

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE
ENFERMERÍA

TESIS

“Habilidades blandas para la integración del trabajo en equipo en egresados de Enfermería”

Para optar por el Título Profesional de
Licenciada en Enfermería

Presentado por:

Autor: Garibay Benites, Naomi Antuane

Código Orcid: <https://orcid.org/0009-0000-2415-4360>

Asesor: Mg. Rewards Palomino Taquire

Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-4694-8417>

Línea de Investigación
Sistema de Salud Enfermedad y Ambiente

Lima, Perú
2022

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo, ... **GARIBAY BENITES, NAOMI ANTUANE** egresado de la Facultad deCiencias de la Salud..... y Escuela Académica Profesional de ...Enfermería..... / Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico “.....**HABILIDADES BLANDAS PARA LA INTEGRACIÓN DEL TRABAJO EN EQUIPO EN EGRESADOS DE ENFERMERÍA**” Asesorado por el docente: Mg. Rewards Palomino TaquireDNI ... **44694649**ORCID...<https://orcid.org/0000-0002-4694-8417?lang=es>..... tiene un índice de similitud de ...15 (quince) % con código _____ oid:14912:285126367 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

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



.....

Firma de autor 1

Firma de autor 2

GARIBAY BENITES, NAOMI ANTUANE Nombres y apellidos del Egresado

DNI: ...72098959..... DNI:.....



.....
Firma

Rewards Palomino Taquire

DNI: ... 44694649

Lima, ...16 de.....noviembre..... de.....2023.....

DEDICATORIA

A todas las personas más importantes para mí.

A mi mamita Elvira, por brindarme su amor, apoyo y confianza siempre.

A mis padres y tía Roxana, por brindarme su apoyo incondicional.

A kenai, que ha sido mi soporte emocional y mi compañía para no rendirme.

A Harry S. por motivarme cada noche con sus hermosas letras.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi familia, por brindarme la oportunidad de cumplir mis metas

Un agradecimiento especial a mi casa de estudios, la Universidad Privada Norbert Wiener y por supuesto a la E.A.P Enfermería.

Índice

PORTADA

..... ¡Error! Marcador no definido.

Tesis ¡Error! Marcador no definido.

DEDICATORIA iii

AGRADECIMIENTO... iv

Índice..... v

Índice de tablas..... ix

Índice de figuras..... xi

Resumen xii

Abstract xiii

INTRODUCCIÓN..... xiv

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA 1

1.1. Planteamiento del problema..... 1

1.2. Formulación del problema 3

1.2.1. General..... 3

1.2.2. Específicos 4

1.3. Objetivos de la investigación 4

1.3.1. Objetivo general 4

1.3.2. Objetivos específicos 4

1.4. Justificación de la investigación 5

1.4.1 Teórica..... 5

1.4.2	Metodológica.....	6
1.4.3	Práctica	6
1.5.	Limitaciones de la investigación	6
CAPÍTULO IV: MARCO TEÓRICO.....		8
2.1.	Antecedentes.....	8
2.1.1.	Antecedentes nacionales	8
2.1.2.	Antecedentes internacionales.....	9
2.2.	Bases teóricas	10
2.2.1.	Habilidades blandas	10
2.2.2.	Dimensiones de la variable habilidades blandas	11
2.2.2.2.	Habilidades Interpersonales	12
2.2.2.3.	Gestión	13
2.2.2.4.	Comunicación	14
2.2.2.5.	Adaptación.....	14
2.2.3.	Trabajo en equipo	15
2.2.4.	Teorías de enfermería	16
2.3.	Formulación de hipótesis	16
2.3.1.	Hipótesis general	16
2.3.2.	Hipótesis específicas.....	17
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA		18
3.1.	Método de la investigación	18
3.2.	Enfoque de la investigación	18
3.3.	Tipo de investigación	18
3.4.	Diseño de la investigación	19
3.5.	Población, muestra y muestreo.....	19

3.6.	Variables y operacionalización	20
3.6.1	Variable Habilidades Blandas	20
3.6.2.	Variable desempeño profesional.....	20
3.7.	Técnicas e instrumento para recolección de datos	25
3.7.1.	Técnica.....	25
3.7.2.	Descripción de instrumentos.....	25
3.7.3.	Validación.....	26
3.7.4.	Confiabilidad.....	26
3.8.	Plan de procesamiento y análisis de datos.....	27
3.9.	Aspectos éticos	27
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....		28
4.1.	Resultados	28
4.1.1.	Análisis descriptivo de los resultados	28
4.1.1.2	Análisis descriptivo de la variable habilidades blandas	31
4.1.1.3.	Análisis descriptivo de los resultados de la variable trabajo en equipo.....	34
4.1.1.4.	Distribución de la tabla de contingencia las habilidades blandas y trabajo en equipo	36
4.1.2.	Análisis inferencial.....	37
4.1.2.1	Prueba de normalidad.....	37
4.1.2.2.	Prueba de hipótesis general	38
4.1.2.3.	Prueba de hipótesis específicas	39
4.2.	Discusión de resultados	43
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		47
5.1.	Conclusiones	47
5.2.	Recomendaciones	48

REFERENCIAS	49
Anexos.....	54
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	55
Anexo 2 Consentimiento informado	57
Anexo 3 Encuesta de Percepción de las Habilidades Blandas.....	58
Anexo 4. Encuesta Trabajo en Equipo	60

Índice de tablas

Tabla 1	
Operacionalización de las habilidades blandas	21
Tabla 2	
Operacionalización del trabajo en equipo	22
Tabla 3	
Escala de valoración de la variable habilidades blandas	30
Tabla 4	
Escala de valoración de la variable trabajo en equipo	31
Tabla 5	
Distribución de las dimensiones de las habilidades blandas	31
Tabla 6	
Niveles de distribución de las habilidades blandas	33
Tabla 7	
Distribución de las dimensiones del trabajo en equipo.....	34
Tabla 8	
Distribución del trabajo en equipo.....	35
Tabla 9	
Distribución de la tabla de contingencia entre las habilidades blandas y trabajo en equipo.....	36
Tabla 10	
Prueba de normalidad	37
Tabla 11	
Prueba de hipótesis general.....	38

Tabla 12	
Prueba de hipótesis específica 1	39
Tabla 13	
Prueba de hipótesis específica 2	40
Tabla 14	
Prueba de hipótesis específica 3	41
Tabla 15	
Prueba de hipótesis específica 4	42
Tabla 16	
Prueba de hipótesis específica 5	43

Índice de figuras

Figura 1	
Distribución según género	28
Figura 2	
Distribución según edad.....	29
Figura 3	
Distribución según ocupación	29
Figura 4	
Distribución de las dimensiones de las habilidades blandas	32
Figura 5	
Distribución de las habilidades blandas	33
Figura 6	
Distribución de las dimensiones del trabajo en equipo.....	34
Figura 7	
Distribución del trabajo en equipo	35

Resumen

El estudio planteó por objetivo evaluar la relación de las habilidades blandas con la integración del trabajo en equipo en egresados de enfermería. La investigación fue tipo aplicada, se siguió el enfoque cuantitativo, con un método hipotético – deductivo, con diseño no experimental y alcance correlacional. En cuanto a la población ésta fue de tipo censal y estuvo constituida de 71 egresados de enfermería de la promoción 2021-I de una universidad privada ubicada en la ciudad Lima. Se empleó como técnica para recopilar datos la encuesta, además de dos instrumentos estandarizados con escala tipo Likert para medir las habilidades blandas y el trabajo en equipo respectivamente. En los resultados se evidenció que respecto de las habilidades blandas 29.6% presentan un nivel bajo; 49.3% presentan un nivel medio, en tanto que 21.1% evidenciaron un alto nivel. En cuanto al trabajo en equipo el 66.2% presentan un nivel bajo; 32.4% presentan un nivel medio, a su vez 1.40% evidencia un alto nivel. El estudio concluyó que hay evidencia estadística de una relación significativa entre las habilidades blandas y la integración del trabajo en equipo en egresados de enfermería ($p = 0,0000 < 0.05$). Además, se observó de acuerdo con el coeficiente de Spearman que, el grado de relación entre las habilidades blandas y el trabajo en equipo era 0.544 lo que constituye un indicador que una relación de variables positiva.

Palabras clave: Habilidades blandas, integración, trabajo en equipo.

Abstract

The objective of the study was to evaluate the relationship of soft skills with the integration of teamwork in nursing graduates. The research was applied type, the quantitative approach was followed, with a hypothetical - deductive method, with a non-experimental design and correlational scope. Regarding the population, it was of a census type and consisted of 71 nursing graduates of the 2021-I promotion of a private university located in the city of Lima. The survey was used as a technique to collect data, in addition to two standardized instruments with a Likert-type scale to measure soft skills and teamwork, respectively. In the results it was evidenced that regarding soft skills 29.6% present a low level; 49.3% present a medium level, while 21.1% showed a high level. Regarding teamwork, 66.2% present a low level; 32.4% present a medium level, in turn 1.40% show a high level. The study concluded that there is statistical evidence of a significant relationship between soft skills and the integration of teamwork in nursing graduates ($p = 0.0000 < 0.05$). In addition, it was observed according to the Spearman coefficient that the degree of relationship between soft skills and teamwork was 0.544, which constitutes an indicator that a positive relationship of variables.

Keywords: Soft skills, integration, teamwork.

INTRODUCCIÓN

La práctica de enfermería demanda extensos conocimientos y habilidades. En diversas facultades y escuelas de enfermería se ha establecido habilidades esenciales como las blandas en beneficio del egresado para trabajar en equipo. Por tal motivo, nuestro interés por conocer relación entre las habilidades blandas y la integración del trabajo en equipo en egresados de enfermería. Para un entendimiento óptimo, el estudio fue distribuido así:

El primer capítulo comprende el planteamiento del problema con su respectiva formulación estableciéndose además los objetivos y justificaciones del estudio considerando la justificación metodológica, teórica y práctica.

El capítulo segundo contiene estudios nacionales e internacionales de la investigación, realizados por otros investigadores que se interesaron por el tema. También se hace mención de las bases teóricas que constituyen el sustento de la investigación; además de la formulación de hipótesis respectivas.

El capítulo tercero incluye la metodología; donde comprende el método que se aplicó, el enfoque, tipo y diseño de investigación, además de la población que fue de interés del estudio. Aquí se hallan las variables; también las técnicas e instrumentos usados en la recopilación de datos.

El capítulo cuarto describe el análisis de los resultados obtenidos, tanto descriptivos como inferenciales, con la respectiva discusión.

En el capítulo quinto se resume las conclusiones a que se llegaron producto del análisis de resultados obtenidos, también contempla las recomendaciones a manera de aportes de esta investigación hacia la comunidad educativa y de salud.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Producto de la pandemia muchos países tuvieron que afrontar grandes retos en salud, el volumen de pacientes afectados, la alta carga laboral, exponen al personal de salud y sobre todo a los enfermeros a un alto riesgo de enfermarse. Sumado a la carga emocional de participar en áreas de complejidad, horas de trabajo durante la semana, ansiedad y escasos recursos que incrementan el nivel de estrés (1). La pandemia reveló la escasez de enfermeras de cuidados intensivos. Es así que en muchos países del Caribe y Latinoamérica las han tenido capacitado durante cuatro semanas al personal enfermero para la atención clínica de pacientes que se vieran afectados por el COVID-19, cuidados fundamentales en áreas críticas, manejo de infecciones respiratorias entre otras. Con esto han logrado alcanzar un pensamiento crítico y minimizar la presión del trabajo en las UCI por el equipo (2).

En el ámbito de la salud, la práctica referente a la enfermería demanda extensos conocimientos y habilidades. En diversas facultades y escuelas de enfermería se ha establecido habilidades esenciales como las blandas para el beneficio del egresado, tales como el razonamiento crítico, juicio en la parte clínica, lograr una comunicación eficaz, resolver conflictos, colaboración, y trabajar en equipo entre otros (3). En el espacio de trabajo donde se desenvuelve el enfermero(a), incluye las habilidades blandas mencionadas que puede ser muy difícil cultivar por los educadores de enfermería. La contextualización de la teoría de Jean Watson junto a la inteligencia emocional incluye sobre el objeto al que se le brindan los cuidados, procesos reflexivos, sistemáticos y críticos (4).

Se espera que la ayuda del profesional, tome en cuenta los valores, la ética laboral, la empatía y una buena actitud e interacción, las que son parte de las habilidades blandas (5). Estas habilidades blandas son muy importantes especialmente en esta carrera, lastimosamente la gran mayoría del personal de enfermería carece de estas habilidades (6). En nuestro país se evidencia un desfavorable aborde y/o manejo de estas habilidades. La gran carencia de estas habilidades se observa desde la etapa de formación, las cuales deberían inculcarse y reforzarse para que los egresados cumplan con todas estas características como el razonamiento crítico, juicio en la parte clínica, comunicación eficaz, resolución de conflictos, colaboración, y trabajo en equipo, brinden un cuidado adecuado al paciente y se integre de mejor manera al equipo de trabajo (7)(8).

Por otro lado, el mercado laboral demanda que el egresado no solo debe estar altamente capacitado, sino que debe de tener un valor agregado y poseer un desenvolvimiento adecuado en sus relaciones comunicativas, interpersonales y socioemocionales, las cuales se refieren a un correcto manejo y dominio de las habilidades blandas. Asimismo, dentro y fuera del país, los profesionales de enfermería tienen dificultades. Estudios describen a una sociedad marcada por el individualismo, y no se les da la debida importancia. Por otro lado, las habilidades ayudan a lograr una mejor integración en el trabajo de equipo, lo que mejora exponencialmente la atención a los pacientes.

Dentro del sector salud, el trabajo en equipo tiene un impacto favorable. A nivel internacional se ha identificado un gran problema para el desarrollo del trabajo en equipo (9), se ha encontrado que el 45% del personal de enfermería tuvo un nivel de percepción del trabajo en equipo con limitaciones en la autonomía para desempeñar su labor profesional (10).

De lo mencionado anteriormente es necesario analizar y comprender lo importante que son las habilidades blandas en la integración del trabajo en equipo en egresados de enfermería, ya que se observa que existe una deficiencia en la práctica de estas habilidades por parte de los enfermeros egresados e incluso en los enfermeros ya colegiados, esto repercute en el desempeño del trabajo en equipo afectando directamente a la atención del paciente, es por ello que se debe de reforzar las habilidades de los futuros profesionales enfermeros y de esta manera mejorar el cuidado que el egresado de esta carrera pueda brindar al paciente y tener una mejor integración al equipo de trabajo de salud desarrollando y practicando sus habilidades blandas.

Se requiere realizar esta investigación en las universidades, en este caso en una universidad privada ya que personalmente he observado la ausencia o deficiencia de las habilidades blandas y la integración del trabajo en equipo, durante mis años de estudios, lo cual complica la relación entre compañeros de trabajo y/o estudios, asimismo afecta al paciente ya que su cuidado no es el más óptimo por la falta de coordinación o comunicación o la integración del equipo enfermero. En ese sentido, se desea evidenciar la relación que existe entre las variables, para brindar soluciones a esta problemática que da en los egresados de enfermería actualmente.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. General

¿Cómo es la relación entre las habilidades blandas y la integración del trabajo en equipo en egresados de enfermería?

1.2.2. Específicos

¿Cómo las habilidades de adaptación inciden en la integración del trabajo en equipo en egresados de enfermería?

¿Cómo las habilidades de gestión inciden en la integración del trabajo en equipo en egresados de enfermería?

¿Cómo las habilidades de interpersonales inciden en la integración del trabajo en equipo en egresados de enfermería?

¿Cómo las habilidades de comunicación inciden en la integración del trabajo en equipo en egresados de enfermería?

¿Cómo las habilidades de ética laboral inciden en la integración del trabajo en equipo en egresados de enfermería?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Evaluar la relación de las habilidades blandas con la integración del trabajo en equipo en egresados de enfermería.

1.3.2 Objetivos específicos

Determinar la relación de las habilidades de adaptación y la integración del trabajo en equipo en egresados de enfermería.

Determinar la relación de las habilidades de gestión y la integración del trabajo en equipo en egresados de enfermería.

Determinar la relación de las habilidades interpersonales y la integración del trabajo en equipo en egresados de enfermería.

Determinar la relación de las habilidades de comunicación y la integración del trabajo en equipo en egresados de enfermería.

Determinar la relación de las habilidades de ética laboral y la integración del trabajo en equipo en egresados de enfermería.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

Teóricamente el trabajo se justifica porque está dado para aportar más información acerca de las habilidades blandas y como se desarrolla la integración en el trabajo en equipo en el personal enfermero. Asimismo, tiene el fundamento en la teoría de Jane Watson, que tiene sus bases en aspectos humanísticos y donde se dimensiona los aspectos del cuidado espirituales y éticos, y son consideradas junto a las características individuales de los enfermeros y enfermeras (11).

Asimismo, la investigación es relevante, que servirá de antecedente para futuros estudios, beneficiando a los futuros profesionales de enfermería porque al inculcar estas habilidades desde la etapa de formación académica universitaria, se logrará causar un gran impacto positivo en la atención del usuario, mejorar el ambiente laboral y formar profesionales con las cualidades necesarias para garantizar un cuidado holístico y humanizado.

1.4.2 Metodológica

Metodológicamente la justificación está dada por la utilización de instrumentos para evaluar sobre habilidades blandas y la integración del trabajo en equipo percibido por los egresados de enfermería de una universidad de Lima. Los instrumentos han pasado un proceso de validación y ellos permitirán medir en los estudiantes las habilidades blandas y el trabajo en equipo.

1.4.3 Práctica

La justificación práctica está dada por qué servirá para que el personal de enfermería e instituciones del sector salud, aplique los resultados en sus labores diarias en beneficio del paciente. De esta manera mejorará la eficiencia de los servicios de salud. Asimismo, contribuirá para que los centros de estudios superiores consideren a las habilidades blandas e implementen cursos para mejorar la preparación académica de aquellos que egresen de la facultad de enfermería.

1.5. Limitaciones de la investigación

Uno de los principales obstáculos que surgieron dentro de este trabajo fue la limitación temporal debido a que la investigación se desarrolló entre los meses de noviembre del año 2021 y marzo de año 2022, durante la pandemia por el SARS COV-2, que cambió el rumbo de la sociedad a nivel nacional e internacional, afectando el sector salud, económico y social, lo que ocasiono interrupciones durante el normal desarrollo de las actividades cotidianas en las personas debido a las restricciones en la libre movilización de los individuos. Por ello, se presentaron dificultades y demoras al aplicar los instrumentos pese a que se realizaron de manera virtual, demandó mayor tiempo en la ubicación y coordinación con los encuestados los cuales son egresados que se

desempeñan en el sector salud, razón por la cual hubo dificultades en el acceso a la información personal de los participantes del estudio.

Pese a todas las limitaciones y dificultades, se pudo culminar satisfactoriamente la investigación gracias a la orientación del asesor y también por la buena predisposición de los encuestados. Para la ejecución de este trabajo investigativo, se usó el financiamiento propio a cargo del autor.

CAPÍTULO IV: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes nacionales

Astochado (12) en 2019 en Perú, realizó una investigación que tuvo como objetivo “determinar la relación de las habilidades blandas y la calidad de atención en un nosocomio de Bagua”. La investigación fue no experimental, correlacional, cuya muestra fueron 144 colaboradores administrativos y asistenciales de la institución de salud. Se aplicaron 2 instrumentos para medir la calidad de atención uno y otro para medir las habilidades blandas, tanto al personal como a los usuarios. Encontrándose una existente relación significativa directa de nivel alto (0.746) en la prueba Rho de Spearman ($p < 0.01$), y se pudo demostrar que el nivel de habilidades blandas predomina con el 44.4% es bajo y de acuerdo con la calidad de atención en el mencionado hospital es el deficiente con el 47.2%, asimismo existe relación significativa directa de grado fuerte entre las dimensiones de las habilidades blandas con el respeto al usuario, sistema de comunicación y eficacia del servicio (12).

Best. (13) en 2019 en Perú realizó un estudio que planteó el objetivo “demostrar en qué medida un programa de gestión basado en habilidades blandas mejora la convivencia académica de los estudiantes”. Su investigación fue de tipo cuantitativa, con diseño cuasiexperimental. La encuesta, así como el cuestionario fueron la técnica e instrumento usados en el recojo de la data. Los resultados obtenidos permitieron llegar a concluir que la gestión basada en habilidades blandas incide de forma significativa en la mejora significativa de la convivencia académica de los estudiantes (13).

Román (2019) realizó una investigación donde planteó como objetivo “determinar el nivel de habilidades sociales en los internos de enfermería de una Universidad Privada de Lima”. Su estudio fue con enfoque cuantitativo, de diseño descriptivo y de corte transversal; la población fue de tipo censal y la constituyeron 71 internos de enfermería. Se aplicó el instrumento de habilidades sociales. Se encontró que el nivel de habilidades sociales en el 41% de los internos de enfermería es de nivel medio, mientras que el 32% tienen nivel bajo y el 27% tienen nivel alto (14).

2.1.2. Antecedentes internacionales

Abad (15) en 2021 en Ecuador, realizó un estudio que tuvo por objetivo “determinar la relación entre las habilidades blandas y el trabajo en equipo en estudiantes en una institución educativa de Guayaquil”. Empleó para su estudio una metodología cuantitativa, un diseño no experimental y sub-diseño correlacional. Trabajó en base a una muestra de 60 alumnos. Utilizó una encuesta y dos cuestionarios como método e instrumentos para recabar los datos respectivamente. Los resultados arrojaron un valor de significancia calculada de $p = 0,000 < 0,05$ y un coeficiente $Rho = 1,00$; lo que le permitió concluir que las habilidades blandas se relacionan de manera significativa con el trabajo en equipo de los estudiantes y que además dicha relación es muy buena y significativa, es decir a mejor nivel de las habilidades blandas de los estudiantes, mejor será el nivel del trabajo en equipo (15).

Espinoza y Gallegos (16) en el 2020 en Ecuador, desarrollaron un estudio donde se plantearon “evaluar la relación entre las habilidades blandas y el entorno laboral desde la perspectiva de los alumnos de una universidad privada en Ecuador”. El estudio fue cuantitativo de diseño no experimental y alcance correlacional. Utilizaron para recabar datos la técnica de la encuesta y como instrumento 2 cuestionarios a una muestra conformada de 217 universitarios. Los

resultados determinaron una significatividad de $p=0.000 < 0.05$, que indica una relación significativa de las variables. Concluyeron que las habilidades blandas tienen relación significativa con el entorno laboral de los alumnos de una universidad de Ecuador (16).

Quesada, (7) en el 2019 en España. Propuso como objetivo en su investigación de “determinar la influencia de las habilidades blandas en la interrelación del líder de un Hospital en Madrid”. La metodología se enmarcó dentro de lo cuantitativo, de diseño no experimental. Trabajó en una población de 15 profesionales de la salud, y se usó el inventario de prácticas de liderazgo, cuya finalidad fue fomentar el liderazgo. Los resultados arrojaron que el tipo de liderazgo que se ejercía era el idealista, juicioso y flexible, con capacidad de enfrentar los cambios que pudiera requerir la entidad. Los encuestados consideraron que se debe trabajar más en la innovación, liderazgo, y otras habilidades blandas. Concluyó que las habilidades blandas influyen en la interrelación del líder del hospital (7).

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Habilidades blandas

Conformadas por aquel conjunto de habilidades no cognitivas, determinadas como esenciales y que permiten aprender y así como tener un desempeño exitoso en sus labores. Definidas también como del “saber ser”, es decir cómo debe conducirse una persona, el tipo de características que debe considerar para su actuar dentro de un grupo de personas. Esta concepción de habilidades blandas está unido a una permuta de paradigma de aquello definido como tradicional en lo que se refiere a las diferentes carreras en el ámbito sanitario (17), Asimismo, una revisión sistemática indica que hay un potencial en las habilidades blandas para establecer la optimización de la estabilidad y satisfacción universal del paciente y los desenlaces clínicos

favorables, independientemente de las técnicas de los trabajadores del área de la salud. Por eso mismo, se le da relevancia al potencial a las habilidades técnicas y no técnicas en la formación académica de los futuros sanitarios (18).

Las habilidades blandas o conocidas también como no técnicas se definen como aquellas que se relacionan con capacidades cognitivas e interpersonales que sustentan las habilidades duras y son importantes en la prevención de ocurrencias de fallas humanas. Existen variadas habilidades blandas, y se expresan como respuestas a competencias unidas a la inteligencia emocional de cada persona, pues esta define la capacidad de disposición de las personas para el aprendizaje de las habilidades que se basan en uno de los siguientes cinco elementos: Autocontrol, autoconocimiento, tener motivación, ser empático y habilidades sociales (19).

Los atributos mencionados definen a los enfermeros como comunicación, confianza, escucha activa, amabilidad y el buen trato, la calidez como un atributo que se extiende sobre las otras, siendo diferenciador desde el usuario.

2.2.2. Dimensiones de la variable habilidades blandas

2.2.2.1. Ética laboral

La conducta ética de la práctica profesional del enfermero se reconoció como importante gracias a las repercusiones que tiene en las distintas interacciones que se crean en esta práctica (enfermero-médico, enfermero-enfermero, enfermero-paciente). En este orden de ideas, la práctica profesional del enfermero fundamenta su práctica en los principios éticos y morales que piden esta actividad entendiendo que se tienen que respetar los derecho primordiales del paciente y los principios y valores que demanda la práctica que esencialmente se concentra en el paciente (20).

En lo referente a la ética del cuidado se entiende que es la base fundamental de enfermería y se reconoce desde el año 1978 cuando Lawrence Kohlberg, realizó su investigación acerca del desarrollo moral con la finalidad de comparar que el desarrollo cognitivo en aquella época por el psicólogo Jean Piaget era secuencial (21).

En estos estudios los aportes más importantes destacaron el entendimiento de la ética del cuidado como responsabilidad social, desde la búsqueda del bienestar de las personas que pueden verse involucradas por las decisiones morales (22).

Los fundamentos de la ética del cuidado, enuncian cinco ejes: el ser relacional que identifica a la interdependencia existente en la vida entre unos y otros, donde las colaboraciones permiten sobrevivir y autorrealizarse; el enfoque sensitivo al entorno, que identifica las necesidades del individuo desde la constante observación del otro y su ámbito; la diferenciación entre cuidado e inquietud, que involucra, por un lado atender a las usuarios que necesitan de cuidado y por el disposición a atender a quienes no se comparte ningún tipo de relación; la prioridad del sentir sobre el pensar, que constituye un elemento importante en la ética del cuidado y que le diferencia de otros modelos la forma en la gestión y priorización de los sentimientos y afectos. (23).

2.2.2.2. Habilidades Interpersonales

Hay algunas características que se destacan en una interacción entre personas, como la confianza y la credibilidad, y estas son las que distinguen las relaciones interpersonales. Son reglas sobre cómo las personas interactúan entre sí que dice que una persona puede ayudar a otra y que, de alguna manera, esta relación debe ser recompensada con un beneficio. Esta conexión puede ser un impulso extra para cualquier equipo de trabajadores. (24)

La carencia de las relaciones interpersonales influye el bienestar de los enfermeros. Debido a que entre el personal enfermero es indispensable crear un ambiente de trabajo sano para permitir un cuidado adecuado entre compañeros de trabajo, ya que facilita la búsqueda de soluciones en un equipo de trabajo ante un problema, se crea mejor apoyo constante y se reduce el estrés laboral.

Las principales características de una relación Interpersonal son el respeto, la responsabilidad y el trabajo en equipo para la consecución de objetivos en grupo y una mayor complacencia de sus miembros. Las relaciones interpersonales son importantes en un grupo laboral porque se ayudan mutuamente a sentirse realizados y desempeñarse de la mejor manera posible en sus tareas, siempre reflejando el apoyo que pueden brindar. Las relaciones interpersonales dan lugar a oportunidades, entretenimiento y diversión en los seres humanos, son fuente de aprendizaje o medio de enriquecimiento personal, trato humano, sorpresas, información, constituyendo un medio eficaz de comunicación y expresión de sentimientos. (25)

2.2.2.3. Gestión

Gestión proviene del latín gestión, que significa hacer cosas para lograr algo. Estos trámites permiten la realización de una operación comercial. La idea de la gestión es que es una serie de pasos que se ejecutan para alcanzar una meta. Por lo tanto, la planificación estratégica y la gestión de recursos humanos, materiales, físicos y financieros son necesarios para lograr metas y objetivos de la organización y de sus clientes. Para conocer la filosofía organizacional, es necesario conocer la misión, visión, valores y estrategias de acción. (26)

El papel que desempeña un profesional enfermero gestor al planificar, organizar, dirigir y/o controlar los factores humanos y recursos físicos, financieros y materiales con el objeto de brindar atención, con el mayor nivel de eficiencia posible, es lo que inspiró la creación de los

modelos de gestión de enfermería. La enfermera gerencial utiliza los conocimientos emanados por las ciencias de la organización, la gestión, la sociología, la economía y la política, además de otros, para ayudar a otras personas.

2.2.2.4. Comunicación

La comunicación constituye la habilidad más relevante para los profesionales de la salud. Pues la comunicación asertiva incluye recursos como por ejemplo la presentación concisa y clara de información, la activa escucha y el funcionamiento del lenguaje verbal y también no verbal. Las enfermeras se comunican entre sí para equiparar notas en general, discutir información nueva sobre el estado de salud modificado de un paciente y anotar los cambios hechos en el proyecto de atención médica del paciente, como recetas, cambios en la dieta o cirugías planificadas (27).

La atención de enfermería lleva en sí la comunicación con los demás profesionales en salud, incluyendo entre ellos a los médicos, entre otros. El trabajo en equipo involucra intercambiar no solo conocimientos sino además visualizaciones e inquietudes con los doctores pertinentes para hacer los ajustes necesarios en mejora de la atención a los pacientes.

2.2.2.5. Adaptación

La adaptación se define como esfuerzos cognitivos y conductuales, cuyos cambios que se generan para atender aquellas demandas desbordantes o excedentes. Desde un punto de vista evolutivo, el proceso de adaptación comienza con los reflejos y las reacciones están determinadas en su mayor parte por estímulos ambientales. (28)

La adaptación de una persona es más que una habilidad, ya que beneficia al individuo, el cual deberá tener mejores comportamientos ante un problema y hacer frente a los cambios.

Callista Roy, define la adaptación como estados de comportamiento y el nivel de conocimiento que el individuo realiza para responder a una situación caótica, lo cual es relevante para en campo de la salud y el confort (28)

2.2.3. Trabajo en equipo

Un Equipo es un grupo de personas con un mismo objetivo y misión para trabajar coordinadamente con todos los miembros bajo un líder con un interés en común (29).

Sus esfuerzos particulares proporcionan como consecuencia un grado de funcionamiento más grande que la suma total de los insumos personales. Si la gestión espera obtener una mejoría en el funcionamiento organizacional por medio de los conjuntos, requerirá cerciorarse de que sus conjuntos tengan estas propiedades (29).

El trabajo en grupo pertenece las magnitudes de la cultura de estabilidad de los pacientes conjuntamente con la comunicación abierta, la ayuda administrativa, la idoneidad del profesional y el aprendizaje reciproco. El trabajo en grupo en la atención de enfermería auxilia de manera directa a una comunicación más eficaz. Laborar en grupo involucra compartir conocimientos, visualizaciones e inquietudes con los proveedores doctores pertinentes para realizar ajustes en la atención al paciente Las habilidades de trabajo en el equipo de enfermería conforman uno de los componentes más relevantes para impedir el agotamiento profesional y contribuyen a la obra de conseguir la cultura de seguridad del paciente en las instituciones hospitalarias (30).

Asimismo la formación de equipos o grupos de trabajos es primordial para lograr la calidad de atención a los pacientes y de esta manera lograr una mayor eficiencia (30). La variedad de estos grupos de trabajo, permiten un manejo optimo y el dominio de las habilidades blandas puede

permitir mayores beneficios a través de mayor creatividad, obtención de soluciones, solución de situaciones problemáticas y toma relevante de decisiones. Por otro lado, el efecto de la comunicación efectiva, oportuna, precisa, completa, e inequívoca entre el equipo de salud, permite lograr mejoras en el paciente con menores errores. En la práctica hospitalaria de enfermería las comunicaciones pueden ser eficaces, con intercambios productivos o ser la causa de errores y desaliento. El arte de la comunicación es una herramienta que vehiculiza la posibilidad de otorgar seguridad emocional (31).

2.2.4. Teorías de enfermería

Jane Watson, resalta las experiencias previas; ciertas creencias y características sociodemográficas en las personas. Los objetivos clave en enfermería están direccionados a la persona para ofrecer un mayor grado de armonía entre mente, cuerpo y alma, que realice procesos de autoconocimiento, respeto a uno mismo, autocuración y autocuidados (32). Watson se orienta hacia lo existencial, lo fenomenológico y la espiritualidad, tiene su inspiración en la Metafísica, las Humanidades, las Artes y la Antropología. Las teorías de esta escuela consideran que las enfermeras pueden mejorar la calidad de los cuidados a las personas (33).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Hi: Hay relación significativa de las habilidades blandas con la integración del trabajo en equipo en egresados de enfermería en una universidad privada de Lima.

2.3.2. Hipótesis específicas

Hi1: Existe una relación significativa de las Habilidades de adaptación con la integración del trabajo en equipo en egresados de enfermería.

Hi2: Existe una relación significativa de las habilidades de gestión con la integración del trabajo en equipo en egresados de enfermería.

Hi3: Existe una relación significativa de las habilidades interpersonales con la integración del trabajo en equipo en egresados de enfermería.

Hi4: Existe una relación significativa de las habilidades de comunicación con la integración del trabajo en equipo de los egresados de enfermería.

Hi5: Existe una relación significativa de las habilidades de ética laboral con la integración del trabajo en equipo de egresados de enfermería.

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

El método empleado correspondió al hipotético deductivo, que consiste en el contraste de las hipótesis planteadas con los fenómenos observables y verificables para luego deducir si la hipótesis se acepta o rechaza. El método consiste en la observación del problema, formulación de una hipótesis, deducción de consecuencias contrastables (observables y medibles) de la hipótesis; y observación o verificación (34)

3.2. Enfoque de la investigación

La presente investigación es de enfoque cuantitativo, según Sampieri menciona que este estudio debe tener un proceso secuencial, deductiva y probatoria, por los objetivos expuestos se requiere analizar y cuantificar las variables para ofrecer un valor como resultado de la investigación (35)

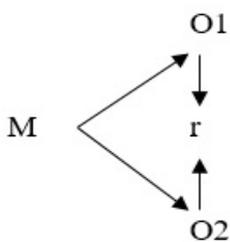
3.3. Tipo de investigación

Según la finalidad, el estudio correspondió al tipo aplicado, pues se centró en el fortalecimiento de los conocimientos científicos mediante metodologías de investigación; de acuerdo a lo que sostienen Arispe et al (2020), este tipo de investigación “se enfoca en identificar a través del conocimiento científico, aquellas metodologías, tecnologías y protocolos por los cuales se puede contribuir a la solución de una necesidad práctica y específica” (36)

3.4. Diseño de la investigación

La investigación corresponde al diseño no experimental, transversal, de nivel correlacional (37) Danhke menciona que en este tipo de investigación no se manipulan las variables sino que se describen y analizan las propiedades y características en su estado natural; es correlacional porque se evalúa el grado de relación entre las variables en un momento determinado. (38)

El esquema es el siguiente:



Donde:

O1 = Variable 1

O2 = Variable 2

M = Muestra

r = relación de las variables

3.5. Población, muestra y muestreo

La población es el conjunto de individuos, personas o instituciones que son motivo de investigación (38). La población en este estudio correspondió al tipo censal y lo conformaron 71 egresados de enfermería de la promoción 2021-I de cierta universidad privada de Lima. Al ser la población de tipo censal, este no aplica ningún cálculo de tamaño de muestra ni muestreo alguno,

puesto que se trabajó con la totalidad de las unidades de recojo de información. es decir, con el 100% de la población.

3.6. Variables y operacionalización

V1: Habilidades Blandas

V2: Trabajo en equipo

3.6.1 Variable Habilidades Blandas

Definición conceptual: Son un conjunto de habilidades no-cognitivas, determinadas como esenciales que permiten un aprendizaje y desempeño exitoso en el trabajo. Definidas también como del “saber ser”, es decir cómo debe conducirse una persona, el tipo de características que debe considerar para su actuar dentro de un grupo de personas. Esta concepción de habilidades blandas está unido a una permuta de paradigma de aquello definido como tradicional en lo que se refiere a las diferentes carreras en el ámbito sanitario (17)

Definición operacional: Son un conjunto de habilidades no-cognitivas, será medido con el cuestionario diseñado por Averde denominado “Encuesta de Percepción de las Habilidades Blandas” que consta de 30 ítems agrupado en cinco dimensiones con una escala de Likert con 5 niveles, donde, 1: Siempre; 2: Casi Siempre; 3: A veces; 4: Raras Veces; 5: Nunca (ver anexo 2 y anexo 3)

3.6.2. Variable desempeño profesional

Definición conceptual: Un Equipo se entiende como un conjunto de personas con un mismo objetivo y misión para trabajar coordinadamente con todos los miembros bajo un líder con un interés en común . Sus esfuerzos particulares proporcionan como consecuencia un grado de funcionamiento más grande que la suma total de los insumos personales. (29)

Definición operacional: Un Equipo es un grupo de personas con un mismo objetivo y misión para trabajar coordinadamente con todos los miembros bajo un líder con un interés en común (29) . Será medido con el instrumento “Trabajo en Equipo” elaborado por Romaní, que contiene 16 ítems divididos en 2 dimensiones y escalas tipo Likert con 4 niveles donde, 1: Total desacuerdo, 2: Desacuerdo, 3: Acuerdo, 4: Total acuerdo.

Tabla 1*Operacionalización de las habilidades blandas*

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicador	Escalas/medición	Escalas valorativas (Niveles/rangos)
VI Habilidades Blandas	Son un conjunto de habilidades no-cognitivas, determinadas como esenciales que permiten aprender y desempeñarse exitosamente en el trabajo. Definidas también como del “saber ser”, es decir cómo debe conducirse una persona, el tipo de características que debe considerar para su actuar dentro de un grupo de personas. Esta concepción de habilidades blandas está unido a una permuta de paradigma de aquello definido como tradicional en lo que se refiere a las diferentes carreras en el ámbito sanitario	Son un conjunto de habilidades no-cognitivas, será medido con el cuestionario diseñado por Averde denominado “Encuesta de Percepción de las Habilidades Blandas” que consta de 30 ítems agrupado en cinco dimensiones con una escala de Likert con 5 niveles, donde, 1: Siempre; 2: Casi Siempre; 3: A veces; 4: Raras Veces; 5: Nunca	Habilidades de adaptación	1 – 6	Categórica Ordinal	
			Habilidades de gestión	7 – 12	S:Siempre CS: Casi Siempre AV: A veces RV: Raras Veces N: Nunca	Bajo (1 -5)
			Habilidades interpersonales	13 – 18	(Escala tipo Likert)	Medio (6- 15)
			Habilidades de comunicación	19 – 24		
			Habilidades de ética laboral	25 - 30		Alto (16-25)

Tabla 2*Operacionalización del trabajo en equipo*

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicador	Escalas/medición	Escalas valorativas (Niveles/rangos)
V 2 Trabajo en equipo	Un Equipo es un grupo de personas con un mismo objetivo y misión para trabajar coordinadamente con todos los miembros bajo un líder con un interés en común . Sus esfuerzos particulares proporcionan como consecuencia un grado de funcionamiento más grande que la suma total de los insumos personales. (29)	Un Equipo es un grupo de personas con un mismo objetivo y misión para trabajar coordinadamente con todos los miembros bajo un líder con un interés en común (29). Será medido con el instrumento “Trabajo en Equipo” elaborado por Romaní, que consta de 16 ítems dividido en 2 dimensiones con una escala de Likert con 4 niveles donde, 1: Total desacuerdo, 2: Desacuerdo, 3: Acuerdo, 4: Total acuerdo.	Identidad y comunicación	1 – 8	Categorica	Bajo (1-4)
			Ejecución y regulación	9 - 16	En total desacuerdo En desacuerdo De acuerdo En total acuerdo (Escala tipo Likert)	Medio (5- 12) Alto (12 -16)

3.7. Técnicas e instrumento para recolección de datos

3.7.1. Técnica

Para esta investigación se empleó una encuesta para la recolección de información. Ésta consiste en un conjunto de procedimientos dentro de una investigación para recopilar datos mediante un instrumento previamente diseñado respecto de algún tema de interés a una población determinada.

3.7.2. Descripción de instrumentos

El cuestionario es un conjunto de preguntas, cerradas o abiertas, según la variable de estudio y que está orientada a una muestra representativa de la población o institución en estudio, con el objetivo de obtener la opinión o hechos específicos (36).

En este estudio se trabajó con dos instrumentos el primero diseñado por Averde denominado “Encuesta de Percepción de las Habilidades Blandas” que tiene 30 ítems agrupado en cinco dimensiones con escala de Likert con 5 niveles, donde, 1: Siempre; 2: Casi Siempre; 3: A veces; 4: Raras Veces; 5: Nunca. El segundo instrumento de recolección para medir el trabajo en equipo fue el denominado “Trabajo en Equipo” elaborado por Romaní, conformado por 16 ítems divididos en 2 dimensiones y escalas de Likert con 4 niveles en el cual, 1: Total desacuerdo, 2: Desacuerdo, 3: Acuerdo, 4: Total acuerdo. (ver anexo 2 y anexo 3)

El ámbito de aplicación de estos instrumentos es para egresados de enfermería. considera como propósito la medición de los procesos que involucran el comportamiento emocional, mediante la Escala de Habilidades Blandas en egresados de enfermería; su aplicación puede darse

individual o colectivamente, no considera un tiempo límite. Por lo general se requiere de unos 10 o 15 minutos aproximadamente para la aplicación.

3.7.3. Validación

Los instrumentos referidos a la EHB elaborada por Ayerve O. (2019) y de Trabajo en equipo adaptada por Romani S (2018), fueron sometidos a validación con el criterio de juicio de expertos, determinado que tienen validez de constructos por análisis ítem – factor que determinó buena validez y concordancia alta, debido a la relación de validez que tiene cada ítem con su factor. La validación fue por el criterio del juicio de expertos.

3.7.4. Confiabilidad

La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales (38). La confiabilidad se ejecutó mediante una prueba piloto que se aplicó a un grupo de enfermeras con similares características a la muestra. Los instrumentos muestran una consistencia interna alta, en el caso del primer instrumento correspondiente a la variable habilidades blandas elaborado por Ayerve O (2019), en Tacna, la cual pasó por un juicio de expertos, mostró una confiabilidad de $\alpha = 0,92$, que se considera como muy elevado, ya que supone que 88.0% de la varianza total es debido a lo que tienen en común ítems, o también a lo que tienen de relacionado. Para el segundo instrumento que mide el trabajo en equipo fue adaptado por Romani S (2018), en el Callao, la cuál pasó por un juicio de expertos, que mide el trabajo en equipo muestra una consistencia interna alta, según su confiabilidad $\alpha = 0,82$, el cual refiere ser elevado, puesto que supone que un 88.0% de la varianza total es debido a lo que tienen en común los ítems.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

La data recopilada fue almacenada en una base de datos de Excel para su organización y clasificación. Para los procesamientos estadísticos descriptivos como inferenciales se aplicó el estadístico SPSS - 25. Para el contraste de hipótesis se utilizó la prueba no paramétrica del Coeficiente Spearman, debido a que los datos no provenían de una distribución normal.

3.9. Aspectos éticos

En la ejecución de este proyecto, se cumplió con lo establecido en la Ética Profesional, así como los principios fundamentales de la investigación; enmarcados en los Códigos de Ética de la universidad, considerando los siguientes principios:

No maleficencia: Los instrumentos serán anonimizados, con la finalidad de no afectar la integridad emocional, moral o física, de los sujetos de estudio, los cuales son los egresados de enfermería.

Justicia: Se tendrá el debido respeto y protección de la confidencialidad de la información que fue recolectada, asimismo se presentará los datos en manera agrupada sin singularizar a ningún sujeto del estudio

Beneficencia: Este estudio será utilizada para motivar a otros investigadores para que realicen más investigaciones acerca del tema.

Autonomía: Se respetará la autonomía del egresado, mediante el asentimiento y el consentimiento informado.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. Resultados

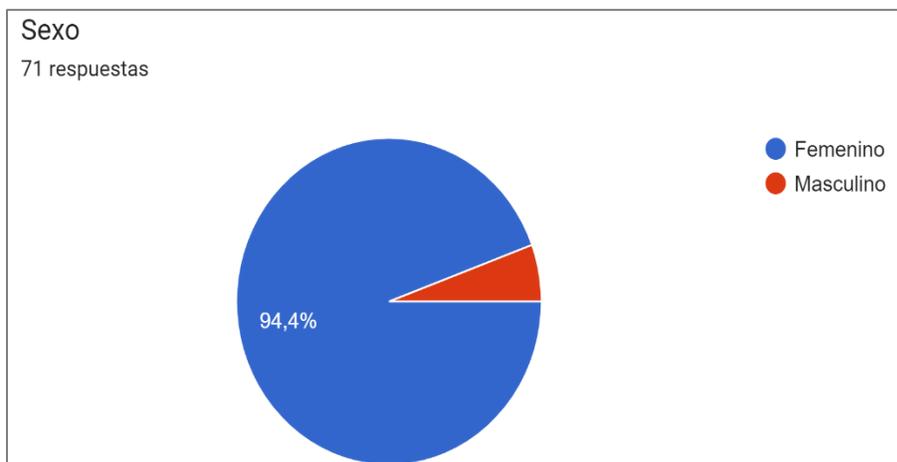
4.1.1. Análisis descriptivo de los resultados

A nivel descriptivo las variables habilidades blandas y trabajo en equipo, se analizaron mediante baremos, los mismos que son mostrados mediante las tablas siguientes.

En las siguientes figuras se muestran los datos sociodemográficos que fueron recolectados de los sujetos de estudios. Tales como el sexo, la edad y la ocupación de cada uno de ellos, los participantes.

Figura 1

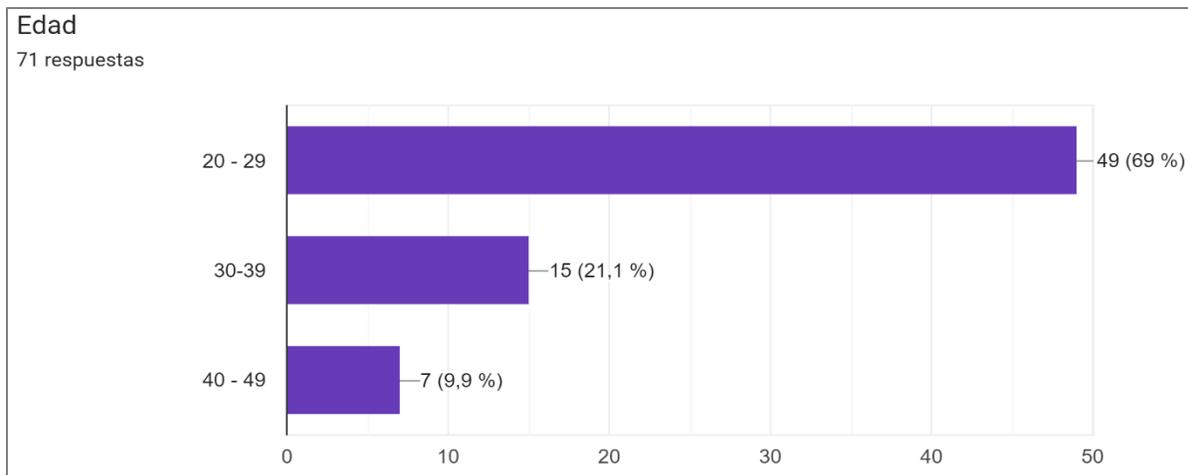
Distribución según género



En la figura 1, se tiene que, de 71 egresados de enfermería de una universidad de Lima, el 5.6% son del género masculino y 94.4% son del género femenino.

Figura 2

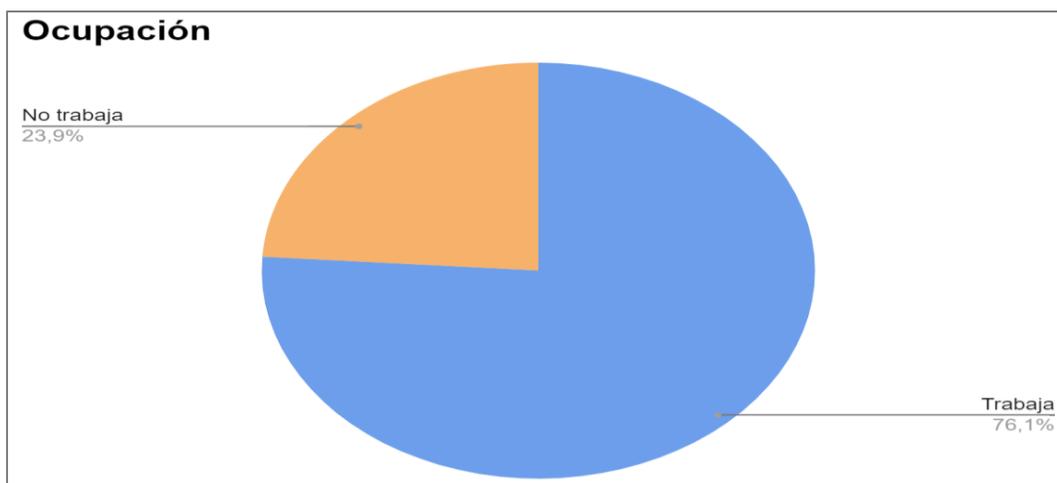
Distribución según edad



En la figura 2, se evidencia que, de 71 egresados de enfermería de una universidad de Lima, 9.9% pertenecen al rango entre los 40 a 49 años, 15 que representan el 21.1% al rango entre los 30 a 39 años y 69% tienen un rango de edad entre los 20 a 29.

Figura 3

Distribución según ocupación



En la figura 3, se puede ver que, de 71 egresados de enfermería de una universidad privada de Lima, 23.9% encuestados que no trabajan, 76.1% pertenece a los encuestados que trabajan.

En la siguiente tabla se detalla el nivel, rangos y puntajes teóricos de la variable habilidades blandas, la que logra alcanzar 96 de puntaje, en tanto que las dimensiones, los puntajes teóricos se están entre 6 y 25 de puntaje.

Tabla 3

Escala de valoración de la variable habilidades blandas

Variable y dimensiones	Puntaje		Nivel		
	Mín.	Máx.	Bajo	Medio	Alto
Habilidades blandas	82	149	82-104	105-127	128-149
Habilidades de adaptación	12	30	12-17	18-23	24-30
Habilidades de gestión	16	30	16-20	21-25	26-30
Habilidades interpersonales	17	30	17-21	22-26	27-30
Habilidades de comunicación	14	30	14-19	20-25	26-30
Habilidades de ética laboral	18	30	18-21	22-25	26-30

A continuación, se muestra las puntuaciones teóricas, nivel y rango de la variable trabajo en equipo, la misma que alcanza 80 de puntaje, y las dimensiones oscilan de 17 a 55 puntos.

Tabla 4*Escala de valoración de la variable trabajo en equipo*

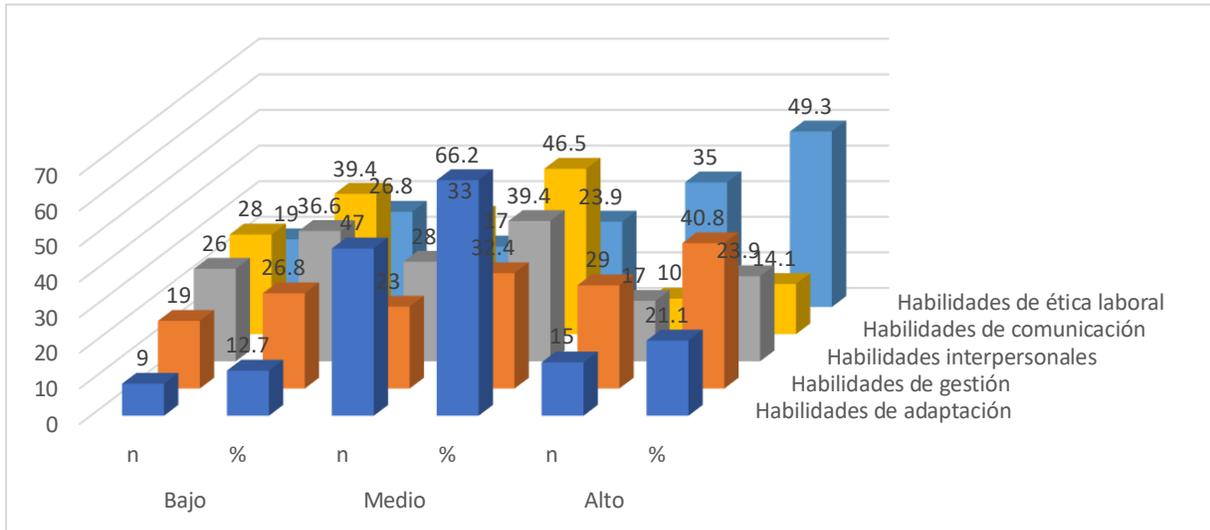
Variable/dimensiones	Puntaje		Nivel		
	Mín.	Máx.	Bajo	Medio	Alto
Trabajo en equipo	41	80	41-52	53-68	69-80
Identidad y comunicación	21	32	21-24	25-28	29-32
Ejecución y regulación	17	55	17-29	30-42	43-55

4.1.1.2 Análisis descriptivo de la variable habilidades blandas**Tabla 5***Distribución de las dimensiones de las habilidades blandas*

	Bajo		Medio		Alto		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Habilidades de adaptación	9	12.7	47	66.2	15	21.1	71	100.00
Habilidades de gestión	19	26.8	23	32.4	29	40.8	71	100.00
Habilidades interpersonales	26	36.6	28	39.4	17	23.9	71	100.00
Habilidades de comunicación	28	39.4	33	46.5	10	14.1	71	100.00
Habilidades de ética laboral	19	26.8	17	23.9	35	49.3	71	100.00

Figura 4

Distribución de las dimensiones de las habilidades blandas



La tabla 5 y figura 4, aprecia que, de 71 egresados de enfermería de una universidad de Lima, 2021, 12.7% presentan un nivel bajo en la dimensión habilidades de adaptación; 66.2% presentan un nivel medio, mientras que el 21.1% tienen un nivel alto.

La segunda dimensión referida a las habilidades de gestión, evidencia que 26.8% presentan un bajo nivel; 54.3% presentan un nivel medio, mientras que 18.9% evidencian un alto nivel.

Sobre la tercera dimensión referida a las habilidades interpersonales, 36.6% presentan un nivel bajo; 39.4% presentan un nivel medio y 23.9% tienen un nivel alto.

Referente a la cuarta dimensión referida a las habilidades de comunicación, 26.8% presentan un nivel bajo; 52.2% presentan un nivel medio y 21.0% presentan un alto nivel.

Respecto a la quinta dimensión referida a las habilidades de ética laboral, 26.8% presentan un nivel bajo; el 23.9% presentan un nivel medio, y 49.3% tienen un alto nivel.

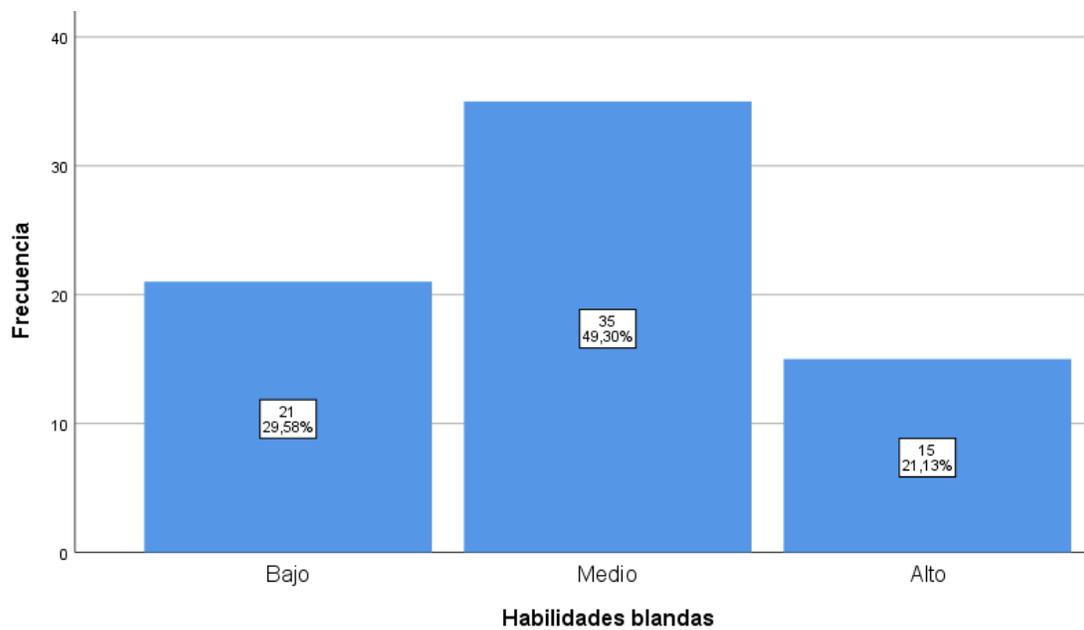
Tabla 6

Distribución de las habilidades blandas

		Frecuencias	Porcentajes
Nivel	Bajo	21	29,6
	Medio	35	49,3
	Alto	15	21,1
	Total	71	100,0

Figura 5

Distribución de las habilidades blandas



Según la tabla 6 y figura 5, de 71 egresados de enfermería de una universidad de Lima, el 29.6% presentan un nivel bajo en habilidades blandas; 49.3% presentan un nivel medio, mientras que el 21.1% evidencian un alto nivel.

4.1.1.3. Análisis descriptivo de los resultados de la variable trabajo en equipo

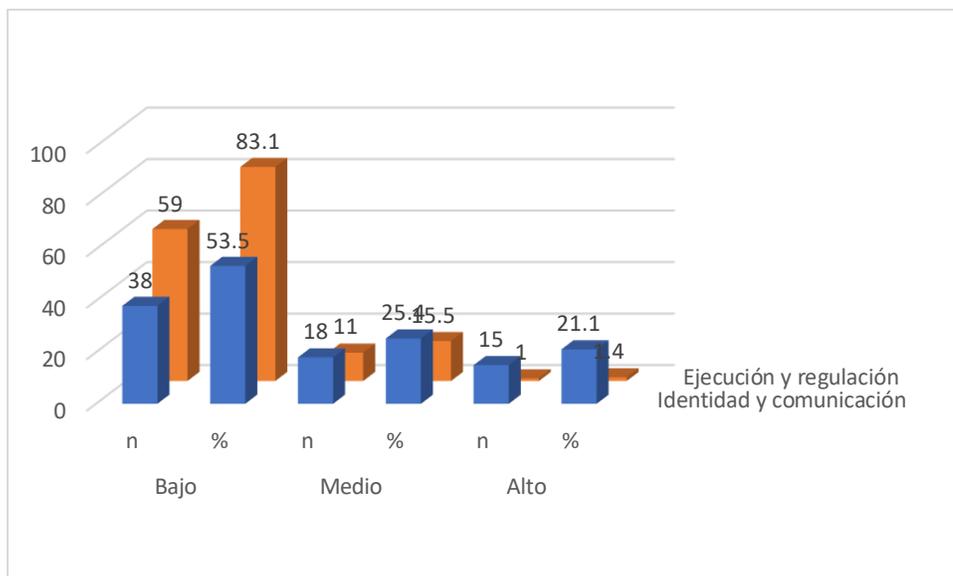
Tabla 7

Distribución de las dimensiones de trabajo en equipo

	Bajo		Medio		Alto		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Identidad y comunicación	38	53.5	18	25.4	15	21.1	71	100.00
Ejecución y regulación	59	83.1	11	15.5	1	1.4	71	100.00

Figura 6

Distribución de las dimensiones del trabajo en equipo



De acuerdo con la tabla 7 y figura 6, observamos que, de 71 egresados de enfermería de una universidad de Lima, 53.5% presentan un bajo nivel en la dimensión identidad y comunicación; el 25.4% presentan un nivel medio, y 21.1% muestran un nivel alto.

En cuanto la segunda dimensión referida a la ejecución y regulación, 83.1% presentan un bajo nivel; el 15.5% presentan un medio nivel, mientras que 1.4% evidencian alto nivel.

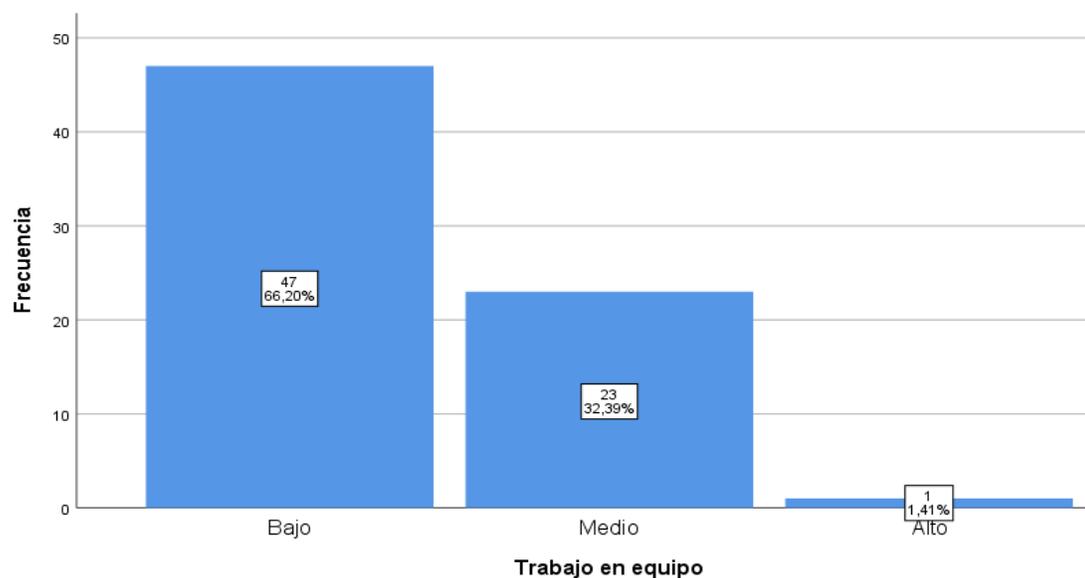
Tabla 8

Distribución del trabajo en equipo

		Frecuencias	Porcentajes
Nivel	Bajo	47	66,2
	Medio	23	32,4
	Alto	1	1,4
	Total	71	100,0

Figura 7

Distribución del trabajo en equipo



Según la tabla 8 y figura 7, observamos que, de 71 egresados de enfermería, 66.2% presentan un nivel bajo respecto al trabajo en equipo; 32.4% presentan un nivel medio, mientras que 1.4% evidencia un alto nivel.

4.1.1.4. Distribución de la tabla de contingencia las habilidades blandas y trabajo en equipo

Tabla 9

Cruce de las variables habilidades blandas y trabajo en equipo

		Trabajo en equipo				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Habilidades blandas	bajo	Recuento	19	2	0	21
		%del total	26,8%	2,8%	0,0%	29,6%
		Recuento	24	10	1	35
	medio	% del total	33,8%	14,1%	1,4%	49,3%
		Recuento	4	11	0	15
	alto	% del total	5,6%	15,5%	0,0%	21,1%
Total	Recuento	47	23	1	71	
	% del total	66,2%	32,4%	1,4%	100,0%	

Según la tabla 9 se aprecia que, de 71 egresados de enfermería de una universidad de Lima, 26.8% presenta bajo nivel de habilidades blandas y un nivel bajo en trabajo en equipo; 33.8% tiene un nivel medio de habilidades blandas y un bajo nivel en trabajo en equipo; 15.5.% tiene un alto nivel de habilidades blandas y un medio nivel en trabajo en equipo

4.1.2. Análisis inferencial

4.1.2.1 Prueba de normalidad

Visto que la muestra es mayor que 50, se consideró la prueba estadística de Kolmogórov-Smirnov para evaluar si los datos tienen normalidad en su distribución.

Se consideró los siguientes criterios:

Si $p > \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H_0

Si $p < \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis alterna H_a

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05 = 5\%$.

Tabla 10

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Habilidades blandas	,128	71	,005	,939	71	,002
Habilidades de adaptación	,157	71	,000	,956	71	,014
Habilidades de gestión	,142	71	,001	,937	71	,002
Habilidades interpersonales	,116	71	,020	,931	71	,001
Habilidades de comunicación	,132	71	,004	,955	71	,012
Habilidades de ética laboral	,146	71	,001	,903	71	,000
Trabajo en equipo	,261	71	,000	,821	71	,000
Identidad y comunicación	,263	71	,000	,829	71	,000
Ejecución y regulación	,237	71	,000	,667	71	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 10, la significancia en cada variable y dimensiones es menos que 0.05; que indica que la data no se distribuye normalmente; por consiguiente, para contrastar la hipótesis se aplicó la prueba no paramétrica del coeficiente Spearman.

4.1.2.2. Prueba de hipótesis general

Ha: Existe una relación significativa entre las habilidades blandas y la integración del trabajo en equipo en egresados de enfermería.

Ho: No existe una relación significativa entre las habilidades blandas y la integración del trabajo en equipo en egresados de enfermería.

Tabla 11

Prueba de hipótesis general

		Habilidades blandas	Trabajo en equipo	
Rho	Habilidades blandas	Coef. correlación	1,000	,544**
Spearman		Sig. (bilatera)	.	,0000
		N	71	71
	Trabajo en equipo	Coef. correlación	,544**	1,000
		Sig. (bilatera)	,00000	.
		N	71	71

Al observar la tabla 11 la significatividad es $0.000 < 0.05$, entonces, aceptamos la hipótesis alterna, hay una relación significativa de las habilidades blandas con la integración del trabajo en equipo en egresados de enfermería. También vemos el coeficiente de Spearman que arroja un grado de correlación 0.544 entre las habilidades blandas y el trabajo en equipo, lo cual indica una relación buena y positiva.

4.1.2.3. Prueba de hipótesis específicas

Prueba de hipótesis específicas 1.

H1: Existe una relación significativa entre las Habilidades de adaptación y la integración del trabajo en equipo en egresados de enfermería.

Ho: No existe una relación significativa entre las Habilidades de adaptación y la integración del trabajo en equipo en egresados de enfermería.

Tabla 12

Prueba de hipótesis específica 1

			Habilidades de adaptación	Trabajo en equipo
Rho	Habilidades de	Coefic. correlación	1,000	,307**
Spearman	adaptación	Sig. (bilateral)	.	,009
		N	71	71
		Trabajo en	Coefic. correlación	,307**
equipo		Sig. (bilateral)	,009	.
		N	71	71

Se observan en la tabla 12 que la significancia es $0,009 < 0.05$, por consiguiente, aceptamos la hipótesis alterna, quiere decir, hay una relación significativa de las habilidades de adaptación con la integración del trabajo en equipo en egresados de enfermería. Además, observamos que el coeficiente de Spearman 0.307 afirma que el grado de correlación es baja y positiva entre variables.

Prueba de hipótesis específica 2.

H2: Existe una relación significativa de las habilidades de gestión y la integración del trabajo en equipo en egresados de enfermería.

Ho: No existe una relación significativa de las habilidades de gestión y la integración del trabajo en equipo en egresados de enfermería

Tabla 13

Prueba de hipótesis específica 2

			Habilidades de gestión	Trabajo en equipo
Rho Spearman	Habilidades de gestión	Coef. correlación	1,000	,576**
		Sig. (bilateral)	.	,0000
		N	71	71
	Trabajo en equipo	Coef. correlación	,576**	1,000
		Sig. (bilateral)	,0000	.
		N	71	71

Se evidencia en la tabla 13 que la significatividad $0.000 < 0.05$, indica que debe aceptarse la hipótesis alterna, hay una relación significativa de las habilidades de gestión con la integración del trabajo en equipo en egresados de enfermería. Además, apreciamos que el coeficiente de Spearman vale 0.544, lo que es un indicador de una buena y positiva relación entre las variables.

Prueba de hipótesis específica 3.

H3: Existe relación significativa de las habilidades interpersonales con la integración del trabajo en equipo en egresados de enfermería.

Ho: No existe relación significativa de las habilidades interpersonales y la integración del trabajo en equipo en egresados de enfermería.

Tabla 14*Prueba de hipótesis específica 3*

			Trabajo en equipo	Habilidades interpersonales
Rho Spearman	Trabajo de equipo	Coef. correlación	1.000	,538**
		Sig. (bilateral)	.	,0000
		N	71	71
	Habilidades interpersonales	Coef. correlación	,538**	1,0000
		Sig. (bilateral)	,0000	.
		N	71	71

Observamos en la tabla 14 que la significatividad es $0,000 < 0.05$; por consiguiente, aceptamos la hipótesis alterna, existe una relación significativa de las habilidades interpersonales y la integración del trabajo en equipo en egresados de enfermería. También se observa según el coeficiente de Spearman el grado de relación es 0.538, que indica que la relación es buena y positiva.

Prueba de hipótesis específica 4.

H4: Existe una relación significativa de las habilidades de comunicación con la integración del trabajo en equipo en egresados de enfermería.

Ho: No existe una relación significativa de las habilidades de comunicación con la integración del trabajo en equipo en egresados de enfermería.

Tabla 15*Prueba de hipótesis específica 4*

			Trabajo de equipo	Habilidades de comunicación
Rho Spearman	Trabajo de equipo	Coef. correlación	1.0000	,483**
		Sig. (bilateral)	.	,0000
		N	71	71
	Habilidades de comunicación	Coef. correlación	,483**	1.0000
		Sig. (bilateral)	,0000	.
		N	71	71

Observamos según la tabla 15 que la significatividad es $0.000 < 0.05$; por consiguiente, aceptamos la hipótesis alterna, la cual dice que hay una relación significativa de las habilidades de comunicación y la integración del trabajo en equipo en egresados de enfermería. También se observa según el coeficiente de Spearman la correlación entre las variables es 0.483, que sostiene que hay relación moderada y positiva.

Prueba de hipótesis específica 5.

H5: Existe una relación significativa de las habilidades de ética laboral con la integración del trabajo en equipo en egresados de enfermería.

H0: No existe relación significativa de las habilidades de ética laboral con la integración del trabajo en equipo en egresados de enfermería.

Tabla 16*Prueba de hipótesis específica 5*

			Trabajo de equipo	Habilidades de ética laboral
Rho Spearman	Trabajo de equipo	Coef. correlación	1,000	,455**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	71	71
	Habilidades de ética laboral	Coef. correlación	,455**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	71	71

Observamos en la tabla 16 que la significatividad es $0.000 < 0.05$; consiguientemente aceptamos la hipótesis alterna, la relación significativa de las habilidades de ética laboral y la integración del trabajo en equipo es significativa en egresados de enfermería. También observamos el coeficiente de Spearman que indica que el grado de correlación es 0.455 entre las variables, lo que es un indicativo que es moderada y positiva.

4.2. Discusión de resultados

Este trabajo investigativo propuso por objetivo determinar la correlación entre las habilidades blandas y la integración del trabajo en equipo en egresados de enfermería. Los resultados la prueba de hipótesis arrojaron que existe una relación significativa de las variables al obtener significatividad de $p = 0.000 < 0.05$; con un coeficiente de Spearman de 0,544 que afirma un grado de relación moderada y directa de las habilidades blandas con la integración del trabajo en equipo, quiere decir a mayor nivel de desarrollo de habilidades blandas mayor será la integración del trabajo en equipo de los egresados enfermeros de una universidad privada.

Estos resultados tienen relación con lo encontrado por Abad (15), en su estudio que tuvo como objetivo determinar la relación entre las habilidades blandas y el trabajo en equipo en estudiantes en una institución educativa de Guayaquil, fue un estudio cuantitativo, no experimental y correlacional; donde concluyó que las habilidades blandas se relacionan de manera significativa con el trabajo en equipo de los estudiantes y que además dicha relación es muy buena y significativa.

En cuanto al objetivo específico 1, este estuvo referido a evaluar la relación de las habilidades de adaptación y la integración del trabajo en equipo en egresados de enfermería de una universidad; los resultados afirmaron que la relación es significativa entre las variables al obtener la significancia de $p = 0,009 < 0.05$, con un coeficiente de Spearman igual 0,307, que es indicativo de una relación baja y directa de las habilidades blandas en su dimensión adaptación con la integración del equipo de los egresados enfermeros en una universidad privada. Los resultados encontrados guardan cierta similitud con los hallazgos de Atochado (12) en su estudio que tuvo por objetivo determinar la relación de las habilidades blandas y la calidad de atención en un nosocomio de Bagua, estudio que tuvo un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, correlacional, aplicado a una muestra de 144 colaboradores de un centro de salud, donde concluyó que existe una relación significativa y directa entre las variables ($p=0.000$).

El objetivo específico 2 estuvo orientado a evaluar la relación de la dimensión habilidades de gestión de las habilidades blandas con la integración del trabajo en equipo en egresados de enfermería durante el , lo cual se pudo confirmar, puesto que se calculó un valor de significancia de $p=0.000 < 0.05$ afirmando la existencia de una significativa relación de las variables, y un coeficiente de Spearman de 0,576 por lo que podemos afirmar que la relación de las habilidades blandas en su dimensión de gestión con la integración del trabajo en equipo es moderada y positiva,

es decir que cuando las habilidades blandas son altas la integración del trabajo en equipo es alto también y viceversa. Los resultados encontrados tienen cierta similitud con lo manifestado por Best (13) en su trabajo que tuvo como objetivo determinar en qué medida un programa de gestión basado en habilidades blandas mejora la convivencia académica de los estudiantes. Su investigación fue de tipo cuantitativa, donde concluyó que gestión basada en habilidades blandas incide de manera significativa en la mejora de la convivencia académica de los estudiantes.

El objetivo específico 3 fue evaluar la relación de la dimensión habilidades interpersonales de las habilidades blandas y la integración del trabajo en equipo en egresados de enfermería durante el ; el análisis de los resultados determinó la existencia de una relación y que además es significativa lo que quedó confirmado con una significatividad calculada de $p = 0.000 < 0.05$ y un coeficiente de Spearman igual 0.538 afirmando que el grado de relación es bueno y positivo, o sea que mientras mejor sea el nivel de las habilidades blandas en su dimensión habilidades interpersonales mejor será el trabajo en equipo de los egresados de una universidad privada. Los resultados tienen similitud con los hallazgos de Espinoza y Gallegos (16) quienes realizaron un estudio cuantitativo correlacional que tuvo por objetivo evaluar la relación entre las habilidades blandas y el entorno laboral desde la perspectiva de los alumnos de una universidad privada en Ecuador. Su muestra estuvo constituida por 217 participantes. Sus resultados le permitieron concluir que las habilidades blandas se relacionan significativa con el entorno laboral de los alumnos de una universidad de Ecuador con una significancia de ($p = 0,000 < 0,05$)

El objetivo específico 4 estuvo orientado a la relación de la dimensión habilidades de comunicación de las habilidades blandas y la integración del trabajo en equipo en egresados de enfermería durante el ; el contraste de la hipótesis determinó una significancia de $p = 0.000 < 0.05$ que afirma la relación significativa de variables con un coeficiente Spearman 0,483 que indica una

relación moderada y positiva de las habilidades de integración y el trabajo en equipo. Esto puede interpretarse como que cuando mejor sea el nivel de las habilidades blancas en su dimensión habilidades de comunicación, mejor será la integración del trabajo en equipo en egresados de una universidad privada. Lo hallado puede relacionarse con lo encontrado por Quesada (7) en su estudio que tuvo como objetivo determinar la influencia de las habilidades blandas en la interrelación del líder de un Hospital en Madrid. El trabajo tuvo enfoque cuantitativo y diseño no experimental con una población de 15 profesionales de la salud. Sus resultados le permitieron llegar a la conclusión de que las habilidades blandas influyen significativamente en la interrelación del líder del hospital.

En cuanto al objetivo específico 5 este estuvo orientado a determinar la relación de la dimensión habilidades de ética laboral de las habilidades blandas y la integración del trabajo en equipo en egresados de enfermería durante el ; los resultados del análisis de la prueba de hipótesis determinaron que existe una relación significativa entre las habilidades de ética laboral y la integración del trabajo en equipo, al encontrar una significatividad con $p = 0.000 < 0.05$, además un coeficiente de Spearman igual 0,455 que indica un grado de relación moderado y positivo; que permite inferir que a mayor nivel de desarrollo de las habilidades blandas en la dimensión habilidades de ética laboral mayor será el nivel de integración del trabajo en equipo de los egresados de una universidad privada y viceversa. Estos resultados guardan cierta relación con los resultados encontrados por Tapia (14) quien realizó un estudio cuantitativo, con diseño descriptivo y de corte transversal donde planteo el objetivo de establecer el nivel de habilidades sociales de los internos de enfermería, en una muestra de 71 estudiantes de una universidad privada. los resultados que obtuvo le permitieron llegar a la conclusión que, el nivel de habilidades sociales de los internos de enfermería de una universidad privada es medio, continuando del nivel bajo y alto.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Primero: se confirmó que las habilidades blandas se relacionan de forma significativa con la integración del trabajo en equipo en los egresados de enfermería en una universidad de Lima. (p=0.000<0.05)

Segunda: se determinó que las habilidades de adaptación tienen significativa relación con la integración del trabajo en equipo en egresados de enfermería de una universidad de Lima 2021. (p=0.009<0.05)

Tercera: se determinó que las habilidades de gestión se relacionan de forma significativa con la integración del trabajo en equipo en los egresados de enfermería de una universidad de Lima 2021. (p=0.000<0,05)

Cuarta: se determinó que las habilidades interpersonales tienen relación de manera significativa con la integración del trabajo en equipo en los egresados de enfermería de una universidad de Lima 2021. (p=0.000<0.05)

Quinta: se determinó que las habilidades de comunicación tienen relación significativa con la integración del trabajo en equipo en los egresados de enfermería de una universidad de Lima 2021. (p=0.000<0.05)

5.2. Recomendaciones

Primera: se recomienda a los representantes de las escuelas de enfermería, tomar en cuenta los hallazgos del presente estudio para fortalecer el trabajo en equipo a través de actividades que se orienten en reforzar sus habilidades blandas de los estudiantes y/o futuros egresados de la carrera.

Segunda: a las autoridades del colegio enfermero, extender esta investigación a los colegiados debido a que gran parte de ellos ejercen la docencia, asimismo en sus centros de trabajos tienen internos de pre grado o post grado de esta manera siguientes egresados de la carrera y especialidad de enfermería de una universidad privada o pública podrán conocer sus niveles de las habilidades blandas y la integración para el trabajo en equipo.

Tercera: a las autoridades de las universidades privadas y públicas diseñar estrategias en favor del mejoramiento de las habilidades blandas, favoreciendo el desempeño de los egresados de enfermería para contribuir a su integración del trabajo en equipo, como talleres grupales o asesoramientos.

Cuarta: a las autoridades y docentes de las facultades de ciencias de la salud planificar e implementar talleres y/o tutorías para adquirir habilidades blandas de una forma dinámica y vivencial, tanto para egresados como para estudiantes para de esa manera brindar a la comunidad profesionales competentes y con una formación completa.

Quinta: a los docentes de las universidades de enfermería promover el desarrollo de habilidades blandas en cada curso de la carrera, mediante estrategias metodológicas activas, con la finalidad de contribuir a la interacción de los estudiantes.

REFERENCIAS

1. Fuentes G. Enfermería y COVID-19: reconocimiento de la profesión en tiempos de adversidad. *Rev Colomb Enfermería*. 2020;19(1):e017.
2. OPS / OMS. Países del Caribe impulsan las capacidades de las enfermeras en cuidados críticos durante la COVID-19 - OPS/OMS | Organización Panamericana de la Salud [Internet]. 2021 [cited 2022 Jan 8]. Available from: <https://www.paho.org/es/historias/paises-caribe-impulsan-capacidades-enfermeras-cuidados-criticos-durante-covid-19>
3. American association of colleges of nursing. The Essentials: Core competencies for professional nursing education. *J Chem Inf Model*. 2013;53(9):1689–99.
4. Izquierdo E. Enfermería: Teoría de Jean Watson y la inteligencia emocional, una visión humana. *Rev Cubana Enferm*. 2015;31(3):0–0.
5. Urbina M. Vista de Habilidades blandas en las Ciencias de la Salud. *Rev Hispanoam* . 2019;5(4):125–6.
6. Murphy H. The Importance of “Soft” Skills in Nursing & Healthcare Professions - Elsevier Education [Internet]. Elsevier: Education. 2021 [cited 2021 Dec 18]. Available from: <https://evolve.elsevier.com/education/expertise/faculty-development/the-importance-of-soft-skills-in-healthcare-professions/>
7. Quesada, D. Habilidades blandas para mejorar la interrelación de los líderes gerenciales en su recurso humano en la E.S.E Hospital Santa Matilde de Madrid [Internet]. Tesis de maestría, Universidad EAN. 2019 [citado el 11 de noviembre de 2022]. Disponible en: <https://repository.universidadean.edu.co/bitstream/handle/10882/9772/QuesadaDeisy2019?sequence=1>

8. Medina A, Rosario E, Sanchez J. Rol de las competencias en los futuros profesionales de salud. *Educ Médica*. 2021;22:447–8.
9. Romaní S, Mejía MLF, Arriola NZ. Trabajo en equipo y satisfacción laboral en profesionales de Enfermería del Hospital de Ventanilla. Vol. 12, *Investigación Valdizana*. Universidad Nacional Hermilio Valdizan; 2018.
10. Poghosyan L, Liu J. Nurse Practitioner Autonomy and Relationships with Leadership Affect Teamwork in Primary Care Practices: a Cross-Sectional Survey. *J Gen Intern Med*. 2016;31(7):771–8.
11. Orenga E. Modelo humanístico de Jean Watson: implicaciones en la práctica del cuidado. *Recer (Dipòsit la Recer Catalunya)*. 2018 May 31;
12. Atochado Thalia. Habilidades blandas y calidad de atención en el Hospital de Apoyo II Gustavo Lanatta Luján - Bagua, 2019. Vol. 53, *Journal of Chemical Information and Modeling*. 2013.
13. Best, C. Programa De Gestión Basado En Habilidades Blandas Para Mejorar La Convivencia Escolar En La I.E. N° 80409 Del Distrito Pueblo Nuevo, 2019. Chepén. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37336>.
14. Roman, H. Habilidades sociales en los internos de enfermería del período 2019- 2 de la Universidad Privada Norbert Wiener, Lima 2019. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.13053/3755>
15. Abad, P. Habilidades blandas y el trabajo en equipo en estudiantes en una Institución Educativa de Guayaquil. [Tesis de maestría. Universidad César Vallejo. Perú] Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81173/Abad_DPJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
16. Espinoza, M. y Gallegos, D. Habilidades blandas y su importancia de aplicación en el

entorno laboral: perspectiva de alumnos de una universidad privada en Ecuador. *Espacios*. 4(23) 109 - 120.

<http://www.ifac.revistaespacios.com/a20v41n23/a20v41n23p10.pdf>

17. Ballester, R. y Gil M. *Habilidades Sociales: evaluación y tratamiento*. [Madrid]: Editorial Síntesis; 2017. 157 p.
18. Nicolaidis M, Cardillo L, Theodoulou I, Hanrahan J, Tsoulfas G, Athanasiou T, et al. Developing a novel framework for non-technical skills learning strategies for undergraduates: A systematic review. Vol. 36, *Annals of Medicine and Surgery*. 2018. p. 29–40.
19. Pires S, Monteiro S, Pereira A, Chaló D, Melo E, Rodrigues A. Non-technical skills assessment for prelicensure nursing students: An integrative review. *Nurse Educ Today*. 2017;58(July):19–24.
20. Günter Stücker C. *Ética Y Valores 1*. Patria GE, editor. Vol. 2, Xihmai. Grupo Editorial Patria; 2012.
21. Camilo J, Uribe G. Cuidar del cuidado: Ética de la compasión, más allá de la protocolización del cuidado de enfermería. *Cult los Cuid*. 2020 Sep 11;24(1):52–60.
22. Alcón CD, Kohlen H, Tronto J. *EL futuro del Cuidado, Comprensión de la ética del cuidado y práctica enfermera*. 2018. 70 p.
23. Moyano LG. La ética del cuidado y su aplicación en la profesión enfermera. *Acta Bioeth*. 2015;21(2):311–7.
24. Moudatsou M, Stavropoulou A, Philalithis A, Koukouli S. The role of empathy in health and social care professionals. Vol. 8, *Healthcare (Switzerland)*. 2020.
25. Hernández W, Hinojos E. Relaciones interpersonales entre enfermeros para su bienestar.

Rev. iberoam. Educ. investi. Enferm. 2019; 9(4):40-7.

26. Suasto WM, Balseiro L, Jiménez I, Hernández AL, Chaparro MA, Adán JP. Modelo de gestión del cuidado: innovación de enfermería para garantizar el bienestar de los pacientes, en el Hospital General “Dr. Manuel Gea González”, en la Cd. de México. enfermería [Internet]. 2019 [citado el 18 de octubre de 2022];17(3):39–49. Disponible en: <https://www.revenferneuroenlinea.org.mx/index.php/enfermeria/article/view/270/300>
27. Pacheco G. Proceso de adaptación en prácticas clínicas en estudiantes de enfermería de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa – 2018 [internet]. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. 2019 [citado el 18 de octubre de 2022]. disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/unsa/8129/enpasogah.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
28. Oviedo AD. El afrontamiento del adulto mayor ante la infodemia de COVID-19. In: Cavalcante RB, Castro EAB, (Org.). Infodemia: gênese, contextualizações e interfaces com a pandemia de covid-19. Brasilia, DF: Editora ABen; 2022. p. 91-102 (Serie Enfermagem e Pandemias, 7) <https://doi.org/10.51234/aben.22.e10.c10>
29. Rangel, B. El trabajo en equipo como fundamento en la seguridad del paciente. [Internet]. 2019. [citado: 2023, febrero] Disponible en: <http://hdl.handle.net/10654/21513>
30. Fox S. Health Topics. Pew Online Res. [Internet]. 2011. [citado: 2023, febrero] Disponible en: <http://pewinternet.org/Reports/2011/Social-Life-of-Health-Info.aspx>
31. Ochoa, N. Intercomunicación en enfermería como variable de seguridad del paciente. [Internet]. Universidad Nacional de Córdoba. Julio 2016 [Febrero 2023] Disponible en: <http://lildbi.fcm.unc.edu.ar/lildbi/tesis/ochoa-n.pdf>
32. Izquierdo E. Enfermería: Teoría de Jean Watson y la inteligencia emocional, una visión

- humana. Rev Cubana Enferm. 2015 Dec 16;31(3).
33. Cordova C, Lozano D. Teoría Jean Watson Investigación, Enfermería, Medicina [Internet]. Patient safety: Implementation of a new culture. 2007 [cited 2022 Jan 9]. p. 1–4. Available from:
<https://encolombia.com/medicina/revistas-medicas/enfermeria/ve-104/trabajoslibres1/>
34. Hernandez R, Baptista P. Metodología de la Investigación. Mc Graw Hill. Mexico: Interamericana Editores,
35. Ramirez A. Metodología De La Investigación Científica. 1978;1–111.
36. Muntané JR. Introducción a la investigación basica. RAPD Online. 2010;33:3:221–7.
37. CENTTY D. Manual Metodológico para el investigador científico. Univ Nac San Agustín Arequipa [Internet]. 2010;(054):41. Disponible en
: <http://www.eumed.net/librosgratis/2010e/816/TECNICASDEINVESTIGACION.htm>
38. Arispe, C., Yangali, J., Guerrero, M., Rivera, O., Acuña, A., Arellano. C. (2020). La investigación científica, una aproximación para los estudios de posgrado. Ecuador. Eitorial:Universidad Internacional de Ecuador. Disponible en:
<https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/4310>

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

Tema: Habilidades blandas para la integración del trabajo en equipo en egresados de enfermería de una universidad privada de Lima

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	DISEÑO METODOLÓGICO
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Tipo de investigación
¿Qué relación existe entre las habilidades blandas y la integración del trabajo en equipo en egresados?	Determinar la relación entre las habilidades blandas y la integración del trabajo en equipo en egresados de enfermería.	Existe una relación directa y significativa entre las habilidades blandas y la integración del trabajo en equipo en egresados de enfermería. Ho: No Existe una relación directa y significativa entre las habilidades blandas y la integración del trabajo en equipo en egresados de enfermería	Habilidades blandas Trabajo en equipo	Aplicada Enfoque Cuantitativo
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Dimensiones	Método
¿Cómo la dimensión habilidades de adaptación de las habilidades blandas inciden en la integración del trabajo en equipo en egresados de enfermería?	Determinar la relación de la dimensión habilidades de adaptación y la integración del trabajo en equipo en egresados de enfermería	Hi1: Existe una relación directa y significativa entre las Habilidades de adaptación y la integración del trabajo en equipo en egresados de enfermería.	Habilidades de adaptación	Hipotético – deductivo
¿Cómo la dimensión habilidades de gestión de las habilidades blandas inciden en la integración del trabajo en equipo en egresados de enfermería?	Determinar la relación de la dimensión habilidades de gestión de las habilidades blandas y la integración del trabajo en equipo en egresados de enfermería	Hi2: Existe una relación directa y significativa entre las habilidades de gestión y la integración del trabajo en equipo en egresados de enfermería.	Habilidades de gestión	Diseño No experimental, transversal de nivel correlacional
		Hi3: Existe una relación directa y significativa entre las habilidades interpersonales y la integración del	Habilidades interpersonales	Población Tipo censal, 71 egresados
			Habilidades de comunicación	Muestra

en equipo en egresados de enfermería?	Determinar la relación de la dimensión habilidades interpersonales de las habilidades blandas y la integración del trabajo en equipo en egresados de enfermería	trabajo en equipo en egresados de enfermería		No aplica
¿Cómo la dimensión de habilidades de las habilidades blandas inciden en la integración del trabajo en equipo en egresados de enfermería?	Determinar la relación de la dimensión habilidades de comunicación de las habilidades blandas y la integración del trabajo en equipo en egresados de enfermería	Hi4: Existe una relación directa y significativa entre las habilidades de comunicación y la integración del trabajo en equipo en egresados de enfermería.	Habilidades de ética laboral	Muestreo
¿Cómo la dimensión de las habilidades blandas inciden en la integración del trabajo en equipo en egresados de enfermería?	Determinar la relación de la dimensión habilidades de ética laboral de las habilidades blandas y la integración del trabajo en equipo en egresados de enfermería	Hi5: Existe una relación directa y significativa entre las habilidades de ética laboral y la integración del trabajo en equipo en egresados de enfermería.		No aplica
¿Cómo la dimensión de las habilidades blandas inciden en la integración del trabajo en equipo en egresados de enfermería?				

Anexo 2 Consentimiento informado

Sección 1 de 5

"HABILIDADES BLANDAS PARA LA INTEGRACIÓN DEL TRABAJO EN EQUIPO EN EGRESADOS DE ENFERMERÍA DURANTE EL COVID-19, 2021 "

Estimadas(os) Egresados

Lo invitamos a participar en un estudio llamado: "HABILIDADES BLANDAS PARA LA INTEGRACIÓN DEL TRABAJO EN EQUIPO EN EGRESADOS DE ENFERMERÍA DURANTE EL COVID-19, 2021". El propósito de este estudio es, establecer la relación de las habilidades blandas para la integración del trabajo en equipo.

Su participación en este estudio es totalmente voluntaria y puede elegir no participar. Si decide participar de esta investigación, podrá retirarse de ésta en cualquier momento. Si decide no participar o si decide retirarse del estudio, no será penalizado de ninguna manera. Los procedimientos de este estudio incluyen el completar un cuestionario en línea que tomará alrededor de 15 a 20 minutos . Todas sus respuestas serán confidenciales.

Toda la información recogida será guardada en formato electrónico protegido por contraseña. Para ayudar a preservar la confidencialidad, los datos para el análisis no contendrán ninguna información que le identifique personalmente. La información anonimizada podrá ser compartida solo entre el equipo de investigación y será utilizada únicamente para propósitos académicos que permitirán plantear estrategias que incentiven la creación y divulgación de las investigaciones en nuestra Universidad.

Agradezco de antemano su colaboración.

Correo *

Correo válido

Este formulario registra los correos. [Cambiar configuración](#)

Sección 2 de 5

1. Datos generales

Descripción (opcional)

Consentimiento *

Acepto participar

No acepto participar

Edad *

20 - 29

30-39

40 - 49

Sexo *

Femenino

Masculino

Ocupación *

Trabaja

No trabaja

Después de la sección 2 Ir a la siguiente sección

Anexo 3 Encuesta de Percepción de las Habilidades Blandas.

Instrucciones

Marque con un aspa (x) sobre la letra que consideres como la respuesta adecuada de acuerdo a tu desarrollo de las habilidades blandas mencionadas en la hoja de respuestas.

Las alternativas son:

S: Siempre; CS: Casi Siempre; AV: A veces; RV: Raras Veces; N Nunca

N°	Habilidades blandas	N	RV	AV	CS	S
Habilidades de adaptación						
1	Puedo cambiar mi comportamiento cuando me doy cuenta que estoy equivocado					
2	Reconozco fácilmente mis cualidades positivas y negativas					
3	Pienso en varias soluciones frente a un problema					
4	Pienso en soluciones no antes usadas frente a los problemas					
5	Si estoy nervioso(a) trato de relajarme para ordenar mis pensamientos					
6	Reclamo agresivamente cuando veo que alguien saca más nota que yo haciendo trampa en el examen					
Habilidades de gestión						
7	Apoyo las ideas de los demás					
8	Comparto alegrías y triunfos con mi equipo de trabajo					
9	Pienso en las posibles consecuencias de mis decisiones					
10	Se decir “no” cuando es necesario					
11	Logro infundir confianza en mi equipo de trabajo					
12	Motivo a mi equipo a trabajar en un objetivo en común					

Habilidades interpersonales					
13	Evito decir cosas que dañen a las demás personas				
14	Pregunto a las personas si me he dejado entender				
15	Me tomo mi tiempo para disfrutar cada momento de la vida				
16	Puedo definir mis prioridades del día y enfocarme en ellas				
17	Felicito las buenas ideas de mis compañeros				
18	Respeto las ideas de los demás				
Habilidades de comunicación					
19	Le digo a mi compañero(a) cuando hace algo que no me agrada				
20	Si una persona me insulta me defiendo sin agredirlo, exigiendo mi derecho a ser respetado				
21	Realizo documentos cuando es necesario				
22	Reviso lo que los demás escriben en los distintos medios de comunicación escrita (periódico, redessociales, etc.)				
23	Influencio en las decisiones de los demás para lograr un objetivo en común				
24	Escucho las ideas de los demás y respondo adecuadamente				
Habilidades de ética laboral					
25	Soy fiel a mis principios morales				
26	Evito hacer cosas que puedan dañar mi salud o la de las demás personas				
27	Agradezco cuando alguien me ayuda				
28	Cumplo con los compromisos establecidos personalmente o hacia alguien				
29	Me identifico con mi institución formadora				
30	Busco siempre mejorar el lugar que me alberga				

* Ayerve O. Satisfacción por la carrera elegida y su relación con las habilidades blandas del estudiante de enfermería de la universidad nacional Jorge Basadre Grohmann. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann- Tacna; 2019.

Anexo 4. Encuesta Trabajo en Equipo

Trabajo en Equipo

La presente encuesta es anónima y tiene como objetivo retroalimentar el trabajo en equipo, por lo que se le pide que sus respuestas sean honestas sobre como es el trabajo en equipo donde usted trabaja.

ITEM	Total desacuerdo	Desacuerdo	Acuerdo	Total acuerdo
	1	2	3	4
Identidad y comunicación				
Unidad				
1) Confían unos en otros.				
2) Centrados en trabajar juntos para lograr el resultado				
Compromiso				
3) Cada uno asume con seriedad su tarea				
4) Un miembro del equipo no sobrecarga el trabajo a otro y lo apoya.				
Coordinación				
G) Ante un problema se da un plan de respuesta oportuna.				
6) Comparten fácilmente ideas e información entre sí.				
Integración				
7) Atentos al trabajo de otros para complementarlo a darle su apoyo				
8) Valoran, buscan y se dan mutuamente comentarios constructivos				
Ejecución y regulación				
Complementariedad				
9) Conocen las fortalezas y debilidades de otros miembros del equipo.				
10) Resuelven juntos la sobrecarga de trabajo.				
Equilibrio				
11) Entienden el papel y las responsabilidades de cada uno				
12) Los líderes equilibran la carga de trabajo dentro del equipo				
Concentración				

13) Mi equipo se involucra en los cambios con el fin de hacer mejoras y nuevos métodos de práctica.				
14) los conflictos del equipo se toman en cuenta para buscar soluciones a los mismos.				
Participación				
15) Todos los miembros participan por igual en las decisiones del equipo				
16) Los comentarios de los miembros del equipo son útiles y favorecen la integración.				

* Adaptado de: Romani Larrea SA, Ferrer Mejía ML, Zuta Arriola N. Trabajo en equipo y satisfacción laboral en profesionales de Enfermería del Hospital de Ventanilla. riv [Internet]. 28 de septiembre de 2018 [citado 20 de octubre de 2023];12(3):165-70. Disponible en:

<https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/152>

*Adaptado de: Ramírez J, Alejo III, Jiménez, Marmolejo S. (2013) Percepción de los Estudiantes de Ciencias Químicas sobre sus Equipos de Trabajo. Formación Universitaria Vol. 6(3), 3-12. México.

Reporte de similitud TURNITIN

● 15% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 11% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 11% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossr

FUENTES PRINCIPALES

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

1	uwiener on 2023-02-21 Submitted works	1%
2	Submitted on 1689297248145 Submitted works	1%
3	uwiener on 2023-09-23 Submitted works	<1%
4	repositorio.une.edu.pe Internet	<1%
5	Submitted on 1685564814059 Submitted works	<1%
6	repositorioacademico.upc.edu.pe Internet	<1%
7	uwiener on 2023-05-05 Submitted works	<1%
8	Submitted on 1691024211633 Submitted works	<1%