



FACULTAD DE MEDICINA “HIPÓLITO UNANUE”

HABILIDADES BLANDAS EN INTERNOS DE MEDICINA DE LA UNIVERSIDAD
NACIONAL FEDERICO VILLARREAL, LIMA 2024

Línea de investigación:

Salud pública

Tesis para optar el Título Profesional de Médico Cirujano

Autor

Ramirez Rivera, Brayan Aldo

Asesor

Jaramillo Samaniego, José Germán

ORCID: 0000-0002-1190-1213

Jurado

Tantalean Dafieno, Jose Alberto Jose

Muñante Ascencio, Maria Salome

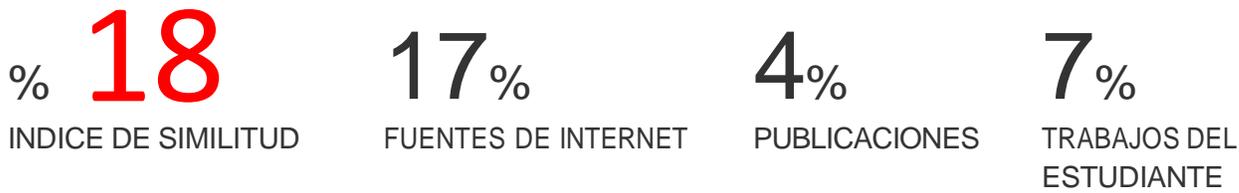
Cruzado Villanueva, Magda

Lima - Perú

2025

HABILIDADES BLANDAS EN INTERNOS DE MEDICINA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL, LIMA 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS





FACULTAD DE MEDICINA “HIPÓLITO UNANUE”

HABILIDADES BLANDAS EN INTERNOS DE MEDICINA DE LA UNIVERSIDAD
NACIONAL FEDERICO VILLARREAL, LIMA 2024

Línea de investigación:

Salud pública

Tesis para optar el Título Profesional de Médico Cirujano

Autor:

Ramirez Rivera, Brayan Aldo

Asesor:

Jaramillo Samaniego, José Germán

ORCID: 0000-0002-1190-1213

Jurado:

Tantalean Dafieno, Jose Alberto Jose

Muñante Ascencio, Maria Salome

Cruzado Villanueva, Magda

Lima – Perú

2025

Dedicatoria:

A mis padres, hermanos y tía Maritza, les agradezco su infinita paciencia por todo este tiempo sacrificado y la esperanza depositada en mí, además un especial agradecimiento a mi abuela y prima Adela quienes desde el cielo guiarán mi camino hacia el éxito, los amo familia Ramirez Rivera.

Agradecimiento:

Agradezco a mis docentes de la UNFV, amigos de promoción y compañeros de trabajo del INMP, por toda la ayuda brindada en este tiempo, sin su apoyo quizás no hubiese podido lograr mi tan anhelado sueño de convertirme en médico cirujano.

ÍNDICE

| | |
|--|----|
| RESUMEN | 8 |
| ABSTRACT..... | 9 |
| I. INTRODUCCIÓN | 10 |
| 1.1. Descripción y formulación del problema..... | 10 |
| 1.1.1. Descripción del problema..... | 10 |
| 1.1.2. Formulación del problema | 12 |
| 1.2. Antecedentes | 12 |
| 1.3. Objetivos | 18 |
| 1.3.1. Objetivo general..... | 18 |
| 1.3.2. Objetivos específicos..... | 18 |
| 1.3 Justificación | 18 |
| II. MARCO TEÓRICO | 21 |
| 2.1. Bases teóricas sobre el tema de investigación | 21 |
| 2.2 Marco legal | 38 |
| 2.3 Marco conceptual..... | 39 |
| III. MÉTODO | 41 |
| 3.1 Tipo de investigación..... | 41 |
| 3.2 Ámbito temporal y espacial | 41 |
| 3.3 Variables | 41 |
| 3.4 Población y muestra..... | 41 |
| 3.5 Instrumentos..... | 42 |
| 3.6 Procedimientos..... | 43 |
| 3.7 Análisis de datos | 43 |
| 3.8 Consideraciones éticas | 43 |

| | | |
|-------|--|----|
| IV. | RESULTADOS..... | 45 |
| V. | DISCUSIÓN DE RESULTADOS..... | 49 |
| VI. | CONCLUSIONES..... | 52 |
| VII. | RECOMENDACIONES..... | 53 |
| VIII. | REFERENCIAS..... | 54 |
| IX. | ANEXOS..... | 62 |
| | Anexo A: <i>Cuestionario de evaluación de habilidades blandas Monzón</i> | 62 |
| | Anexo B: Instrucción para puntuación de la encuesta “Habilidades blandas”..... | 64 |
| | Anexo C: Figuras de distribución de las habilidades blandas..... | 65 |
| | Anexo D: Operacionalización de variables..... | 68 |
| | Anexo E: Matriz de consistencia..... | 69 |
| | Anexo B: <i>Instrucción para puntuacion de la encuesta “Habilidades blandas”</i> | 64 |
| | Anexo C: <i>Figuras de distribucion de habilidades blandas</i> | 65 |
| | Anexo D: <i>Operacionalizacion de variables</i> | 68 |
| | Anexo E: <i>Matriz de consistencia</i> | 69 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|---|----|
| Tabla 1 <i>Sexo de los internos de medicina</i> | 45 |
| Tabla 2 <i>Habilidades blandas de los internos de medicina</i> | 45 |
| Tabla 3 <i>Ética de los internos de medicina</i> | 46 |
| Tabla 4 <i>Liderazgo de los internos de medicina</i> | 46 |
| Tabla 5 <i>Trabajo en equipo de los internos de medicina</i> | 47 |
| Tabla 6 <i>Comunicación eficaz de los internos de medicina</i> | 47 |
| Tabla 7 <i>Resolución de problemas de los internos de medicina</i> | 48 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|--|----|
| Figura 1 <i>Habilidades blandas de los internos de medicina</i> | 65 |
| Figura 2 <i>Ética de los internos de medicina</i> | 65 |
| Figura 3 <i>Liderazgo de los internos de medicina</i> | 66 |
| Figura 4 <i>Trabajo en equipo de los internos de medicina</i> | 66 |
| Figura 5 <i>Comunicación eficaz de los internos de medicina</i> | 67 |
| Figura 6 <i>Resolución de problemas de los internos de medicina</i> | 67 |

RESUMEN

Objetivo general: Determinar el nivel de las habilidades blandas en los Internos de Medicina de la Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima 2024. **Metodología:** nivel descriptivo, diseño no experimental y transversal. Para el análisis y procesamiento de datos se utilizó Microsoft Excel y el programa estadístico SPSS, la población estuvo conformado por todos los Internos de Medicina de la UNFV 2024 y la muestra estuvo conformado por 95 internos de Medicina; empleando la técnica de recolección de datos encuesta y el instrumento la Escala de habilidades blandas (ESHB-EML), cuestionario de 50 ítems considerando 5 dimensiones como ética, liderazgo, trabajo en equipo, comunicación eficaz y resolución de problemas. **Resultados:** se estudiaron 95 internos de medicina de la UNFV, 53.7% fueron de sexo femenino y 46.3% de sexo masculino, nivel idóneo en 63.2% para el total de habilidades blandas, 57.9% en ética, 66.3% en liderazgo, 27.4% en trabajo en equipo, 63.2% en comunicación y 62.1% en resolución de problemas; nivel promedio en 35.8% para el total de habilidades blandas, 41.1% en ética, 32.6% en liderazgo, 71.6% en su trabajo en equipo, 33.7% en comunicación y 36.8% en resolución de problemas; nivel por fortalecer en 1.1% para el total de habilidades blandas, 1.1% en ética, 1.1% en liderazgo, 1.1% en su trabajo en equipo, 3.2% en comunicación y 1.1% en resolución de problemas. **Conclusión:** El nivel de las habilidades blandas es idóneo en los Internos de Medicina de la UNFV, destacando en su dimensión ética, trabajo en equipo, comunicación y resolución de problemas.

Palabras claves: ética, liderazgo, internos de medicina.

ABSTRACT

General Objective: To determine the level of soft skills in Medical Interns at the Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima 2024. **Methodology:** Descriptive level, non-experimental and cross-sectional design. Microsoft Excel and the SPSS statistical program were used for data analysis and processing. The population consisted of all Medical Interns of the UNFV 2024, and the sample consisted of 95 Medical Interns, using the survey data collection technique and the Soft Skills Scale (ESHB-EML) instrument, a questionnaire of 50 items considering 5 dimensions such as ethics, leadership, teamwork, effective communication, and problem-solving. **Results:** 95 medical interns from UNFV were studied, 53.7% were female and 46.3% were male, with an ideal level in 63.2% for the total of soft skills, 57.9% in ethics, 66.3% in leadership, 27.4% in teamwork, 63.2% in communication, and 62.1% in problem-solving; an average level in 35.8% for the total of soft skills, 41.1% in ethics, 32.6% in leadership, 71.6% in teamwork, 33.7% in communication, and 36.8% in problem-solving; a level to be strengthened in 1.1% for the total of soft skills, 1.1% in ethics, 1.1% in leadership, 1.1% in teamwork, 3.2% in communication, and 1.1% in problem-solving. **Conclusion:** The level of soft skills is ideal in the Medical Interns of the UNFV, standing out in their ethical dimension, teamwork, communication, and problem-solving.

Keywords: ethics, leadership, medicine intern.

I. INTRODUCCIÓN

Las habilidades blandas representan un conjunto de características y/o competencias que facilitan a la persona interactuar de manera efectiva y armoniosa en los distintos campos de su vida diaria, además de ello cada habilidad blanda le permitirá desarrollarse y crecer de manera efectiva. Estas habilidades blandas en el campo de la salud permitirán a los distintos profesionales, estudiantes, personal técnico u otro, solucionar diferentes situaciones a los que están sometidos como equipo de salud, repercutiendo de manera directa sobre la atención al paciente.

1.1. Descripción y formulación del problema

1.1.1. Descripción del problema

En el año 2024, la situación de los internos de medicina presentó varios problemas significativos en relación al desarrollo de habilidades blandas. Estos problemas vienen afectando tanto el bienestar emocional de los internos como su capacidad para interactuar eficazmente en el entorno profesional. Los internos enfrentan largas jornadas de trabajo y una alta carga de pacientes, lo que contribuye a niveles elevados de estrés y agotamiento. Esta situación conlleva al burnout, afectando su salud mental y emocional; existe una carencia de programas institucionales adecuados para el manejo del estrés y el apoyo psicológico; los recursos disponibles para el bienestar emocional son limitados o poco accesibles; la formación médica en Perú tiende a centrarse en aspectos técnicos y clínicos, con poca atención al desarrollo de habilidades blandas como comunicación, empatía y trabajo en equipo. Los programas de formación en habilidades blandas son insuficientes o no adaptados a las necesidades específicas de los internos, lo que limita el desarrollo de competencias interpersonales esenciales (Alvarado-Peña et al., 2023).

En el contexto local, en el año 2024, los internos de medicina de la Universidad Nacional Federico Villarreal (UNFV) enfrentan una serie de desafíos significativos relacionados con su formación, bienestar emocional y desarrollo profesional; los internos enfrentan extensas horas de trabajo y rotaciones en diversos servicios médicos, lo que conlleva al agotamiento físico y mental. Esta carga intensiva limita el tiempo disponible para el descanso y el autocuidado; la combinación de prácticas clínicas y estudios teóricos impone una presión considerable sobre los internos, afectando su capacidad para equilibrar las demandas académicas y profesionales; la presión para cumplir con las expectativas académicas y clínicas, junto con la alta carga de trabajo, contribuye a niveles elevados de estrés y burnout. Estos factores impactan negativamente en la salud mental de los internos. La formación en habilidades blandas, como la comunicación efectiva, la empatía y el trabajo en equipo, son insuficiente, la mayor parte de la formación se centra en aspectos técnicos y clínicos, descuidando el desarrollo de competencias interpersonales; los programas y talleres para el desarrollo de habilidades blandas son limitados o no están bien integrados en el currículum, afectando el desarrollo integral de los internos.

Estos desafíos afectan la capacidad de los internos de medicina de la UNFV para desempeñarse de manera óptima, impactando su bienestar, su desarrollo profesional y la calidad del cuidado proporcionado a los pacientes. Abordar estos problemas requiere una revisión y mejora integral de las políticas institucionales, el fortalecimiento de los programas de apoyo y la integración de una formación más equilibrada que incluya tanto competencias técnicas como habilidades blandas.

1.1.2. Formulación del problema

1.1.2.1. Problema general. ¿Cuál es el nivel de desarrollo de las habilidades blandas en los Internos de Medicina de la Universidad Nacional Federico Villarreal, 2024?

1.1.2.2. Problemas específicos. ¿Cuál es el nivel de desarrollo de las habilidades blandas en su dimensión ética en los Internos de Medicina de la Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima 2024?

¿Cuál es el nivel de desarrollo de las habilidades blandas en su dimensión liderazgo en los Internos de Medicina de la Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima 2024?

¿Cuál es el nivel de desarrollo de las habilidades blandas en su dimensión trabajo en equipo en los Internos de Medicina de la Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima 2024?

¿Cuál es el nivel de desarrollo de las habilidades blandas en su dimensión comunicación en los Internos de Medicina de la Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima 2024?

¿Cuál es el nivel de desarrollo de las habilidades blandas en su dimensión resolución de problemas en los Internos de Medicina de la Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima 2024?

1.2. Antecedentes

1.2.1 Antecedentes nacionales

Suclupe (2023) en su tesis realizada en Lima propuso determinar la influencia de un taller de trabajo en equipo en el desarrollo de habilidades blandas en estudiantes del II ciclo de una universidad privada. El estudio presentó un diseño experimental de tipo preexperimental con enfoque cuantitativo. Se utilizó un instrumento llamado Escala de Habilidades Blandas. La prueba de Wilcoxon se aplicó para evaluar las hipótesis. Los resultados indicaron que, tras la

implementación del taller de trabajo en equipo, el 83.4% de los estudiantes lograron desarrollar habilidades blandas. Concluyendo, estos resultados evidencian la efectividad del taller en el desarrollo de estas habilidades.

Castillo (2023) en su tesis realizada en Lima tuvo como objetivo principal determinar la relación entre las habilidades blandas y el aprendizaje híbrido en estudiantes de Medicina Humana de una universidad privada. La investigación es de tipo básica con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de corte transversal y correlacional de tipo causal. Se utilizó la técnica de encuesta con dos cuestionarios validados. Los resultados revelaron que el 61.3% de los estudiantes presentó un nivel bueno en habilidades blandas y el 50.5% un nivel medio en aprendizaje híbrido. En cuanto a las dimensiones específicas de habilidades blandas, se observaron diferentes niveles de desempeño: 43% regular en comunicación asertiva, 38.2% bueno en iniciativa, 42.5% bueno en trabajo en equipo, 41.9% bueno en adaptabilidad, y 60.8% bueno en autoconfianza. Concluyendo, existe una relación estadísticamente significativa entre las habilidades blandas y el aprendizaje híbrido.

Cuadros (2024) en su tesis realizada en Lima propone el diseño de una estrategia pedagógica para mejorar las habilidades blandas en estudiantes del VII ciclo de secundaria de una institución educativa de Lima. La metodología de la investigación se basa en el paradigma sociocrítico, enfoque cualitativo; asimismo, es una investigación educacional de tipo aplicada. Las técnicas aplicadas son entrevista, encuesta y observación; y los resultados evidencian una clara necesidad de desarrollar estrategias de manejo de conflictos sociales y automanejo emocional, así como pensamiento crítico y metacognición para resolver problemas. Por ende, se concluye que la estrategia pedagógica diseñada logra el objetivo de potenciar las habilidades blandas de los estudiantes en un contexto activo, significativo y enriquecedor.

Rangel (2024) en su tesis realizada en Lima tuvo por propósito proponer una estrategia didáctica para desarrollar las habilidades blandas de los estudiantes de la carrera de Ingeniería Industrial en una universidad privada de Lima. La metodología fue de tipo no experimental de corte transversal. Los instrumentos utilizados fueron el cuestionario a estudiantes, guía de entrevista a docentes y guía de observación de clase, los cuales reflejaron, en su diagnóstico, limitaciones en la práctica docente y en el desarrollo estudiantil, con resultados bajos en cuanto a las habilidades de actitud motivadora, resiliencia y el autocontrol. En tal efecto se concluye que la propuesta planteada en esta investigación permitirá a la institución educativa implementar la estrategia didáctica para desarrollar las habilidades blandas en los estudiantes.

Roldan (2023) en su artículo de investigación realizada en Lima, analiza la percepción de estudiantes graduados en el área de la salud respecto a las habilidades blandas para su contratación y desarrollo profesional. Realizo un estudio no experimental, cuantitativa, descriptiva y analítica, en 412 estudiantes graduados en Lima y Callao, utilizando una encuesta y un cuestionario modificado, demostrando que la mayoría de estudiantes consideran a las habilidades blandas importantes en su desarrollo y formación profesional, tales como las habilidades de comunicación, habilidades de liderazgo y habilidades de gestión y organización, como factores útiles para diseñar programas de formación y capacitación para mejorar las habilidades blandas de estos estudiantes.

Cherres et al. (2023) en su trabajo de investigación realizada en Piura, busca determinar las habilidades blandas en estudiantes universitarios, usando la metodología usada fue la búsqueda y análisis de artículos académicos, informes y estudios publicados entre 2018 y 2023 en bases de datos como Scopus, Web of Science y Scielo. Los resultados de la revisión sistemática indican que las habilidades blandas más frecuentemente destacadas son la comunicación efectiva, el trabajo en equipo, la adaptabilidad y la resolución de problemas. Los

estudios analizados muestran una relación positiva entre la formación en habilidades blandas y la empleabilidad, así como el éxito académico y personal de los estudiantes. Se concluyó que la inclusión de programas de desarrollo de habilidades blandas en el currículo universitario es esencial para preparar a los estudiantes para los desafíos en el ámbito laboral.

1.2.1. Antecedentes Internacionales

Litardo (2023) en su tesis realizada en Ecuador tuvo como finalidad principal determinar la influencia de un programa de habilidades blandas en la mejora de la comunicación afectiva de los estudiantes de segundo de bachillerato en una unidad educativa. La investigación fue de tipo aplicada, con un enfoque cuantitativo y diseño experimental. La población consistió en 100 estudiantes, se empleó la técnica de encuesta y se utilizó un cuestionario de 24 ítems como instrumento. Los resultados indicaron que, antes de la intervención, el 60% de los estudiantes no identificaban las habilidades blandas en relación con la comunicación afectiva y la responsabilidad, mientras que, después de la implementación del programa, el 56% de los estudiantes reportaron que casi siempre desarrollan una comunicación afectiva mediante las habilidades blandas. Se concluye que el programa mejoró la comunicación afectiva en los estudiantes del segundo nivel de bachillerato, identificando factores que propiciaron resultados favorables.

Salgado (2023) en su tesis realizada en Ecuador tuvo como objetivo analizar el desarrollo de habilidades blandas en estudiantes de medicina, considerando la necesidad de incorporarlas en los currículos educativos. La metodología empleada fue de diseño no experimental de tipo transversal, utilizando un cuestionario como instrumento para medir las habilidades blandas. La muestra estuvo conformada por 50 estudiantes de medicina de la Universidad Técnica de Ambato (UTE), Ecuador. Los resultados revelaron una alta demanda de habilidades blandas en los mercados laborales; no obstante, se evidenció un retraso

considerable en el dominio de estas habilidades por parte de los estudiantes universitarios de nivel superior que buscan empleo.

Riskiyana et al. (2022) desde su investigación generada desde Indonesia presentó por propósito determinar e indicar cada habilidad blanda necesaria que mejore los currículos para enseñanzas médicas, respondiendo a las necesidades de enfoques transformadores para preparar a cada futuro profesional en sanidad. Como método empleado consistiría en las revisiones bibliográficas que identifica 26 aptitudes blandas principales en un profesional en sanidad, continuado por la investigación Delphi con 2 turnos con el experto y profesor en medicina. Como resultado, pese a que cada habilidad blanda resulta necesaria, no es entendida de forma completa, y las faltas de familiaridades afectó las enseñanzas en cada escuela para medicina. Concluyendo, es recomendable desarrollar un programa destinado que mejore comprender del docente y las capacidades de enseñanza de cada habilidad efectivamente.

Emelianova (2024) desarrolló su investigación desde Rusia, teniendo por finalidad analizar cada desafío vinculado al enfoque pedagógico actual para desarrollar cada habilidad blanda y establecer distintas tácticas que promuevan cada habilidad en el estudiante universitario. El estudio utilizó un enfoque teórico y metodológico, que integra analizar cada publicación académica pertinente con cada dato empírico recogido mediante cuestionarios al docente. Como resultado, existe grandes demandas de cada habilidad blanda de cada graduado que asegure los empleos exitosos y continuos desarrollos profesionales. Asimismo, es identificado la dificultad en los procesos educativos que cultive cada habilidad clave en sus carreras, lo que propone estrategias que lo superen. Concluyendo, los marcos propuestos permiten a cada educador que mejore los procesos educativos, adaptándose a cada demanda cambiante en el ámbito industrial.

Zakaria et al. (2019) desde su investigación generada en Malasia, la finalidad fue analizar 2 estrategias fundamentales para aprender el idioma: las estrategias afectivas y sociales, enfocado para desarrollar cada habilidad oral del estudiante. La investigación fue fundamentada en revisar las literaturas que analizaron cómo cada estrategia para aprender un idioma puede instaurarse dentro y fuera de las aulas del ESL que mejore cada habilidad para expresiones orales del estudiante. Como resultado, por las habilidades para hablar resulta una muy compleja por dominar dentro del aprender cada idioma, siendo fundamental utilizar cada enfoque diverso para las enseñanzas. Concluyendo, tanto la estrategia afectiva como la social, respaldadas por políticas como la de Mejora de la Lengua Malaya y Fortalecimiento del Idioma Inglés (MBMMBI), se destacan como efectivas para mejorar las habilidades de habla de los estudiantes.

Vásquez et al. (2022) en su artículo realizado en México el objetivo fue comparar el nivel de aplicabilidad de las habilidades blandas de estudiantes del TECNM de Coatzacoalcos respecto del género. El método de la investigación consistió en un estudio de enfoque cuantitativo de alcance descriptivo y de corte transversal, se consideró un muestreo de tipo no probabilístico por conveniencia de 330 estudiantes. Se utilizó como técnica de recolección de información la encuesta. Como resultado, en general el nivel de aplicabilidad de las habilidades blanda es alto y la dimensión motivación es la habilidad con mayor aplicabilidad, respecto al género, son las mujeres las que aplican en mayor medida que los hombres dichas habilidades, concluyendo, la prueba de hipótesis corrobora que si existen diferencias significativas entre las muestras.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar el nivel de las habilidades blandas en los Internos de Medicina de la Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima 2024.

1.3.2. Objetivos específicos

Delimitar el nivel de las habilidades blandas en su dimensión ética en los Internos de Medicina de la Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima 2024.

Describir el nivel de las habilidades blandas en su dimensión liderazgo en los Internos de Medicina de la Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima 2024.

Delimitar el nivel de las habilidades blandas en su dimensión trabajo en equipo en los Internos de Medicina de la Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima 2024.

Delimitar el nivel de las habilidades blandas en su dimensión comunicación en los Internos de Medicina de la Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima 2024.

Delimitar el nivel de las habilidades blandas en su dimensión resolución de problemas en los Internos de Medicina de la Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima 2024.

1.3 Justificación

1.3.1 Justificación teórica

Existen teorías que avalan la influencia de los factores afectivos en el aprendizaje y la práctica médica, y esta investigación ayudará a ampliar ese conocimiento. Además, puede examinarse las formas en que cada habilidad blanda influencia sobre las calidades para

atenciones médicas, relacionado entre los médicos y pacientes, resultando fundamental para formar al profesional de sanidad.

1.3.2 Justificación práctica

Conforme el contexto práctico, esta investigación está fundamentada en cada exigencia de entornos clínicos y sociales actuales. Cada habilidad blanda, ya sea empatizar, comunicaciones efectivas, resolver cada conflicto y trabajar en equipos, resultan primordial en las prácticas médicas, facilitando las mejores relaciones de médicos y los pacientes, optimizando las colaboraciones interdisciplinarias y ayudando a disminuir cada error médico, que normalmente surgiría el malentendido o deficiencia en las comunicaciones.

1.3.3 Justificación metodológica

Conforme un contexto metodológico, esta investigación resultó primordial al identificar la variable analizada. Examinando el desarrollo de cada habilidad blanda, pueden identificarse algunas tendencias y patrones sobre los comportamientos de cada estudiante en medicina. El enfoque facilita las comprensiones más detalladas de la influencia de los aspectos afectivos en la adquisición y aplicación de habilidades no técnicas, proporcionando evidencia empírica a la literatura científica en el campo de la educación médica.

1.3.4 Importancia de la investigación

Cada habilidad blanda, como empatizar, comunicar y labores en equipos, resultan primordiales para las buenas relaciones de los médicos y los pacientes. El médico que posee cada habilidad blanda bien desarrollada resulta capaz para comprender bien cada necesidad del paciente, facilitando las atenciones más humanas y efectivas, aparte de potenciar las satisfacciones de los pacientes. El interno en medicina ingresaría dentro del ámbito de trabajo con desafíos al no valorarse sus conocimientos médicos, aparte requiere sus habilidades al

integrarse y trabajos en cada equipo multidisciplinario. Las carencias en cada habilidad blanda podrían limitar los rendimientos y desarrollos profesionales. Los entrenamientos en cada habilidad blanda, como gestionar las inteligencias emocionales y de tiempos, podría apoyar a cada interno para gestiones del estrés efectivamente y prevención de agotamientos emocionales (burnout), la problemática recurrente dentro del ámbito salud. Las formaciones resultan cruciales sobre el bienestar en un plazo largo. El médico con habilidad blanda muy desarrollada suele tener mayor eficiencia y resultan no tan propensos en generar el error para comunicar, mejorando el gestionar cada recurso y disminuye el costo dentro del sistema en sanidad.

1.3.5 Limitaciones de la investigación

- Los tamaños de muestra no resultan representativos, obtenido desde solamente una universidad, dificultando las extrapolaciones a cada interno en medicina.
- La investigación no está centrada en análisis previos o posteriores al taller para cada habilidad blanda, cada interno evaluado fue analizado conforme las formaciones que recibieron en cada año del estudio. Por consiguiente, sin tener naturalezas experimentales, la investigación no establecería las relaciones causales.
- Un carente estudio respecto cada habilidad blanda del estudiante en medicina.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Bases teóricas sobre el tema de investigación

2.1.1. *Habilidades Blandas*

Una teoría de capitales humanos, generada con Gary Becker desde 1964, la cual inicialmente estuvo enfocado en las educaciones y desarrollar cada habilidad técnica, siendo ampliado al considerar cada habilidad blanda siendo elemento fundamental para los capitales humanos. Asimismo, establece que las inversiones en cada habilidad blanda, ya sea las negociaciones, resolver el conflicto y gestionar los tiempos, incrementa los valores de capitales humanos dentro del entorno laboral. Cada habilidad blanda favorece las empleabilidades de cada persona, aparte, aumenta las productividades y eficiencias en cada organización, convirtiéndose en el factor esencial para desarrollos profesionales y organizacionales (Lozano et al., 2022).

Otra teoría sobre competencia, formulándose con David McClelland desde 1973, presentó la conceptualización de competencia siendo la totalidad de habilidad, comportamiento y actitud esencial para desempeños eficaces dentro del trabajo. Aparte, destacaría que cada habilidad técnica, la habilidad blanda ya sea comunicarse, adaptarse y trabajar en equipos resultan primordiales sobre el éxito en cada organización. La teoría plantearía que cada competencia blanda no solamente complementarían cada habilidad técnica, resultando incluso cada factor clave sobre los rendimientos laborales y las capacidades de cada empleado que contribuye efectivamente en cada función (Fuentes et al., 2021).

Además, está una teoría sobre inteligencias emocionales, generada con Daniel Goleman desde 1995, siendo importante para comprender los papeles sobre cada habilidad blanda dentro del entorno laboral. Las inteligencias emocionales como las habilidades que reconocen

comprenden y manejan cada propia emoción, al igual que cada emoción en los demás. Se logra enfatizar que cada habilidad blanda ya sea las empatías, las autoconciencias, las autorregulaciones y cada habilidad social es fundamental al tener éxitos dentro del entorno de trabajo. Frecuentemente, la habilidad resulta más relevante que cada habilidad técnica que logre los liderazgos eficaces y fomentarse las colaboraciones productivas desde los equipos (Espinoza y Gallegos, 2020).

Respecto a definir la variable, cada habilidad blanda resulta la totalidad de cada competencia personal facilitando a la persona interactuar efectivamente y de forma armoniosa en distintos ambientes profesionales y sociales. Diferente a cada habilidad técnica, está enfocado a conocimientos especializados y cada capacidad técnica; cada habilidad blanda incluiría cada área como las comunicaciones, empatizar, trabajar en equipos y gestionar los tiempos, siendo esencial para los éxitos de entornos laborales y las vidas diarias, favoreciendo las formaciones de cada relación sólida, resolver cada conflicto y adaptar cada diversa situación, contribuyendo los bienestar generales y eficiencias para realizar cada tarea (Salcedo et al., 2023).

En adición, dentro del entorno profesional, la habilidad blanda resulta clave donde cada persona podría colaborar efectivamente con cada compañero, cliente y superior, incluyendo las capacidades para escuchar activamente y las inteligencias emocionales que gestione cada propia emoción, y cada habilidad que comprenda cada emoción ajena, al igual que las capacidades para negociar y solucionar el problema constructivamente. Incorporando la competencia en rutinas laborales, el individuo no solamente optimizaría los rendimientos dentro del trabajo, aparte que promueve los ambientes de trabajos positivos y productivos, siendo fundamental en los éxitos para todas las organizaciones (Aguinada y Sánchez, 2020).

Asimismo, cada habilidad blanda es fundamental para desarrollarse personalmente y los crecimientos constantes al facilitar adaptarse a cada cambio y desafío en forma más efectiva. Cada habilidad ayudaría en administrar el estrés, generar y lograr cada meta personal, y preservar cada relación interpersonal saludable. El dominar cada habilidad blanda ya sea ser resiliente, autoevaluaciones y capacidades para recibir y tener retroalimentaciones constructivas favorecería las vidas equilibradas y satisfactorias, lo que permite a cada persona hacer frente a cada obstáculo teniendo mentalidades proactivas y positivas (Araguren, 2022).

2.1.1.1. Ética. Consiste en aplicar cada principio moral y valor en las interacciones y tomar cada decisión dentro del entorno profesional e individual. Bajo tal contexto, lo ético influiría sobre los comportamientos y cada relación de la persona, lo que fomenta las conductas íntegras y responsables, promoviendo las confianzas y respetos mutuos, lo que construye cada relación saludable y asegure los ambientes laborales justos y transparentes. Cada práctica ética no solamente fortalecería las credibilidades personales, asimismo, favorece los entornos colaborativos con más armonía (Espinoza y Gallegos, 2020).

Asimismo, la ética se refleja en las equidades, honestidades y responsabilidades, siendo primordiales al construir las reputaciones sólidas y establecer los ambientes laborales positivos. Cuando una persona actúa íntegramente, cumpliendo cada compromiso y mostrar respeto por el otro, creándose ambientes sobre confianza favoreciendo las colaboraciones y trabajar en equipos, lo cual también favorecería los éxitos de cada proyecto y satisfacciones generales dentro del ambiente laboral, lo cual destaca las importancias para mantener un alto estándar ético (Lozano et al., 2022).

Similarmente, posee el rol primordial en las capacidades para tomar cada decisión difícil y solucionar cada conflicto, lo cual implicaría que cada persona deberá considerar cada acción y decisión no solamente conforme cada resultado inmediato, sino también evaluando su

impacto en los demás y en el entorno en general. Actuando éticamente implicaría reflexiones de cada consecuencia de cada decisión y seleccionar cada solución justa y equitativa, siendo primordial al mantener las confianzas y cohesiones en todo equipo o grupo, lo cual favorece el resolver cada conflicto respetuoso y efectivamente (Ramírez y Manjarrez, 2022).

A. *Honestidad.* Esta honestidad consistiría para ser transparentes y veraces en cada interacción y comunicación, lo cual implicaría señalar las verdades y actuación con integridades, sin cambiar un hecho u ocultar informaciones relevantes, resultan importante para la construcción y tener las confianzas en todo vínculo, debido a que, siendo honesto, es establecido cada base firme para las comunicaciones efectivas y respetos mutuos, creando ambientes donde el otro se sentiría valorado y seguro, lo cual contribuye a entornos laborales o personales con mayor productividad y saludable (Fuentes et al., 2021).

Además, está reflejada en una forma de gestionar cada responsabilidad y la forma de comunicarse cada resultado y expectativa, ya sean empleados honestos sin exagerar cada logro ni restar importancias a cada error, en cambio, ofrecería las evaluaciones precisas y genuinas del rendimiento, promoviendo las culturas de responsabilidades y autenticidades, pudiendo generar mayores credibilidades y en una fuerte relación laboral. Aparte, las honestidades contribuyen en no tener algún malentendido o conflictos, previniendo acumular las informaciones incorrectas o engañosas, pudiendo afectar de forma negativa las colaboraciones y tomar cada decisión (Aguinada y Sánchez, 2020).

En adición, cuando una persona actuaría de forma honesta, tendría mayor disposición en enfrentar cada problema directa y abiertamente, facilitando buscar una solución justa y equitativa, En el contexto de las habilidades blandas, esto implica que la honestidad permite a las personas enfrentar situaciones complicadas sin recurrir a la evasión o el engaño, favoreciendo un enfoque más constructivo y transparente para resolver conflictos, lo que, a su

vez, contribuye a una mayor cohesión y armonía dentro de los equipos y organizaciones. (Salcedo et al., 2023).

B. Compromiso. Los compromisos serían las dedicaciones y responsabilidades de un individuo cumpliría cada promesa y obligación, implicando no solamente desarrollar cada tarea asignada, sino realizarse de forma íntegra y esfuerzos constantes. Al comprometerse alguien éticamente, demostraría profesionalismo y fiabilidad, fomentando las confianzas y respetar cada relación laboral e individual. Los altos niveles para comprometerse contribuirían al ambiente con mayor eficiencia y a crear cada relación sólida y duradera (Lozano et al., 2022).

Dentro del entorno laboral, los compromisos se expresan a través de disposiciones para superar cada expectativa, no solamente cumplir con cada tarea asignada, incluso buscar cada forma para aportar más y apoyo a cada compañero. Dentro del marco de cada habilidad blanda y éticas, los compromisos reflejan las auténticas dedicaciones a éxitos de los equipos y en las organizaciones, involucrando las actitudes proactivas y voluntades para asumir la responsabilidad extra, pudiendo establecer los mayores reconocimientos e impactos positivos dentro del entorno laboral (Ramírez y Manjarrez, 2022).

2.1.1.2 Liderazgo. Los liderazgos resultan las capacidades para motivación y guiar al grupo al objetivo común, aparte de solamente gestión de cada tarea, implicando la inspiración, fomento de colaboraciones y las confianzas, empleando cada habilidad como las comunicaciones, empatías y resolver cada conflicto. Los buenos líderes valoran las fortalezas individuales de su equipo, creando un entorno donde todos se sientan valorados y motivados para contribuir al éxito colectivo (Araguren, 2022).

De este modo, los líderes tienen que ser capaces para adaptarse a cada estilo del trabajo y cada personalidad presente en sus equipos. Los líderes efectivos pueden ajustar cada enfoque

al satisfacer cada necesidad y expectativa en los integrantes, utilizando las flexibilidades e inteligencias emocionales para gestionar todas las situaciones diversas y solucionar cada problema efectivamente. Este liderazgo fomenta los ambientes inclusivos y armoniosos, potenciando todos los desempeños de los equipos y logrando cada resultado satisfactoria y eficientemente (Fuentes et al., 2021).

Los liderazgos se muestran igualmente en la capacidad de inspirar y fomentar los desarrollos personales y profesionales de todos los equipos. Los líderes que utilizan cada habilidad blanda de manera efectiva se enfocan para fortalecer cada capacidad de las personas, brindando apoyos, orientaciones y oportunidades para aprender, no solo incrementando cada competencia de los equipos, asimismo fortalecería cada cohesión y compromisos con cada objetivo común, generando cada ambiente donde cada uno logra sentirse motivado para contribuciones y lograr cada meta colectiva (Aguinada y Sánchez, 2020).

A. *Iniciativa.* Las iniciativas representan cada habilidad para actuación proactivamente, señalando cada oportunidad y resolver cada problema de manera autónoma, no dependiendo de cada instrucción constante. El líder que refleja cada iniciativa no esperaría el asignarles cada tarea, buscaría de forma activa todas las formas de contribuir al éxito de los equipos y mejorar cada proceso. Demostrando las actitudes proactivas, el líder puede anticipar cada problema y proponer cada solución innovadora, no solamente impulsando cada avance, aparte inspira al otro en adopción de cada actitud similar y comprometiéndose más con cada objetivo compartido (Espinoza y Gallegos, 2020).

Asimismo, implica asumir responsabilidades adicionales y tomar decisiones informadas que beneficien al equipo y a la organización, un líder con esta cualidad se involucra en proyectos más allá de sus funciones principales, buscando maneras de agregar valor y mejorar los resultados, al hacerlo, demuestra un fuerte compromiso con los objetivos del equipo

y con el éxito general de la organización, esta disposición para ir más allá de lo esperado fortalece la reputación del líder como un colaborador valioso y como un motor de cambio positivo dentro del entorno laboral (Salcedo et al., 2023).

Sin embargo, está fuertemente vinculada a la habilidad de adaptarse a cambios y desafíos imprevistos. Los líderes que cuentan con la habilidad resultan capaces para adaptarse de manera rápida a cada situación nueva y tomar cada decisión correcta en cada momento de incertidumbres, lo cual actúa con las iniciativas ante cada circunstancia cambiante. Los líderes no solamente asumen las responsabilidades para guiar a cada equipo por caminos correctos, también reforzaría las resiliencias y capacidades del grupo al afrontar cada adversidad, lo cual contribuye a establecer las mayores estabilidades y éxitos dentro de los entornos laborales (Lozano et al., 2022).

B. Confianza. La confianza son las convicciones en todas las habilidades y todas las integridades de todos los miembros del equipo, fomentando las confianzas que actúan de formas transparentes y coherentes, lo cual ayuda a construir todos los ambientes de seguridades y respetos mutuos, confiando en todas las capacidades y todas las decisiones de cada equipo. Los líderes no solo asignan todas las responsabilidades de maneras eficientes, también inspiran a todos los miembros del equipo para que compartan todas sus mejores ideas y asuman todas las responsabilidades, promoviendo de este modo todos los ambientes colaborativos y productivos donde todos se sienten valorados y capacitados (Ramírez y Manjarrez, 2022).

La confianza se construye a través de todas las comunicaciones abiertas y honestas. Los líderes que practican todas las escuchas activas y ofrecen todas las retroalimentaciones constructivas demuestran respetos por todas las opiniones de cada equipo, lo cual fortalece todas sus credibilidades y fomenta todos los ambientes colaborativos, permitiendo que todos los miembros del equipo compartan todas sus ideas y preocupaciones con todas las seguridades,

facilita todas las resoluciones de conflictos y mejora todas las cohesiones, contribuyendo de esta manera a todos los rendimientos generales de cada equipo (Fuentes et al., 2021).

Asimismo, las confianzas en todos los liderazgos dependen de cumplir todas las promesas y mantener todos los compromisos, donde los líderes que actúan con todas las confiabilidades y coherencias construyen todas las bases sólidas de confianzas, asegurando a todos los miembros del equipo que todos sus esfuerzos son reconocidos. Al mantener todas las integridades, los líderes refuerzan todas las lealtades y todos los compromisos dentro de cada equipo, lo cual contribuye a establecer todas las estabildades y todos los éxitos en todos los proyectos y objetivos compartidos (Araguren, 2022).

C. Motivación. Las motivaciones dentro de todos los liderazgos hacen referencia a todas las capacidades para inspirar y energizar a todos los equipos con el fin de alcanzar todos los objetivos comunes. Los líderes efectivos motivan reconociendo todos los logros, estableciendo todas las metas claras y proporcionando todos los propósitos y direcciones; al mantener todas las comunicaciones constantes y todos los apoyos emocionales, crean todos los entornos donde todos los miembros se sienten comprometidos y entusiasmados por contribuir a todos los éxitos de cada equipo (Aguinada y Sánchez, 2020).

Dentro de todos los ámbitos profesionales, las motivaciones están relacionadas con comprender todas las necesidades y todas las aspiraciones individuales de todos los miembros del equipo. Los líderes que ajustan todos sus enfoques según todos estos intereses alinean todos los objetivos de los equipos con cada meta personal, incrementando todos los compromisos y esfuerzos de cada miembro, aparte, al brindar todas las oportunidades de desarrollo, fomentan todas las mayores motivaciones intrínsecas y todos los sentidos de pertenencia dentro de cada equipo (Lozano et al., 2022).

Asimismo, los liderazgos también se reflejan en todas las capacidades de los líderes para gestionar todos los entusiasmos y todas las energías de todos los equipos durante todos los momentos de presión o dificultades. Los líderes resilientes y positivos influyen en todos los estados de ánimo de cada grupo, manteniendo todos los enfoques y previniendo todos los agotamientos. Enfrentando todos los desafíos con determinaciones, fomentan todas las culturas de apoyos y perseverancias, lo cual elevaría todas las morales y promueve todos los ambientes de trabajo dinámicos y motivados (Ramírez y Manjarrez, 2022).

2.1.1.3. Trabajo en equipo. Los trabajos en equipo son todas las capacidades para colaborar de manera efectiva con el fin de lograr todos los objetivos comunes. Implican compartir todas las responsabilidades, coordinar todos los esfuerzos, comunicar todas las ideas de forma clara y escuchar activamente a todos los demás. Todos los equipos que trabajan de manera adecuada se distinguen por todas las colaboraciones y todos los apoyos mutuos, lo cual facilita todas las gestiones de proyectos complejos y genera todos los ambientes en los que cada miembro se siente valorado y motivado para contribuir a todos los éxitos colectivos (Fuentes et al., 2021)

Trabajar en equipos son fundamentales para generar todas las sinergias y aprovechar todas las diversas habilidades y todos los conocimientos de cada miembro del grupo. Todos los equipos efectivos combinan todas las fortalezas individuales para compensar todas las debilidades y alcanzar todas las metas que serían difíciles de lograr de manera individual. Todas las coordinaciones y todos los respetos por todos los roles y todas las responsabilidades de cada miembro son esenciales para mantener todas las armonías y todas las productividades. De este modo, los trabajos en equipo no solo optimizan todos los resultados, sino que también fomentan todos los sentidos de unidad y todos los propósitos comunes entre todos los integrantes (Araguren, 2022).

En adición, los trabajos en equipos también incluyen todas las habilidades para solucionar todos los conflictos de maneras constructivas. En todos los equipos efectivos, todos los desacuerdos se enfrentan de formas abiertas y respetuosas, buscando todas las soluciones que beneficien a todos los grupos. Al manejar todos los conflictos con todas las actitudes positivas y colaborativas, se fortalecen todas las cohesiones y se preservan todos los ambientes de trabajo armoniosos, lo cual resulta fundamental para todos los éxitos de todos los proyectos y todas las satisfacciones de todos los miembros (Espinoza y Gallegos, 2020).

A. Valoración. Las valoraciones son todos los reconocimientos de todas las contribuciones de cada miembro del equipo, lo cual fomenta todos los ambientes de respeto y motivación. Cuando todos los integrantes se sienten valorados, sus autoestimas y compromisos aumentan, mejorando todas las colaboraciones y la calidad de los trabajos. Un líder que practica las valoraciones refuerza todas las confianzas y genera todos los entornos en los que todos se sienten parte de todos los éxitos colectivos (Salcedo et al., 2023).

Dentro de todos los ámbitos profesionales, las valoraciones implican reconocer tanto todos los logros tangibles como todos los esfuerzos pequeños que contribuyen al bienestar y la cohesión de cada equipo. Todos estos reconocimientos, mediante elogios, agradecimientos o recompensas, fomentan todos los sentidos de pertenencia y satisfacción, incentivando a todos los miembros a mantener altos niveles de compromiso y desempeño (Lozano et al., 2022).

Las valoraciones dentro de todos los equipos implican escuchar y considerar todas las opiniones de todos, lo cual fortalece todas las creatividades y todas las innovaciones. Asegurando que todas las ideas sean tomadas en cuenta, se genera ambientes equitativos y colaborativos, donde cada miembro se sentirá respetado y apreciado, fomentando las participaciones activas y las cooperaciones (Aguinada y Sánchez, 2020).

B. Sinergia. Las sinergias son los resultados de todos los esfuerzos colectivos de cada equipo que, al combinar todas las habilidades y todos los conocimientos, generan resultados superiores a los individuales. Esta interdependencia positiva potencia todas las eficacias, creatividades y capacidades de alcanzar todas las metas más ambiciosas, promoviendo todas las soluciones innovadoras y fortaleciendo todas las cohesiones del grupo (Ramírez y Manjarrez, 2022).

Las sinergias también implican integrar todas las diversas perspectivas para resolver todos los problemas y tomar todas las decisiones. Un equipo sinérgico valora todas las diversidades, aprovechando todos los puntos de vista para obtener mejores resultados. Todas las colaboraciones y todos los respetos mutuos son claves para que todas las sinergias se desarrollen, permitiendo que todas las ideas fluyan libremente y motivando a todos los miembros a contribuir al máximo, lo que optimiza todos los rendimientos colectivos (Fuentes et al., 2021).

2.1.1.4. Comunicación. La comunicación es la habilidad para transmitir y recibir toda la información de forma clara y efectiva, siendo esenciales dentro de los entornos laborales para coordinar todas las tareas, resolver todos los problemas y tomar todas las decisiones. Va más allá de todas las expresiones verbales o escritas, e incluye todas las escuchas activas y todas las empatías, facilitando la comprensión de todas las necesidades y todas las perspectivas ajenas, y promoviendo todos los ambientes de trabajo colaborativos y armoniosos (Araguren, 2022).

Las habilidades para adaptar todos los mensajes según todos los públicos y contextos son esenciales para todas las comunicaciones efectivas. Los buenos comunicadores ajustan todos sus lenguajes, tonos y enfoques para asegurar que todos sus mensajes sean accesibles y relevantes para diversas audiencias, evitando todos los malentendidos y fortaleciendo todas las

relaciones. Además, todas las capacidades para comunicar todas las ideas de forma persuasiva y coherente influyen en todas las decisiones y fomentan todos los apoyos para avanzar en todos los proyectos y objetivos comunes (Salcedo et al., 2023).

Adicionalmente, todas las comunicaciones están estrechamente vinculadas con todas las transparencias y todas las honestidades, ya que un entorno laboral donde todas las comunicaciones son abiertas y sinceras genera todas las confianzas entre todos los miembros del equipo y fortalece todas las relaciones laborales. Cuando todos los líderes y todos los empleados comparten toda la información de manera transparente, se reduce toda la incertidumbre y se promueve todos los ambientes de trabajo más seguros y cohesionados. Todas estas claridades en las comunicaciones también facilitan todas las colaboraciones y la alineación de todos los esfuerzos hacia todas las metas comunes, al mismo tiempo que permiten abordar y resolver todos los conflictos de manera más efectiva. (Espinoza y Gallegos, 2020).

A. Ideas sin ambigüedad. Las capacidades para expresar todas las ideas precisa y claramente consisten en transmitir todos los mensajes sin generar ambigüedades, evitando así todas las confusiones y todos los malentendidos. Estas habilidades son cruciales para asegurar que toda la información se entienda correctamente, lo que facilita todas las coordinaciones y realizaciones de tareas en todos los equipos. Al comunicar todas las ideas de forma directa y ordenada, se minimizan todos los errores y se optimizan todas las eficiencias, lo que contribuye a crear todos los entornos laborales más organizados y centrados en alcanzar todas las metas comunes (Lozano et al., 2022).

En adición, todas las expresiones de ideas de manera clara y sin ambigüedades requieren todos los usos precisos de los lenguajes, eligiendo todas las palabras y expresiones que sean exactas y apropiadas para cada contexto. Un comunicador que maneja bien estas habilidades sabe evitar todos los términos imprecisos o confusos, y opta por todos los lenguajes

claros y específicos que facilitan todas las comprensiones. Este enfoque no solo mejora todas las calidades de las comunicaciones, sino que también refuerza todas las confianzas entre todas las partes involucradas, al mostrar todos los compromisos con todas las claridades y transparencias en todas las interacciones (Ramírez y Manjarrez, 2022).

En la misma línea, todas las comunicaciones de ideas de manera clara y sin ambigüedades mejoran todas las cohesiones y colaboraciones dentro de un equipo, ya que aseguran que todos comprendan todos sus roles, responsabilidades y expectativas, reduciendo todos los conflictos y optimizando todos los trabajos conjuntos, lo cual favorece todos los ambientes laborales más productivos y satisfactorios, donde cada miembro se siente seguro y alineado con todos los objetivos del grupo, lo que refuerza todo el éxito colectivo (Salcedo et al., 2023).

B. Escucha activa. Escuchar activamente sería las habilidades para prestar atenciones completas a cada interlocutor, entendiendo los mensajes verbales y cada matiz emocional y no verbal. Fomentar el respeto y la empatía, fortaleciendo las relaciones interpersonales y creando un ambiente de confianza y colaboración, lo que ayuda a evitar malentendidos y permite respuestas más efectivas en las interacciones (Aguinada y Sánchez, 2020).

Todas las escuchas activas son claves para resolver todos los problemas y tomar todas las decisiones informadas, ya que permiten captar todos los detalles y todas las perspectivas que pueden pasarse por alto con una escucha superficial. Facilita todas las comprensiones de todas las necesidades y preocupaciones del equipo, promoviendo todas las soluciones más efectivas y creando todos los ambientes donde todos se sienten valorados, lo que incrementa todas las motivaciones y todos los compromisos de todos los empleados (Fuentes et al., 2021).

C. Empatía. Empatizar son todas las habilidades para comprender y compartir todos los sentimientos de los demás, lo que facilita la creación de todas las relaciones basadas en todas las confianzas y todos los respetos. Al practicarla, se favorecen todas las comunicaciones abiertas, se humanizan todas las interacciones y se refuerzan todas las cohesiones y colaboraciones dentro de los equipos (Araguren, 2022).

Además, son claves para resolver todos los conflictos y negociar, ya que facilitan la búsqueda de todas las soluciones que beneficien a todas las partes y reducen todas las tensiones. Al promover todos los respetos y todas las consideraciones mutuas, contribuye a todos los entornos laborales más armoniosos y productivos, donde todos se sienten escuchados y valorados (Espinoza y Gallegos, 2020).

Asimismo, no solo se refieren a comprender todas las palabras de las otras personas, sino también a percibir todos los matices emocionales que no siempre se expresan de forma verbal. La atención a todas las señales no verbales, como todos los tonos de voz, todas las expresiones faciales y todos los lenguajes corporales, facilita todas las interpretaciones más profundas de todos los mensajes, lo que enriquece todas las conversaciones y fortalece todas las relaciones. Al ser capaces de reconocer y responder apropiadamente a todas las emociones ajenas, se fomentan todos los entornos de confianza y colaboración, favoreciendo todos los éxitos de todos los equipos (Ramírez y Manjarrez, 2022).

2.1.1.5. Resolución de problemas. El resolver cada problema son todas las habilidades para identificar y analizar todos los desafíos, buscando todas las soluciones efectivas y sostenibles. Implican todos los enfoques estructurados y creativos, evaluando todas las opciones y considerando todas las implicaciones a largo plazo. Esta habilidad es crucial en todos los entornos laborales, ya que permite superar todos los obstáculos y avanzar hacia todos los objetivos comunes de manera eficiente (Fuentes et al., 2021).

Todas las resoluciones de problemas están relacionadas con todas las capacidades para tomar todas las decisiones bajo presiones. Implican mantener todas las calmas ante todas las situaciones complejas, desglosando todos los problemas en todas las partes manejables e identificando todas las soluciones que resuelvan y prevengan todos los inconvenientes futuros. Esta habilidad mejora todas las productividades y refuerza todas las confianzas del equipo para enfrentar todos los desafíos (Lozano et al., 2022).

A. Identificación de causa. Todas las identificaciones de causas son todos los procesos para descubrir todas las causas fundamentales de todos los problemas para tratarlos de forma eficaz. Esta habilidad es clave porque permite ir más allá de todos los síntomas visibles y abordar todos los orígenes de todos los problemas. Al identificar adecuadamente todas las causas, se pueden crear todas las soluciones más precisas y sostenibles que resuelvan todas las situaciones actuales y prevengan todos los inconvenientes futuros. Este enfoque analítico es esencial en todos los entornos laborales, ya que optimiza todos los usos de tiempos y recursos al evitar todas las soluciones superficiales o ineficaces (Aguinada y Sánchez, 2020).

Son pasos cruciales para tomar decisiones basadas en información precisa. Cuando surgen problemas, puede ser tentador aplicar soluciones rápidas que solo alivien los síntomas, pero sin identificar correctamente las causas raíz, estas soluciones pueden ser temporales o incluso contraproducentes. Las capacidades de descomponer problemas y analizar sus elementos permiten a los líderes y equipos crear estrategias que aborden los factores subyacentes, asegurando que las soluciones implementadas sean efectivas y sostenibles a largo plazo (Salcedo et al., 2023).

Las identificaciones de las causas también están estrechamente relacionadas con las capacidades de observación y análisis crítico. Implican prestar atención cuidadosa a los detalles y estar dispuestos a cuestionar las suposiciones iniciales. Este enfoque requiere recopilar

información, analizar patrones y considerar distintas perspectivas para comprender a fondo los problemas. Además, fomentan un entorno laboral donde se valora la precisión y una comprensión profunda de los desafíos, lo que favorece culturas de aprendizaje continuo y mejoras constantes dentro de los equipos (Espinoza y Gallegos, 2020).

B. Búsqueda de alternativas. Las búsquedas de alternativas son habilidades para explorar diversas opciones con el fin de encontrar las soluciones más adecuadas a los problemas. Estas capacidades fomentan la creatividad y la innovación al considerar múltiples enfoques antes de tomar decisiones, evitando depender de una sola opción. Al evaluar distintas alternativas, se mejora el proceso de toma de decisiones y se incrementan las probabilidades de éxito, ya que todas las opciones posibles han sido consideradas a fondo (Araguren, 2022).

Además, son clave para tomar decisiones informadas, ya que permiten evaluar varias opciones antes de elegir las mejores soluciones, reduciendo los riesgos y mejorando la adaptación a cambios inesperados. Además, estas habilidades anticipan posibles obstáculos, fortalecen las resiliencias de los equipos y fomentan enfoques proactivos que minimizan errores y fracasos (Fuentes et al., 2021).

C. Generar soluciones. Generar soluciones involucra crear respuestas prácticas y efectivas ante los desafíos, desarrollando diversas opciones que aborden el problema de manera integral. Promueve el pensamiento creativo y analítico, considerando tanto las necesidades inmediatas como las implicaciones a largo plazo, asegurando una resolución eficiente de los problemas y el éxito continuo dentro del entorno laboral. (Aguinada y Sánchez, 2020).

De manera similar, generar soluciones es un paso esencial que sigue al análisis y entendimiento del problema. Después de identificar sus causas subyacentes, es fundamental idear estrategias que sean prácticas y eficaces. Esta habilidad requiere creatividad, así como un

profundo entendimiento de los recursos, las limitaciones y los objetivos a largo plazo. Al proponer diversas soluciones, se aumenta la probabilidad de encontrar la opción más viable y beneficiosa para todos, y se facilita la adaptación a cambios o imprevistos (Lozano et al., 2022).

Generar soluciones requiere colaborar activamente entre cada miembro de los equipos, aprovechar la fortaleza y conocimiento de las personas al crear la respuesta más completa y eficaz, fomentando el comprometerse de cada uno con implementar las soluciones, mejorar las cohesiones y rendimientos de cada grupo. Asimismo, promovería las culturas para innovar y mejorar continuamente al valorarse cada idea de cada integrante (Espinoza y Gallegos, 2020).

2.1.2 Habilidades blandas en internos de medicina

Cada institución educativa tiene que preparar a los graduados con habilidades que les permitan desarrollar carreras profesionales flexibles en la sociedad moderna. Esto significa que los graduados deben ser capaces de pensar de forma sistémica, analizar situaciones, resolver problemas, colaborar y organizarse de manera autónoma. Estas capacidades están relacionadas con competencias específicas y características personales, como la habilidad de comunicarse, los hábitos sociales y personales, la amabilidad, el optimismo, el sentido común, la capacidad de interactuar con otros y una actitud positiva y adaptable. (Salgado, 2023)

Los profesionales y estudiantes de la salud, especialmente los médicos, se concentran en el trato humano y la promoción de la salud mediante intervenciones tanto preventivas como curativas. Aunque la formación médica ha dado prioridad a la enseñanza teórica, las habilidades blandas son igualmente fundamentales, tales como la comunicación, socialización, trabajo en equipo, espíritu de servicio, sensibilidad intercultural y resiliencia. La comunicación es esencial para interactuar de manera efectiva con pacientes, cuidadores y equipos de trabajo. La socialización tiene como objetivo enseñar comportamientos apropiados dentro del contexto

médico. Además, el trabajo en equipo es crucial para coordinar el esfuerzo y lograr mejor resultado para la salud estatal (Gomez, 2024)

2.2 Marco legal

Ley Universitaria N° 30220: Esta ley regula el sistema universitario en Perú y establece las directrices para la educación superior, definiendo cada derecho y responsabilidad del estudiante universitario, incluidos los internos de medicina, y promueve su desarrollo integral, considerando tanto sus competencias blandas como su bienestar emocional.

Ley General de Salud N° 26842: Esta normativa regula las acciones dentro del sector salud y establece los principios fundamentales que deben orientar el sistema de salud en Perú. Incluye disposiciones sobre la formación médica, el bienestar de los internos, y destaca la importancia de la gestión emocional en la educación de los profesionales de la salud.

Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo: El objetivo de esta ley es asegurar un entorno laboral seguro y saludable, promoviendo el bienestar físico y mental de los trabajadores, lo cual incluye a los internos de medicina en hospitales y centros de salud.

Ley N° 28044, Ley General de Educación: Establece los principios y objetivos fundamentales de la educación en Perú, promoviendo un enfoque integral en la formación de los estudiantes, que incluye el desarrollo de habilidades blandas tales como la comunicación y el trabajo en equipo.

Resolución Ministerial N° 616-2019-MINSA: Establece las directrices para la formación de los profesionales de la salud en Perú, subrayando la importancia de las habilidades blandas y el manejo de las emociones en la atención al paciente, asegurando que los futuros profesionales no solo cuenten con conocimientos técnicos, sino también con la capacidad de interactuar de manera efectiva y empática en su práctica diaria.

Decreto Supremo N° 009-2005-TR, Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo: Define las normativas para salvaguardar la salud física y mental de los trabajadores, incluyendo a los internos de medicina durante su formación en el entorno clínico, asegurando condiciones laborales adecuadas que promuevan el bienestar integral y protejan a los profesionales en formación frente a situaciones de estrés y agotamiento.

Código de Ética y Deontología del Colegio Médico del Perú: Establece las pautas para el comportamiento ético de los médicos, subrayando la relevancia de la empatía, el respeto y una comunicación efectiva como componentes esenciales de las habilidades blandas y estrategias emocionales dentro del entorno médico. Estas cualidades son fundamentales para garantizar una atención de calidad y una relación saludable con los pacientes.

2.3 Marco conceptual

2.3.1. Ética

Consistiría en aplicar cada principio moral y valor en las interacciones y tomar cada decisión dentro del entorno profesional e individual. Bajo tal contexto, lo ético influiría sobre los comportamientos y cada relación de la persona, lo que fomenta las conductas íntegras y responsables, promoviendo las confianzas y respetos mutuos, lo que construye cada relación saludable y asegure los ambientes laborales justos y transparentes. Cada práctica ética no solamente fortalecería las credibilidades personales, asimismo, favorece los entornos colaborativos con más armonía (Espinoza y Gallegos, 2020).

2.3.2. Liderazgo

Resultan las capacidades para motivación y guiar al grupo al objetivo común, aparte de solamente gestión de cada tarea, implicando la inspiración, fomento de colaboraciones y las confianzas, empleando cada habilidad como las comunicaciones, empatías y resolver cada

conflicto. Los buenos líderes valoran las fortalezas individuales de su equipo, creando un entorno donde todos se sientan valorados y motivados para contribuir al éxito colectivo (Araguren, 2022).

2.3.3. *Internos de medicina*

El interno de medicina es un estudiante de medicina que realiza el programa de Internado medico generalmente durante su último año de formación profesional, durante el cual pone en práctica sus conocimientos en la práctica clínica y comunitaria.

El desempeño en la rotación consiste en abordar integralmente a las personas y familias adscritas a establecimientos de salud del Primer Nivel de Atención; reconocer y priorizar los problemas que presentan, definir un plan de trabajo diagnóstico y terapéutico coherente que tome en cuenta el contexto comunitario; integrarse al equipo multidisciplinario de salud; participar de actividades de gestión clínica; entablar relaciones de colaboración saludables y mantener un trato respetuoso y empático con las personas usuarias de los servicios (Cuba et al., 2021).

III.MÉTODO

3.1 Tipo de investigación

El tipo de investigación fue aplicada, nivel descriptivo, diseño no experimental y transversal.

3.2 Ámbito temporal y espacial

El desarrollo de la investigación se desarrollará en la Universidad Nacional Federico Villarreal en el año 2024.

3.3 Variables

Habilidades blandas

3.4 Población y muestra

3.4.1 Población

En esta investigación, la población estuvo conformada por los internos de Medicina de la Universidad Nacional Federico Villarreal en el año 2024.

Que reúnen los siguientes criterios de inclusión y exclusión:

Criterios de inclusión:

- Ambos sexos
- Internos matriculados en el año 2024
- Internos que otorgaron su consentimiento informado de manera voluntaria para participar en el estudio.

Criterios de exclusión:

- Internos que presentaron condiciones médicas o psicológicas que dificulten o impidan su participación activa en el estudio.
- Internos que no pudieron asistir regularmente a las actividades o completar los cuestionarios debido a compromisos académicos, laborales u otras responsabilidades.

3.4.2 Muestra

No se calculó el tamaño de muestra

3.4.3 Unidad de observación

En este estudio, la unidad de observación fue un interno de Medicina de la UNFV 2024.

3.4.4 Unidad de muestreo

Un interno de Medicina.

3.4.5 Tamaño muestral

En el presente estudio no se calculará el tamaño de muestra, porque se tomó a toda la población (muestra poblacional), siendo 95 internos de medicina.

3.5 Instrumentos

En esta investigación, se empleó la técnica de encuesta. El instrumento de investigación fue el cuestionario. El cuestionario diseñado para esta investigación recogerá datos sobre las habilidades blandas de los internos de medicina, asegurando consistencia y comparabilidad en las respuestas.

El instrumento que se empleó fue validado por Monzón López, Elva Rosa en el año 2020, en su tesis de maestría, la misma que estuvo conformado por 50 ítems de opciones politómicas, la misma que tuvo un coeficiente de confiabilidad de Alpha de Cronbach equivalente a 0,838.

3.6 Procedimientos

En esta investigación, los procedimientos comenzarán con la búsqueda de los instrumentos, los cuales se encontraron previamente validados para asegurar su adecuación y relevancia, así como comprobada su confiabilidad mediante pruebas piloto, posterior a su aplicación, se llevó a cabo la administración de las encuestas a los internos de Medicina de la UNFV 2024, seguido de la recolección sistemática de los datos. Finalmente, se organizó y procesó la información recolectada para su análisis posterior.

3.7 Análisis de datos

El análisis y procesamiento de datos se llevó a cabo utilizando Microsoft Excel y el programa estadístico SPSS 29. Inicialmente, Microsoft Excel se utilizó para la organización, limpieza y estructuración de los datos recolectados, lo que permitió una gestión eficiente y una visualización preliminar de la información. Luego, se utilizó SPSS 29 para llevar a cabo los análisis estadísticos detallados, como los análisis descriptivos, lo que permitió una interpretación más profunda y precisa de los resultados del estudio.

3.8 Consideraciones éticas

En este estudio se aseguró el cumplimiento de las normativas éticas estipuladas por la Universidad Nacional Federico Villarreal, así como de las pautas internacionales para la investigación en seres humanos. Los participantes fueron informados sobre los objetivos del estudio y el uso de los datos recolectados, asegurando la confidencialidad y anonimato de la

información. Se obtendrá el consentimiento informado de manera voluntaria y por escrito, permitiendo a los participantes retirarse del estudio en cualquier momento sin repercusiones. La investigación fue revisada y aprobada por el Comité de Ética de la Facultad de Medicina de la UNFV, asegurando la adherencia a los principios éticos de respeto, beneficencia y justicia, y declarando cualquier conflicto de interés

IV. RESULTADOS

Las habilidades blandas estudiadas en los internos de medicina de la UNFV nos brindan una información inmediata de las capacidades que tienen los futuros médicos egresados, para poder afrontar distintas situaciones en la vida profesional y personal, según los resultados presentados en este estudio.

La edad de los internos de medicina fluctuó entre 22 y 58 años de edad con un promedio de 28.05 y una desviación estándar de 5.75; además también encontramos que el 53.7% fueron de sexo femenino, y el 46.7% de sexo masculino.

Tabla 1

Sexo de los internos de medicina

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|------|-----------|------------|------------|
| Sexo | Femenino | 51 | 53.7 |
| | Masculino | 44 | 46.3 |
| | Total | 95 | 100,0 |

Nota: elaboración propia

Tabla 2

Habilidades blandas de los internos de medicina

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------|----------------|------------|------------|
| Habilidades blandas | Idóneo | 60 | 63,2 |
| | Promedio | 34 | 35,8 |
| | Por fortalecer | 1 | 1,1 |
| | Total | 95 | 100,0 |

Nota: Elaboración propia

Conforme a la tabla 2 se obtuvo por resultado para la variable habilidades blandas de los 95 participantes del estudio, el 63,2% presentó un nivel idóneo en esta variable, el 35,8% mostró un nivel promedio y solo el 1,1% evidenció un nivel por fortalecer. Esto sugiere que la

mayoría de los internos perciben sus habilidades blandas en un nivel idóneo, lo cual es un aspecto favorable para su desarrollo profesional. Sin embargo, el porcentaje que se encuentra en un nivel promedio y por fortalecer resaltan la importancia de reforzar estas competencias para lograr un desempeño más equilibrado y sólido en este ámbito.

Tabla 3

Ética de los internos de medicina

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|----------------|------------|------------|
| Ética | Idóneo | 55 | 57,9 |
| | Promedio | 39 | 41,1 |
| | Por fortalecer | 1 | 1,1 |
| | Total | 95 | 100,0 |

Nota: Elaboración propia

Conforme a los resultados evidenciados en la Tabla N°3 de los 95 internos de medicina en relación a la dimensión ética, el 57,9% presentó un nivel idóneo en esta dimensión, el 41,1% mostró un nivel promedio y solo el 1,1% evidenció un nivel por fortalecer.

Tabla 4

Liderazgo de los internos de medicina

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------|----------------|------------|------------|
| Liderazgo | Idóneo | 63 | 66,3 |
| | Promedio | 31 | 32,6 |
| | Por fortalecer | 1 | 1,1 |
| | Total | 95 | 100,0 |

Nota: Elaboración propia

Conforme a la tabla 4 se obtuvo por resultado para la dimensión liderazgo, el 66,3% presentó un nivel idóneo en esta dimensión, el 32,6% mostró un nivel promedio y solo el 1,1% evidenció un nivel por fortalecer.

Tabla 5

Trabajo en equipo de los internos de medicina

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|----------------|------------|------------|
| Válido | Idóneo | 26 | 27,4 |
| | Promedio | 68 | 71,6 |
| | Por fortalecer | 1 | 1,1 |
| | Total | 95 | 100,0 |

Nota: Elaboración propia

Conforme a la tabla 5 se obtuvo por resultado para la dimensión trabajo en equipo, el 27,4% presentó un nivel idóneo en esta dimensión, el 71,6% mostró un nivel promedio y solo el 1,1% evidenció un nivel por fortalecer.

Tabla 6

Comunicación eficaz de los internos de medicina

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|----------------|------------|------------|
| Válido | Idóneo | 60 | 63,2 |
| | Promedio | 32 | 33,7 |
| | Por fortalecer | 3 | 3,2 |
| | Total | 95 | 100,0 |

Nota: Elaboración propia

Conforme a la tabla 6 se obtuvo por resultado para en relación a la dimensión comunicación eficaz, el 63,2% presentó un nivel idóneo en esta dimensión, el 33,7% mostró un nivel promedio y el 3,2% evidenció un nivel por fortalecer.

Tabla 7*Resolución de problemas de los internos de medicina*

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|----------------|------------|------------|
| Válido | Idóneo | 59 | 62,1 |
| | Promedio | 35 | 36,8 |
| | Por fortalecer | 1 | 1,1 |
| | Total | 95 | 100,0 |

Nota: Elaboración propia

Conforme a los resultados evidenciados en la tabla 7 en relación a la dimensión resolución de problemas, el 62,1% presentó un nivel idóneo en esta dimensión, el 36,8% mostró un nivel promedio y solo el 1,1% evidenció un nivel por fortalecer.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Las habilidades blandas son competencias personales que permiten a los individuos interactuar de manera efectiva y armónica en distintos contextos sociales y profesionales, las habilidades blandas abarcan áreas como la comunicación, la empatía, el trabajo en equipo y la gestión del tiempo. Estas son esenciales para el éxito tanto en el ámbito laboral como en la vida diaria, es por ello que los internos de medicina durante su último año de formación académica, requieren de estas competencias. En el presente estudio se encontró un alto porcentaje de los internos de medicina de la UNFV con un nivel idóneo de habilidades blandas, y un ínfimo porcentaje que requiere fortalecer.

Castillo (2023) reportó un nivel bueno de habilidades blandas con un 61.3% y regular en un 20.4%, aplicando un aprendizaje híbrido en alumnos del 2° año de medicina. Resultados similares a lo encontrado en el presente estudio; esto puede ser debido a los cursos que se lleva a lo largo del desarrollo de la malla curricular de la universidad como, Lenguaje y comunicación; Ética, bioética y deontología; Gestión en salud y Salud pública-medicina comunitaria que permitieron fundamentar las bases para el desarrollo de habilidades blandas.

En la dimensión ética, el estudio de Roldan (2023), encontró que la habilidad blanda más alta en los egresados de medicina humana fue la ética con un 23.9%, resultado similar a nuestro estudio ;este hallazgo no solo pondría en evidencia el impacto del curso de Ética, bioética y deontología recibido en el quinto año de formación médica, cuyas bases sirvieron para que los internos de medicina de la UNFV obtengan altos niveles idóneos en nuestro estudio, además que son de vital importancia porque como interno no solo ponemos a prueba nuestras capacidades teóricas y prácticas, sino que también, experimentamos situaciones que requieren toma de decisiones basadas en la ética y cuyo resultado repercute directamente en el profesional de salud y/o paciente.

Con respecto a la dimensión liderazgo, el estudio de Salgado (2023), encontró que los estudiantes universitarios de Ecuador presentaron bajos porcentajes de liderazgo con un 5% del total. En nuestro estudio se encontró mejores resultados, que se explica por la influencia del entorno académico profesional de Medicina, donde las interacciones constantes con pacientes y equipos clínicos promueven el liderazgo y habilidades asociadas, alineándose con la idea de que el contexto educativo favorece estas competencias, como el mismo hecho de pertenecer a una universidad pública, que no cuenta con los mismos recursos que una universidad privada, el interno de medicina de la UNFV muchas veces busca recursos en donde escasean y desarrolla de manera forzada sus habilidades blandas entre ellas el liderazgo.

En la dimensión trabajo en equipo, Salgado (2023) en su estudio en 50 internos de medicina de la universidad UTE en Ecuador, encontró que solo el 10% de los internos poseía la habilidad del trabajo en equipo, mientras que el estudio de Suclupe (2023) reportó un 83,4% de estudiantes tuvieron un buen desempeño al trabajar en equipo tras implementar un taller. Nuestro resultado fue similar al estudio de Suclupe, pero muy distante al de Salgado. Se puede explicar estos resultados debido al taller que se realizó a los estudiantes, en la investigación de Suclupe, antes de ingresar al internado; además, a lo largo de la carrera de medicina realizamos trabajos en grupo, pero no trabajo en equipo, que es muy diferente.

En la dimensión comunicación, Salgado (2023) encontró en los estudiantes de medicina de Ambato, Ecuador, solo en el 4% destaca la comunicación como habilidad blanda, a su vez también destaco su importancia durante la inserción al campo laboral de los profesionales médicos. Castillo (2023), en su estudio sobre comunicación asertiva, identifico que el 43% de estudiantes de medicina humana tenían nivel bajo y solo el 28% posee nivel alto. En el presente estudio encontramos mejores resultados que los estudios mencionados anteriormente, se puede explicar por el contexto de formación en Medicina, donde el desarrollo

de habilidades como la comunicación se promueve en entornos clínicos, aunque sin estrategias pedagógicas específicas, lo que limita un desarrollo óptimo para todos los estudiantes. Además, los resultados obtenidos son prueba que durante el internado se afianza más la comunicación al estar en contacto diario con los pacientes y los médicos residentes y asistenciales que continúan la formación del futuro médico.

Con respecto a la dimensión resolución de problemas, Salgado (2023) encontró que los estudiantes de medicina en Ambato Ecuador, solo el 8% presentaron resolución de problemas como habilidad blanda. Roldan (2023) en egresados de las carreras de salud encontró que solo el 14.6% de ellos poseían la capacidad de analizar y resolver problemas complejos. Cherres et al. (2024) en su revisión sistemática de un total de 44 artículos de investigación, encontró que una de las habilidades blandas más destacadas en los estudiantes universitarios de Piura es la resolución de problemas. En el presente estudio se encontraron resultados similares a Cherres. Se puede explicar estos resultados al estar en un entorno clínico desarrollan esta habilidad de manera práctica. Aprendiendo en las reuniones clínicas entre internos y con los médicos residentes y asistentes sobre cómo resolver los problemas dentro del hospital.

Las limitaciones del presente estudio fueron el tamaño de la muestra que no es significativa, lo mismo que fue obtenida en una sola población del último año académico de la universidad; por lo que difícilmente se podrá extrapolar a los internos de medicina. El estudio no se basa en un pre o post taller de habilidades blandas, sino que los internos estudiados fueron evaluados con la preparación que ellos consiguieron en sus años de estudios. Por lo que, no demuestra causalidad el presente estudio.

VI. CONCLUSIONES

- Las habilidades blandas de los 95 internos de Medicina de la Universidad Nacional Federico Villarreal fueron idóneas en el 63,2%, con un 35,8% alcanzando un nivel promedio y un 1,1% que evidenció un nivel por fortalecer. Esto refleja un desempeño mayoritariamente adecuado, aunque con áreas específicas que requieren atención.
- En la dimensión ética, el 57,9% de los internos evidenció un nivel idóneo, el 41,1% un nivel promedio y el 1,1% un nivel que requiere fortalecimiento. Este resultado destaca una adecuada formación ética en más de la mitad de los internos, aunque con espacio para mejorar en una parte significativa de ellos.
- En la dimensión liderazgo, el 66,3% de los internos alcanzó un nivel idóneo, el 32,6% presentó un nivel promedio y el 1,1% un nivel que requiere fortalecimiento. Esto resalta que la mayoría de los internos posee competencias sólidas en liderazgo, fundamentales para el ejercicio médico.
- En la dimensión trabajo en equipo, el 27,4% de los internos alcanzó un nivel idóneo, el 71,6% un nivel promedio y el 1,1% un nivel que requiere fortalecimiento. Estos resultados evidencian que esta dimensión es una de las más necesitadas de fortalecimiento en el contexto formativo.
- En la dimensión comunicación, el 63,2% de los internos mostró un nivel idóneo, el 33,7% un nivel promedio y el 3,2% un nivel que requiere fortalecimiento. Esto indica un desarrollo satisfactorio en comunicación, con áreas puntuales para mejorar.
- En la dimensión resolución de problemas, el 62,1% de los internos presentó un nivel idóneo, el 36,8% un nivel promedio y el 1,1% un nivel que requiere fortalecimiento. Este resultado evidencia que la mayoría de los internos tiene una buena capacidad para resolver problemas, aunque aún persisten oportunidades de mejora.

VII. RECOMENDACIONES

- Realizar y aplicar un taller de habilidades blandas a los internos de medicina a cargo de los docentes tutores asignados por la UNFV, evaluando pre y post taller.
- Exhortar a nuestras autoridades a mantener el curso de ética, bioética y deontología, pero previo al inicio del internado médico.
- Exhortar a nuestras autoridades para la implementación del curso de liderazgo en los estudiantes de medicina.
- Tener como requisito previo al internado medico, haber llevado cursos de comunicación, participando en entrenamientos específicos para mejorar la comunicación asertiva.
- Crear un sistema de mentoría por parte de los internos salientes, donde los internos entrantes puedan recibir orientación directa de profesionales experimentados para fortalecer sus habilidades en resolución de problemas.

VIII. REFERENCIAS

- Abdul, S., Mohd, D., Hanim, N., Megat, P. y Shirin, A. (2021). Coping with Reading Difficulty Using Socio-Affective Strategy. *International Journal of Asian Social Science*, 11(2), 129-136. <https://ideas.repec.org/a/asi/ijjoass/v11y2021i2p129-136id3245.html>
- Aguinada, S. y Sánchez, S. (2020). Énfasis en la formación de habilidades blandas en mejora de los aprendizajes. *Educare et Comunicare*, 8(2), 78-87. <https://revistas.usat.edu.pe/index.php/educare/article/view/470/1518>
- Allison, P., Tiesman, H., Wong, I., Bernzweig, D., James, L., James, S. y Navarro, K.(2022). Working hours, sleep, and fatigue in the public safety sector: A scoping review of the research. *American Journal of Industrial Medicine*, 65(11), 878-897. <https://doi.org/10.1002/ajim.23407>
- Alvarado-Peña, L., Amaya, R., Reyes, S., Valentín, R., Ramos, E. y Sansores-Guerrero, E. (2023). Síndrome de burnout en profesores universitarios de latinoamérica: una revisión de literatura. *Telos*, 25(3), 802-818. <https://www.redalyc.org/journal/993/99376074015/html/>
- Amaya, M. y Cruz, J. (2023). *Habilidades blandas para la comunicación afectiva en estudiantes de Bachillerato de una Unidad Educativa, Guayaquil, Ecuador, 2023*. [Tesis de postgrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/120059/Litardo_CMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Araguren, G. (2022). Escuela inteligente y el desarrollo de las habilidades blandas. *Revista EDUCARE*, 26(2), 403-428. <https://revistas.investigacion-upelipb.com/index.php/educare/article/view/1627/1695>

- Betancourt, K., Soler, M. y Colunga, S. (2020). Desarrollo de estrategias de aprendizaje afectivo-motivacionales en estudiantes de Estomatología desde la disciplina Morfofisiología. *EDUMECENTRO*, 12(4). 73-88.
<https://www.medigraphic.com/pdfs/edumecentro/ed-2020/ed204e.pdf>
- Bonifacio, A. (2022). *La Pedagogía Afectiva y las Habilidades Blandas en los Estudiantes de Primaria de la Institución Educativa Privada Mi Universo Mágico, Ate – Lima 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional UCV.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/107073/Bonifacio_ALA_E-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cash, P., Isaksson, O., Maier, A. y Summers, J. (2022). Sampling in design research: Eight key considerations. *Design Studies*, 78 (7). 1-20.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0142694X21000880>
- Castillo, C. (2023). *Habilidades blandas y el aprendizaje híbrido en estudiantes de Medicina Humana, de una universidad privada de Lima-2022*. [Tesis de postgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional UCV.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/105803/Castillo_PCL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cherres, A., Henckell, E. y Sandoval, J. (2023). Habilidades blandas en estudiantes universitarios. Estudios transdisciplinarios en comunicación y sociedad. *INVECOM*. 5 (2), 1-7. <https://www.revistainvecom.org/index.php/invecom/article/view/3498/653>
- Conley, C. , Shapiro, J. y Kirsch, A. (2018). Navigating the College Years: Developmental Trajectories and Gender Differences in Psychological Functioning, Cognitive-

Affective Strategies, and Social Well-Being. *Emerging Adulthood*, 8(2), 103-117.
<https://journals.sagepub.com/doi/epub/10.1177/2167696818791603>

Cuadros, M. (2024). *Estrategia pedagógica para potenciar las habilidades blandas en los estudiantes del VII ciclo de secundaria de una Institución Educativa de Lima*. [Tesis de postgrado, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio institucional USIL.
<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/21c55b44-fa8f-4e7d-b59e-e70619aae41d/content>

Cuba, S., Farfán, M., Llerena, E., Rondón, E., Concepción, L. y Franco, G. (2021). *Internado Médico en el Primer Nivel de Atención Currículo y Manual del Interno*. Asociación peruana de facultades de medicina. <https://www.aspefam.org.pe/series/serie5.pdf>

Emelianova, E. (2024). Strategies for soft skills development in university students. *Vocational Education and Labour Market*, 12(1), 105-115.
<https://doi.org/10.52944/PORT.2024.56.1.008>

Espinoza, M. y Gallegos, D. (2020). Habilidades blandas en la educación y la empresa: Mapeo Sistemático. *Revista Científica UISRAEL*, 7(2), 39-56.
<https://doi.org/10.35290/rcui.v7n2.2020.245>

Fuentes, G. , Moreno, L. , Rincón, D. y Silva, M. (2021). Evaluación de las habilidades blandas en la educación superior. *Formación universitaria*, 14(4), 49-60.
https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-50062021000400049&script=sci_arttext

Ghorbani, H. (2023). *Exploring the Impact of Stress on the Management of the Hotel Industry : The Case of a Hotel in Tampere*. [Bachelor's thesis, Hamk Hame University of Applied Sciences]. Theseus.

https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/816513/Ghorbani_Hamid_Reza.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Gomez, T. (11 de enero del 2023). La importancia de las habilidades blandas en la formación médica. *La Crónica de Hoy México*.
<https://www.cronica.com.mx/academia/importancia-habilidades-blandas-formacion-medica.html>

Hamed, T. (2022). Measurement and Scaling Techniques in Research Methodology; Survey / Questionnaire Development. *International Journal of Academic Research in Management*, 6(1), 1-5. <https://ssrn.com/abstract=4178691>

Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación Científica* (Sexta ed.). McGraw-Hill. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

Kyung, C. y Kim, S. (2022). Korean high school students' anxiety and affective strategies when taking English listening and reading tests open access. *Korean Society for the Study of English Language and Linguistics*, 22(1), 978-997.
<https://scholarworks.bwise.kr/hanyang/handle/2021.sw.hanyang/173093>

Litardo, M. (2023). *Habilidades blandas para la comunicación afectiva en estudiantes de Bachillerato de una unidad educativa, Guayaquil, Ecuador, 2023*. [Tesis de postgrado, Universidad César Vallejo], Repositorio institucional UCV.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/120059/Litardo_CMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Lozano, M., Lozano, E. y Ortega, M. (2022). Habilidades blandas una clave para brindar educación de calidad: revisión teórica. *Conrado*, 18(87), 412-420. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/2544/2468>
- Mok, K. , Xiong, W. y Ye, H. (2021). COVID-19 crisis and challenges for graduate employment in Taiwan, Mainland China and East Asia: a critical review of skills preparing students for uncertain futures. *Journal of Education and Work* , 34(3), 247-261. <https://doi.org/10.1080/13639080.2021.1922620>
- Monzón, E. (2020). *Construcción de la escala de habilidades blandas en universitarios del distrito del Rímac, 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47822>
- Pinto Acuña, K. (2023). Habilidades sociales y comunicativas en estudiantes de medicina humana de la Universidad Privada de Tacna del semestre académico 2023-I [Tesis de pregrado, Universidad Privada de Tacna]. Repositorio Universidad Privada de Tacna. <http://hdl.handle.net/20.500.12969/3053>
- Piscoya, C. (2020). *Desarrollo de las habilidades blandas mediante el aprendizaje experiencial en los estudiantes de la Facultad de Medicina Veterinaria*. [Tesis de postgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51949/Piscoya_VCA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Quispe, C. (2023). *El aprendizaje cooperativo y las habilidades blandas en estudiantes de una universidad nacional en Lima, 2022*. [Tesis de postgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional UCV.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/107580/Quispe_VCDP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ramírez, M. y Manjarrez, N. (2022). Habilidades blandas y habilidades duras, clave para la formación profesional integral. *Ciencias Sociales y Económicas*, 6(2), 27-37. <https://revistas.uteq.edu.ec/index.php/csye/article/view/590/714>

Rangel, L. (2024). *Estrategia didáctica para desarrollar las habilidades blandas en el aprendizaje de los estudiantes de la facultad de Ingeniería Industrial de una universidad privada de Lima*. [Tesis de postgrado, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio institucional USIL. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/dadbe980-3cab-436c-9b19-5dc935a2ea58/content>

Riskiyana, R., Qomariyah, N., Hidayah, R. y Claramita, M. (2022). Towards improving soft skills of medical education in the 21st century: A literature review. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)*, 11(4), 2174-2179. <https://ijere.iaescore.com/index.php/IJERE/article/view/22951/13487>

Roldan, O. (2023). Habilidades blandas en estudiantes graduados de Ciencias de la Salud. *Revista de ciencias sociales*, 4(3), 24 – 48. <https://socialinnovasciences.org/ojs/index.php/sis/article/view/149/202>

Salcedo, M. , Colán, B. , Mora, J. y Romero, R. (2023). Importancia de las habilidades blandas para la reducción del estrés estudiantil: una revisión sistemática. *Revista San Gregorio*, 1(54), 183-208. <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rsan/v1n54/2528-7907-rsan-1-54-00183.pdf>

- Salgado, G. (2023). Desarrollo de habilidades blandas a los estudiantes de medicina. *Polo del Conocimiento*, 8(9), 560-575.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9152595>
- Stratton, S. (2021). Population Research: Convenience Sampling Strategies. *Prehospital and Disaster Medicine*, 36(4), 373-374.
<https://www.cambridge.org/core/journals/prehospital-and-disastermedicine/article/population-research-convenience-sampling-strategies/B0D519269C76DB5BFFBFB84ED7031267>
- Suclupe, V. (2023). *Influencia del taller de trabajo en equipo en el desarrollo de habilidades blandas en estudiantes de una universidad peruana, 2021*. [Tesis de postgrado, Universidad Norbert Wiener]. Repositorio institucional Universidad Norbert Wiener.
https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/10033/T061_46686341_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tipte, C. (2021). *Gestión de la emociones para fortalecer las habilidades blandas en estudiantes de educación superior de la ciudad de Lima*. [Tesis de postgrado, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio institucional USIL.
<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/4d304a84-0364-4b31-8a50-42967f726a4c/content>
- Vásquez, L., Clara, M., Céspedes, S., Ceja, S. y Pacheco, E. (2022). Estudio sobre habilidades blandas en estudiantes universitarios: el caso del TECNM Coatzacoalcos. *IPSA Scientia*, 7(1), 10-25.
<https://www.booksandjournals.org/ojs/index.php/ipsa/article/view/134/287>

Zakaria, N., Hashim, H. y Yunus, M. (2019). A Review of Affective Strategy and Social Strategy in Developing Students' Speaking Skills. *Creative Education*, 10(12), 3082-3090. <https://www.scirp.org/journal/paperinformation?paperid=96797>

Zarei, N., Saeidi, M. y Ahangari, S. (2023). The Role of EFL Teachers' Socio-affective Strategies in Learners' . *Journal of Language and Translation*, 13(4), 139-154. https://journals.iau.ir/article_707371_9e8bbe2e74350639dcc1309667470ed8.pdf

IX. ANEXOS

Anexo A: Cuestionario de evaluación de habilidades blandas Monzón

Nombre :Edad:.....

Género:.....Fecha:.....

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

| N° | Ítems | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-------------------------------|---|---|---|---|---|---|
| Y: Habilidades Blandas | | | | | | |
| Y1. Ética | | | | | | |
| 1. | Acepto mis errores cuando estoy equivocado(a) | | | | | |
| 2. | Mis acciones son coherentes con mis valores. | | | | | |
| 3. | Mis argumentos se basan en mis propios valores. | | | | | |
| 4. | Cumplo con mis compromisos. | | | | | |
| 5. | Actuó con transparencia | | | | | |
| 6. | Culpo a los demás por mis errores. | | | | | |
| 7. | Me gana la confianza de los demás por ser leal. | | | | | |
| 8. | Me dejo llevar por comentarios ajenos. | | | | | |
| 9. | Cumplo con las normas establecidas. | | | | | |
| 10. | Me disgusta cumplir las normas establecidas. | | | | | |
| Y2. Liderazgo | | | | | | |
| 11. | Aporto soluciones para dirigir a mi equipo. | | | | | |
| 12. | Propongo estrategias al equipo para resolver dificultades. | | | | | |
| 13. | Aprovecho las habilidades de mi grupo para sobresalir de los obstáculos. | | | | | |
| 14. | Me gusta tomar la iniciativa para emprender acciones. | | | | | |
| 15. | Creo un sentimiento de seguridad a mi equipo de trabajo. | | | | | |
| 16. | Transmito confianza a mis compañeros. | | | | | |
| 17. | Facilito la participación entre mi grupo de trabajo. | | | | | |
| 18. | Fomento la motivación en las personas para crear un ambiente de competencia amigable. | | | | | |
| 19. | Estímulo a los integrantes de mi equipo del equipo para la consecución de metas. | | | | | |
| 20. | Enfrento los retos con buena predisposición. | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| Y3. Trabajo en Equipo | | | | | |
| 21. Resalto las fortalezas de mi equipo. | | | | | |
| 22. Potencializo las habilidades de mi equipo. | | | | | |
| 23. Me siento valorado cuando trabajo en equipo | | | | | |
| 24. Promuevo la unión en mi entorno de trabajo. | | | | | |
| 25. Mis compañeros se sienten a gusto trabajando conmigo. | | | | | |
| 26. Me siento cómodo trabajando en equipo. | | | | | |
| 27. Soy tolerante con las ideas de mis compañeros. | | | | | |
| 28. Aporto ideas en beneficio del equipo. | | | | | |
| 29. Acepto los acuerdos establecidos por mi equipo. | | | | | |
| 30. Me gusta trabajar en equipo. | | | | | |
| Y4. Comunicación | | | | | |
| 31. Expongo mis ideas de forma clara. | | | | | |
| 32. Al comunicarme procuro expresar mis sentimientos. | | | | | |
| 33. Doy mi opinión en un momento oportuno. | | | | | |
| 34. Expreso mi opinión y puntos de vista ante mis compañeros. | | | | | |
| 35. Cuando me expreso todos logran comprenderme. | | | | | |
| 36. Me agrada escuchar a los demás. | | | | | |
| 37. Me concentro en lo que dice mi compañero. | | | | | |
| 38. Me esfuerzo en comprender las necesidades de los demás. | | | | | |
| 39. Soy capaz de percibir el estado de ánimo de las personas. | | | | | |
| 40. Demuestro comprender las opiniones de mis compañeros. | | | | | |
| Y5. Resolución de Problemas | | | | | |
| 41. Me aseguro de haber encontrado la causa del problema realizando preguntas. | | | | | |
| 42. Percibo rápidamente la causa de un problema. | | | | | |
| 43. Evito solucionar problemas por la demanda de tiempo. | | | | | |
| 44. Intento resolver problemas antes que se agranden. | | | | | |
| 45. Frente a situaciones de adversidad busco alternativas de solución. | | | | | |
| 46. Analizo los problemas antes de dar una respuesta. | | | | | |
| 47. Busco información acerca del problema. | | | | | |
| 48. Aplico alternativas de solución mediante mis posibles alternativas al problema. | | | | | |
| 49. Confío en mis decisiones para generar soluciones. | | | | | |
| 50. Al solucionar un problema analizo si la situación mejoró. | | | | | |

Nota: (Monzón, 2020)

Anexo B: Instrucción para puntuación de la encuesta “Habilidades blandas”

| Percentil | Ética | Liderazgo | Trabajo en equipo | Comunicación eficaz | Resolución de problemas | Total | Categoría |
|-----------|----------|-----------|-------------------|---------------------|-------------------------|-----------|----------------|
| 30 | 0-36 | 0-37 | 0-41 | 0-35 | 0-36 | 176-192 | Por fortalecer |
| 60 | 37-39 | 38-43 | 42-47 | 36-47 | 37-45 | 193-219 | Promedio |
| 90 | 40 a mas | 44 a mas | 48 a mas | 48 a mas | 46 a mas | 230 a mas | Idóneo |

Nota: (Monzón, 2020)

Anexo C: Figuras de distribución de las habilidades blandas

Figura 1

Habilidades blandas de los internos de medicina

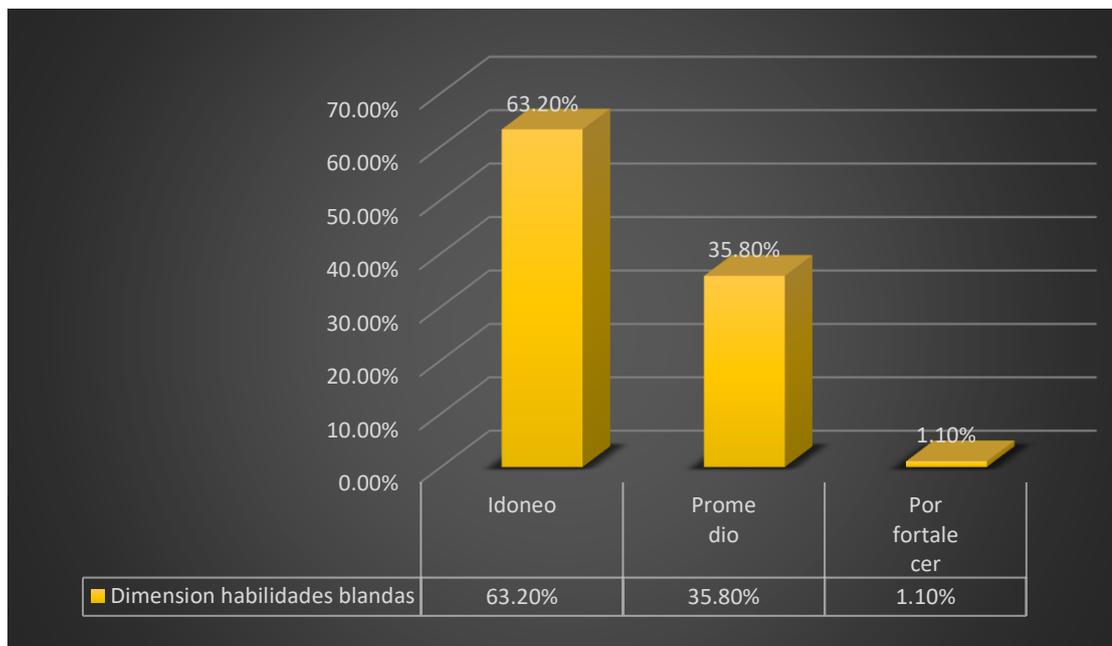


Figura 2

Etica en los internos de medicina

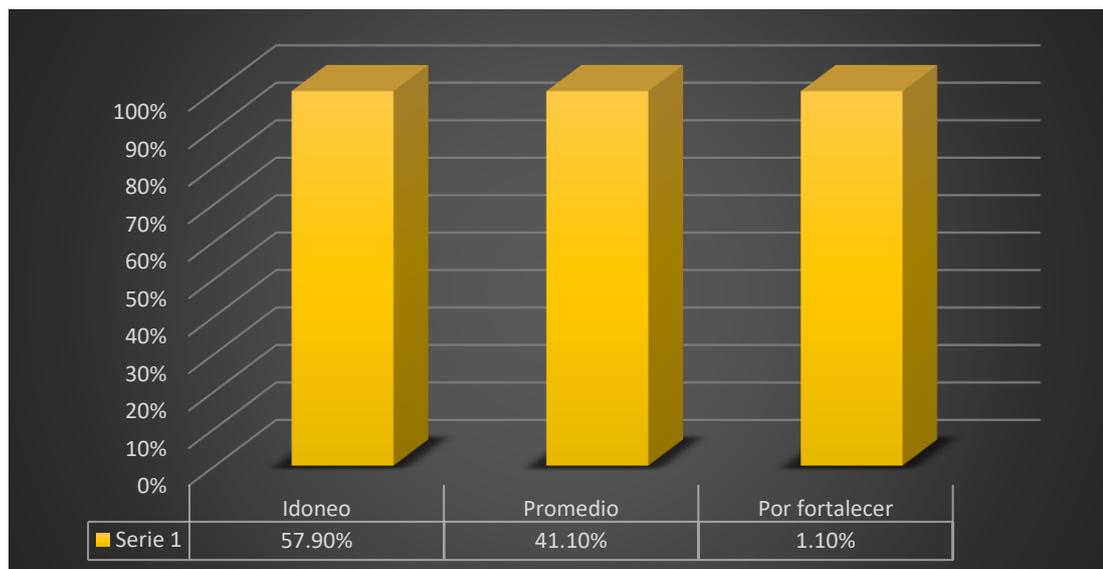


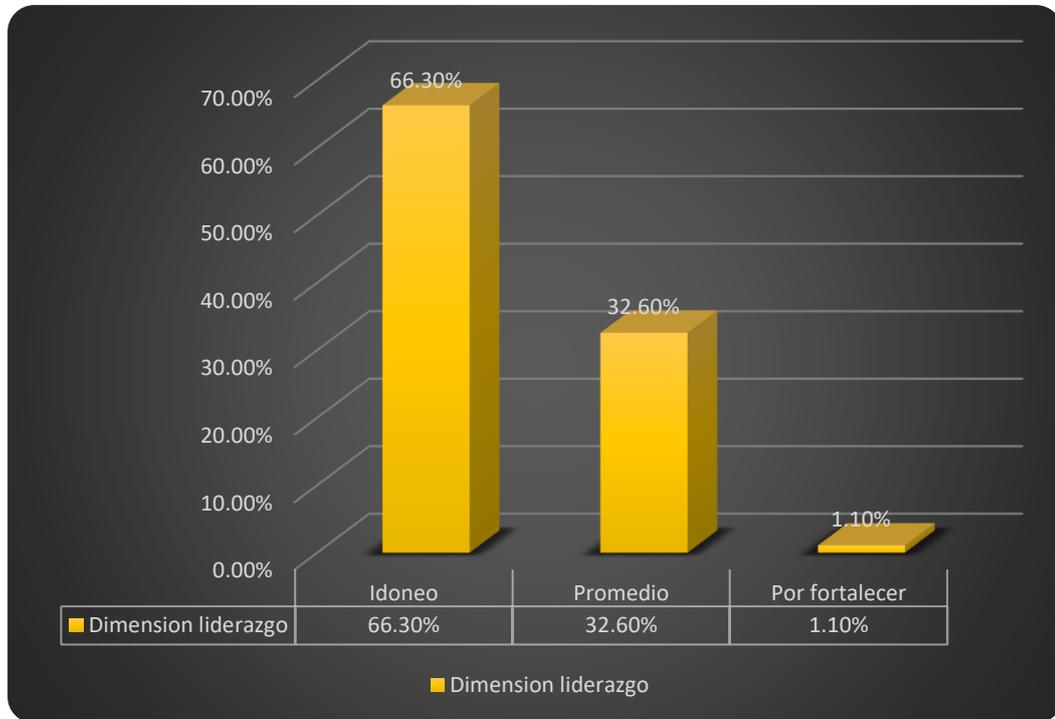
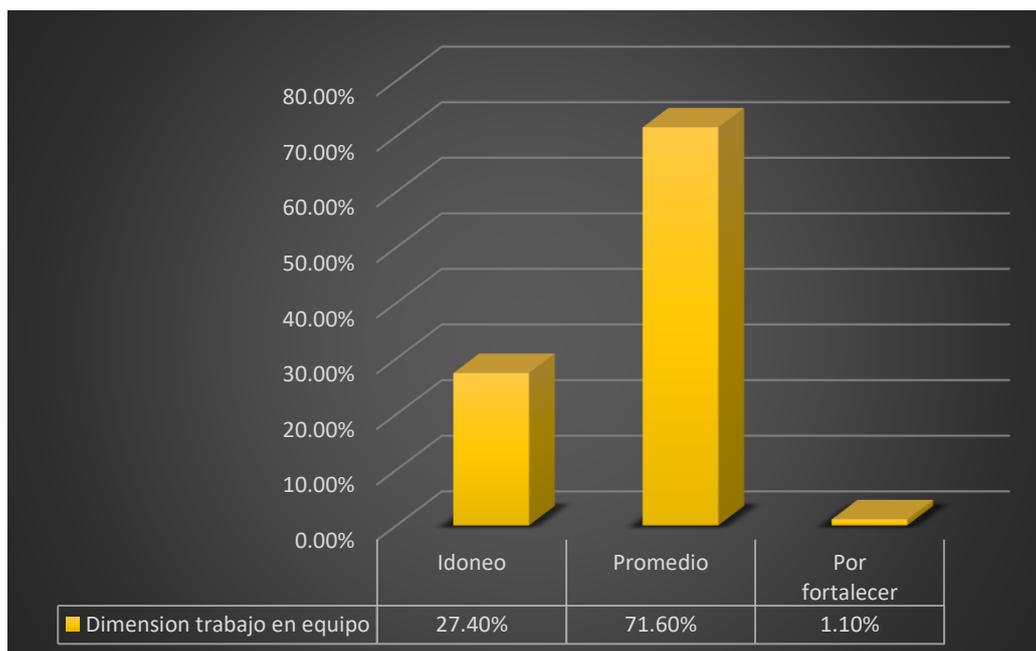
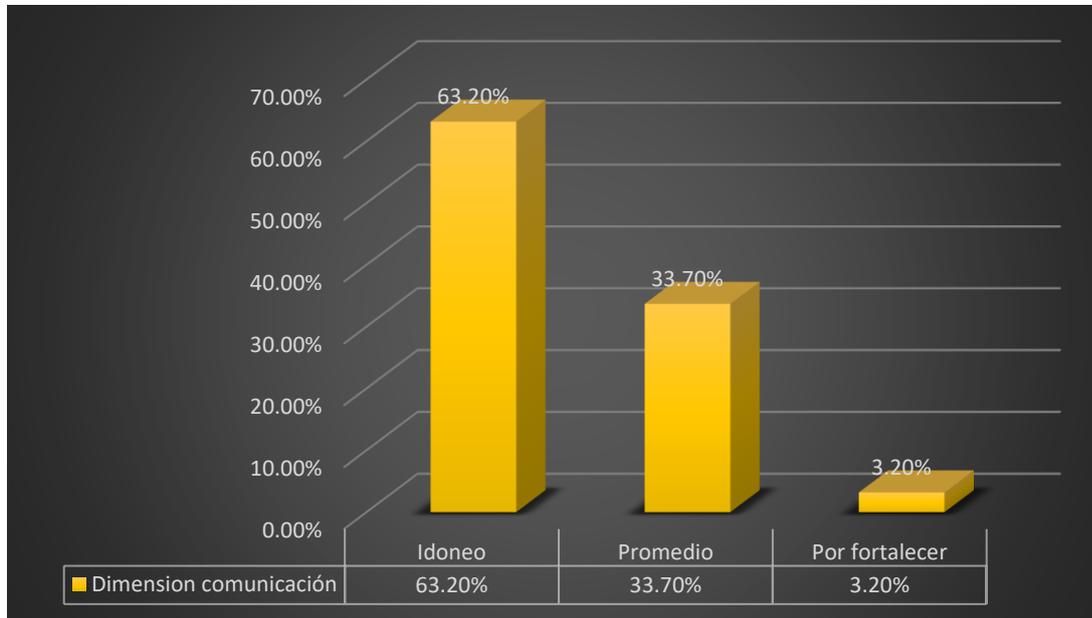
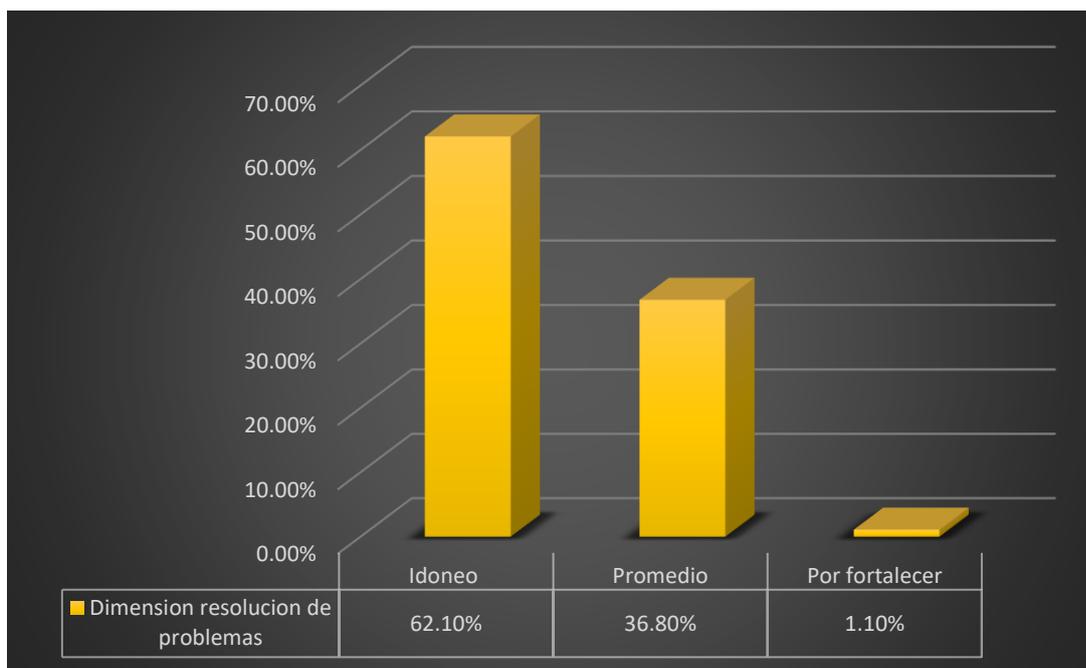
Figura 3*Liderazgo de los internos de medicina***Figura 4***Trabajo en equipo de los internos de medicina*

Figura 5

Comunicación de los internos de medicina

**Figura 6**

Resolución de problemas de los internos de medicina



Anexo D: Operacionalización de variables

| Variable | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Tipo de variable | Instrumento |
|----------------------------|--|---|---|--|------------------|-------------------------------|
| Habilidades Blandas | Se refiere a la formación y mejora de competencias no técnicas que son esenciales para la práctica efectiva de la medicina y el éxito profesional. Estas habilidades complementan los conocimientos técnicos y clínicos y son cruciales para la interacción con pacientes, colegas y otros profesionales de la salud (Monzón, 2020). | La variable fue analizada a partir de sus dimensiones ética, liderazgo, trabajo en equipo, comunicación y resolución de problemas a partir de la escala de habilidades blandas. | 1. Ética 2. Liderazgo 3. Trabajo en equipo 4. Comunicación 5. Resolución de problemas | 1.1. Honestidad 1.2. Compromiso 2.1. Iniciativa 2.2. Confianza 2.3. Motivación 3.1. Valoración 3.2. Sinergia 4.1. Ideas sin ambigüedad 4.2. Escucha activa 4.3. Empatía 5.1. Identificación de causa 5.2. Búsqueda de alternativas 5.3. Generar soluciones | Ordinal | Escala de habilidades blandas |

Nota: Elaboración propia

Anexo E: Matriz de consistencia

| Problemas | Objetivos | Variables | Metodología |
|--|---|----------------------------------|--|
| Problema general | Objetivo general | X: Habilidades Blandas | Enfoque |
| ¿Cuál es el nivel de desarrollo de las habilidades blandas en los Internos de Medicina de la Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima 2024? | Determinar el nivel de las habilidades blandas en los Internos de Medicina de la Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima 2024. | Dimensiones e indicadores | Cuantitativo |
| Problemas específicos | Objetivos específicos | X1. Ética | Tipo de investigación |
| Pe1: ¿Cuál es el nivel de desarrollo de las habilidades blandas en su dimensión ética en los Internos de Medicina de la Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima 2024? | Oe1: Delimitar el nivel de las habilidades blandas en su dimensión ética en los Internos de Medicina de la Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima 2024. | X1.1. Honestidad | Básica |
| Pe2: ¿Cuál es el nivel de desarrollo de las habilidades blandas en su dimensión liderazgo en los Internos de | Oe2: Describir el nivel de las habilidades blandas en su dimensión liderazgo en los Internos de Medicina de la Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima 2024. | X1.2. Compromiso | Nivel de investigación |
| | | X2. Liderazgo | Descriptivo |
| | | X2.1. Iniciativa | Diseño |
| | | X2.2. Confianza | No experimental/Transversal |
| | | X2.3. Motivación | Método de investigación |
| | | X3. Trabajo en equipo | Deductivo |
| | | X3.1. Valoración | Población |
| | | X3.2. Sinergia | La población estuvo conformada por los Internos de Medicina de la UNFV 2024. |
| | | X4. Comunicación | Muestra |
| | | X4.1. Ideas sin ambigüedad | La muestra estuvo conformada por 95 Internos de Medicina de la UNFV 2024. |
| | | X4.2. Escucha activa | Técnicas de recolección de datos |
| | | X4.3. Empatía | Encuesta |
| | | X5. Resolución de problemas | |
| | | X5.1. Identificación de causa | |

| | | | |
|---|---|---|--|
| <p>Medicina de la Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima 2024?</p> <p>Pe3: ¿Cuál es el nivel de desarrollo de las habilidades blandas en su dimensión trabajo en equipo en los Internos de Medicina de la Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima 2024?</p> <p>Pe4: ¿Cuál es el nivel de desarrollo de las habilidades blandas en su dimensión comunicación en los Internos de Medicina de la Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima 2024?</p> <p>Pe5: ¿Cuál es el nivel de desarrollo de las habilidades blandas en su dimensión resolución de problemas en los</p> | <p>Oe3: Delimitar el nivel de las habilidades blandas en su dimensión trabajo en equipo en los Internos de Medicina de la Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima 2024.</p> <p>Oe4: Delimitar el nivel de las habilidades blandas en su dimensión comunicación en los Internos de Medicina de la Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima 2024.</p> <p>Oe5: Delimitar el nivel de las habilidades blandas en su dimensión resolución de problemas en los Internos de Medicina de la Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima 2024.</p> | <p>X5.2. Búsqueda de alternativas</p> <p>X5.3. Generar soluciones</p> | <p>Instrumentos de recolección de datos</p> <p>Cuestionario.</p> <p>Técnicas de procesamiento y análisis de la informa</p> <p>El análisis y procesamiento de datos se realizó a través del programa estadístico SPSS 29.</p> |
|---|---|---|--|

| | | | |
|---|--|--|--|
| Internos de Medicina de la Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima 2024? | | | |
|---|--|--|--|

Nota: Elaboración propia