidad

En la estimación de la fiabilidad, se empleó una muestra piloto compuesta por 14 enfermeros con características similares a la muestra diana, a partir de la cual se emplearon todas las unidades (100%) sin pérdidas de casos, en ese sentido, la aplicación del instrumento 1 y 2 conformada por 30 ítems cada uno se dio transversalmente mediante formularios electrónicos para garantizar similitud metodológica.

En ese sentido, se planteó la consistencia interna mediante el coeficiente α de Cronbach, acorde a la siguiente fórmula:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left(\frac{\sum_{i=1}^K \sigma_{Y_i}^2}{\sigma_X^2} \right)$$

En consideración a la formulación del coeficiente alfa de Cronbach, se establecieron los siguientes parámetros:

K: Número total de ítems o preguntas del instrumento

α : Alfa de Cronbach

$\sigma^2 Y_i$: Varianza del ítem i

$\sigma^2 X$: Varianza total del test

Para establecer los parámetros interpretativos se tuvieron en cuenta los valores de fiabilidad superiores a $\alpha=0.70$ para considerar una confiabilidad aceptable.

Por consiguiente, el alfa de Cronbach obtenido fue 0,941 para el instrumento de capacidades blandas, por lo tanto, se establece que es una fiabilidad aceptable para la medición de las capacidades blandas en la muestra de estudio evaluada. En contraparte, se halló un alfa de Cronbach equivalente 0,927 para el instrumento de vínculos interpersonales que resultó en un coeficiente aceptable para la medición de los vínculos interpersonales. De esta manera, ambos instrumentos que midan las dos variables de estudio son confiables para su utilización en el presente estudio.

3.8. Procesamiento y análisis de datos

El presente estudio estuvo planificado en varias etapas, con la finalidad de garantizar la organización, procesamiento y análisis adecuado de la información.

Los datos fueron recopilados por medio de 2 cuestionarios estructurados y fueron titulizados en el programa estadístico SPSS y se verificaron la consistencia de las respuestas identificando valores atípicos o inconsistencias que puedan dañar el estudio. Para la corroboración de la hipótesis, se utilizó la estadística inferencial. Dado que el diseño es correlacional, se aplicaron pruebas estadísticas, dependiendo de si los datos presentan una distribución normal o no. Estas pruebas permitieron determinar la fuerza y dirección de la relación entre las variables principales. Adicionalmente, para analizar las relaciones específicas entre las dimensiones de las variables, se emplearon análisis de correlación bivariado. Se ha

considerado relevante, evaluar el impacto de una variable sobre otra y explorar la magnitud de las relaciones encontradas.

El análisis fue acompañado de gráficos y tablas, lo que facilitó la interpretación de los resultados. Y estos fueron contrastados con las hipótesis planteadas en el estudio, esto se obtuvo mediante la Prueba Rho de Spearman.

3.9. Aspectos éticos

En relación a la aprobación ética, se estableció que la investigación fue revisada y aprobada por el Comité Institucional de Ética e Integridad Científica antes de su inicio, mientras que se cumplió estrictamente con las normativas éticas aplicables, tanto nacionales como internacionales.

Al respecto, el consentimiento informado se basó en que todos los participantes recibieron información clara y completa sobre los objetivos, procedimientos, riesgos y beneficios del estudio. Por lo tanto, se firmaron un documento de consentimiento antes de su participación, según el Procedimiento del CIEIC.

De acuerdo a la confidencialidad, la información recabada de los participantes fue gestionada de manera anónima o codificada y se garantizaron el almacenamiento seguro de la información, protegiendo su privacidad.

En lo que concierne a la selección de los participantes, la inclusión de individuos se realizó de forma justa, previniendo cualquier forma de discriminación o explotación.

En lo que respecta a la integridad científica, la recopilación y análisis de datos se llevó a cabo con estricta rigurosidad, certificando que los hallazgos presentados sean auténticos y veraces, y no se permitió el plagio, así como la falsificación o invención de información.

Finalmente, este trabajo, fue respaldado por el miembro de comité de ética documento que fue incorporado al informe (anexo 8), se obtuvo la autorización de la institución como respalda el documento anexado (anexo 7), finalmente se anexa también la ficha de consentimiento informado (anexo 6).

CAPÍTULO 4: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo de resultados

a. Tablas descriptivas generales

Se ha concretado el trabajo de campo de manera satisfactoria, por lo que en este apartado se presenta los resultados descriptivos de los datos analizados.

Tabla 1. Resumen de baremación de dimensión 1 de variable 1- trabajo en equipo

Baremo de dimensión 1 de variable 1: Trabajo en equipo				
	Escala	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válido	10-23	BAJO	12	9.0
	24-36	MEDIO	77	57.5
	37-50	ALTO	45	33.6
		Total	134	100.0

Fuente: Descripción obtenida de procesamiento en SPSS versión 25.

Al observar los niveles generales de la variable relacionada con las capacidades blandas (Tabla 1), se aprecia que el 9% de los encuestados se encuentra en un nivel bajo, el 57.5% en un nivel medio y el 33.6% en un nivel alto. Estos resultados muestran una tendencia hacia la concentración en la categoría media, lo que refleja un desarrollo aceptable pero aún incompleto de las habilidades sociales, comunicativas y de liderazgo. El hecho de que un tercio de la población ya alcanzó un nivel alto revela que existe un grupo con un dominio considerable de estas competencias, lo cual es alentador. Sin embargo, la mayoría todavía no alcanza este nivel, lo que sugiere que existe una oportunidad de crecimiento significativa.

Tabla 2. Baremación para niveles de dimensión 2 de variable 1- comunicación asertiva

Baremo de niveles de dimensión 2 variable 1 Comunicación asertiva				
	Escala	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válido	10-23	BAJO	10	7.5
	24-36	MEDIO	70	52.2
	37-50	ALTO	54	40.3
		Total	134	100.0

Fuente: Descripción obtenida de procesamiento en SPSS versión 25.

De acuerdo a la Tabla 2, cuando se analiza la segunda dimensión de esta misma variable, se observa que el 7.5% de los encuestados se ubica en un nivel bajo, el 52.2% en un nivel medio y el 40.3% en un nivel alto. Este resultado resulta más optimista, dado que la proporción en el nivel alto es mayor que en el análisis global. Se puede interpretar que en cuanto a la comunicación asertiva que los participantes demuestran un nivel más alto en el ámbito medio, dando información clave de los encuestados que reconocen la importancia de la comunicación asertiva. Este hallazgo evidencia que el grupo tiene fortalezas puntuales que, con estrategias adecuadas, podrían expandirse al resto de dimensiones.

Tabla 3. Resumen de baremación de dimensión 3 de variable 1- Liderazgo

Baremo de dimensión 3 de variable 1: Liderazgo				
	Escala	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válido	10-23	BAJO	10	7.5
	24-36	MEDIO	78	58.2
	37-50	ALTO	46	34.3
		Total	134	100.0

Fuente: Descripción obtenida de procesamiento en SPSS versión 25.

En relación a la Tabla 3, en la tercera dimensión de la variable, los datos reflejan que el 7.5% permanece en nivel bajo, el 58.2% en nivel medio y el 34.3% en nivel alto. El panorama es similar al visto en los resultados globales: la mayoría está en un punto intermedio, con un

grupo importante que ya sobresale en estas habilidades de liderazgo. Lo que este resultado transmite es un reflejo de como las personas cuentan con conocimiento sobre el liderazgo como tal, pero que aún tienen espacio para perfeccionar y sofisticar sus competencias.

Tabla 4. Resumen de baremación de dimensión 1 de variable 2- Inclusión

Baremo de dimensión 1 de variable 2: Inclusión				
	Escala	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válido	10-23	BAJO	8	6.0
	24-36	MEDIO	67	50.0
	37-50	ALTO	59	44.0
		Total	134	100.0

Fuente: Descripción obtenida de procesamiento en SPSS versión 25.

Como muestran la tabla 4, en cuanto a la primera dimensión Inclusión, los resultados muestran que un 6% de los encuestados presenta un nivel bajo, el 50% un nivel medio y el 44% un nivel alto. Esto implica que casi la mitad de la población encuestada demuestra vínculos sólidos en cuanto a la inclusión. Aunque el porcentaje en nivel bajo es pequeño, no deja de ser un indicador de que existe un sector que enfrenta dificultades para integrarse o mantener relaciones fluidas, lo cual no debe pasarse por alto.

Tabla 5. Resumen de baremación de dimensión 2 de variable 2- control

Baremo de dimensión 2 de variable 2: control				
	Escala	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válido	10-23	BAJO	6	4.5
	24-36	MEDIO	50	37.3
	37-50	ALTO	78	58.2
		Total	134	100.0

Fuente: Descripción obtenida de procesamiento en SPSS versión 25.

Tal como muestra la tabla 5, se muestran los resultados de la segunda dimensión de los vínculos interpersonales son incluso más favorables, pues el 58.2% de los participantes se

encuentra en un nivel alto, el 37.3% en un nivel medio y solo el 4.5% en un nivel bajo. Este hallazgo es clave sobre el control en los entrevistados, donde las relaciones interpersonales constituyen una fortaleza indiscutible del grupo estudiado. Los participantes no solo son capaces de relacionarse, sino que en su mayoría lo hacen de manera eficaz, construyendo lazos que facilitan el entendimiento y el trabajo colaborativo. Esta dimensión se erige como un eje positivo dentro de los resultados generales.

Tabla 6. Resumen de baremación de dimensión 3 de variable 2- Afecto

Baremo de dimensión 3 de variable 2: Afecto				
	Escala	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válido	10-23	BAJO	6	4.5
	24-36	MEDIO	73	54.5
	37-50	ALTO	55	41.0
		Total	134	100.0

Fuente: Descripción obtenida de procesamiento en SPSS versión 25.

Según la tabla anterior, se muestran los resultados sobre la tercera dimensión de los vínculos interpersonales muestra que el 4.5% de los encuestados se ubica en un nivel bajo, el 54.5% en un nivel medio y el 41% en un nivel alto. En este caso, predomina la categoría intermedia, aunque el porcentaje en nivel alto sigue siendo relevante. Lo que se desprende de estos resultados es una situación equilibrada, donde la mayoría mantiene vínculos funcionales y adecuados, pero todavía con margen para avanzar hacia relaciones más plenas, empáticas y enriquecedoras.

Tabla 7. Resumen de baremación para variable capacidades blandas

V1: Capacidades blandas			
Baremos	Escala	Frecuencia	Porcentajes
[30-70]	Bajo	11	8%
[71-110]	Medio	102	77%
[111-150]	Alto	20	15%

Fuente: Descripción obtenida de procesamiento en SPSS versión 25.

Sobre la tabla, al revisar los baremos globales de las variables, se observa que en el caso de las capacidades blandas el 8% de los encuestados se encuentra en nivel bajo, el 77% en nivel medio y el 15% en nivel alto. Este panorama confirma que la tendencia general es hacia un desarrollo moderado, donde la gran mayoría aún no ha alcanzado un nivel destacado. Si bien existe un grupo que sobresale, es claro que la mayoría de los encuestados se mantiene en una zona de confort que requiere intervenciones para estimular su crecimiento.

Tabla 8. Resumen de niveles de variable vínculos interpersonales

V2: Vínculos interpersonales			
Baremos	Escala	Frecuencia	Porcentajes
[30-70]	Bajo	5	4%
[71-110]	Medio	52	39%
[111-150]	Alto	77	57%
		134	100%

Fuente: Descripción obtenida de procesamiento en SPSS versión 25.

Se determina en base a la tabla anterior, donde los resultados globales de los vínculos interpersonales revelan una situación menos favorable. El 4% de los encuestados se percibe nivel bajo en este aspecto, el 39% medio y el 57% alto. A diferencia de las dimensiones, donde se observan porcentajes altos en categorías positivas, la visión global de los vínculos interpersonales resulta preocupante. Esto sugiere que, aunque existen fortalezas puntuales, la percepción general es que la capacidad de establecer y mantener relaciones interpersonales se encuentra debilitada. Entonces, esta discrepancia refleja una falta de coherencia entre el desempeño en ciertas situaciones concretas y la percepción general de las relaciones.

4.2. Prueba de hipótesis

Se hace necesario realizar una prueba de normalidad para los datos de las variables y dimensiones, que permitió determinar el tipo de prueba de hipótesis más adecuada para las pruebas de hipótesis.

De esta manera, se siguieron las pruebas de hipótesis de normalidad basada en nula y alternativa:

H0: La distribución de los datos de las variables a contrastar es normal

H1: La distribución de los datos de las variables a contrastar no es normal

Nivel de confianza: 95% (nivel de significancia = 0.05).

Tabla 9. Resumen de niveles de variable vínculos interpersonales

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
P1	,411	134	,000	,640	134	,000
D1_V1_P	,406	134	,000	,675	134	,000
D2_V1_P	,466	134	,000	,561	134	,000
D3_V1_P	,468	134	,000	,553	134	,000
D1_V2_P	,411	134	,000	,676	134	,000
D2_V2_P	,345	134	,000	,744	134	,000
D3_V2_P	,392	134	,000	,692	134	,000
V1_P	,463	134	,000	,569	134	,000
V2_P	,466	134	,000	,561	134	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Descripción obtenida de procesamiento en SPSS versión 25.

Las pruebas de normalidad realizadas mediante Kolmogorov-Smirnov que es aplicado a muestras superiores de 50, dado que el estudio cuenta con 134 encuestados se analizan los valores de significancia obtenidos.

Dichos valores de significancia bilateral resultaron menores a 0,05 que es margen de decisión ($p < 0.05$), lo que indica que los datos no siguen una distribución normal. Este hallazgo es relevante porque justifica la aplicación de pruebas no paramétricas, que se adaptan mejor a las características de la muestra. En términos prácticos, esto significa que se decide utilizar las pruebas de correlación de rho de Spearman, para las pruebas de hipótesis del estudio.

4.2.1. Prueba de Hipótesis general

Hipótesis nula: No existe relación estadísticamente significativa entre capacidades blandas y vínculos interpersonales en enfermeros de una sociedad científica, Lima, 2025.

Hipótesis alterna: Existe relación estadísticamente significativa entre capacidades blandas y vínculos interpersonales en enfermeros de una sociedad científica, Lima, 2025.

Nivel de significancia:

Nivel de significancia (α): 0.05

(Nivel estándar que indica un 5% de probabilidad de error tipo I)

Estadístico de prueba:

Tipo de prueba no paramétrica: correlación de Spearman (ρ).

Lectura del error Tabla o cuadro (si amerita):

Regla de decisión:

- Si $p < \alpha \rightarrow$ Rechazar H_0 (existe relación significativa)
- Si $p \geq \alpha \rightarrow$ No rechazar H_0 (no hay evidencia de relación)

Toma de decisión: De esta esta forma, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la alterna, confirmando la existencia de Existe relación estadísticamente significativa entre capacidades blandas y vínculos interpersonales en enfermeros de una sociedad científica, Lima, 2025.

Tabla 10. Pruebas de correlación para hipótesis general

Correlaciones				
			V1 P	V2 P
Rho de Spearman	V1_P	Coefficiente de correlación	1,000	,864**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	134	134
	V2_P	Coefficiente de correlación	,864**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	134	134

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

Fuente: Descripción obtenida de procesamiento en SPSS versión 25.

El análisis global entre las capacidades blandas (V1) y los vínculos interpersonales (V2) arrojó una correlación de 0.864, significativa al 0.000. Este valor confirma lo que ya sugerían las dimensiones: existe una relación muy fuerte entre ambas variables. En otras palabras, la calidad de los vínculos interpersonales de una persona depende en gran medida del desarrollo de sus capacidades blandas. Lo que los números reflejan aquí es una verdad ampliamente reconocida en contextos laborales, sociales y educativos: las habilidades blandas son la llave para relacionarnos mejor. Cuando una persona aprende a comunicarse, a manejar conflictos, a ser empática y colaborativa, no solo crece como individuo, sino que también transforma positivamente sus relaciones. Este resultado global nos recuerda que las capacidades blandas no son un accesorio, sino un factor esencial para la calidad de vida y el bienestar colectivo.

4.2.1. Prueba de hipótesis específica 01

Hipótesis nula: NO existe relación estadísticamente significativa entre capacidades blandas según dimensión trabajo en equipo y vínculos interpersonales en enfermeros.

Hipótesis alterna: Existe relación estadísticamente significativa entre capacidades blandas según dimensión trabajo en equipo y vínculos interpersonales en enfermeros.

Nivel de significancia:

Nivel de significancia (α): 0.05

(Nivel estándar que indica un 5% de probabilidad de error tipo I)

Estadístico de prueba:

Tipo de prueba no paramétrica: correlación de Spearman (ρ).

Lectura del error Tabla o cuadro (si amerita):

Regla de decisión:

- Si $p < \alpha \rightarrow$ Rechazar H_0 (existe relación significativa)
- Si $p \geq \alpha \rightarrow$ No rechazar H_0 (no hay evidencia de relación)

Toma de decisión: Por ende, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula, según estudio se asegura que existe estadísticamente significativa entre capacidades blandas según dimensión trabajo en equipo y vínculos interpersonales en enfermeros.

Tabla 11. Pruebas de correlación para hipótesis específica 01

		Correlaciones		
		D1 V1 P	V2 P	
Rho de Spearman	D1_V1_P	Coefficiente de correlación	1,000	,724**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	134	134

V2_P	Coefficiente de correlación	,724**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	134	134

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

Fuente: Descripción obtenida de procesamiento en SPSS versión 25.

El coeficiente de correlación entre la primera dimensión de las capacidades blandas (D1_V1) y los vínculos interpersonales (V2) fue de 0.724, con un nivel de significancia de 0.000. Este valor indica una relación fuerte y positiva: a mayor desarrollo en esta dimensión de las capacidades blandas, mejores son los vínculos interpersonales. Esto refleja que cuando una persona tiene un buen nivel en aspectos básicos de las habilidades blandas automáticamente construye relaciones más sólidas. Aunque no es una correlación perfecta, sí es lo suficientemente fuerte como para afirmar que esta dimensión cumple un rol relevante en la calidad de los vínculos. Dicho en simple: cuando alguien aprende a expresarse y escuchar, también mejora la forma en que se conecta con los demás.

4.2.3. Prueba de hipótesis específica 02

Hipótesis nula: NO relación estadísticamente significativa entre capacidades blandas según dimensión comunicación asertiva y vínculos interpersonales en enfermeros.

Hipótesis alterna: Existe relación estadísticamente significativa entre capacidades blandas según dimensión comunicación asertiva y vínculos interpersonales en enfermeros.

Nivel de significancia:

Nivel de significancia (α): 0.05

(Nivel estándar que indica un 5% de probabilidad de error tipo I)

Estadístico de prueba:

Tipo de prueba no paramétrica: correlación de Spearman (ρ).

Lectura del error Tabla o cuadro (si amerita):**Regla de decisión:**

- Si $p < \alpha \rightarrow$ Rechazar H_0 (existe relación significativa)
- Si $p \geq \alpha \rightarrow$ No rechazar H_0 (no hay evidencia de relación)

Toma de decisión: Por ende, se determina rechaza la hipótesis nula y se confirma la existencia de relación estadísticamente significativa entre capacidades blandas según dimensión comunicación asertiva y vínculos interpersonales en enfermeros.

Tabla 12. Pruebas de correlación para hipótesis específica 02

Correlaciones				
			D2 V1 P	V2 P
Rho de Spearman	D2_V1_P	Coefficiente de correlación	1,000	,810**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	134	134
	V2_P	Coefficiente de correlación	,810**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	134	134

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

Fuente: Descripción obtenida de procesamiento en SPSS versión 25.

En este caso, el coeficiente de Spearman alcanzó un 0.810, con significancia estadística de 0.000. Este valor es extraordinario, porque indica una relación prácticamente perfecta. Aquí hablamos de una dimensión de las capacidades blandas que impacta de forma directa en los

vínculos interpersonales, hasta el punto de que cuando una mejora, la otra mejora casi automáticamente. Por lo tanto, significa que esta dimensión actúa como un puente directo hacia las relaciones interpersonales. Un nivel tan alto de correlación nos dice que no se trata de una coincidencia ni de un efecto débil, sino de una relación determinante: desarrollar esta área específica de las habilidades blandas es casi garantía de construir mejores vínculos.

4.2.4. Prueba de hipótesis específica 03

Hipótesis nula: NO relación estadísticamente significativa entre capacidades blandas según dimensión liderazgo y vínculos interpersonales en enfermeros.

Hipótesis alterna: Existe relación estadísticamente significativa entre capacidades blandas según dimensión liderazgo y vínculos interpersonales en enfermeros.

Nivel de significancia:

Nivel de significancia (α): 0.05

(Nivel estándar que indica un 5% de probabilidad de error tipo I)

Estadístico de prueba:

Tipo de prueba no paramétrica: correlación de Spearman (ρ).

Lectura del error Tabla o cuadro (si amerita):

Regla de decisión:

- Si $p < \alpha \rightarrow$ Rechazar H_0 (existe relación significativa)
- Si $p \geq \alpha \rightarrow$ No rechazar H_0 (no hay evidencia de relación)

Toma de decisión: Por ende, según el estudio se rechaza una hipótesis nula y se acepta la hipótesis propuesta, se confirma una relación estadísticamente significativa entre capacidades blandas según dimensión liderazgo y vínculos interpersonales en enfermeros.

Tabla 13. Pruebas de correlación para hipótesis específica 03

Correlaciones				
			D3 V1 P	V2 P
Rho de Spearman	D3_V1_P	Coefficiente de correlación	1,000	,910**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	134	134
	V2_P	Coefficiente de correlación	,910**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	134	134

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

Fuente: Descripción obtenida de procesamiento en SPSS versión 25.

El resultado fue también de 0.910, con un nivel de significancia de 0.000. Que este valor se repita refuerza la solidez del hallazgo: otra dimensión de las capacidades blandas muestra una relación casi perfecta con los vínculos interpersonales. En lo cotidiano, esto significa que las personas que logran manejar de manera avanzada sus habilidades sociales experimentan un impacto directo en la calidad de sus relaciones. Aquí los datos hablan claro: la forma en que gestionamos estas capacidades determina casi por completo el tipo de vínculos que somos capaces de mantener. No se trata de un efecto leve, sino de una correspondencia total entre ambas variables.

4.3. Discusión de resultados

Al completarse los resultados, se determina congruencia en función a cada objetivo, lo cual exige su discusión con antecedentes del estudio. Se toma información distintiva propia del estudio, que contempló un total de 134 casos válidos, lo que representa el 100% de la muestra

inicial, sin exclusiones. cuyo valor alcanzó 0.941y 0 ,927 para el total de 30 ítems pertenecientes en cada instrumento utilizados.

Para el objetivo general: En cuanto a dimensiones de vínculos interpersonales, en cuanto a comunicación asertiva los resultados muestran que un 6% de los encuestados presenta un nivel bajo, el 50% un nivel medio y el 44% un nivel alto. En cuanto a inclusión, el 58.2% de los participantes se encuentra en un nivel alto, el 37.3% en un nivel medio y solo el 4.5% en un nivel bajo. Y finalmente en cuanto a control, se muestra que el 4.5% de los encuestados se ubica en un nivel bajo, el 54.5% en un nivel medio y el 41% en un nivel alto.

Al revisar los baremos globales de las variables, se observa que en el caso de las capacidades blandas el 8% de los encuestados se encuentra en nivel bajo, el 77% en nivel medio y el 15% en nivel alto. Este panorama confirma que la tendencia general es hacia un desarrollo moderado. Por otro lado, los resultados globales de los vínculos interpersonales revelan una situación menos favorable. El 4% de los encuestados se percibe nivel alto en este aspecto, el 39% medio y el 57% alto. En cuanto a la correlación entre las capacidades blandas (V1) y los vínculos interpersonales (V2) arrojó una correlación de 0.864, significativa al 0.000. Este valor confirma lo que ya sugerían las dimensiones: existe una relación muy fuerte entre ambas variables. Estos resultados coinciden con Lee y Kim (11) quienes encontraron una relación significativa entre habilidades blandas y satisfacción laboral. También señalaron lo mismo Patel y Singh (12) que encontraron una relación significativa entre habilidades emocionales y estrés laboral en enfermeros. De la misma forma, García y Martínez (13) mostraron una relación positiva significativa entre las habilidades blandas y satisfacción laboral en enfermeros. También apoya en la misma línea, Kang y Yang (14) que mostraron hallazgos revelaron que tanto el trabajo en equipo como la comunicación presentaron correlaciones significativas y positivas con la seguridad del paciente ($p < 0,01$), explicando conjuntamente el 42,3 % de la

variabilidad en las prácticas seguras. Las conclusiones señalaron que fomentar estas competencias mejora la coordinación interdisciplinaria y reduce los eventos adversos en cirugías.

Para el **objetivo específico 01**, se observó que se aprecia que el 9% de los encuestados se encuentra en un nivel bajo, el 57.5% en un nivel medio y el 33.6% en un nivel alto. El coeficiente de correlación entre la primera dimensión de las capacidades blandas (D1_V1) y los vínculos interpersonales (V2) fue de 0.724, con un nivel de significancia de 0.000. asegurando la existencia de relación.

Estos resultados guían y sostiene lo indicado por Morocho (15) mostraron con una significancia de 0,005 y los Pseudo R2 de Cox y Snell y de Nagelkerke fue de 0,138 o 13.8% de la variabilidad del desempeño laboral y los resultados descriptivos evidenciaron niveles regulares (58,5%), buenos (38,4%) y malos (3,1%) de habilidades blandas; mientras que para desempeño laboral fue alto (84,6%) y regular (15,4%); las dimensiones que mostraron mayor probabilidad de ocurrencia con significancia < 0.05 fueron orientación de resultados y relaciones interpersonales, mientras que responsabilidad no mostró una influencia significativa. Que también coincidiría con Meneses de la Rivet (16) revelaron que el 68% de los participantes presentaba un nivel alto de comunicación efectiva y que existía una correlación positiva significativa con el trabajo en equipo ($r = 0.741$; $p < 0.001$). Asimismo, se evidenció que la comunicación asertiva y la colaboración inciden directamente en la mejora de la atención y en la reducción de conflictos laborales.

Para el **objetivo específico 02**, se determinó que el 7.5% de los encuestados se ubica en un nivel bajo, el 52.2% en un nivel medio y el 40.3% en un nivel alto. Este resultado resulta más optimista, dado que la proporción en el nivel alto es mayor que en el análisis global. Además, el coeficiente de Spearman alcanzó un 0.810, con significancia estadística de 0.000. Este valor

es extraordinario, porque indica una relación prácticamente perfecta. Estos resultados están conectados en lo indicado por Rodríguez (17) que refiere que el desempeño laboral depende del 76.7% de las habilidades blandas, el nivel de significancia es de $p=0.000$, se rechaza la hipótesis nula. También lo sostenido por Flores (18) que obtuvo una relación entre las variables al obtener un Rho de Spearman de 0.857 por lo que se infiere que hay una relación alta. El 45% de la muestra presenta habilidades blandas, así mismo existe una correlación directa con el desempeño laboral con un coeficiente Rho de Spearman de 0,279 y una significancia de 0,003.

Para el **objetivo específico 03**, se determinaron los datos reflejan que el 7.5% permanece en nivel bajo, el 58.2% en nivel medio y el 34.3% en nivel alto. Además, el resultado fue también de 0.910, con un nivel de significancia de 0.000. Que este valor se repita refuerza la solidez del hallazgo: otra dimensión de las capacidades blandas muestra una relación casi perfecta con los vínculos interpersonales. Apaza (19) Resultado: Se evidencia una correlación moderada positiva entre ambas variables, se utilizó la prueba de Spearman donde $p = 0.027$. Se apoya en lo indicado por Rojas (20) Resultados: demostraron que se encontró una relación inversa significativa entre el desgaste laboral y habilidades blandas, con significancia estadística de $p \leq 0,000$. Asimismo, existe relación significativa entre las habilidades blandas y las dimensiones del desgaste laboral como agotamiento emocional ($p \leq 0,000$), despersonalización ($p \leq 0,000$), realización personal ($p \leq 0,000$).

CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

Primero: Se comprobó la existencia de una correlación significativa y positiva ($\rho=0.724$; $p<0.001$) entre las capacidades blandas y los vínculos interpersonales en los enfermeros de una Sociedad Científica de Lima, durante el periodo 2025. Este resultado confirma que el fortalecimiento de las competencias socioemocionales como la comunicación, la empatía y la cooperación, influyen directamente en la calidad de las relaciones interpersonales dentro del entorno quirúrgico, favoreciendo un desempeño colaborativo y seguro en la atención al paciente.

Segundo: En el primer objetivo específico, la dimensión trabajo en equipo mostró una correlación positiva significativa ($\rho=0.810$; $p<0.001$) con los vínculos interpersonales. Este hallazgo indica que la interacción coordinada y la cooperación entre los profesionales de enfermería son elementos clave para mantener relaciones laborales efectivas, especialmente en contextos asistenciales donde la precisión, la sincronización y la confianza mutua resultan determinantes para la seguridad del paciente y la eficiencia del servicio.

Tercera. Respecto al segundo objetivo específico, la comunicación asertiva alcanzó una correlación alta ($\rho=0.910$; $p<0.001$) con los vínculos interpersonales. Esto permite concluir que la capacidad del personal de enfermería para expresar opiniones, coordinar procedimientos y transmitir información con claridad y respeto fortalece el entendimiento y la cohesión dentro del equipo de trabajo, promoviendo relaciones interpersonales estables y funcionales.

Cuarta: En el tercer objetivo específico, el liderazgo presentó también una correlación significativa ($\rho=0.910$; $p<0.001$) con los vínculos interpersonales. Este resultado evidencia que la presencia de líderes con habilidades blandas desarrolladas como capaces de influir

positivamente, orientar al grupo y fomentar la confianza, contribuye a mejorar la dinámica relacional y el clima laboral.

5.2 Recomendaciones

Primera: Dado que se encontró una correlación significativa y positiva de $\rho=0.724$ ($p<0.001$) entre las capacidades blandas y los vínculos interpersonales, se recomienda a los miembros del consejo directivo de la Sociedad Científica de Lima implementar programas de fortalecimiento de competencias socioemocionales, especialmente en comunicación empática y manejo de relaciones interpersonales. Esta acción es prioritaria porque la fuerza de la correlación indica una relación directa entre la mejora de las capacidades blandas y el fortalecimiento del trabajo en equipo, siendo factible su aplicación mediante capacitaciones breves o talleres internos adaptados a los turnos asistenciales.

Segunda: Considerando que el trabajo en equipo presentó una correlación alta ($\rho=0.810$; $p<0.001$) con los vínculos interpersonales, se recomienda a la comisión de recursos humanos de la Sociedad Científica de Lima consolidar estrategias de trabajo colaborativo, tales como reuniones periódicas diferentes de las asambleas generales que se encuentren dirigidas a la revisión conjunta de casos y capacitación en habilidades blandas. La fuerza del resultado (ρ alto) demuestra que las interacciones coordinadas fortalecen la relación interpersonal y la eficiencia del servicio, siendo viable su ejecución con los recursos humanos ya existentes.

Tercera: En virtud de la correlación muy alta ($\rho=0.910$; $p<0.001$) entre comunicación asertiva y vínculos interpersonales, se recomienda a la comisión de capacitación y formación de la Sociedad Científica de Lima desarrollar espacios formativos en comunicación efectiva entre equipos, enfatizando la expresión respetuosa, la retroalimentación constructiva y la escucha

activa durante sesiones de asamblea y establecer comunicación directa con los miembros de la sociedad a través de canales de difusión en whatsapp. Este resultado evidencia que la asertividad es un componente crítico para la cohesión entre los miembros de la sociedad; por tanto, su fortalecimiento contribuirá a la fluidez de la información y la seguridad en la formación profesional.

Cuarta: Dado que el liderazgo mostró también una correlación muy alta ($\rho=0.910$; $p<0.001$) con los vínculos interpersonales, se recomienda a la Sociedad Científica de Lima, durante el periodo 2025 promover el liderazgo transformacional en los enfermeros con cargos de coordinación o supervisión de las distintas comisiones que lo componen. Este tipo de liderazgo basado en la motivación, la influencia positiva y el acompañamiento profesional, potencia la confianza y el compromiso de los miembros. La magnitud del resultado justifica su priorización dentro de la gestión hospitalaria y es factible mediante procesos de mentoría o formación interna.

REFERENCIAS

1. Efthymiou, I. P. The importance of soft skills in healthcare; The impact of communication, empathy, and teamwork on doctor-nurse interactions. *Int Case Stud* [Internet]. 2024;13(11). Disponible en: <https://www.researchgate.net/publication/38654680>. The Importance of Soft Skills
2. Benites Revollo, L. Clima organizacional y calidad de atención de enfermería de un hospital nacional Lima, 2023. [Internet]. Universidad Norbert Wiener; 2024 [citado: 2025, agosto]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.13053/10691>
3. Ruiz-Fernández MD, Pérez-García E, Ortega-Galán ÁM. Quality of life in nursing professionals: Burnout, fatigue, and compassion satisfaction. *Int J Environ Res Public Health*. 2020;17(4):1-14. doi:10.3390/ijerph17041253.
4. Organización Mundial de la Salud. Seguridad del paciente: acción mundial en pro de la seguridad del paciente [Internet]. Ginebra: OMS; 2021 [Citado 8 de agosto 2025]. Disponible en: <https://www.who.int>
5. World Health Organization. Patient safety: Global action on patient safety. Geneva: WHO Press; 2021. Disponible en: <https://www.who.int>
6. Diaz Calderón R. Análisis de las habilidades blandas en el personal de enfermería de un hospital público en México [tesis de maestría]. Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México; 2022.
7. Ibargüen Cruz C. Habilidades blandas. *Rev Virtual La República*. Grupo Kantar. Colombia; 2022. Disponible en: <https://www.larepublica.co/analisis/carolina-ibarguen-giraldo2581108/habilidades-blandas-3342532>
8. Ministerio de Salud del Perú: Informe anual sobre recursos humanos en salud. Lima: MINSA; 2021. Disponible en: <https://www.minsa.gob.pe>

9. Instituto Nacional de Estadística e Informática. Encuesta Nacional sobre Satisfacción del Usuario de Servicios de Salud. Lima: INEI; 2022. Disponible en:
<https://www.inei.gob.pe>
10. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Estudio sobre habilidades blandas en profesionales de enfermería en hospitales de Lima Metropolitana. [Tesis de Maestría] Lima: UNMSM; 2023.
11. Lee J, Kim Relación entre habilidades blandas y satisfacción laboral en enfermeros de hospitales universitarios. J. Nurs manag. 2022;30 (3): 123 – 130. Doi:
10.1016/j.outlook.2020.09.004.
12. Patel S, Singh R. Relación entre habilidades emocionales y estrés laboral en enfermeros de hospitales privados. J Clin Nurs. 2023; 32 (5-6): 789-796.
13. García M, Martínez J. Impacto de la comunicación efectiva en la atención de enfermería. Enferm Clin. 2020; 30(2):67- 74.
14. Kang MJ, Yang NY. Influence of Teamwork, and Communication on Patient Safety Management Activities among Nurses and Doctors in Operating Room. Asia Pac J Converg Res Interchange. 2023. <https://doi.org/10.47116/apjcri.2023.10.35>
15. Morocho Illescas AR. Habilidades blandas en el desempeño laboral del personal de salud del Hospital Basico de Catacocha, Loja, Ecuador 2022 [Tesis de Maestría]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2023. Disponible en:
<https://hsl.handle.net/20.500.12692/110940>
16. Meneses-La-Riva ME, Fernández-Bedoya VH, Suyo-Vega JA, Ocupa-Cabrera HG, Grijalva-Salazar RV, Ocupa-Meneses GD. Enhancing Healthcare Efficiency: The Relationship Between Effective Communication and Teamwork Among Nurses in Peru.

Nurs Rep. 2025;15(2):59. doi:10.3390/nursrep15020059. Disponible en:
<https://doi.org/10.3390/nursrep15020059>

17. Rodríguez Villacorta ER. Habilidades blandas en el desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital III-1, Lima – 2022 [Tesis de maestría]. Lima: Universidad César Vallejo; 2023. Disponible en:

<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/108528/Rodriguez>

18. Flores Piscoche MC. Habilidades blandas y desempeño laboral en el personal de enfermería de un hospital público de Chimbote, 2023 [Tesis de maestría]. Chimbote: Universidad César Vallejo; 2023. Disponible en:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/125501/Flores_PMC-SD.pdf

19. Apaza S, Ccente M. Relaciones interpersonales y desempeño laboral en profesionales de enfermería quirúrgica, Cuzco- 2023[Internet]. Cusco: Universidad Cesar Vallejo; 2023 [citado 2025 ago 11]. Disponible en:

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/126940>

20. Rojas Chiara E. Desgaste laboral y habilidades blandas de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia. Hospital Marino Molina SCIPPA, Lima, 2024 [Tesis de maestría]. Lima: Universidad Nacional del Callao; 2024. Disponible en:

<https://hdl.handle.net/20.500.1295/9418>

21. Goleman D. Inteligencia Emocional. Editorial Kairos; 2010.

http://www.cutonala.udg.mx/sites/default/files/adjuntos/inteligencia_emocional_daniel_goleman.pdf

22. Mayer JD, Caruso DR, Salovey P. The ability model of emotional intelligence: Principles and updates. *Emot Rev* [Internet]. 2020;8(4):290–300. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1177/1754073916639667>
23. Goleman D. *Inteligencia emocional* [Internet]. Barcelona: Kairós; 1996 [citado 2025 ene 17]. Disponible en: http://www.cutonala.udg.mx/sites/default/files/adjuntos/inteligencia_emocional_daniel_goleman.pdf
24. Goleman D. *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. New York: Bantam Books; 1995.
25. Watson JB. Psychology as the behaviorist views it. *Psychol Rev*. 1913. Disponible en: https://pure.mpg.de/rest/items/item_2404108_2/component/file_2404107/content
26. Watson JB. *Behavior: An introduction to comparative psychology*. New York: Henry Holt; 1914. Disponible en: https://pure.mpg.de/rest/items/item_2404112_2/component/file_2404111/content
27. Soler L, Aladren L, Díaz O, Escolano T, Rodríguez A. *Inteligencia emocional, bienestar y resiliencia: experiencias profesionales e investigaciones*. Zaragoza: Editorial San Jorge; 2020.
28. Sotelo Alcantar J, Abellon Duran J, Celdran Quesada A, Manzanares Marroquin J, Salguero Menendez B. La importancia de la escucha activa en la intervención enfermera. *Rev Enferm Glob* [Internet]. 2021;13(34):276-292 [citado 2025 Ene 13]. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412014000200013&lng=es.
29. Buss Thielen M, Leopardi M, Coelho Amestoy S, Oliveira Arriera J. Formación de habilidades blandas y vínculos profesionales para el trabajo en equipo en enfermería.

- Rev Enferm Glob. 2020;9(20). Disponible en:
http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412010000300013&lng=es.
30. Katzenbach JR, Smith DK. The wisdom of teams: Creating the high – performance organization. Boston: Harvard Business School Press; 1993.
31. Wheelan SA. Creating effective teams: A guide for members and leaders. Thousand Oaks, CA: Sage Publications; 2020.
32. Spitzberg BH, Cupach WR. Interpersonal communication competence. 2nd ed. Oxford: Oxford University Press; 2021. Disponible en:
https://books.google.com.pe/books/about/Interpersonal_Communication_Competence.html?id=kct9AAAAMAAJ&redir_esc=y
33. Alberti RE, Emmons ML. You perfect right: A guide to assertive behavior. San Luis Obispo, CA: Impact Publishers; 1978.
34. Riso, W. (2006). Cuestion de dignidad: Aprende a decir no y a defender tus derechos. Editorial Norma.
35. Bass BM, Riggio RE. Transformational leadership. 2nd ed. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates; 2006.<https://doi.org/10.1241/88>
36. Subiela Alcantar J, Abellón Durand J, Celdrán Quesada A, Manzanares Marroquin J, Satorres Melendez B. La importancia de la escucha activa en la intervención enfermera. Rev Enferm Glob [Internet]. 2021;13(34):276-292 [citado 2025 Ene 13]. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412014000200013&lng=es.
37. Spitzberg BH, Cupach WR. Interpersonal communication competence. 2nd ed. Oxford: Oxford University Press; 2021. Disponible en:

https://books.google.com.pe/books/about/Interpersonal_Communication_Competence.html?id=kct9AAAAMAAJ&redir_esc=y

38. De La Ossa VJ. Habilidades blandas y ciencia. Rev Colomb Cienc Anim. 2022;14(1):01. Epub 2022 Nov 2. Disponible en:
<https://doi.org/10.24188/recia.v14.n1.2022.945>.
39. Sosa Quiroz R. Aprender soft skills, las habilidades del futuro. Forbes [Internet]. 2020 Mar 20 [citado 2025 Ene 13]. Disponible en: <https://www.forbes.com.mx/aprender-soft-skills-las-habilidades-del-futuro/>.
40. López López ML, Lozano MC. Las habilidades blandas y su influencia en la construcción del aprendizaje significativo. Ciencia Latina [Internet]. 2021 Nov 26 [citado 2025 Ene 13];5(6):10828-37. Disponible en:
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1129>.
41. Ramírez Vidal IA, Menendez- Menendez C; Pelegrin- Menendez. Relaciones interpersonales entre la enfermería y el paciente. Enferm Univ. 2021;11(13):134-43. Disponible en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-13202018000100001
42. López Cruz CME, Vargas Gallegos RL. La comunicación interpersonal en la relación enfermera-paciente. Rev Enferm IMSS. 2022;10(2):93-102.
43. Sosa Quiroz R. Aprender soft skills, las habilidades del futuro. Forbes [Internet]. 2020 Mar 20 [citado 2025 Ene 13]. Disponible en: <https://www.forbes.com.mx/aprender-soft-skills-las-habilidades-del-futuro/>.
44. Ramírez Villalva P, Müggenburg Mustelier C. Relaciones personales entre la enfermera y el paciente. Enferm Univ. 2020;12(13):134-43. Disponible en:

- <https://revistaenfermeria.unam.mx/ojs/index.php/enfermeriauniversitaria/article/view/132>.
45. Schutz WC: FIRO: A three – dimensional theory of interpersonal behavior. New York:Rinehart; 1958.
46. Backman, C. A brief summary of FIRO theory. San Francisco: Science & Behavior International, Inc.; 1969. https://www.thesweden.se/files/FIRO-a_brief_summary_of_firo_theory.pdf
47. Hernández R., Mendoza C. Metodología de la Investigación: Ruta cuantitativa, cualitativa y mixta (1era edición). In. México: Mc Graw Hill; 2018. 148 – 151 pp.
48. Hernandez R., Fernandez C., Baptista P. Metodología de la investigación (6ta edición ed.). In. Mexico: Mc Graw Hill; 2016. 122 - 124 pp.
49. Ñaupas H., Mejía E. Novoa E. y Villagómez A. Metodología de la investigación científica y la elaboración de tesis. 3era edición. Perú. 2013 [citado el 02 de febrero 2025]
50. Hernández R., Fernández C., Baptista P. Metodología de la investigación [Internet]. 3º Edición. México: Mc Graw Hill; 2010 [citado el 20 de enero de 2025]. 656 p.
Disponible en:
https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf
51. Pérez Castaños S, Santamaría S. La investigación cuantitativa. En 2023 [citado el 8 de octubre de 2024]. p. 121–96. Disponible en:
https://www.researchgate.net/publication/370658808_La_investigacion_cuantitativa
52. Díaz Mendoza CP. Habilidades blandas y relaciones interpersonales en los enfermeros de centro quirúrgico de un hospital nacional, Lima, 2021 [Tesis para optar al grado de

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Lima (Perú): Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96083/Diaz_MCP-SD.pdf?sequence=4

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Capacidades Blandas y Vínculos Interpersonales en enfermeros de una Sociedad Científica, Lima,

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
¿Cuál es la relación entre capacidades blandas y vínculos interpersonales en enfermeros de una sociedad científica, Lima, 2025?	Determinar la relación que existe entre capacidades blandas y vínculos interpersonales en enfermeros de una sociedad científica.	<p>H_i: Existe relación estadísticamente significativa entre capacidades blandas y vínculos interpersonales en enfermeros de una sociedad científica, Lima, 2025.</p> <p>H₀: No existe relación estadísticamente significativa entre capacidades blandas y vínculos interpersonales en enfermeros de una sociedad científica, Lima, 2025</p>	Capacidades blandas	<p>Trabajo en equipo</p> <p>Comunicación asertiva</p> <p>Liderazgo</p>	<p>- Capacidad de colaboración en tareas grupales.</p> <p>- Resolución de conflictos en equipo.</p> <p>- Habilidad para expresar ideas de manera clara.</p> <p>- Escucha activa y retroalimentación efectiva.</p> <p>- Capacidad de influir positivamente en el grupo.</p> <p>- Toma de decisiones en contextos de liderazgo.</p>	<p>Método de la investigación: Hipotético - deductivo, Enfoque de la investigación: Cuantitativo</p> <p>Tipo de investigación: Aplicada</p> <p>Diseño de la investigación: No experimental,</p> <p>Población: Constituida por 204 enfermeros</p> <p>Muestra: 134 enfermeras</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>La técnica que se usará será la encuesta mismas condiciones (50).</p> <p>Instrumento 1. Capacidades Blandas.</p> <p>Cuestionario tomado de Diaz, Mendoza (51). Compuesto por 30.</p> <p>Procesamiento y análisis de datos</p> <p>El presente estudio estuvo planificado en varias etapas, con la finalidad de garantizar la organización, procesamiento y análisis adecuado de la información principales.</p> <p>Consentimiento informado: Todos los participantes recibieron información clara y completa</p>
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Vínculos interpersonales	Inclusión	- Participación activa en actividades grupales.	
<p>1) ¿Cuál es la relación que existe entre las capacidades blandas según dimensión trabajo en equipo y vínculos interpersonales en enfermeros de una sociedad científica?</p> <p>2) ¿Cuál es la relación que existe entre las capacidades blandas según dimensión comunicación asertiva y vínculos interpersonales en enfermeros de una sociedad científica?</p> <p>3) ¿Cuál es la relación que existe entre las capacidades blandas según dimensión liderazgo y vínculos interpersonales en enfermeros de una sociedad científica?</p>	<p>1) 1. Describir la relación que existe entre las capacidades blandas según dimensión trabajo en equipo y vínculos interpersonales en enfermeros de una sociedad científica.</p> <p>2) 2. Describir la relación que existe entre las capacidades blandas según dimensión comunicación asertiva y vínculos interpersonales en enfermeros de una sociedad científica.</p> <p>3) 3. Describir la relación que existe entre las capacidades blandas según dimensión liderazgo y vínculos interpersonales en enfermeros de una sociedad científica.</p>	<p>1) Existe relación estadísticamente significativa entre capacidades blandas según dimensión trabajo en equipo y vínculos interpersonales en enfermeros de una sociedad científica.</p> <p>2) Existe relación estadísticamente significativa entre capacidades blandas según dimensión comunicación asertiva y vínculos interpersonales en enfermeros de una sociedad científica.</p> <p>3) Existe relación estadísticamente significativa entre capacidades blandas según dimensión liderazgo y vínculos interpersonales en enfermeros de una sociedad científica.</p>	Control	- Ejercicio de autoridad en interacciones grupales.		
				Afecto	- Percepción de respeto mutuo en relaciones laborales.	
					- Empatía hacia colegas en el entorno profesional.	
					- Expresión de apoyo emocional hacia los compañeros.	

Fichas técnicas de los instrumentos

Ficha técnica de instrumentos 01:

Datos Generales:

Título del instrumento: Cuestionario habilidades blandas

Autor(es): Cyntia Pamela Diaz Mendoza

Año de elaboración: 2022.

Tipo de instrumento: Cuestionario

Información Conceptual y Metodológica:

Objetivo principal: Sobre habilidades blandas

Población y Muestra: Población de 102 enfermeros de centro quirúrgico se obtuvo una muestra de 86 enfermeros.

Área de estudio o disciplina: Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

Características Técnicas:

Composición: Habilidades blandas, Dimensión 1: Trabajo en equipo. Dimensión 2: Comunicación asertiva. Dimensión 3: Liderazgo.

Escalas de medición: Ordinal: 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre

Confiabilidad: La prueba estadística de fiabilidad mediante el alfa de Cronbach para la variable habilidades blandas es de 0.990 , por lo tanto tuvo una confiabilidad excelente.

Validez: instrumento validado por medio de tres expertos, en la especialidad de magister en salud pública y gestión sanitaria; magister en administración y gerencia de los servicios de la salud; magíster en salud publica con mención en gestión hospitalaria, contando con conclusión de instrumento aplicable.

Aplicación y Administración:

Forma de administración: de manera presencial, anónimo y confidencial, se le solicita responder con veracidad y de manera objetiva.

Tiempo estimado de aplicación: aproximando de 30 minutos

Ficha técnica de instrumentos 02:

Datos Generales:

Título del instrumento: Cuestionario Relaciones interpersonales

Autor(es): Cytia Pamela Diaz Mendoza

Año de elaboración: 2022.

Tipo de instrumento: Cuestionario

Información Conceptual y Metodológica:

Objetivo principal: Sobre Relaciones interpersonales

Población y Muestra: Población de 102 enfermeros de centro quirúrgico se obtuvo una muestra de 86 enfermeros.

Área de estudio o disciplina: Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

Características Técnicas:

Composición: Variable dependiente Relaciones interpersonales, Dimensión 1: Inclusión
Dimensión 2: Control, Dimensión 3: Afecto

Escalas de medición: Ordinal: 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre

Confiabilidad: La prueba estadística de fiabilidad mediante el alfa de Cronbach para la variable relaciones interpersonales es de 0.924 por lo tanto el instrumento tuvo una confiabilidad excelente.

Validez: instrumento validado por medio de tres expertos, en la especialidad de magister en salud pública y gestión sanitaria; magister en administración y gerencia de los servicios de la salud; magíster en salud pública con mención en gestión hospitalaria, contando con conclusión de instrumento aplicable.

Aplicación y Administración:

Forma de administración: de manera presencial, anónimo y confidencial, se le solicita responder con veracidad y de manera objetiva.

Tiempo estimado de aplicación: aproximando de 30 minutos

Anexo 2: Instrumentos

Estimado profesional de enfermería:

Mi nombre es Carla Jhonston Mantilla, egresada de la maestría en Gestión en Salud de la escuela de posgrado de la Universidad Privada Norbert Wiener, la cual solicita su participación a través del llenado del siguiente cuestionario para optar el grado de Maestra en Gestión en Salud. Su intervención en este estudio será voluntaria y anónima, y sus respuestas acerca de la variable, capacidades blandas, contiene 10 preguntas relacionadas a la dimensión trabajo en equipo, 10 preguntas relacionadas a la dimensión comunicación asertiva y 10 preguntas relacionadas a la dimensión liderazgo, que serán tratadas de manera confidencial y serán utilizadas en esta investigación.

Si desea participar de la investigación, le solicito firmar la sección de formato de consentimiento informado que le ha sido entregado en este momento. Recuerde que no existen respuestas buenas ni malas y debe responder con total honestidad.

Escala de Likert:

1.	2	3.	4	5
Nunca.	Casi nunca.	A veces.	Casi siempre.	Siempre.

Ítems	Enunciados	Valoración				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Trabajo en equipo						
1.	Realizamos actividades en donde todos nos involucramos.					
2.	Llegamos a acuerdos en nuestras reuniones.					
3.	Solucionamos los problemas en conjunto.					
4.	Asumimos con compromiso nuestras labores cotidianas.					
5.	Complementamos nuestros conocimientos con el de los demás.					
6.	Alcanzamos objetivos comunes y específicos.					
7.	Fomentamos la comunicación y participación.					
8.	Logramos resultados deseados apoyándonos.					
9.	Mejoramos nuestro desempeño y calidad de trabajo juntos.					
10.	Satisfacemos nuestras necesidades científicas fundamentales.					
Dimensión 2: Comunicación asertiva						
11.	Escucho con respeto las ideas de mis compañeros.					
12.	Evito tener conflictos debido a mi manera de expresarme.					
13.	Gestiono adecuadamente mis emociones frente a los demás.					
14.	Reconozco cuando mis mensajes no han sido claros.					
15.	Expreso mis sentimientos positivos y negativos con facilidad.					
16.	Doy a conocer mis desacuerdos sin agresividad.					

17.	Acepto mis errores sin sentirme ni hacer sentir culpable a los demás.						
18.	Tomo decisiones de forma alturada y calmada.						
19.	Tengo predisposición para relacionarme con los demás.						
20.	Expreso directamente mis opiniones sin hostilidad.						
Dimensión 3: Liderazgo							
21.	Motivo a mis compañeros para que logren sus metas personales.						
22.	Propongo cambios para mejorar nuestra labor.						
23.	Muestro actitud optimista independientemente de las circunstancias.						
24.	Socializo con mis compañeros con facilidad.						
25.	Busco constantemente lograr objetivos.						
26.	Hallo oportunidades en situaciones difíciles.						
27.	Demuestro habilidades resolutivas ante imprevistos.						
28.	Priorizo mi desarrollo personal y el de los demás.						
29.	Confío en las habilidades y capacidades de los demás.						
30.	Tengo iniciativa propia y desarrollo ideas innovadoras.						

Se agradece su participación.

Cuestionario Vínculos interpersonales

Estimado profesional de enfermería:

Mi nombre es Carla Jhonston Mantilla, egresada de la maestría en Gestión en Salud de la escuela de posgrado de la Universidad Privada Norbert Wiener, la cual solicita su participación a través del llenado del siguiente cuestionario para optar el grado de Maestra en Gestión en Salud. Su intervención en este estudio será voluntaria y anónima, y sus respuestas acerca de la variable, vínculos interpersonales, contiene 10 preguntas relacionadas a la dimensión inclusión, 10 preguntas relacionadas a la dimensión control y 10 preguntas relacionadas a la dimensión afecto, que serán tratadas de manera confidencial y serán utilizadas en esta investigación.

Si desea participar de la investigación, le solicito firmar la sección de formato de consentimiento informado que le ha sido entregado en este momento. Recuerde que no existen respuestas buenas ni malas y debe responder con total honestidad.

Escala de Likert:

1.	2	3	4	5
Nunca.	Casi nunca.	A veces.	Casi siempre.	Siempre.

Dimensión 1: Inclusión

Dimensión 2: Control

Dimensión 3: Afecto

Ítems	Enunciados	Valoración				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Inclusión						
1.	Tengo sentimientos de empatía hacia mis compañeros.					
2.	Muestro interés por integrarme en el equipo.					
3.	Participó de las actividades sociales.					
4.	Socializo y me adapto a las diferentes situaciones.					
5.	Llegó a acuerdos mutuos de manera voluntaria.					
6.	Siento confianza al hablar y al escuchar a los demás.					
7.	Tengo capacidad de comunicación con los demás.					
8.	Fomento constantemente el desarrollo de mis habilidades sociales.					
9.	Valoro el compañerismo de mi equipo.					
10.	Ofrezco feedback y elogios constantes a mi equipo.					
Dimensión 2: Control						
11.	Cumplo mis tareas sin necesidad de supervisión.					
12.	Tengo facilidad para comprometerme en las actividades designadas.					
13.	Tomo control de mis emociones ante situaciones retantes.					

14.	Manejo adecuadamente mis sentimientos ante situaciones de estrés.						
15.	Recibo reconocimiento por mis logros.						
16.	Reconozco y valido los logros de los demás.						
17.	Puedo desarrollar mis capacidades personales y técnicas.						
18.	Tengo autonomía para tomar decisiones.						
19.	Tengo acceso a tareas específicas y generales.						
20.	Percibo que se aplican medidas correctivas y se establecen estándares.						
Dimensión 3: Afecto							
21.	Siento satisfacción profesional cuando logramos objetivos.						
22.	Tengo capacidad de empatía y escucha.						
23.	Recibo trato cordial de mis compañeros.						
24.	Siento que mis compañeros me valoran.						
25.	Tengo conexión emocional con mis compañeros.						
26.	Siento que me vinculo fácilmente con mi equipo.						
27.	Siento interés por el logro de objetivos organizacionales.						
28.	Considero que mis valores aportan positivamente en mi equipo.						
29.	Percibo que mi estado de ánimo influye en los resultados de mi equipo.						
30.	Siento satisfacción de lograr metas personales y de equipo.						

Se agradece su participación

Anexo 3: Validez de los instrumentos

Dr. Nolasco Labajos, Fernando Alexis.

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Capacidades blandas y vínculos interpersonales en enfermeros de una sociedad científica, Lima, 2025.

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
Variable 1: CAPACIDADES BLANDAS								
DIMENSIÓN 1: Trabajo en equipo		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Utilizo plataformas educativas en mis clases virtuales.	X		X		X		-
2	Utilizo materiales de aprendizaje a través de mi plataforma educativa.	X		X		X		-
3	Las plataformas educativas posibilitan el logro significativo de mi aprendizaje.	X		X		X		-
4	Nuestros docentes nos enseñaron a manejar adecuadamente las plataformas educativas.	X		X		X		-
5	Las plataformas educativas me permiten retroalimentarme de temas trabajados en sesiones anteriores.	X		X		X		-
6	Utilizo plataformas educativas en mis clases virtuales.	X		X		X		-
7	Utilizo materiales de aprendizaje a través de mi plataforma educativa.	X		X		X		-
8	Las plataformas educativas posibilitan el logro significativo de mi aprendizaje.	X		X		X		-
9	Nuestros docentes nos enseñaron a manejar adecuadamente las plataformas educativas.	X		X		X		-
10	Las plataformas educativas me permiten retroalimentarme de temas	X		X		X		-

	trabajados en sesiones anteriores.							
DIMENSIÓN 2: Comunicación asertiva		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Escucho con respeto las ideas de mis compañeros.	X		X		X		-
12	Evito tener conflictos debido a mi manera de expresarme.	X		X		X		-
13	Gestiono adecuadamente mis emociones frente a los demás.	X		X		X		-
14	Reconozco cuando mis mensajes no han sido claros.	X		X		X		-
15	Expreso mis sentimientos positivos y negativos con facilidad.	X		X		X		-
16	Doy a conocer mis desacuerdos sin agresividad.	X		X		X		-
17	Acepto mis errores sin sentirme ni hacer sentir culpable a los demás.	X		X		X		-
18	Tomo decisiones de forma alturada y calmada.	X		X		X		-
19	Tengo predisposición para relacionarme con los demás.	X		X		X		-
20	Expreso directamente mis opiniones sin hostilidad.	X		X		X		-
DIMENSIÓN 3: Liderazgo		Si	No	Si	No	Si	No	
21	Motivo a mis compañeros para que logren sus metas personales.	X		X		X		-
22	Propongo cambios para mejorar nuestra labor.	X		X		X		-
23	Muestro actitud optimista independientemente de las circunstancias.	X		X		X		-
24	Socializo con mis compañeros con facilidad.	X		X		X		-
25	Busco constantemente lograr objetivos.	X		X		X		-
26	Hallo oportunidades en situaciones difíciles.	X		X		X		-
27	Demuestro habilidades resolutivas ante imprevistos.	X		X		X		-

28	Priorizo mi desarrollo personal y el de los demás.	X		X		X		-
29	Confío en las habilidades y capacidades de los demás.	X		X		X		-
30	Tengo iniciativa propia y desarrollo ideas innovadoras.	X		X		X		-

Observaciones: Ninguna.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Nolasco Labajos, Fernando Alexis.

DNI: 40086182

Especialidad del validador: Estadista. Docente universitario en investigación científica de pre y posgrado en diversas universidades del país.

Dr. Nolasco Labajos, Fernando Alexis.

DNI.: 40086182

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

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

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

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Capacidades blandas y vínculos interpersonales en enfermeros de una sociedad científica, Lima, 2025.

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
Variable 1: VÍNCULOS INTERPERSONALES								
DIMENSIÓN 1: Inclusión		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Tengo sentimientos de empatía hacia mis compañeros.	X		X		X		-
2	Muestro interés por integrarme en el grupo.	X		X		X		-
3	Participo de las actividades sociales.	X		X		X		-
4	Socializo y me adapto a las diferentes situaciones.	X		X		X		-
5	Llego a acuerdos mutuos de manera voluntaria.	X		X		X		-
6	Siento confianza al hablar y al escuchar a los demás.	X		X		X		-
7	Tengo capacidad de comunicación con los demás.	X		X		X		-
8	Fomento constantemente el desarrollo de mis habilidades sociales.	X		X		X		-
9	Valoro el compañerismo de mi equipo.	X		X		X		-
10	Ofrezco feedback y elogios constantes a mi equipo.	X		X		X		-
DIMENSIÓN 2: Control		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Cumplo mis tareas sin necesidad de supervisión.	X		X		X		-
12	Tengo facilidad para comprometerme en las actividades designadas.	X		X		X		-
13	Tomo control de mis emociones ante situaciones retantes.	X		X		X		-
14	Manejo adecuadamente mis sentimientos ante situaciones de estrés.	X		X		X		-

15	Recibo reconocimiento por mis logros.	X		X		X		-
16	Reconozco y valido los logros de los demás.	X		X		X		-
17	Puedo desarrollar mis capacidades personales y técnicas.	X		X		X		-
18	Tengo autonomía para tomar decisiones.	X		X		X		-
19	Tengo acceso a tareas específicas y generales.	X		X		X		-
20	Percibo que se aplican medidas correctivas y se establecen estándares.	X		X		X		-
DIMENSIÓN 3: Afecto		Si	No	Si	No	Si	No	
21	Siento satisfacción profesional cuando logramos objetivos.	X		X		X		-
22	Tengo capacidad de empatía y escucha.	X		X		X		-
23	Recibo trato cordial de mis compañeros.	X		X		X		-
24	Siento que mis compañeros me valoran.	X		X		X		-
25	Tengo conexión emocional con mis compañeros.	X		X		X		-
26	Siento que me vinculo fácilmente con mi grupo.	X		X		X		-
27	Siento interés por el logro de objetivos organizacionales.	X		X		X		-
28	Considero que mis valores aportan positivamente en mi equipo.	X		X		X		-
29	Percibo que mi estado de ánimo influye en los resultados de mi equipo.	X		X		X		-
30	Siento satisfacción de lograr metas personales y grupales.	X		X		X		-

Observaciones: Ninguna.

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

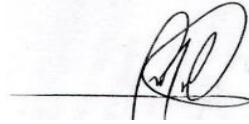
Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Nolzco Labajos, Fernando Alexis.

DNI: 40086182

Especialidad del validador: Estadista.

Docente universitario en investigación científica de pre y posgrado en diversas universidades del país.

22 de mayo de 2025.



Dr. Nolzco Labajos, Fernando Alexis

DNI.: 40086182

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

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

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

Constancia de validación

Lima, 22 días de mayo del 2025

Quién suscribe, Dr. Fernando Alexis Nolazco Labajos mediante la presente dejo constancia de mi participación en la evaluación por Juicio de expertos del presente instrumento denominado ficha de validación de juicio de expertos, cuyos resultados se encuentran en la Ficha de evaluación correspondiente.

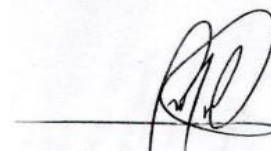
Atentamente,

Nombres completos: Nolazco Labajos, Fernando Alexis

DNI.: 40086182

Estadista.

Docente universitario en investigación científica de pre y posgrado en diversas universidades de Lima



Magister: Lima Escajadillo, Ana Milagros.

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Capacidades blandas y vínculos interpersonales en enfermeros de una sociedad científica, Lima, 2025.

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
Variable 1: CAPACIDADES BLANDAS								
DIMENSIÓN 1: Trabajo en equipo		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Utilizo plataformas educativas en mis clases virtuales.	X		X		X		-
2	Utilizo materiales de aprendizaje a través de mi plataforma educativa.	X		X		X		-
3	Las plataformas educativas posibilitan el logro significativo de mi aprendizaje.	X		X		X		-
4	Nuestros docentes nos enseñaron a manejar adecuadamente las plataformas educativas.	X		X		X		-
5	Las plataformas educativas me permiten retroalimentarme de temas trabajados en sesiones anteriores.	X		X		X		-
6	Utilizo plataformas educativas en mis clases virtuales.	X		X		X		-
7	Utilizo materiales de aprendizaje a través de mi plataforma educativa.	X		X		X		-
8	Las plataformas educativas posibilitan el logro significativo de mi aprendizaje.	X		X		X		-
9	Nuestros docentes nos enseñaron a manejar adecuadamente las plataformas educativas.	X		X		X		-
10	Las plataformas educativas me permiten retroalimentarme de temas	X		X		X		-

	trabajados en sesiones anteriores.							
DIMENSIÓN 2: Comunicación asertiva		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Escucho con respeto las ideas de mis compañeros.	X		X		X		-
12	Evito tener conflictos debido a mi manera de expresarme.	X		X		X		-
13	Gestiono adecuadamente mis emociones frente a los demás.	X		X		X		-
14	Reconozco cuando mis mensajes no han sido claros.	X		X		X		-
15	Expreso mis sentimientos positivos y negativos con facilidad.	X		X		X		-
16	Doy a conocer mis desacuerdos sin agresividad.	X		X		X		-
17	Acepto mis errores sin sentirme ni hacer sentir culpable a los demás.	X		X		X		-
18	Tomo decisiones de forma alturada y calmada.	X		X		X		-
19	Tengo predisposición para relacionarme con los demás.	X		X		X		-
20	Expreso directamente mis opiniones sin hostilidad.	X		X		X		-
DIMENSIÓN 3: Liderazgo		Si	No	Si	No	Si	No	
21	Motivo a mis compañeros para que logren sus metas personales.	X		X		X		-
22	Propongo cambios para mejorar nuestra labor.	X		X		X		-
23	Muestro actitud optimista independientemente de las circunstancias.	X		X		X		-
24	Socializo con mis compañeros con facilidad.	X		X		X		-
25	Busco constantemente lograr objetivos.	X		X		X		-
26	Hallo oportunidades en situaciones difíciles.	X		X		X		-
27	Demuestro habilidades resolutivas ante imprevistos.	X		X		X		-

28	Priorizo mi desarrollo personal y el de los demás.	X		X		X		-
29	Confío en las habilidades y capacidades de los demás.	X		X		X		-
30	Tengo iniciativa propia y desarrollo ideas innovadoras.	X		X		X		-

Observaciones: No.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Lima Escajadillo, Ana Milagros.

DNI: 72180632

Especialidad del validador: Metodóloga.

Magister en docencia universitaria. Directora general en la consultora educativa, Educ-Arte.



Mg. Lima Escajadillo, Ana

DNI.: 72180632

26 de mayo de 2025.

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

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

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

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Capacidades blandas y vínculos interpersonales en enfermeros de una sociedad científica, Lima, 2025.

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
Variable 1: VÍNCULOS INTERPERSONALES								
DIMENSIÓN 1: Inclusión		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Tengo sentimientos de empatía hacia mis compañeros.	X		X		X		-
2	Muestro interés por integrarme en el grupo.	X		X		X		-
3	Participo de las actividades sociales.	X		X		X		-
4	Socializo y me adapto a las diferentes situaciones.	X		X		X		-
5	Llego a acuerdos mutuos de manera voluntaria.	X		X		X		-
6	Siento confianza al hablar y al escuchar a los demás.	X		X		X		-
7	Tengo capacidad de comunicación con los demás.	X		X		X		-
8	Fomento constantemente el desarrollo de mis habilidades sociales.	X		X		X		-
9	Valoro el compañerismo de mi equipo.	X		X		X		-
10	Ofrezco feedback y elogios constantes a mi equipo.	X		X		X		-
DIMENSIÓN 2: Control		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Cumplo mis tareas sin necesidad de supervisión.	X		X		X		-
12	Tengo facilidad para comprometerme en las actividades designadas.	X		X		X		-
13	Tomo control de mis emociones ante situaciones retantes.	X		X		X		-

14	Manejo adecuadamente mis sentimientos ante situaciones de estrés.	X		X		X		-
15	Recibo reconocimiento por mis logros.	X		X		X		-
16	Reconozco y valido los logros de los demás.	X		X		X		-
17	Puedo desarrollar mis capacidades personales y técnicas.	X		X		X		-
18	Tengo autonomía para tomar decisiones.	X		X		X		-
19	Tengo acceso a tareas específicas y generales.	X		X		X		-
20	Percibo que se aplican medidas correctivas y se establecen estándares.	X		X		X		-
DIMENSIÓN 3: Afecto		Si	No	Si	No	Si	No	
21	Siento satisfacción profesional cuando logramos objetivos.	X		X		X		-
22	Tengo capacidad de empatía y escucha.	X		X		X		-
23	Recibo trato cordial de mis compañeros.	X		X		X		-
24	Siento que mis compañeros me valoran.	X		X		X		-
25	Tengo conexión emocional con mis compañeros.	X		X		X		-
26	Siento que me vinculo fácilmente con mi grupo.	X		X		X		-
27	Siento interés por el logro de objetivos organizacionales.	X		X		X		-
28	Considero que mis valores aportan positivamente en mi equipo.	X		X		X		-
29	Percibo que mi estado de ánimo influye en los resultados de mi equipo.	X		X		X		-
30	Siento satisfacción de lograr metas personales y grupales.	X		X		X		-

Observaciones: No.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Lima Escajadillo, Ana Milagros.

DNI: 72180632

Especialidad del validador: Metodóloga.

Magister en docencia universitaria. Directora general en consultora educativa, Educ-Art

26 de mayo de 2025.



Mg. Lima Escajadillo, Ana Milagros.

DNI.: 72180632

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

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

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

Constancia de validación

Lima, 26 días de mayo del 2025

Quién suscribe, Mg. Ana Milagros Lima Escajadillo mediante la presente dejo constancia de mi participación en la evaluación por Juicio de expertos del presente instrumento denominado ficha de validación de juicio de expertos, cuyos resultados se encuentran en la Ficha de evaluación correspondiente.

Atentamente,

Nombres completos: Lima Escajadillo, Ana Milagros.

DNI.: 72180632

Especialidad del validador: Metodóloga.

Magister en docencia universitaria. Directora general en consultora educativa, Educ-Art



Mg. De los Ríos Pereyra, Patricia.

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Capacidades blandas y vínculos interpersonales en enfermeros de una sociedad científica, Lima, 2025.

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
Variable 1: CAPACIDADES BLANDAS								
DIMENSIÓN 1: Trabajo en equipo		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Utilizo plataformas educativas en mis clases virtuales.	X		X		X		-
2	Utilizo materiales de aprendizaje a través de mi plataforma educativa.	X		X		X		-
3	Las plataformas educativas posibilitan el logro significativo de mi aprendizaje.	X		X		X		-
4	Nuestros docentes nos enseñaron a manejar adecuadamente las plataformas educativas.	X		X		X		-
5	Las plataformas educativas me permiten retroalimentar de temas trabajados en sesiones anteriores.	X		X		X		-
6	Utilizo plataformas educativas en mis clases virtuales.	X		X		X		-
7	Utilizo materiales de aprendizaje a través de mi plataforma educativa.	X		X		X		-
8	Las plataformas educativas posibilitan el logro significativo de mi aprendizaje.	X		X		X		-
9	Nuestros docentes nos enseñaron a manejar adecuadamente las plataformas educativas.	X		X		X		-
10	Las plataformas educativas me permiten retroalimentarme de temas trabajados en sesiones anteriores.	X		X		X		-

DIMENSIÓN 2: Comunicación asertiva		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Escucho con respeto las ideas de mis compañeros.	X		X		X		-
12	Evito tener conflictos debido a mi manera de expresarme.	X		X		X		-
13	Gestiono adecuadamente mis emociones frente a los demás.	X		X		X		-
14	Reconozco cuando mis mensajes no han sido claros.	X		X		X		-
15	Expreso mis sentimientos positivos y negativos con facilidad.	X		X		X		-
16	Doy a conocer mis desacuerdos sin agresividad.	X		X		X		-
17	Acepto mis errores sin sentirme ni hacer sentir culpable a los demás.	X		X		X		-
18	Tomo decisiones de forma alturada y calmada.	X		X		X		-
19	Tengo predisposición para relacionarme con los demás.	X		X		X		-
20	Expreso directamente mis opiniones sin hostilidad.	X		X		X		-
DIMENSIÓN 3: Liderazgo		Si	No	Si	No	Si	No	
21	Motivo a mis compañeros para que logren sus metas personales.	X		X		X		-
22	Propongo cambios para mejorar nuestra labor.	X		X		X		-
23	Muestro actitud optimista independientemente de las circunstancias.	X		X		X		-
24	Socializo con mis compañeros con facilidad.	X		X		X		-
25	Busco constantemente lograr objetivos.	X		X		X		-
26	Hallo oportunidades en situaciones difíciles.	X		X		X		-
27	Demuestro habilidades resolutivas ante imprevistos.	X		X		X		-
28	Priorizo mi desarrollo personal y el de los demás.	X		X		X		-

29	Confío en las habilidades y capacidades de los demás.	X		X		X		-
30	Tengo iniciativa propia y desarrollo ideas innovadoras.	X		X		X		-

Observaciones: No.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. De los Ríos Pereyra, Patricia.

DNI: 06798963

Especialidad del validador: Temática.

Magister en Gestión en salud y enfermera en el hospital del niño de Breña.

Mg. De los Ríos Pereyra, Patricia.

DNI.: 06798963

29 de mayo del 2025

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

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

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

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Capacidades blandas y vínculos interpersonales en enfermeros de una sociedad científica, Lima, 2025.

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
Variable 1: VÍNCULOS INTERPERSONALES								
DIMENSIÓN 1: Inclusión		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Tengo sentimientos de empatía hacia mis compañeros.	X		X		X		-
2	Muestro interés por integrarme en el grupo.	X		X		X		-
3	Participo de las actividades sociales.	X		X		X		-
4	Socializo y me adapto a las diferentes situaciones.	X		X		X		-
5	Llego a acuerdos mutuos de manera voluntaria.	X		X		X		-
6	Siento confianza al hablar y al escuchar a los demás.	X		X		X		-
7	Tengo capacidad de comunicación con los demás.	X		X		X		-
8	Fomento constantemente el desarrollo de mis habilidades sociales.	X		X		X		-
9	Valoro el compañerismo de mi equipo.	X		X		X		-
10	Ofrezco feedback y elogios constantes a mi equipo.	X		X		X		-
DIMENSIÓN 2: Control		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Cumplo mis tareas sin necesidad de supervisión.	X		X		X		-
12	Tengo facilidad para comprometerme en las actividades designadas.	X		X		X		-

13	Tomo control de mis emociones ante situaciones retantes.	X		X		X		-
14	Manejo adecuadamente mis sentimientos ante situaciones de estrés.	X		X		X		-
15	Recibo reconocimiento por mis logros.	X		X		X		-
16	Reconozco y valido los logros de los demás.	X		X		X		-
17	Puedo desarrollar mis capacidades personales y técnicas.	X		X		X		-
18	Tengo autonomía para tomar decisiones.	X		X		X		-
19	Tengo acceso a tareas específicas y generales.	X		X		X		-
20	Percibo que se aplican medidas correctivas y se establecen estándares.	X		X		X		-
DIMENSIÓN 3: Afecto		Si	No	Si	No	Si	No	
21	Siento satisfacción profesional cuando logramos objetivos.	X		X		X		-
22	Tengo capacidad de empatía y escucha.	X		X		X		-
23	Recibo trato cordial de mis compañeros.	X		X		X		-
24	Siento que mis compañeros me valoran.	X		X		X		-
25	Tengo conexión emocional con mis compañeros.	X		X		X		-
26	Siento que me vinculo fácilmente con mi grupo.	X		X		X		-
27	Siento interés por el logro de objetivos organizacionales.	X		X		X		-
28	Considero que mis valores aportan positivamente en mi equipo.	X		X		X		-
29	Percibo que mi estado de ánimo influye en los resultados de mi equipo.	X		X		X		-
30	Siento satisfacción de lograr metas personales y grupales.	X		X		X		-

Observaciones: No.

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

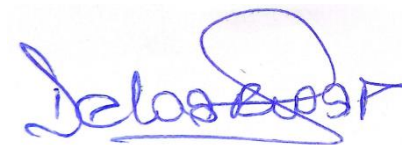
Apellidos y nombres del juez validador: Mg. De los Ríos Pereyra , Patricia.

DNI: 06798963

Especialidad del validador: Temática.

Magister en Gestión en salud y enfermera en el hospital del niño de Breña.

29 de mayo de 2025.



Mg. De los Ríos Pereyra, Patricia

DNI.: 06798963

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

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

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

Constancia de validación

Lima, 29 días de mayo del 2025

Quién suscribe, Mg. Patricia De los Ríos Pereyra mediante la presente dejo constancia de mi participación en la evaluación por Juicio de expertos del presente instrumento denominado ficha de validación de juicio de expertos, cuyos resultados se encuentran en la Ficha de evaluación correspondiente.

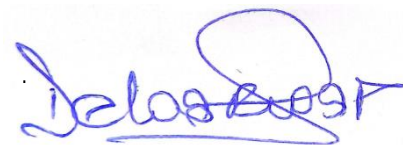
Atentamente,

Nombres completos: De los Ríos Pereyra, Patricia

DNI.: 06798963

Especialidad del validador: Temática.

Magister en Gestión en salud y enfermera en el hospital del niño de Breña.



Mg. Nancy Roció Mini Yalico.

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Capacidades blandas y vínculos interpersonales en enfermeros de una sociedad científica, Lima, 2025.

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
Variable 1: CAPACIDADES BLANDAS								
DIMENSIÓN 1: Trabajo en equipo		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Utilizo plataformas educativas en mis clases virtuales.	X		X		X		-
2	Utilizo materiales de aprendizaje a través de mi plataforma educativa.	X		X		X		-
3	Las plataformas educativas posibilitan el logro significativo de mi aprendizaje.	X		X		X		-
4	Nuestros docentes nos enseñaron a manejar adecuadamente las plataformas educativas.	X		X		X		-
5	Las plataformas educativas me permiten retroalimentarme de temas trabajados en sesiones anteriores.	X		X		X		-
6	Utilizo plataformas educativas en mis clases virtuales.	X		X		X		-
7	Utilizo materiales de aprendizaje a través de mi plataforma educativa.	X		X		X		-
8	Las plataformas educativas posibilitan el logro significativo de mi aprendizaje.	X		X		X		-
9	Nuestros docentes nos enseñaron a manejar adecuadamente las plataformas educativas.	X		X		X		-
10	Las plataformas educativas me permiten retroalimentarme de temas trabajados en sesiones anteriores.	X		X		X		-

DIMENSIÓN 2: Comunicación asertiva		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Escucho con respeto las ideas de mis compañeros.	X		X		X		-
12	Evito tener conflictos debido a mi manera de expresarme.	X		X		X		-
13	Gestiono adecuadamente mis emociones frente a los demás.	X		X		X		-
14	Reconozco cuando mis mensajes no han sido claros.	X		X		X		-
15	Expreso mis sentimientos positivos y negativos con facilidad.	X		X		X		-
16	Doy a conocer mis desacuerdos sin agresividad.	X		X		X		-
17	Acepto mis errores sin sentirme ni hacer sentir culpable a los demás.	X		X		X		-
18	Tomo decisiones de forma alturada y calmada.	X		X		X		-
19	Tengo predisposición para relacionarme con los demás.	X		X		X		-
20	Expreso directamente mis opiniones sin hostilidad.	X		X		X		-
DIMENSIÓN 3: Liderazgo		Si	No	Si	No	Si	No	
21	Motivo a mis compañeros para que logren sus metas personales.	X		X		X		-
22	Propongo cambios para mejorar nuestra labor.	X		X		X		-
23	Muestro actitud optimista independientemente de las circunstancias.	X		X		X		-
24	Socializo con mis compañeros con facilidad.	X		X		X		-
25	Busco constantemente lograr objetivos.	X		X		X		-
26	Hallo oportunidades en situaciones difíciles.	X		X		X		-
27	Demuestro habilidades resolutivas ante imprevistos.	X		X		X		-
28	Priorizo mi desarrollo personal y el de los demás.	X		X		X		-

29	Confío en las habilidades y capacidades de los demás.	X		X		X		-
30	Tengo iniciativa propia y desarrollo ideas innovadoras.	X		X		X		-

Observaciones: No.

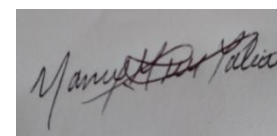
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Mini Yalico Nancy Rocio.

DNI: 06093286

Especialidad del validador: Enfermera supervisora del Instituto Nacional de Salud del Niño de Breña y Docente Universitaria en la Universidad Privada Norbert Wiener
Grado de Magister en Gestión de los Servicios de salud

30 de Mayo del 2025.



Mg. Mini Yalico Nancy Rocio
DNI.: 0609328

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

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

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

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Capacidades blandas y vínculos interpersonales en enfermeros de una sociedad científica, Lima, 2025.

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
Variable 1: VÍNCULOS INTERPERSONALES								
DIMENSIÓN 1: Inclusión		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Tengo sentimientos de empatía hacia mis compañeros.	X		X		X		-
2	Muestro interés por integrarme en el grupo.	X		X		X		-
3	Participo de las actividades sociales.	X		X		X		-
4	Socializo y me adapto a las diferentes situaciones.	X		X		X		-
5	Llego a acuerdos mutuos de manera voluntaria.	X		X		X		-
6	Siento confianza al hablar y al escuchar a los demás.	X		X		X		-
7	Tengo capacidad de comunicación con los demás.	X		X		X		-
8	Fomento constantemente el desarrollo de mis habilidades sociales.	X		X		X		-
9	Valoro el compañerismo de mi equipo.	X		X		X		-
10	Ofrezco feedback y elogios constantes a mi equipo.	X		X		X		-
DIMENSIÓN 2: Control		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Cumplo mis tareas sin necesidad de supervisión.	X		X		X		-
12	Tengo facilidad para comprometerme en las actividades designadas.	X		X		X		-
13	Tomo control de mis emociones ante situaciones retantes.	X		X		X		-

14	Manejo adecuadamente mis sentimientos ante situaciones de estrés.	X		X		X		-
15	Recibo reconocimiento por mis logros.	X		X		X		-
16	Reconozco y valido los logros de los demás.	X		X		X		-
17	Puedo desarrollar mis capacidades personales y técnicas.	X		X		X		-
18	Tengo autonomía para tomar decisiones.	X		X		X		-
19	Tengo acceso a tareas específicas y generales.	X		X		X		-
20	Percibo que se aplican medidas correctivas y se establecen estándares.	X		X		X		-
DIMENSIÓN 3: Afecto		Si	No	Si	No	Si	No	
21	Siento satisfacción profesional cuando logramos objetivos.	X		X		X		-
22	Tengo capacidad de empatía y escucha.	X		X		X		-
23	Recibo trato cordial de mis compañeros.	X		X		X		-
24	Siento que mis compañeros me valoran.	X		X		X		-
25	Tengo conexión emocional con mis compañeros.	X		X		X		-
26	Siento que me vinculo fácilmente con mi grupo.	X		X		X		-
27	Siento interés por el logro de objetivos organizacionales.	X		X		X		-
28	Considero que mis valores aportan positivamente en mi equipo.	X		X		X		-
29	Percibo que mi estado de ánimo influye en los resultados de mi equipo.	X		X		X		-
30	Siento satisfacción de lograr metas personales y grupales.	X		X		X		-

Observaciones: No.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Mini Yalico Nancy Roció.

DNI: 06093286

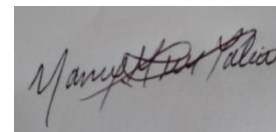
Especialidad del validador: Temática

Enfermera supervisora del Instituto Nacional de Salud del Niño de Breña y Docente Universitaria en la Universidad

Privada Norbert Wiener

Grado de Magister en Gestión de los Servicios de salud

30 de mayo de 2025.



Mg. Nancy del Rocio Mini Yalico

DNI: 06093286

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

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

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

Constancia de validación

Lima, 30 días de mayo del 2025

Quién suscribe, Mg. Nancy del Roció Mini Yalico mediante la presente dejo constancia de mi participación en la evaluación por Juicio de expertos del presente instrumento denominado ficha de validación de juicio de expertos, cuyos resultados se encuentran en la Ficha de evaluación correspondiente.

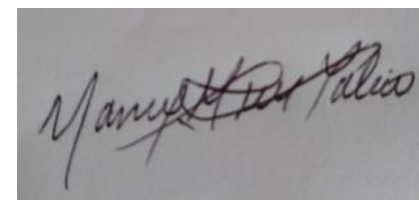
Atentamente,

Nombres completos: Mini Yalico, Nancy del Roció.

DNI.: 06093286

Especialidad del validador: Temática.

Magister en Gestión en salud y enfermera en el hospital del niño de Breña.

A rectangular box containing a handwritten signature in black ink. The signature is cursive and appears to read 'Nancy del Rocio Mini Yalico'.

Mg. Sánchez Medina Edith.

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Capacidades blandas y vínculos interpersonales en enfermeros de una sociedad científica, Lima, 2025.

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
Variable 1: CAPACIDADES BLANDAS								
DIMENSIÓN 1: Trabajo en equipo		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Utilizo plataformas educativas en mis clases virtuales.	X		X		X		-
2	Utilizo materiales de aprendizaje a través de mi plataforma educativa.	X		X		X		-
3	Las plataformas educativas posibilitan el logro significativo de mi aprendizaje.	X		X		X		-
4	Nuestros docentes nos enseñaron a manejar adecuadamente las plataformas educativas.	X		X		X		-
5	Las plataformas educativas me permiten retroalimentarme de temas trabajados en sesiones anteriores.	X		X		X		-
6	Utilizo plataformas educativas en mis clases virtuales.	X		X		X		-
7	Utilizo materiales de aprendizaje a través de mi plataforma educativa.	X		X		X		-
8	Las plataformas educativas posibilitan el logro significativo de mi aprendizaje.	X		X		X		-
9	Nuestros docentes nos enseñaron a manejar adecuadamente las plataformas educativas.	X		X		X		-
10	Las plataformas educativas me permiten retroalimentarme de temas trabajados en sesiones anteriores.	X		X		X		-

DIMENSIÓN 2: Comunicación asertiva		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Escucho con respeto las ideas de mis compañeros.	X		X		X		-
12	Evito tener conflictos debido a mi manera de expresarme.	X		X		X		-
13	Gestiono adecuadamente mis emociones frente a los demás.	X		X		X		-
14	Reconozco cuando mis mensajes no han sido claros.	X		X		X		-
15	Expreso mis sentimientos positivos y negativos con facilidad.	X		X		X		-
16	Doy a conocer mis desacuerdos sin agresividad.	X		X		X		-
17	Acepto mis errores sin sentirme ni hacer sentir culpable a los demás.	X		X		X		-
18	Tomo decisiones de forma alturada y calmada.	X		X		X		-
19	Tengo predisposición para relacionarme con los demás.	X		X		X		-
20	Expreso directamente mis opiniones sin hostilidad.	X		X		X		-
DIMENSIÓN 3: Liderazgo		Si	No	Si	No	Si	No	
21	Motivo a mis compañeros para que logren sus metas personales.	X		X		X		-
22	Propongo cambios para mejorar nuestra labor.	X		X		X		-
23	Muestro actitud optimista independientemente de las circunstancias.	X		X		X		-
24	Socializo con mis compañeros con facilidad.	X		X		X		-
25	Busco constantemente lograr objetivos.	X		X		X		-
26	Hallo oportunidades en situaciones difíciles.	X		X		X		-
27	Demuestro habilidades resolutivas ante imprevistos.	X		X		X		-
28	Priorizo mi desarrollo personal y el de los demás.	X		X		X		-

29	Confío en las habilidades y capacidades de los demás.	X		X		X		-
30	Tengo iniciativa propia y desarrollo ideas innovadoras.	X		X		X		-

Observaciones: No.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Sánchez Medina Edith.

DNI: 21863394

Especialidad del validador: Temática.

Especialidad en Enfermería Pediátrica

Especialidad en Cuidado enfermero en pacientes quemados

Especialidad en Gestión de Servicios de salud y Enfermería

Magister en bioética

30 de Mayo del 2025.

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

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

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



TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Capacidades blandas y vínculos interpersonales en enfermeros de una sociedad científica, Lima, 2025.

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Variable 1: VÍNCULOS INTERPERSONALES								
DIMENSIÓN 1: Inclusión		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Tengo sentimientos de empatía hacia mis compañeros.	X		X		X		-
2	Muestro interés por integrarme en el grupo.	X		X		X		-
3	Participo de las actividades sociales.	X		X		X		-

4	Socializo y me adapto a las diferentes situaciones.	X		X		X		-
5	Llego a acuerdos mutuos de manera voluntaria.	X		X		X		-
6	Siento confianza al hablar y al escuchar a los demás.	X		X		X		-
7	Tengo capacidad de comunicación con los demás.	X		X		X		-
8	Fomento constantemente el desarrollo de mis habilidades sociales.	X		X		X		-
9	Valoro el compañerismo de mi equipo.	X		X		X		-
10	Ofrezco feedback y elogios constantes a mi equipo.	X		X		X		-
DIMENSIÓN 2: Control		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Cumplo mis tareas sin necesidad de supervisión.	X		X		X		-
12	Tengo facilidad para comprometerme en las actividades designadas.	X		X		X		-
13	Tomo control de mis emociones ante situaciones retantes.	X		X		X		-
14	Manejo adecuadamente mis sentimientos ante situaciones de estrés.	X		X		X		-
15	Recibo reconocimiento por mis logros.	X		X		X		-
16	Reconozco y valido los logros de los demás.	X		X		X		-
17	Puedo desarrollar mis capacidades personales y técnicas.	X		X		X		-
18	Tengo autonomía para tomar decisiones.	X		X		X		-
19	Tengo acceso a tareas específicas y generales.	X		X		X		-
20	Percibo que se aplican medidas correctivas y se establecen estándares.	X		X		X		-

DIMENSIÓN 3: Afecto		Si	No	Si	No	Si	No	
21	Siento satisfacción profesional cuando logramos objetivos.	X		X		X		-
22	Tengo capacidad de empatía y escucha.	X		X		X		-
23	Recibo trato cordial de mis compañeros.	X		X		X		-
24	Siento que mis compañeros me valoran.	X		X		X		-
25	Tengo conexión emocional con mis compañeros.	X		X		X		-
26	Siento que me vinculo fácilmente con mi grupo.	X		X		X		-
27	Siento interés por el logro de objetivos organizacionales.	X		X		X		-
28	Considero que mis valores aportan positivamente en mi equipo.	X		X		X		-
29	Percibo que mi estado de ánimo influye en los resultados de mi equipo.	X		X		X		-
30	Siento satisfacción de lograr metas personales y grupales.	X		X		X		-

Observaciones: No.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Sánchez Medina Edith.

DNI: 21863394

Especialidad del validador: Temática.

Especialidad en Enfermería Pediátrica

Especialidad en Cuidado enfermero en pacientes quemados

Especialidad en Gestión de Servicios de salud y Enfermería

Magister en bioética

30 de Mayo del 2025.

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

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

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



Mg. Sánchez Medina Edith

DNI: 21863394

Constancia de validación

Lima, 30 días de mayo del 2025

Quién suscribe, Mg. Edith Sánchez Medina mediante la presente dejo constancia de mi participación en la evaluación por Juicio de expertos del presente instrumento denominado ficha de validación de juicio de expertos, cuyos resultados se encuentran en la Ficha de evaluación correspondiente.

Atentamente,

Nombres completos: Sánchez Medina, Edith.

DNI.: 21863394

Especialidad del validador: Temática.

Especialidad en Enfermería Pediátrica

Especialidad en Cuidado enfermero en pacientes quemados

Especialidad en Gestión de Servicios de salud y Enfermería

Magister en bioética



Mg. Sánchez Medina Edith

DNI: 21863394

Anexo 4: Confiabilidad de instrumentos

Características del estudio

		N	%
Casos	Válido	134	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	134	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

El estudio contempló un total de 134 casos válidos, lo que representa el 100% de la muestra inicial, sin exclusiones. Esta característica es fundamental, ya que garantiza que no hubo pérdida de información ni datos eliminados en el proceso de análisis. El hecho de conservar todos los registros aporta consistencia y legitimidad a los resultados, evitando sesgos derivados de respuestas incompletas o mal registradas. Es por ello que se concluye, que la investigación cumple con la recolección de datos de la muestra determinada.

Fiabilidad de los instrumentos

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Instrumento 1	,941	30
Instrumento 2	,927	30

La confiabilidad del instrumento aplicado se evidenció a través del coeficiente alfa de Cronbach de dos datos obtenidos, cuyo valor alcanzó 0.941 para un total de 30 ítems del primer instrumento utilizado referidos a la variable 1: Capacidades blandas y se alcanzó un valor de ,927 para el total de 30 ítems pertenecientes al segundo instrumento e la segunda variable: Vínculos interpersonales. Dado que un valor alfa tan elevado, que supera con

amplitud el umbral mínimo aceptado de 0.7, da respaldo a la validez de los resultados obtenidos.

Anexo 5: Aprobación del Comité de Ética



COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA E INTEGRIDAD CIENTÍFICA

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Lima, 19 de agosto del 2025.

Autor Responsable:
CARLA JEANETTE JHONSTON MANTILLA

Exp. N°: 2046-2025

Es grato expresarle mi cordial saludo y a la vez informarle que el Comité Institucional de Ética e Integridad Científica de la Universidad Privada Norbert Wiener (CIEIC-UPNW) evaluó y **APROBÓ** el siguiente proyecto de investigación:

Proyecto Titulado: "CAPACIDADES BLANDAS Y VINCULOS INTERPERSONALES EN PROFESIONALES DE ENFERMERIA DE UNA SOCIEDAD CIENTIFICA, LIMA, 2025" Versión Nro. 1, con fecha 15/08/2025.

El cual tiene como Autor(es) a:
CARLA JEANETTE JHONSTON MANTILLA

La **APROBACIÓN** comprende el cumplimiento de las buenas prácticas éticas, el balance riesgo/beneficio, la calificación del equipo de investigación y la confidencialidad de los datos, entre otros.

El investigador deberá considerar los siguientes puntos detallados a continuación:

- La **vigencia** de la aprobación es **24 meses** a partir de la emisión de este documento.
- Toda **enmienda** deberá presentarse al CIEIC-UPNW; el proyecto no podrá ejecutarse sin su aprobación previa.
- La constancia de aprobación por el CIEIC **no garantiza** la **aceptación** por parte de las **instituciones** donde pretende ejecutar el trabajo de investigación.

Es cuanto informo a usted para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,



Mg. Angelica Karina Minaya Galarreta
Presidente
Comité Institucional de Ética e Integridad Científica
Universidad Privada Norbert Wiener

Avenida Arequipa 440
Universidad Privada Norbert Wiener
Teléfono: 706-5555 anexo 3286-3287 Cel. 939513820
Correo: comite.etica@uwieneredu.pe

Anexo 6: Formato de consentimiento informado

Este documento de consentimiento informado tiene información que lo ayudará a decidir si desea participar en este estudio para optar el grado de maestro en Gestión en Salud. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados. Tómese el tiempo necesario y lea con detenimiento la información proporcionada líneas abajo, si a pesar de ello persisten sus dudas, comuníquese con la investigadora al teléfono celular o correo electrónico que figuran en el documento. No debe dar su consentimiento hasta que entienda la información y todas sus dudas hubiesen sido resueltas.

Título del proyecto: Capacidades blandas y vínculos interpersonales en profesionales de enfermería de una sociedad científica, Lima, 2024.

Nombre de la investigadora: Carla Jhonston Mantilla.

Propósito del estudio: Determinar la relación entre capacidades blandas y vínculos interpersonales en profesionales de enfermería de una sociedad científica, Lima, 2024

Participantes: Profesionales de enfermería de una sociedad científica.

Participación voluntaria: Sí.

Participación anónima: Sí.

Beneficios por participar: Contribuirá a aportar conocimiento científico a la sociedad investigativa.

Inconvenientes y riesgos: Ninguno.

Costo por participar: Ninguno.

Remuneración por participar: No.

Confidencialidad: Se asegura la confidencialidad de los datos recogidos.

Renuncia: Puede renunciar a la participación en cualquier momento.

Consultas posteriores: al correo carlajhonstonmantilla@gmail.com o al teléfono: 959 129 324.

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada; se me ha ofreció la oportunidad de hacer preguntas y de responderlas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando de la investigación, y que, el hecho de responder los dos cuestionarios expresa mi aceptación a participar voluntariamente en el estudio. En merito a ello proporciono mi firma en este documento.

Firma

Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos



"Ciencia y cuidado humano del niño, niña y adolescente, presente y futuro del Perú"

Lima, 11 de Septiembre de 2025.

La Sociedad Científica Peruana de Enfermería Pediátrica (SOCIPEP), en su compromiso con el fomento del crecimiento y producción científica en la enfermería pediátrica, otorga la presente AUTORIZACIÓN a la Lic. Especialista **CARLA JEANETTE JHONSTON MANTILLA**, identificada con CEP 45115, REE 8331, para la aplicación de sus instrumentos de recolección de datos utilizados en su proyecto de tesis titulado: "**CAPACIDADES BLANDAS Y VÍNCULOS INTERPERSONALES EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE UNA SOCIEDAD CIENTÍFICA. LIMA 2025**", con el cual obtendrá el grado de Magister en Gestión de Salud.

Se expide la presente autorización a solicitud de la interesada, para fines que estime convenientes.

Atentamente



SILVANA ABANTO CARO
PRESIDENA SOCIPEP




17% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 15%  Fuentes de Internet
- 5%  Publicaciones
- 14%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 15% Fuentes de Internet
- 5% Publicaciones
- 14% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

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

1	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	3%
2	Internet	hdl.handle.net	2%
3	Internet	alicia.concytec.gob.pe	1%
4	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	1%
5	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2024-07-15	<1%
6	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2026-03-22	<1%
7	Internet	repositorio.upla.edu.pe	<1%
8	Internet	apirepositorio.unh.edu.pe	<1%
9	Internet	www.coursehero.com	<1%
10	Internet	repositorio.upt.edu.pe	<1%
11	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-08-08	<1%