

# Habilidades blandas en estudiantes graduados de Ciencias de la Salud

---

SIVELY LUZ MERCADO MAMANI<sup>I</sup>  
JORGE LUIS MERCADO PORTAL<sup>II</sup>  
LUZ DOMINGA MAMANI CAHUATA<sup>III</sup>  
ISRAEL BARRUTIA BARRETO<sup>IV</sup>  
<http://dx.doi.org/10.22347/2175-2753v16i52.4475>

## Resumen

El objetivo de este estudio fue analizar la percepción de estudiantes graduados en el área de Ciencias de la Salud referida a las habilidades blandas necesarias para su contratación y el desarrollo profesional en el Perú, 2022. Investigación, no experimental, cuantitativa, descriptiva y analítica. Muestreo por conveniencia de tipo no probabilístico de 412 estudiantes graduados en universidades ubicadas en Lima y El Callao, Perú, durante los meses de septiembre a diciembre del 2022. El análisis factorial exploratorio identificó tres factores subyacentes en la percepción referida a las habilidades blandas necesarias para su contratación y el desarrollo profesional: personal, asociado a "habilidades de comunicación"; social, asociado a "habilidades de liderazgo"; y metodología, asociado a "habilidades de gestión y organización". Los hallazgos de este estudio sugieren que los estudiantes graduados en el área de Ciencias de la Salud en Lima y Callao, Perú, consideran las habilidades blandas como importantes para su desarrollo y formación profesional. Los tres factores identificados en el análisis factorial exploratorio pueden ser útiles para diseñar programas de formación y capacitación para mejorar las habilidades blandas de los estudiantes en estas áreas.

**Palabras claves:** Habilidades; Comunicación; Liderazgo; Metodología; Graduados.

Submetido em: 27/11/2023

Aprovado em: 30/10/2024

---

<sup>I</sup> Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco (UNSAAC), Cusco, Peru; <http://orcid.org/0000-0003-4101-4989>; e-mail: [sively.mercado@unsaac.edu.pe](mailto:sively.mercado@unsaac.edu.pe).

<sup>II</sup> Universidad Nacional del Altiplano (UNAP), Puno, Peru; <http://orcid.org/0000-0003-2955-7673>; e-mail: [jlmercado@unap.edu.pe](mailto:jlmercado@unap.edu.pe).

<sup>III</sup> Universidad Nacional del Altiplano (UNAP), Puno, Peru; <http://orcid.org/0000-0003-3233-397X>; e-mail: [ldmamani@unap.edu.pe](mailto:ldmamani@unap.edu.pe).

<sup>IV</sup> Universidad Nacional Federico Villarreal (UNFV), El Agustino, Peru; <http://orcid.org/0000-0002-5728-0651>; e-mail: [ibarrutia@unfv.edu.pe](mailto:ibarrutia@unfv.edu.pe).

## Soft skills in graduate students of Health Sciences

### **Abstract**

The objective of this study was to analyze the perception of graduate students in the area of health sciences regarding the soft skills necessary for their hiring and professional development in Peru, 2022. Non-experimental, quantitative, descriptive and analytical research. Non-probability convenience sampling of 412 graduate students in universities located in Lima and El Callao, Peru, during the months of September to December 2022. The exploratory factor analysis identified three underlying factors in the perception of soft skills necessary for their hiring and professional development: personal, associated with "communication skills"; social, associated with "leadership skills"; and methodology, associated with "management and organizational skills". The findings of this study suggest that graduate students in the area of health sciences in Lima and Callao, Peru, consider soft skills as important for their professional development and training. The three factors identified in the exploratory factor analysis may be useful for designing training programs to improve students' soft skills in these areas.

**Keywords:** Skills; Communication; Leadership; Methodology; Graduates.

## *Soft skills* em graduandos de Ciências da Saúde

### **Resumo**

O objetivo deste estudo foi analisar a percepção dos graduandos na área de Ciências da Saúde referente as *soft skills* necessárias para a contratação e desenvolvimento profissional no Peru em 2022. A pesquisa é não experimental, quantitativa, descritiva e analítica. A amostra é de conveniência não probabilística de 412 estudantes de universidades localizadas em Lima e El Callao, cidades no Peru, durante os meses de setembro até dezembro de 2022. A Análise Exploratória de Dados (AED) identificou três fatores básicos na percepção das *soft skills* necessárias para a contratação e desenvolvimento profissional: pessoal, associada a "habilidades comunicacionais"; social, associada a "habilidades de liderança"; e metodologia, associada a "habilidades de gerenciamento e organização". Os resultados deste estudo sugerem que estudantes de graduação na área de Ciências da Saúde em Lima e Callao consideram as *soft skills* como fator importante para o desenvolvimento profissional e o treinamento dos mesmos. Os três fatores identificados na Análise Exploratória de Dados podem ser úteis para criar programas de treinamento para aprimorar as *soft skills* dos estudantes nestas áreas.

**Palavras-chave:** Habilidades; Comunicação; Liderança; Metodologia; Graduandos.

## **INTRODUCCIÓN**

Las habilidades blandas, también conocidas como habilidades socioemocionales, corresponden a un conjunto de habilidades personales y sociales desarrolladas a lo largo de la vida, que permiten a las personas interactuar con otros en un entorno laboral o educativo. Estas habilidades constituyen parte integral de las habilidades necesarias para que un individuo enfrente un entorno de trabajo cambiante, y contribuyen en el desarrollo de habilidades técnicas para mejorar el desempeño (Denniston; Molloy; Nestel; Wodward-Kron; Keating, 2017; Ragusa; Caggiano; Trigueros Ramos; González-Bernal; Gentil-Gutiérrez; Bastos; González-Santos; Santamaría-Peláez, 2022; Cham; Gaunt; Delany, 2020).

Succi y Canovi (2019) definen las habilidades blandas como aquellas que se adquieren desde la infancia y se han desarrollado a lo largo de la vida, inherentes al comportamiento, actitudes, habilidades sociales, emocionales y de liderazgo de una persona. Comprende habilidades esenciales para el éxito en la vida profesional, fundamentales para el trabajo en equipo, resolución de problemas, toma de decisiones y afrontar retos (Adatara; Boni, 2022).

Las habilidades blandas se centran en habilidades sociales, comportamiento, liderazgo, motivación, comunicación y gestión del tiempo. Las mencionadas habilidades ayudan a los individuos a desarrollar una mejor comprensión de la diversidad, a trabajar en equipo y a ser más flexibles. En el ámbito universitario y profesional de estudiantes de Ciencias de la Salud, los profesionales requieren del desarrollo de habilidades blandas que posibiliten el desempeño óptimo de sus profesiones orientando su desarrollo profesional hacia el éxito (Gholizadeh; Shahbazi; Valizadeh; Mohammadzad; Ghahramanian; Shohani, 2022; Hong; Yoon 2021; Ragusa; Caggiano; Trigueros Ramos; González-Bernal; Gentil-Gutiérrez; Bastos; González-Santos; Santamaría-Peláez, 2022; Valdes; Douglas; Oliveira; Sadler, 2022).

Las habilidades blandas conforman elementos críticos en el desarrollo de habilidades técnicas y mejora en el su desempeño de los profesionales de Ciencias de la Salud (Widad; Abdellah, 2022). Comprenden la capacidad de escuchar y hablar con los demás de manera efectiva, la capacidad de trabajar en equipo, la capacidad de tomar decisiones basadas en información y la capacidad de manejar el estrés y la ansiedad. La gestión de las habilidades blandas contribuye sobre la optimización del tiempo, capacidad de trabajar bajo presión y en el desarrollo de habilidades de liderazgo. Las habilidades blandas también se relacionan con el

desarrollo de habilidades emocionales, como la empatía, la resiliencia y la flexibilidad. Estas habilidades fomentan en los individuos y fundamentalmente en los profesionales de Ciencias de la Salud la comprensión de sus propias emociones y la mejor comprensión del otro, derivando en la dilógica, ello deviene en la promoción y actitud proactiva frente a la colaboración y la comunicación interpersonales, lo que permite a los individuos interactuar eficazmente con pacientes y pares (Laari; Dube, 2017).

En el ámbito de los profesionales en Ciencias de la Salud, las habilidades comunicativas y colaborativas son críticas para un eficaz desempeño de funciones y alcance objetivos comunes (Rambod; Sharif; Khademianm 2018; Hardie; Darley; Redmond; Lafferty; Jarvis, 2021). La literatura registra multiplicidad de clasificaciones de las habilidades blandas dimensionándolas según los ámbitos personales, sociales, metodológicas, comunicacionales, colaborativas, de interacción, entre otras (Escolà-Gascón; Gallifa, 2022; Cham; Gaunt; Delany, 2020; Touloumakos, 2020).

Las habilidades blandas personales no se pueden medir directamente, como la inteligencia, la destreza manual o la destreza tecnológica; relacionadas con el comportamiento, la actitud y la personalidad de una persona. Comprenden aquellas cualidades que se adquieren a través de la experiencia, el conocimiento y la educación, y que permiten a una persona desempeñar mejor sus tareas laborales y ser un mejor profesional.

Succi y Canovi (2019) identifican cinco grupos de habilidades blandas personales: las habilidades de comunicación, las habilidades interpersonales, las habilidades de liderazgo, las habilidades de trabajo en equipo y las habilidades de gestión del tiempo. Las habilidades de comunicación son aquellas que permiten a una persona expresar sus ideas, pensamientos y sentimientos de manera clara y eficaz. Como indicadores, comprenden escucha activa, lenguaje corporal, capacidad de expresarse con claridad tanto verbal como escrita, y la capacidad de adaptarse a diferentes situaciones comunicativas. Las habilidades interpersonales se refieren a la capacidad de una persona para relacionarse con otras personas de manera positiva. Los indicadores de las habilidades interpersonales comprenden respeto, empatía, y la habilidad de trabajar en equipo. Las habilidades de liderazgo refieren la capacidad de una persona para motivar, dirigir y guiar a otros. A estas habilidades corresponden los indicadores de capacidad de escuchar activamente, asertividad, generación de ideas, toma de decisiones y capacidad de delegar. Las

habilidades de trabajo en equipo se refieren a la capacidad de una persona para trabajar de forma colaborativa con otros. Para los profesionales de Ciencias de la Salud, el trabajo colaborativo constituye un ejercicio recurrente que demanda de habilidades comunicativas, de respeto y compromiso para con colegas y colaboradores directos e indirectos (Jamaludin; Nurumal; Ahmad; Muhammad; Chan, 2022) Los indicadores de esta habilidad comprenden la capacidad de escuchar activamente, habilidad de respetar las opiniones de los demás, habilidad de comprometerse con los demás y habilidad de trabajar en un ambiente cooperativo. Las habilidades de gestión del tiempo se refieren a la capacidad de una persona para gestionar eficazmente su tiempo y recursos, incluyendo la planificación, la organización, el control, la priorización, la toma de decisiones, la gestión del estrés, y la capacidad de mantener el equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

Las habilidades blandas sociales, según Succi y Canovi (2019), se refieren a las habilidades interpersonales, comunicativas y de gestión del tiempo y la energía. Como habilidades, se encuentran vinculadas al éxito social y profesional, contribuyendo al éxito de las relaciones personales, laborales y académicas (Moll; Lambert; Visker; Dunseith; Wang; Azim; Cox, 2019). Aunado a ello, están vinculadas al desarrollo de actitudes positivas hacia la vida y a comprender mejor el comportamiento y las intenciones de los demás. Las habilidades blandas sociales incluyen habilidades como la empatía, la escucha activa, el liderazgo, la colaboración, la creatividad, la flexibilidad, la asertividad, la comunicación, la solución de problemas, la toma de decisiones, la habilidad de trabajar bajo presión, la orientación al cliente y la gestión del tiempo. Este conjunto de habilidades posibilita la relación efectiva con el otro, comprender mejor los comportamientos y las intenciones de los demás, y desarrollar una actitud positiva hacia la vida.

La empatía es una de las habilidades blandas sociales más importantes para los profesionales de Ciencias de la Salud, brindando herramientas para comprender mejor las experiencias y los sentimientos de los demás, posibilitando una mejor comprensión de situaciones que inciden en el diagnóstico flexibilizando enfoques para hacer frente a los desafíos (Moll; Lambert; Visker; Dunseith; Wang; Azim; Cox, 2019). La escucha activa es otra habilidad importante que nos ayuda a prestar atención y comprender mejor lo que los demás nos están diciendo; ello permite responder de manera apropiada y trabajar juntos para alcanzar objetivos. El

liderazgo es una habilidad crítica orientada a la gestión de procesos orientados hacia la consecución del éxito frente a objetivos simples o complejos. Ello involucra la capacidad de motivar a los demás, establecer metas y objetivos realistas, e incentivar el alcance de sueños. Aunado al liderazgo, se encuentra la habilidad de colaborar para alcanzar objetivos comunes, mediante la interacción orientada a compartir ideas, recursos y habilidades para lograr un resultado exitoso. La creatividad como habilidad blanda social. Flexibiliza la visión, el multienfoque y la flexibilidad como se abordan coyunturas desde perspectivas diferentes, generando soluciones innovadoras y desarrollando ideas únicas, constituye una habilidad fundamental en los procesos de adaptación, cambio y respuesta frente a situaciones nuevas. La asertividad como habilidad blanda contribuye a expresar sentimientos de manera clara y respetuosa, estableciendo límites y relaciones saludables con el entorno.

Por último, la comunicación constituye una habilidad vital para el éxito social y profesional, que permite compartir ideas, sentimientos y opiniones con los demás de manera efectiva. Esto incluye saber cómo leer entre líneas, interpretando asertivamente el mensaje emitido desde el enfoque del emisor y deconstruyendo el contenido.

Las habilidades blandas metodológicas corresponden a habilidades vinculadas con la forma de trabajar de una persona, inherentes al desempeño laboral y se aplican a todos los aspectos del trabajo, desde la toma de decisiones hasta la realización de tareas. Según Succi y Canovi (2019), estas habilidades se pueden clasificar en cuatro áreas principales: habilidades de planeación y gestión del tiempo; habilidades de comunicación; habilidades de resolución de problemas; y habilidades de trabajo en equipo.

Las habilidades de planeación y gestión del tiempo incluyen la capacidad de planificar y organizar el trabajo y el tiempo de forma eficaz. Ello se expresa en la capacidad de la persona de dividir tareas en partes más pequeñas, y asignar una cantidad de tiempo adecuada, considerando plazos y el orden de las tareas. En el desempeño laboral, las habilidades de planeación y gestión son esenciales para mantener un buen rendimiento y alcanzar los objetivos de manera eficiente. Las habilidades de comunicación se relacionan con la forma en que se comunica una persona con los demás, expresados en la capacidad de comunicar pensamientos y opiniones de forma clara y efectiva, tanto de forma oral como escrita. Incluyen la

habilidad de escuchar y comprender a los demás, además de ser capaz de responder adecuadamente y transmitir sus opiniones, posibilitando el establecer y mantener relaciones efectivas en el lugar de trabajo.

En el mismo orden, se encuentran las habilidades de resolución de problemas vinculadas a la forma en que una persona aborda los problemas y toma decisiones, siendo capaz de identificar obstáculos, examinarlos desde diferentes perspectivas y tomar decisiones informadas. Como habilidad, comprende evaluación de resultados y tomar las medidas necesarias para corregir los errores. Inscritas en el mismo contexto, se encuentran las habilidades de trabajo en equipo relacionadas con la forma en que una persona trabaja con los demás, expresando la capacidad de la persona para colaborar con los demás, respetar sus opiniones y trabajar juntos para el logro de los objetivos. Como habilidad metodológica, comprende habilidad de delegar las tareas, motivar al equipo, y reconocer el trabajo de los demás, siendo esenciales para garantizar que el trabajo se realice de forma eficiente y que los objetivos se alcancen de la mejor manera posible.

La literatura destaca el interés creciente en las habilidades blandas, la falta de programas académicos dedicados a su desarrollo y la necesidad de una mejor comunicación y colaboración entre empleadores y universidades (Denniston; Molloy; Nestel; Wodward-Kron; Keating, 2017; Ragusa; Caggiano; Trigueros Ramos; González-Bernal; Gentil-Gutiérrez; Bastos; González-Santos; Santamaría-Peláez, 2022; Cham; Gaunt; Delany, 2020).

En ese contexto, el objetivo de este estudio fue analizar la percepción de estudiantes graduados en el área de Ciencias de la Salud referida a las habilidades blandas necesarias para su contratación y el desarrollo profesional en el Perú, 2022.

## **METODOLOGÍA**

Investigación, no experimental, cuantitativa, descriptiva y analítica. El estudio utiliza métodos cuantitativos para comprender cómo los estudiantes graduados perciben la importancia de las habilidades blandas en su primer trabajo y en su desarrollo profesional. La presente investigación optó por una recolección y un muestreo por conveniencia de tipo no probabilístico de estudiantes en universidades peruanas que hacen vida en la zona de las ciudades de Lima y El Callao durante los meses de septiembre a diciembre del 2022. Para la invitación a participar, se utilizó el correo electrónico, las plataformas de *WhatsApp* y *Facebook*, el cuestionario se

publicó en la plataforma de *Google Forms*, de un total de 450 invitaciones, en el cual participaron 412 estudiantes graduados. La técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario modificado de Succi y Canovi (2019).

## **ANÁLISIS DE DATOS**

En el análisis de datos, se realizó mediante la utilización de técnicas de Estadística Descriptiva, Estadística Inferencial, considerando tanto los ítems demográficos como los ítems correspondientes a las dimensiones específicas de habilidades blandas analizadas y un análisis factorial exploratorio para las dimensiones e ítems correspondientes a la evaluación de las habilidades blandas. Los valores de fiabilidad o confiabilidad de la escala de medida del instrumento fueron estimados mediante los modelos de consistencia interna de:  $\omega$  de McDonald, Alfa de Cronbach y  $\lambda^2$  de Guttman y la revisión de su consistencia. Para el Análisis Factorial Exploratorio, se estimó el parámetro KMO (Keiser-Meyer-Olkin), identificándose la adecuación y factibilidad del muestreo de las distintas dimensiones y los ítems asociados en el instrumento para el conjunto de datos y el modelo. Mediante el test de Chi-cuadrado, se estimó la dependencia entre los ítems demográficos y los de la escala de habilidades blandas.

## **RESULTADOS**

Los resultados del análisis se dividieron en tres partes: estadística descriptiva, demográfica y la escala de evaluación de habilidades blandas; la estadística inferencial; y el análisis factorial exploratorio. A continuación, se indican los resultados obtenidos:

### **ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA**

En relación a los resultados de estadística descriptiva, la composición de la muestra en cuanto a demografía fue de la siguiente forma: las características demográficas de los participantes incluyeron: sexo, experiencia laboral, edad, carrera y tipo de institución. La muestra consistió en 412 estudiantes graduados de Ciencias de la Salud seleccionados de escuelas y facultades en Lima y Callao. En relación al ítem "sexo", la tabla de frecuencia mostró que el 51.2% eran hombres y el 44.9% eran mujeres, mientras que el 3.8% no indicó su sexo, lo que indica que la muestra es bastante equilibrada en términos de género, y ligeramente sesgada hacia

los hombres. En el ítem de experiencia laboral, la mayoría de los participantes (53.4%) indicó que habían trabajado entre dos y tres años, el 2.7% tenían más de cinco años de experiencia laboral, mientras que el 24.27% indicó que poseían experiencia laboral inferior a dos años y el 19.66% poseía una experiencia entre tres y cinco años. Los resultados sugieren que la mayoría de los participantes (77.67%) tenían poca experiencia laboral – inferior a tres años – y podrían suponerse estar en una etapa temprana de su carrera.

En relación al grupo etario, la mayoría de los participantes (61.7%) tenían entre 21 y 25 años, mientras que solo el 3.4% eran mayores de 30 años. Esto indica que la mayoría (96.66%) de los participantes eran jóvenes (edad inferior a 30 años). El ítem carrera indicó que la mayoría de los participantes (38.8%) estaban estudiando postgrados en medicina, seguidos por enfermería (18%), nutrición (9.7%) y terapia física (9.5%). Esto indica que la muestra está compuesta principalmente por estudiantes de postgrados en medicina y enfermería, técnico universitario (6.55%), odontología (6.80%), postgrado en gestión y administración de salud (4.85%), y psicología clínica (5.83%). En el ítem de "tipo de institución", la mayoría de los participantes (62.1%) provenían de instituciones públicas, mientras que el 37.9% provenían de instituciones privadas (incluye "privada" y "mixto"), Mixto, 12.62%; Educación Continua, 3.15%; y Otro, 0.97%, e indica la tendencia de la composición de la muestra seleccionada y participante.

Para la estimación de la percepción y valuación de la escala de evaluación de habilidades blandas por parte de los participantes, los resultados indicaron, de acuerdo a cada dimensión indagada, lo siguiente: que los participantes poseen una percepción de índole positiva en relación a la importancia de estas habilidades blandas correspondientes a la Dimensión Personal, que engloba sus percepciones y valores asociados a: compromiso con el trabajo, ética profesional, tolerancia al estrés, habilidades de creatividad/innovación, habilidades de aprendizaje, habilidades de equilibrio en la vida y habilidades de autoconciencia. Los valores de la media oscilan entre 2.879 y 3.471, siendo el ítem "estoy dispuesto a tomar acciones teniendo en cuenta los principios y la ética de mi profesión en las actividades diarias" el que presenta la media más alta (3.471) y "comprender las debilidades y fortalezas reales propias" el que presenta la media más baja (2.879). La mediana y la moda se encuentran en valores similares a la media, lo que sugiere una distribución aproximadamente simétrica.

Los valores de la desviación estándar calculados son relativamente bajos, lo que indica que las respuestas de los participantes están bastante concentradas alrededor de la media. El sesgo es negativo en todos los ítems, lo que sugiere que la distribución está ligeramente sesgada hacia valores más altos. La curtosis es negativa en cinco ítems, lo que indica que la distribución es relativamente aplanada en comparación con una distribución normal.

Al observar las frecuencias de los ítems, se puede observar que la mayoría de los participantes están de acuerdo o totalmente de acuerdo con cada uno de los ítems. En general, más del 70% de los participantes están de acuerdo o totalmente de acuerdo con los siete ítems. Es interesante notar que el ítem "comprender las debilidades y fortalezas reales propias" tiene el porcentaje más bajo de participantes que están de acuerdo o totalmente de acuerdo (alrededor del 44%).

En resumen, para la Dimensión "Personal", los participantes en el área de Ciencias de la Salud perciben la importancia de las habilidades blandas en esta dimensión, que incluye su posible contratación y desarrollo profesional, con valores de media, mediana y moda que oscilan entre 2.879 y 3.471 en los siete ítems de la Dimensión Personal del modelo de habilidades blandas de Succi y Canovi (2019). La distribución de las respuestas es relativamente simétrica y se observa una alta proporción de estudiantes que están de acuerdo o totalmente de acuerdo con cada uno de los ítems, excepto en el ítem "comprender las debilidades y fortalezas reales propias", que tenía la más baja frecuencia de respuestas positivas.

Gráfico 1 - Distribución de frecuencia según Dimensión Personal



Fuente: Los autores (2023).

Los resultados siguientes son los seis ítems correspondientes a la Dimensión Social del modelo de 20 habilidades blandas de Succi y Canovi (2019). Estos muestran que los participantes consideran que el ítem S1 "es muy importante la transmisión de ideas, información y opiniones de manera clara y convincente, tanto verbalmente como por escrito, mientras escucha" y S2 "es requerida la conciliación de diferentes opiniones para llegar a un acuerdo que satisfaga a todos", con una media de 1,847 y 1,917, respectivamente, son los ítems con valores inferiores a la media, sugiriendo que consideran estos ítems como aquellos que poseen menor respuestas en el conjunto de los ítems de la Dimensión Social. Referidas a la capacidad para comunicarse claramente y resolver conflictos, son habilidades importantes en su desarrollo profesional y que expresan la composición de la dimensión: habilidades de comunicación, gestión de conflictos y habilidades de negociación, habilidades de redes de contacto, habilidades de adaptabilidad a la cultura, habilidades de liderazgo y habilidades de trabajo en equipo. Esto sugiere que los participantes no identifican en sus carreras estos constructos como parte de su formación académica.

Asimismo, el ítem S3 "siempre procuro desarrollar, mantener y fomentar contactos" también fue considerado una habilidad importante, con una media de 1.847, lo que indica que los estudiantes graduados perciben la importancia de establecer redes profesionales desde su currículo.

Por otro lado, S4 "debe llevarse a cabo procesos gerenciales y empresariales en ambientes multiculturales" y S5 "debe procurarse la motivación y la guía a otros para que contribuyan de manera efectiva" recibió una media de 2,260 y 2,483, respectivamente. Esto indica que los participantes perciben que estas habilidades son importantes, un poco más que las anteriores.

Por último, el ítem S6 "deben construirse relaciones basadas en la participación y cooperación con otras personas" recibió una media de 2,238, lo que sugiere que los estudiantes graduados consideran que esta habilidad es importante, en una relación intermedia al compararse con los otros ítems.

Al analizar las tablas de frecuencia de los ítems, los participantes indicaron que están "totalmente en desacuerdo" con la idea de que el ítem S1 "transmisión de ideas y opiniones no es importante mientras escuchan", pero en su mayoría (53.15%), no están seguros de que sea importante. Referido a la (S2), conciliación de diferentes opiniones para llegar a un acuerdo que satisfaga a todos, la mayoría (73,05%) está en total desacuerdo o en desacuerdo, pero un porcentaje bajo (9.95%) muestra su

apreciación por éste ítem. En lo referente a la construcción de redes profesionales, la mayoría (74.27%) está en total desacuerdo respecto a la idea de procurar desarrollar, mantener y fomentar contactos que esta sea una habilidad desarrollada en el currículo.

En resumen, este estudio muestra que los estudiantes graduados de Ciencias de la Salud consideran que las habilidades blandas relacionadas con la comunicación, resolución de conflictos y establecimiento de redes profesionales son importantes para su desarrollo profesional, pero no perciben que sean habilidades que estén fomentando en su formación profesional. Adicional a ello, los participantes valoran la importancia de formarse a cabo procesos gerenciales y empresariales en ambientes multiculturales y motivar y guiar a otros para que contribuyan de manera efectiva.

Gráfico 2 - Distribución de frecuencia según Dimensión Social



Fuente: Los autores (2023).

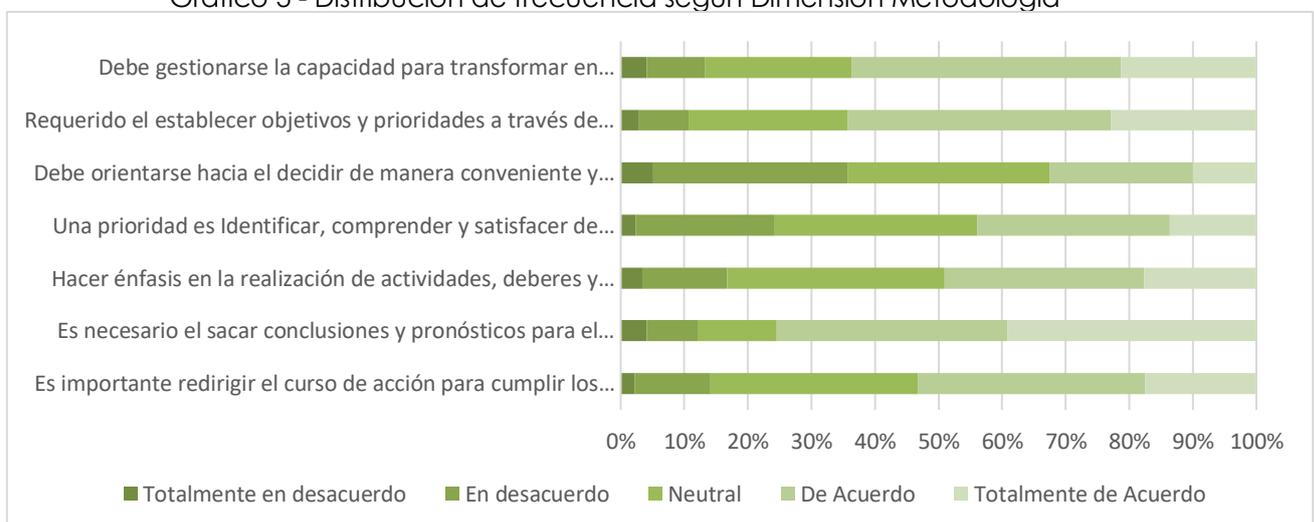
Los resultados de la Dimensión Metodología muestran que el ítem con la puntuación más alta fue M2, "es necesario el sacar conclusiones y pronósticos para el futuro mediante la adquisición de información relevante de diferentes fuentes" con una media de 3.98, seguido de M7, "debe gestionarse la capacidad para transformar en términos de renta los esfuerzos de la organización teniendo siempre en mente los objetivos perseguidos" con una media de 3.68. El ítem con la puntuación más baja fue M5, "debe orientarse hacia el decidir de manera conveniente y necesaria y así alcanzar los objetivos de forma rápida y proactiva" con una media de 3.02.

La distribución de frecuencias de las respuestas, los participantes en general parecen estar de acuerdo con la importancia de estas habilidades blandas, ya que

los porcentajes de las respuestas "de acuerdo" y "totalmente de acuerdo" son altos en todos los ítems. El ítem con la respuesta más alta en "totalmente de acuerdo" fue M2, "es necesario el sacar conclusiones y pronósticos para el futuro mediante la adquisición de información relevante de diferentes fuentes", mientras que el ítem con la respuesta más baja en "totalmente de acuerdo" fue M5, "debe orientarse hacia el decidir de manera conveniente y necesaria y así alcanzar los objetivos de forma rápida y proactiva". En la forma de la distribución, el coeficiente de asimetría (*skewness*) oscila alrededor del valor cero, lo que sugiere que la mayoría de los ítems tienen una distribución simétrica. Sin embargo, la curtosis (*kurtosis*) indica que algunas distribuciones son un poco más achatadas de lo que sería una distribución normal.

En general, estos resultados sugieren que los participantes perciben como importantes las habilidades blandas en su formación profesional, en la Dimensión Metodología, aunque algunos ítems son más importantes que otros. Los resultados también sugieren que las respuestas se distribuyen de manera equilibrada, lo que indica que las opiniones sobre la importancia de estas habilidades son en general homogéneas entre los estudiantes de la muestra.

Gráfico 3 - Distribución de frecuencia según Dimensión Metodología



Fuente: Los autores (2023).

En la tabla 1, se muestran los valores de los estadísticos referidos a las habilidades blandas.

Tabla 1 - Estadística Descriptiva Habilidades Blandas

	Mean	Std. Error of Mean	Median	Mode	Std. Deviation	Skewness	Kurtosis	Shapiro-Wilk	P-value of Shapiro-Wilk
Establezco un compromiso con la organización y procuro comprender sus características específicas	3.255	0.045	3.000	3.000	0.907	-0.290	-0.275	0.888	< .001
Estoy dispuesto a tomar acciones teniendo en cuenta los principios y la ética de mi profesión en las actividades diarias	3.471	0.042	4.000	4.000	0.847	-0.223	-0.285	0.876	< .001
Estoy inclinado a actuar y mostrar resistencia/resiliencia en situaciones complicadas o estresantes	3.184	0.043	3.000	3.000	0.871	-0.167	-0.163	0.886	< .001
Es necesario aportar nuevas ideas para desarrollar mejoras en los productos, servicios o actividades de la organización y el trabajo	3.330	0.045	3.000	3.000	0.908	-0.367	0.047	0.885	< .001
Realizar una autoevaluación del conocimiento necesario (teórico o práctico) y estar abierto a adquirir e implementar este conocimiento	3.255	0.044	3.000	3.000	0.899	-0.161	-0.345	0.891	< .001
Debe gestionarse con éxito los frecuentes conflictos entre la vida y el trabajo	3.286	0.043	3.000	3.000	0.866	-0.318	0.123	0.879	< .001
Existe la necesidad de comprender las debilidades y fortalezas reales propias	2.879	0.045	3.000	3.000	0.917	0.224	-0.152	0.893	< .001

Continua

	<b>Mean</b>	<b>Std. Error of Mean</b>	<b>Median</b>	<b>Mode</b>	<b>Std. Deviation</b>	<b>Skewness</b>	<b>Kurtosis</b>	<b>Shapiro-Wilk</b>	<b>P-value of Shapiro-Wilk</b>
Es muy importante la transmisión de ideas, información y opiniones de manera clara y convincente, tanto verbalmente como por escrito, mientras escucha	1.847	0.054	1.000	1.000	1.098	1.171	0.498	0.761	< .001
Es requerido las conciliación de diferentes opiniones para llegar a un acuerdo que satisfaga a todos	1.917	0.053	2.000	1.000	1.078	0.997	0.130	0.796	< .001
Siempre procuro desarrollar, mantener y fomentar contactos	1.847	0.059	1.000	1.000	1.189	1.196	0.226	0.726	< .001
Debe llevarse a cabo procesos gerenciales y empresariales en ambientes multiculturales	2.260	0.058	2.000	1.000	1.169	0.522	-0.773	0.864	< .001
Debe procurarse la motivación y la guía a otros para que contribuyan de manera efectiva	2.483	0.054	2.000	2.000	1.086	0.359	-0.537	0.900	< .001
Deben construirse relaciones basadas en la participación y cooperación con otras personas	2.238	0.054	2.000	1.000	1.099	0.545	-0.573	0.871	< .001
Es importante redirigir el curso de acción para cumplir los objetivos en una nueva situación	3.544	0.048	4.000	4.000	0.984	-0.292	-0.400	0.896	< .001

Continua

Conclusão									
	Mean	Std. Error of Mean	Median	Mode	Std. Deviation	Skewness	Kurtosis	Shapiro-Wilk	P-value of Shapiro-Wilk
Es necesario el sacar conclusiones y pronósticos para el futuro mediante la adquisición de información relevante de diferentes fuentes	3.983	0.054	4.000	5.000	1.100	-1.081	0.485	0.810	< .001
Hacer énfasis en la realización de actividades, deberes y responsabilidades inherentes al puesto bajo estándares de calidad y buscar la excelencia	3.466	0.051	3.000	3.000	1.038	-0.250	-0.481	0.902	< .001
Una prioridad es Identificar, comprender y satisfacer de manera eficiente las necesidades de los clientes	3.308	0.051	3.000	3.000	1.035	-0.035	-0.789	0.904	< .001
Debe orientarse hacia el decidir de manera conveniente y necesaria y así alcanzar los objetivos de forma rápida y proactiva	3.017	0.053	3.000	3.000	1.066	0.208	-0.720	0.905	< .001
Requerido el establecer objetivos y prioridades a través de la selección y distribución de tareas y recursos	3.735	0.049	4.000	4.000	0.992	-0.653	0.127	0.873	< .001
Debe gestionarse la capacidad para transformar en términos de renta los esfuerzos de la organización teniendo siempre en mente los objetivos perseguidos	3.675	0.051	4.000	4.000	1.040	-0.701	0.065	0.873	< .001

Fuente: Los autores (2023).

## ESTADÍSTICA INFERENCIAL

Estos resultados presentan los valores del test de chi-cuadrado de dependencia entre los ítems demográficos sexo y cada los ítems de la encuesta de

evaluación de habilidades blandas del modelo de 20 habilidades blandas de Succi y Canovi (2019). Solo se incluyen en la Tabla 2 los resultados que se consideran significativos. El valor del parámetro de chi-cuadrado, p-value, indica si existe una asociación significativa entre la variable sexo y el ítem de la encuesta de habilidades blandas correspondiente. Si el valor de p es menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula de independencia y se concluye que hay una asociación de tipo significativo entre ambas variables, sus diferencias no ocurren por azar.

En general, se observó que la mayoría de los ítems de la encuesta no presentan una asociación significativa con el ítem sexo. Sin embargo, se encontró una asociación significativa entre el sexo y los ítems P1, "establezco un compromiso con la organización y procuro comprender sus características específicas" y S1, "es muy importante la transmisión de ideas, información y opiniones de manera clara y convincente, tanto verbalmente como por escrito, mientras escucha". En ambos casos, los resultados indican que las mujeres tienen una mayor percepción de la importancia de estas habilidades blandas en comparación con los hombres, sugiriendo que la respuesta depende del sexo. Las otras relaciones indicadas en la Tabla XX, poseen valores superiores  $p\text{-value} > 0.05$ , pero son lo suficientemente significativos (cerca del valor 0.05) como para considerarse que ocurren de manera frecuente y que podrían sugerir una dependencia parcial: Ítem sexo y: P2, "estoy dispuesto a tomar acciones teniendo en cuenta los principios y la ética de mi profesión en las actividades diarias", (0,112), P6, "debe gestionarse con éxito los frecuentes conflictos entre la vida y el trabajo" (0,155), P7, "existe la necesidad de comprender las debilidades y fortalezas reales propias", (0,125); M3, "hacer énfasis en la realización de actividades, deberes y responsabilidades inherentes al puesto bajo estándares de calidad y buscar la excelencia", (0,112). Estos resultados sugieren que existen diferencias en la percepción de la importancia de algunas habilidades blandas según el sexo de los estudiantes graduados de Ciencias de la Salud.

En referencia al ítem de "Experiencia Laboral" y los ítems de habilidades blandas, el valor de p indica el nivel de significancia de la prueba. Los resultados muestran que, en algunas tablas de contingencia, la experiencia laboral y los ítems de habilidades blandas están significativamente asociados. Específicamente, los valores de p en las tablas de M5, "debe orientarse hacia el decidir de manera conveniente y necesaria y así alcanzar los objetivos de forma rápida y proactiva" y M1, "es importante redirigir el curso de acción para cumplir los objetivos en una nueva

situación" son 0,025 y 0,006, respectivamente, lo que indica que hay una asociación significativa entre la experiencia laboral y estos dos ítems de habilidades blandas. Los valores de p en las otras tablas de contingencia son superiores a 0,05, lo que sugiere que no hay suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula de que la experiencia laboral y los ítems de habilidades blandas están independientemente asociados, se indican en la tabla como valores de p-value lo suficientemente pequeños como para ser tomados en cuenta. En resumen, los resultados sugieren que la experiencia laboral puede estar asociada con ciertos aspectos de las habilidades blandas que los participantes perciben como importantes en su primer trabajo y desarrollo profesional en las áreas de Ciencias de la Salud.

Para los ítems de "Carrera" y "Tipo de Instituto", los valores de p-value no fueron significativos, pero si lo suficientemente cercanos a 5% para ser incluidos en la tabla. Todas las demás relaciones entre los ítems demográficos y de la escala de habilidades blandas fueron lo suficientemente altos, que no ameritó su inclusión. Dada la baja probabilidad de significancia o dependencia.

Los resultados sugieren que los estudiantes graduados en el área de Ciencias de la Salud perciben la importancia de las habilidades blandas en la formación profesional y para su contratación y desarrollo profesional, independientemente del tipo de instituto del que provienen. Además, los resultados indican que los estudiantes de institutos de tipo 1 (escuelas y facultades de universidades públicas) tienden a percibir la importancia de estas habilidades blandas en mayor medida que los estudiantes de otros tipos de institutos y universidades.

## **ANÁLISIS FACTORIAL EXPLORATORIO**

En el Análisis Factorial Exploratorio, los resultados sugieren que el cuestionario utilizado posee la estabilidad de la estructura factorial, expresada en asociación de ítems y factores y dimensiones, la adecuación de la muestra (KMO), y fiabilidad requeridos para ser utilizado como un indicador o evaluación de la percepción de habilidades blandas en la formación profesional de estudiantes de Ciencias de la Salud en la muestra de participantes en las ciudades de El Callao y Lima. Los resultados del análisis factorial exploratorio muestran que los datos se ajustan adecuadamente al modelo de tres factores propuesto (F1 ajustó a Dimensión Personal, F2 a Dimensión Social y F3 a Dimensión Metodología). La prueba de confiabilidad de escala de y el índice de KMO indican que los datos son confiables y

adecuados para el análisis factorial, ( $KMO=0.911$ ,  $alpha = 0.895$ ). Los resultados de la prueba de Bartlett indican que la matriz de correlación es significativa, lo que sugiere que existe una relación significativa entre las habilidades blandas medidas en la encuesta. Los resultados de los pesos factoriales indican que las habilidades blandas se agrupan en tres factores principales, que se corresponden con habilidades personales, habilidades sociales o de liderazgo y habilidades de metodología o de resolución de problemas.

La Tabla 2 indica los valores para el Test de fiabilidad:

Tabla 2 - Test de Fiabilidad

<b>Estimate</b>		<b>Cronbach's a</b>	<b>Guttman's <math>\lambda^2</math></b>	<b>Mean</b>
<i>Point estimate</i>	0.893	0.895	0.899	2.999
<i>95% CI lower bound</i>	0.878	0.879	0.881	
<i>95% CI upper bound</i>	0.908	0.909	0.913	

Fuente: Los autores (2023).

La Tabla 3 indica los resultados de la adecuación y consistencia interna de la muestra, Test KMO y Bartlett:

Tabla 3 - Test KMO y Bartlett

<b>Kaiser-Meyer-Olkin test</b>		
	<b>MSA</b>	
Overall MSA	0.911	
<b>Bartlett's test</b>		
<b>X<sup>2</sup></b>	<b>df</b>	<b>p</b>
3.313.083	190.000	< .001

Fuente: Los autores (2023).

El factor 1, que incluye las habilidades personales, como la comunicación y la empatía, siendo el factor más significativo para los participantes, explicando el 23,9% de la varianza total. El factor 2, o Dimensión Social, que incluye habilidades de liderazgo, como la capacidad de tomar decisiones y liderar un equipo, explica el 22,4% de la varianza total. El factor 3, Dimensión Metodología, que incluye habilidades de resolución de problemas, como la capacidad de analizar y resolver problemas complejos, explica el 14,6% de la varianza total.

La Tabla 4 indica los resultados de la Varianza Explicada por el Análisis Factorial Exploratorio:

Tabla 4 - Varianza Explicada

<b>Factor Characteristics</b>		
	<b>Proportion var.</b>	<b>Cumulative</b>
Factor 1	0,239	0,239
Factor 2	0,224	0,463
Factor 3	0,146	0,609

Fuente: Los autores (2023).

Los valores de carga factoriales indican que las habilidades blandas individuales están fuertemente asociadas con un solo factor, lo que sugiere que cada habilidad se agrupa en el factor correspondiente. En general, los resultados del Análisis Factorial Exploratorio indican que las habilidades blandas evaluadas en la encuesta se agrupan en tres factores principales, que tienen una buena consistencia interna y están relacionados con la literatura existente sobre habilidades blandas. Existe sólo un ítem que no ajustó al modelo, M2, "es necesario el sacar conclusiones y pronósticos para el futuro mediante la adquisición de información relevante de diferentes fuentes".

La Tabla 5 muestra los valores de las cargas factoriales asociadas a cada ítem y factor:

Tabla 5 - Cargas factoriales

<b>Factor Loadings</b>				
<b>Item</b>	<b>Factor 1</b>	<b>Factor 2</b>	<b>Factor 3</b>	<b>Uniqueness</b>
P1	0.746			0.351
P2	0.670			0.482
P3	0.636			0.559
P4	0.600			0.509
P5	0.580			0.512
P6	0.557			0.626
P7	0.479			0.668
S1		0.777		0.373
S2		0.765		0.385
S3		0.669		0.504

*Continúa*

Conclusão

<b>Factor Loadings</b>				
<b>Item</b>	<b>Factor 1</b>	<b>Factor 2</b>	<b>Factor 3</b>	<b>Uniqueness</b>
S4		0.623		0.551
S5		0.616		0.510
S6		0.567		0.660
M1			0.751	0.372
M7			0.693	0.451
M3			0.609	0.539
M4			0.582	0.553
M5			0.544	0.603
M6			0.418	0.778
M2				0.842

Note: applied rotation method is Varimax.

Fuente: Los autores (2023).

El índice de ajuste RMSEA es bajo (5.6%) y los valores de TLI son altos (0.925), lo que sugiere que el modelo propuesto es adecuado para describir la estructura subyacente de las habilidades blandas evaluadas en la encuesta. En general, estos resultados indican que la encuesta tiene buenas propiedades psicométricas y que las habilidades blandas evaluadas están bien definidas y estructuradas.

## DISCUSIÓN

El objetivo de este estudio fue analizar la percepción de estudiantes graduados en el área de Ciencias de la Salud referida a las habilidades blandas necesarias para su contratación y el desarrollo profesional en el Perú, 2022. Los resultados del análisis estadístico descriptivo mostraron que las habilidades blandas más valoradas por los estudiantes graduados fueron la capacidad de trabajo en equipo, la comunicación efectiva y la capacidad de resolución de problemas.

El análisis inferencial de las tablas de contingencia y la prueba de chi cuadrado mostraron que existen diferencias significativas entre la percepción de la importancia de las habilidades blandas por parte de los participantes según sexo y experiencia laboral, también se evidenció que existen algunas habilidades blandas que su relación con las habilidades blandas cuya dependencia, si bien no es significativa a valores p-value menores a 5%, son lo suficientemente bajos como para mencionarse, tal como se indicó en los resultados. El Análisis Factorial Exploratorio mostró que las habilidades blandas se agruparon en tres factores, los cuales se identificaron como Dimensión Personal, que refleja la capacidad de trabajo en

equipo, Dimensión Social, la capacidad de comunicación y Dimensión Metodología, resolución de problemas, y la capacidad de liderazgo y adaptabilidad. Estos tres factores explicaron el 60.9% de la varianza total y se ajustan al modelo propuesto por Succi y Canovi (2019).

Los resultados de este estudio indican que los estudiantes graduados de Ciencias de la Salud valoran las habilidades blandas en su formación, expresando algunas deficiencias para su adquisición en sus estudios y que su percepción de la importancia de estas habilidades aumenta a medida que avanzan en su formación académica. Ello es cónsono con los resultados de los estudios de Jamaludin, Nurumal, Ahmad, Muhammad y Chan (2022), quienes encontraron que existen profundas deficiencias en el desarrollo de habilidades blandas durante la carrera profesional de los estudiantes de enfermería, lo que incide en el alcance del éxito en el ejercicio de sus profesiones.

En ese mismo orden, el estudio de Hardie, Darley, Langan, Lafferty, Jarvis y Redmons (2022) encontró deficiencias en los programas y enfoques de perceptores, e incluso escasos en la literatura especializada. El estudio de Aldosari, Prymachuk y Cooke (2021) evidenció que la transición desde la fase estudiantil a la fase profesional y de inserción al mercado laboral en enfermeras demanda del desarrollo de habilidades blandas que faciliten el tránsito y mejor desempeño de los profesionales de la enfermería.

## **CONCLUSIONES**

El objetivo de este estudio fue analizar la percepción de estudiantes graduados en el área de Ciencias de la Salud referida a las habilidades blandas necesarias para su contratación y el desarrollo profesional en el Perú, 2022. El Análisis Factorial Exploratorio identificó tres factores subyacentes en la percepción de los estudiantes graduados: Personal, asociado a "habilidades de comunicación", Social, asociado a "habilidades de liderazgo" y Metodología, asociado a "habilidades de gestión y organización".

Los hallazgos de este estudio sugieren que los estudiantes graduados en el área de Ciencias de la Salud en Lima y Callao, Perú, consideran las habilidades blandas como importantes para su desarrollo y formación profesional. Además, los tres factores identificados en el Análisis Factorial Exploratorio pueden ser útiles para

diseñar programas de formación y capacitación para mejorar las habilidades blandas de los estudiantes en estas áreas.

Se observaron diferencias referidas a la dependencia del ítem sexo y P1, "establezco un compromiso con la organización y procuro comprender sus características específicas", indicando que las diferencias por sexo son significativas y el ítem "experiencia laboral" y los ítems de habilidades blandas: M3, "hacer énfasis en la realización de actividades, deberes y responsabilidades inherentes al puesto bajo estándares de calidad y buscar la excelencia", M5, "debe orientarse hacia el decidir de manera conveniente y necesaria y así alcanzar los objetivos de forma rápida y proactiva", y M6, "requerido el establecer objetivos y prioridades a través de la selección y distribución de tareas y recursos". Es importante tener en cuenta estas diferencias al momento que los responsables del diseño programas de formación y capacitación busquen desarrollar estas habilidades blandas en los estudiantes y prepararlos para su futura inserción laboral en el área de la salud. Se requiere realizar análisis adicionales para comprender mejor esta relación y cómo puede afectar la preparación de los estudiantes para el mercado laboral.

El estudio encontró que los estudiantes graduados en el área de Ciencias de la Salud en Lima y Callao, Perú, perciben la importancia de las habilidades blandas para su formación y desarrollo profesional. El Análisis Factorial Exploratorio identificó tres factores subyacentes en esta percepción, lo que puede ser útil para diseñar programas de formación y capacitación en habilidades blandas en estas áreas. Sin embargo, se deben considerar las limitaciones de este estudio al interpretar los resultados. Se necesitan estudios adicionales para profundizar en la percepción de las habilidades blandas en diferentes áreas y contextos.

Este estudio presenta algunas limitaciones que deben ser consideradas. En primer lugar, la muestra se limitó a estudiantes graduados de Ciencias de la Salud en Lima y Callao, por lo que los resultados no pueden generalizarse a otros campos y áreas geográficas. Además, se utilizó un diseño transversal, por lo que no se pueden establecer relaciones causales entre las variables estudiadas. Sería necesario realizar estudios longitudinales y comparativos para profundizar en la percepción de las habilidades blandas en diferentes áreas y contextos.

**REFERENCIAS**

ADATARA, P.; BONI, G. S. New graduate nurses' experiences and challenges during a one-year clinical rotation programme in the volta region of Ghana: implications for nursing management and nursing workforce retention. *Biomed Res Int.*, [S. l.], v. 2022, n. 1, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1155/2022/5023419>. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1155/2022/5023419>. Acceso en: 15 abr. 2023.

ALDOSARI, N.; PRYJMACHUK, S.; COOKE, H. Newly qualified nurses' transition from learning to doing: a scoping review. *Int J Nurs Studn*, Elmsford, v. 113, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2020.103792>. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0020748920302789?via%3Di> hub. Acceso en: 10 marzo 2023.

CHAM, K. M.; GAUNT, H.; DELANY, C. Pilot study: thinking outside the square in cultivating "soft skills"-going beyond the standard optometric curriculum. *Optometry and Vision Science*, [S. l.], v. 97, n. 11, p. 962-969, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1097/OPX.0000000000001594>. Disponible en: [https://journals.lww.com/optvissci/abstract/2020/11000/pilot\\_study\\_\\_thinking\\_outside\\_the\\_square\\_in.7.aspx](https://journals.lww.com/optvissci/abstract/2020/11000/pilot_study__thinking_outside_the_square_in.7.aspx). Acceso en: 15 abr. 2023.

DENNISTON, C.; MOLLOY, E.; NESTEL, D.; WOODWARD-KRON, R.; KEATING, J. L. Learning outcomes for communication skills across the health professions: a systematic literature review and qualitative synthesis. *BMJ open*, [S. l.], v. 7, n. 4, 2017. DOI: <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2016-014570>. Disponible en: <https://bmjopen.bmj.com/content/7/4/e014570>. Acceso en: 15 abr. 2023.

ESCOLÀ-GASCÓN, A.; GALLIFA, J. How to measure soft skills in the educational context: psychometric properties of the SKILLS-in-ONE questionnaire. *Studies In Educational Evaluation*, Nueva York, v. 74, n. 3, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.stueduc.2022.101155>. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0191491X22000323?via%3Di> hub. Acceso en: 15 abr. 2023.

GHOLIZADEH, L.; SHAHBAZI, S.; VALIZADEH, S.; MOHAMMADZAD, M.; GHAHRAMANIAN, A.; SHOHANI, M. Nurse preceptors' perceptions of benefits, rewards, support, and commitment to the preceptor role in a new preceptorship program. *BMC Med Educ.*, [S. l.], n. 22, 2022. DOI: 10.1186/s12909-022-03534-0. Disponible en: <https://bmcmmededuc.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12909-022-03534-0>. Acceso en: 10 marzo 2023.

HARDIE, P.; DARLEY, A.; REDMOND, C.; LAFFERTY, A.; JARVIS, S. Interpersonal and communication skills development in nursing preceptorship education and training programmes: a scoping review protocol. *HRB Open Res.*, [S. l.], n. 4, 2021. DOI: <https://doi.org/10.12688/hrbopenres.13201.2>. Disponible en: <https://hrbopenresearch.org/articles/4-9/v2>. Acceso en: 10 marzo 2023.

HARDIE, P.; DARLEY, A.; LANGAN, L.; LAFFERTY, A.; JARVIS, S.; REDMOND, C. Interpersonal and communication skills development in general nursing preceptorship education and training programmes: a scoping review. *Nurse Educ*

*Pract*, Edinburgh, v. 65, 2022. DOI:

<https://doi.org/10.1016/j.nepr.2022.103482>. Disponível em:

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1471595322001962>. Acesso em: 20 fev. 2023.

HONG, K. J.; YOON, H.-J. Effect of nurses' preceptorship experience in educating new graduate nurses and preceptor training courses on clinical teaching behavior.

*Int J Environ Res Public Health*, [S. l.], v. 18, n. 3, 2021. DOI:

<https://doi.org/10.3390/ijerph18030975>. Disponível em: <https://www.mdpi.com/1660-4601/18/3/975>. Acesso em: 1 março 2024.

JAMALUDIN, T. S. S.; NURUMAL, M. S.; AHMAD, N.; MUHAMMAD, S. A. N.; CHAN, C. M. Soft skill elements in structured clinical nursing assessment for undergraduate nursing students: a systematic review.

*Enfermeria Clinica*, Barcelona, v. 31, supl. 2, p. s58-s62, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2020.10.019>. Disponível em:

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1130862120305167>. Acesso em: 15 enero 2023.

LAARI, L.; DUBE, B. M. Nursing students' perceptions of soft skills training in Ghana.

*Curationis*, [S. l.], v. 40, n. 1, 2017. DOI: <https://doi.org/10.4102/curationis.v40i1.1677>.

Disponível em: <https://curationis.org.za/index.php/curationis/article/view/1677>.

Acesso em: 10 março 2023.

MOLL, A.; LAMBERT, S.; VISKER, J.; DUNSEITH, N.; WANG, A.; AZIM, S.; COX, C. C. A case study activity to assess nursing students' perceptions of their interprofessional healthcare team's collaborative decision-making process.

*Journal of Interprofessional Education & Practice*, [S. l.], v. 14, p. 18-21, 2019. DOI:

<https://doi.org/10.1016/j.xjep.2018.11.005>. Disponível em:

<https://sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S2405452618301162>. Acesso em: 15 abr. 2023.

RAGUSA, A.; CAGGIANO, V.; TRIGUEROS RAMOS, R.; GONZÁLEZ-BERNAL, J.; GENTIL-GUTIÉRREZ, A.; BASTOS, S. A. M. C.; GONZÁLEZ-SANTOS, J.; SANTAMARÍA-PELÁEZ, M. High education and university teaching and learning processes: soft skills.

*Int J Environ Res Public Health*, [S. l.], v. 19, n. 17, 2022. DOI:

<https://doi.org/10.3390/ijerph191710699>. Disponível em: <https://www.mdpi.com/1660-4601/19/17/10699>. Acesso em: 20 fev. 2023.

RAMBOD, M.; SHARIF, F.; KHADEMIAN, Z. The impact of the preceptorship program on self-efficacy and learning outcomes in nursing students.

*Iranian J Nurs Midwifery Res.*, [S. l.], v. 23, n. 6, p. 444-449, 2018. DOI: [https://doi.org/10.4103%2Fijnmr.IJNMR\\_67\\_17](https://doi.org/10.4103%2Fijnmr.IJNMR_67_17).

Disponível em: [https://journals.lww.com/jnmr/fulltext/2018/23060/the\\_impact\\_of\\_the\\_preceptorship\\_program\\_on.6.aspx](https://journals.lww.com/jnmr/fulltext/2018/23060/the_impact_of_the_preceptorship_program_on.6.aspx). Acesso em: 10 enero 2023.

SUCCI, C.; CANOVI, M. Soft skills to enhance graduate employability: comparing students and employers' perceptions.

*Studies in Higher Education*, Oxfordshire, v. 45, n. 9, p. 1834-1847, 2019. DOI: <https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1585420>.

Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/03075079.2019.1585420>. Acesso em: 15 abr. 2023.

TOULOUMAKOS, A. K. Expanded yet restricted: a mini review of the soft skills literature. *Frontiers in Psychology*, [S. l.], v. 11, 2020. DOI:

<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.02207>. Disponible en:

<https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2020.02207/full>. Acceso en: 10 enero 2023.

VALDES, E.; DOUGLAS, L.; OLIVEIRA, J.; SADLER, F. Determining the impact of best fit for newly licensed nurses. *J Nurses Prof Dev.*, [S. l.], v. 38, n. 3, p. E27-E31, 2022. DOI:

<https://doi.org/10.1097/nnd.0000000000000763>. Disponible en:

[https://journals.lww.com/jnsdonline/fulltext/2022/05000/determining\\_the\\_impact\\_of\\_best\\_fit\\_for\\_newly.16.aspx](https://journals.lww.com/jnsdonline/fulltext/2022/05000/determining_the_impact_of_best_fit_for_newly.16.aspx). Acceso en: 15 abr. 2023.

WIDAD, A.; ABDELLAH, G. Strategies used to teach soft skills in undergraduate nursing education: a scoping review. *Journal of Professional Nursing*, [S. l.], v. 42, p. 209-218, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2022.07.010>. Disponible en:

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S8755722322001107?via%3Di>

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S8755722322001107?via%3Di> hub. Acceso en: 10 enero 2023.