



**Las competencias emocionales
son necesarias para el
desempeño exitoso de
médicos y enfermeros. Una
valoración de los empleadores,
profesionales y estudiantes
de Manabí en Ecuador.**

LAS COMPETENCIAS EMOCIONALES SON NECESARIAS PARA EL DESEMPEÑO EXITOSO DE MÉDICOS Y ENFERMEROS. UNA VALORACIÓN DE LOS EMPLEADORES, PROFESIONALES Y ESTUDIANTES DE MANABÍ EN ECUADOR.

EMOTIONAL COMPETENCIES ARE NECESSARY FOR THE SUCCESSFUL PERFORMANCE OF DOCTORS AND NURSES. AN ASSESSMENT OF THE EMPLOYERS, PROFESSIONALS AND STUDENTS OF MANABÍ IN ECUADOR.

RESUMEN

Las competencias emocionales se reconocen hoy en día como un componente esencial del alto desempeño y un recurso para satisfacer las demandas que exige el quehacer profesional. Con el objetivo de conocer el peso que tienen para el desempeño exitoso de los profesionales de medicina y enfermería se realizó el presente trabajo tomando como referencia el criterio de empleadores, profesionales y estudiantes de la salud de la Universidad Técnica de Manabí (UTM). Los grupos estudiados coincidieron en resaltar el peso que tiene las competencias emocionales en el éxito de su trabajo, siendo estas más importantes en su desempeño que las técnicas o cognitivas, las sociomorales y otras mencionadas. Así mismo, coinciden que estas deben ser las que más se deben desarrollar. Los resultados de este trabajo marcan una línea de investigación entre las brechas existentes entre la formación académica y las demandas del mercado laboral, en cuanto al desarrollo de competencias emocionales.

PALABRAS CLAVE: Competencias emocionales; desempeño exitoso; enfermeras; médicos.

Copyright © Revista San Gregorio 2019. ISSN: 1390-7247; eISSN: 2528-7907 ©

ABSTRACT

Emotional competencies are recognized today as an essential component of high performance and a resource to meet the demands that professional work demands. With the objective of knowing the weight they have for the successful performance of health professionals, the present work was carried out taking as a reference the criteria of employers, professionals and students of health of the Technical University of Manabí (UTM). The groups studied coincided in highlighting the importance of emotional competences in the success of their work, these being more important in their performance than the techniques or cognitive, sociomoral and other mentioned. They also agree that these should be the ones that should be developed the most.

The results of this work mark a line of research between the existing gaps between academic training and the demands of the labor market, in terms of the development of emotional competencies.

KEY WORDS: Emotional competencies, successful performance, doctors, nurses.

Copyright © Revista San Gregorio 2019. ISSN: 1390-7247; eISSN: 2528-7907 ©



JISSON OSWALDO VEGA INTRIAGO



Universidad Técnica de Manabí. Portoviejo. Manabí. Ecuador.



jvega@utm.edu.ec



ZOE BELLO DÁVILA



Facultad de Psicología de la Universidad de La Habana. Cuba.



zoe@psico.uh.cu



JENIFFER MEDINA GARCÍA



Facultad de Psicología de la Universidad de La Habana. Cuba.



jeniffer@psico.uh.cu



ALINA ALFONSO LEÓN



Centro de Estudios Demográficos de la Universidad de La Habana. Cuba.



alina@cedem.uh.cu

ARTÍCULO RECIBIDO: 17 DE ENERO DE 2019

ARTÍCULO ACEPTADO PARA PUBLICACIÓN: 16 DE FEBRERO DE 2019

ARTÍCULO PUBLICADO: 31 DE MARZO DE 2019

INTRODUCCIÓN

En diversos documentos de la XXII Conferencia Iberoamericana del 2012, en los espacios dedicados a las políticas de empleo y al impacto de la formación técnico-profesional en el ámbito empresarial, se plantean a los estados participantes tareas como: trabajar en la coordinación integral entre las políticas de empleo, educación y formación laboral, mejorar los perfiles de los egresados en respuesta a las exigencias actuales del mercado de trabajo, organizar las carreras de acuerdo con las demandas laborales para el logro y mejora de la inserción laboral de los egresados universitarios.

Las competencias que se relacionan con el desempeño del egresado de la educación superior son tareas que involucran a los responsables de la formación profesional y empleadores (Proyecto Tuning, 2007).

Diferentes autores han realizado investigaciones que destacan la importancia de la formación y desarrollo de las competencias emocionales en los egresados de la educación superior para satisfacer las exigencias y demandas del mundo laboral actual que no se limitan a un alto índice académico, sino que se refieren a la calidad de las relaciones interpersonales, la adaptabilidad y manejo de situaciones de urgencia (Repetto y Pérez, 2007; Castejón, Cantero y Pérez, 2008; García y de la Flor, 2009; Aliaga y Schalk, 2010; Alonso, 2010; Rodríguez, Piñero, Portela y Piñero, 2012).

Tradicionalmente el proceso de formación profesional ha estado dirigido a la formación y desarrollo de competencias técnico-profesionales imprescindibles en una profesión u ocupación (Bisquerra y Pérez, 2007), soslayando las competencias genéricas o transversales también denominadas participativas, personales, interpersonales, socioemocionales (Cherniss, 2000; Fernández y Extremera,

2009), las cuales constituyen una demanda creciente en el mundo del trabajo de la sociedad contemporánea actual. Tradicionalmente estas competencias no resultan objetivos específicos de las instituciones educativas, incluyendo la formación profesional, pero los beneficios de las mismas en el ámbito laboral, han convocado a los estudiosos del tema a tener en cuenta la formación de dichas competencias en los ámbitos educativos (Bello, 2014). En este sentido, especial atención demandan los profesionales de la salud en los que dichas competencias resultan de gran impacto en la relación médico-paciente, marcada por una fuerte carga emocional (Peña, Bello y Pérez, 2014; Rodríguez, 2015).

En esta investigación se exploran las competencias que son importantes para el desempeño exitoso de los médicos y enfermeros de la Facultad de Ciencia de la Salud de la Universidad Técnica de Manabí. Así mismo se exploran aquellas que son necesarias desarrollar para realizar con éxito el ejercicio de su profesión.

Esta investigación se apoya fundamentalmente en los presupuestos de la teoría de la Inteligencia Emocional (IE), tomando como modelo las propuestas de Goleman (1998) y Goleman, Boyatzis, y McKee (2002) y las evidencias aportadas acerca de la relevancia de las competencias emocionales en el ámbito profesional y laboral relacionadas con indicadores de eficiencia organizacional y desempeño personal.

A continuación, se ofrece las definiciones conceptuales y operacionales de las competencias emocionales y la dimensión a la que pertenece (Goleman et al., 2002). (Ver Anexos)

METODOLOGÍA

Se diseñó un estudio de tipo descriptivo, observacional, transversal, ya que no hay manipulación de las variables sino que el fenómeno se estudia tal como ocurre, a través de la técnica de recolección de datos el cual forma parte de un método empleado por Goleman en el ámbito empresarial cuyo objetivo es determinar, a partir del reporte de los propios trabajadores, el peso conferido a diversas competencias; cognitivas, técnicas o emocionales para alcanzar la excelencia en un puesto de trabajo específico. En Cuba esta técnica ha sido utilizada en estudios anteriores bajo la

asesoría de la profesora Zoe Bello con diversos grupos poblacionales, como: directivos (Prede 2012), adolescentes con trastornos de adaptación (Meneses y Bello 2013), profesionales de enfermería (Guerrero, 2013, Pérez, 2014), trabajadores del turismo (Peña, 2015) y trabajadores talentosos (Medina, 2018).

-MUESTRA

La muestra estuvo compuesta por un total de 218 individuos distribuidos en tres (3) grupos intencionales, descritos a continuación:

-DESCRIPCIÓN DEL GRUPO A (EMPLEADORES):

El grupo A está compuesto por un total de 41 individuos con promedio de 14 años de experiencia; de ellos 17 son del área de la medicina y 24 de enfermería. Con edades comprendidas entre 20 y 38 años. De ellos 19 son del sexo masculino y 22 del sexo femenino.

-DESCRIPCIÓN DEL GRUPO B (PROFESIONALES):

El grupo B está compuesto por un total de 81 profesionales con más de 2 años de experiencia en el ejercicio de la profesión, de ellos 35 son del área de la medicina y 46 de enfermería. Con edades comprendidas entre 24 y 56 años. De ellos 19 son del sexo masculino y 62 del sexo femenino.

-DESCRIPCIÓN DEL GRUPO C (ESTUDIANTES):

El grupo C está compuesto por 49 estudiantes del internado rotativo de las carreras de medicina son 30 y 19 de enfermería. Con edades comprendidas entre 22 y 42 años. De ellos 17 del sexo masculino y 32 femenino.

-INSTRUMENTO UTILIZADO

Se utilizó la técnica Lista de Competencias, donde se les solicitó a la muestra estudiada listar las competencias que se asocian con el desempeño exitoso de la profesión.

RESULTADOS

Las competencias asociadas al éxito profesional según su contenido, se agruparon en: emocionales, técnicas o cognitivas, sociomorales u otras. De manera general los

empleadores mencionaron un total de 223 competencias, los profesionales mencionaron 443 en total y los estudiantes 621; donde las competencias emocionales fueron las que ocuparon el primer lugar en los tres grupos de estudio (739), seguido por las competencias sociomorales (248) y las cognitivas (241).

De las competencias emocionales las que más sobresalieron son las que están estrechamente relacionadas con la dimensión: autogestión emocional y manejo de relaciones como se muestra en el Gráfico 1. (Ver Anexos)

Los profesionales al igual que los empleadores destacan más las competencias emocionales asociadas al área intrapersonal, específicamente aquellas que se relacionan con la autogestión emocional: como la responsabilidad, la iniciativa, el control emocional (paciencia) y la ética. Del área inter las que más se mencionan son el trabajo en equipo, la comunicación, el liderazgo y el manejo de conflictos.

Al igual que los grupos anteriores, los estudiantes privilegian las competencias de la dimensión autogestión emocional. Entre ellas resaltan: la responsabilidad, la perseverancia, el control emocional (paciencia) y la motivación. Por su parte del área inter las que más mencionan son: el trabajo en equipo, el liderazgo, el manejo de relaciones y aprender de los demás.

Para la muestra objeto de estudio la mayor demanda de desarrollo se concentró en las competencias emocionales (172) y en un segundo lugar las competencias cognitivas o técnicas (85); por su parte las sociomorales se presentaron en 52 de los estudiados. Es para los estudiantes, profesionales y empleadores una necesidad el desarrollo de competencias emocionales imprescindible para el ejercicio de la profesión lo que justifica la pertinencia de incluir explícitamente el entrenamiento de estas competencias en los currículos de los profesionales de enfermería y medicina de la UTM.

En el Gráfico 2 (Ver Anexos), se muestran las competencias emocionales que son más demandadas de acuerdo a la dimensión a la cual pertenecen. Las competencias emocionales que demandan de mayor desarrollo están en correspondencia con las competencias emocionales que resultaban

más importantes para el éxito laboral. Para los empleadores estas están relacionadas con la dimensión gestión de las relaciones. Entre estas mencionaron: trabajo en equipo, liderazgo y comunicación asertiva y empática.

Mientras que para los profesionales y los estudiantes las competencias que más se deberían desarrollar son las de autogestión emocional, seguidas por las de gestión de las relaciones. Entre ellas las que más mencionan son: la paciencia y el optimismo. Y de la dimensión gestión de las relaciones mencionan: trabajo en equipo, resolver conflictos y liderazgo.

DISCUSIÓN

La importancia atribuida por los empleadores, profesionales y estudiantes a las competencias emocionales para el desempeño exitoso de la profesión resultan solidaria con los resultados ofrecidos por la literatura especializada y otros estudios realizados (Sánchez, 2012; Prede 2012; Guerrero, 2013; Peña, 2015, Medina, 2018), los cuales sugieren que las competencias emocionales tienen mayor peso.

Las competencias emocionales son las que más se asocian al desempeño exitoso de la profesión. Estas ocupan más del 50 % de las listadas, por encima de las competencias cognitivas, técnicas o sociomorales como se muestra en el siguiente gráfico:

De manera general resalta la importancia que le confieren los 3 grupos de estudio a las competencias emocionales y en especial a aquellas que se relacionan con la autogestión emocional y la gestión de las relaciones demostrando la importancia que tiene para los profesionales de la salud el dominio de sí mismo y el manejo de las relaciones interpersonales. Sin embargo, no les prestan igual interés a aquellas competencias relacionadas con la conciencia de uno mismo que de acuerdo con la literatura son básicas para el desarrollo de las demás. También resulta de interés que en consonancia con otros estudios realizados con profesionales de enfermería en Cuba donde estos privilegian la dimensión conciencia social y en específico la competencia de empatía (Guerrero, 2013) en la muestra de estudio esta dimensión no tiene el mismo peso, aunque la competencia empatía es una de las más mencionadas.

Al analizar las competencias con más demanda de desarrollo el peso se concentra en las competencias emocionales. Para los empleadores estas son más del 30% de las mencionadas, mientras que para los profesionales y estudiantes estas son más del 50% seguidas por las técnicas cognitivas y las sociomorales.

Estos datos se corresponden con los encontrados en otras investigaciones con muestras similares (Vega, 2016). Entre las competencias emocionales ambos grupos privilegian aquellas que tienen que ver con la gestión de las emociones propias y con la de los demás. Sobresalen las competencias emocionales: paciencia y trabajo en equipo.

Las valoraciones dadas por la muestra estudiada, deben ser consideradas por la institución objeto de estudio a fin de direccionar su accionar en aras de desarrollar en sus educandos las habilidades que de ellos demanda su futura inserción.

CONCLUSIONES

Los datos obtenidos marcan una línea de trabajo a seguir en la búsqueda de un ajuste entre la academia y la empresa para optimizar la formación profesional en aras de lograr altos índices de empleabilidad de los egresados de la institución objeto de estudio, lo cual pudiera ser sugerente para otras instituciones similares.

Se puede concluir, que la investigación aporta gran información de las competencias necesarias para el desempeño exitoso en la valoración de los profesionales de la medicina y enfermería en todos los niveles (empleadores, profesionales y estudiantes), para ello es importante el desarrollo de las mismas no solo de dominio técnico o cognitivo, sino también personales, encontrándose en su núcleo competencias emocionales. La evaluación realizada, brinda un perfil de competencia que enriquece la caracterización del grupo estudiado, lo cual responde al presupuesto de que las competencias emocionales se ajustan a las exigencias de los distintos puestos de trabajo.

Finalmente, los resultados obtenidos sirven de orientación a los programas de capacitación emocional basadas en este tipo de competencias, y se recomienda que las valoraciones de los estudiantes, profesionales y principalmente de los empleadores sean consideradas por la institución objeto de estudio con el objetivo

de poner en práctica estrategias que permitan desarrollar en los alumnos las habilidades que de ellos demanda su futura inserción laboral.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aliaga, C., Schalk, A., (2010). Empleabilidad temprana y Emprendimiento. Dos grandes desafíos en la formación superior en Chile. *Calidad en la Educación*, no. 33, 319-337.
- Alonso, P. (2010). La valoración de la importancia de las competencias transversales: comparación de su percepción al inicio y final de curso en alumnos de psicología. *Revista de Investigación Educativa*. 28(1):119-149. Recuperado de <http://revistas.um.es/rie/article/download/97821/109391>
- Bello, Z. (2014) Niños emocionalmente inteligentes. Pasa saber ser y saber convivir Editorial José Martí. La Habana.
- Bisquerra, R., & Pérez, N. (2007). Las competencias emocionales. UNED Educación, pp.61-82.
- Castejón, J., Cantero, MP., Pérez, N. (2008). Diferencias en el perfil de competencias socio-emocionales en estudiantes universitarios de diferentes ámbitos científicos. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 6(15), 339-362.
- Cherniss, C. (2000). *Emotional Intelligence: What it is and Why it Matters*. Rutgers University, Graduate School of Applied and Professional Psychology, New Jersey.
- García, M., de la Flor Santalla, A. (2009). Propuesta de una concepción didáctica para la adecuación del plan de estudio y la formación de competencias profesionales generales en las carreras Socio - Humanistas de la modalidad semipresencial. *Revista Pedagogía Universitaria*, XIV(2), 61-80.
- Guerrero, O. (2013). Capacidades emocionales en profesionales de enfermería del Hospital Clínico Quirúrgico Hermanos Ameijeiras. Tesis de diploma. Universidad de La Habana, Facultad de Psicología
- Goleman, D. (1998). *La Práctica de la Inteligencia Emocional*. Barcelona, España: Editorial Kairos.
- Goleman, D., Boyatzis, R., McKee, A. (2002). *El líder resonante crea más: El poder de la inteligencia emocional*. Barcelona, España: Editorial Plaza & Janes editores.
- Fernández-Berrocal, P., & Extremera, N. (2009). La Inteligencia Emocional y el estudio de la felicidad. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*. 66(23), 85-108.
- Meneses, A y Bello, Z. (2013). Reacción de adaptación en adolescentes y su vínculo con las capacidades emocionales. *Revista de Educación y Desarrollo*, No. 26, 29-36
- Medina, J. (2018). Diseño de un programa de coaching para la capacitación emocional de trabajadores de una empresa productora de bebidas y licores. Tesis presentada en opción al Título Académico de Máster en Psicología Laboral y de las Organizaciones. Facultad de Psicología. Universidad de La Habana.
- Peña Y., Bello, Z. y Pérez, W. (2014). Un estudio de competencias emocionales en un grupo de enfermeros del Hospital Clínico Quirúrgico Hermanos Ameijeiras. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*.17(4), 1333-1348. Disponible en: <http://www.revista.unam.mx/index.php/rep1> (12/2014)
- Peña, Y. (2015) Diseño de un programa de entrenamiento para desarrollar competencias emocionales en directivos del Hotel Meliá Habana. Tesis presentada en opción al Título Académico de Máster en Dirección. Centro de Estudios de Técnicas de Dirección. ISPJAE. La Habana.
- Prede, Y. (2013). Evaluación de competencias emocionales en directivos de Capital Humano. Tesis presentada en opción al grado científico de Máster en Psicología laboral y de las organizaciones. Facultad de Psicología. Universidad de la Habana.
- Proyecto Tuning (2007). Reflexiones y perspectivas de la Educación Superior en América Latina. Informe final
- Repetto, E., Pérez, J.C. (2007). Formación en competencias socioemocionales a través de las prácticas en empresas. *Revista Europea de Formación Profesional*. 40(1):92-112. Recuperado de: www.cedefop.europea.eu/files/etv/Upload/Information_resources/.../40_es_repetto.pdf.
- Rodríguez, Y. (2015). Estudio de capacidades emocionales en estudiantes de primer año de Medicina de la Facultad de Ciencias Médicas de Artemisa. Tesis (inédita) presentada en opción al grado de Master en Psicología Clínica.
- Sánchez, Y. (2012). Desarrollo de competencias emocionales en un grupo de camareras del Ministerio del Turismo. Tesis presentada en opción al grado científico de Máster en Psicología laboral y de las organizaciones. Facultad de Psicología. Universidad de la Habana
- Vega, J. & Bello, Z. (2016): Competencias Emocionales para la Inserción Laboral de egresados de la UTM: Percepción de docentes y empleadores. Ponencia Convención Intercontinental Hominis 2016, Palacio de Convenciones de la Habana, Cuba.



ANEXOS

Competencias generales	Competencia específicas
Conciencia de uno mismo: Toma de conciencia de las propias emociones, identificando sus causas y asumiendo sus efectos en el estado anímico.	Conciencia emocional: identificar las propias emociones y reconocer su impacto en el comportamiento.
	Autovaloración adecuada de uno mismo: reconocer las propias fortalezas y debilidades.
Autogestión Emocional: Conservar la motivación por el cumplimiento de los objetivos y mantener las emociones destructivas alejadas del desempeño de su rol.	Confianza en uno mismo: seguridad en las propias competencias y las valoraciones personales sobre los juicios y comportamientos propios.
	Autocontrol: evitar que los impulsos conflictivos socaven el desempeño laboral y personal.
	Transparencia: actuar sincero, ético y responsable.
	Adaptabilidad: flexibilidad ante los cambios y adaptar tácticas y respuestas a las nuevas situaciones.
	Motivación de logro: orientación hacia la mejora de resultados para satisfacer criterios de excelencia.
	Iniciativa: prontitud en aprovechar las oportunidades obviando rutinas que constituyen un obstáculo.
	Optimismo: orientar el comportamiento desde la expectativa del éxito, persistiendo ante los obstáculos.
Conciencia Social: Explorar el estado anímico de la persona y tratar de sintonizar con ella hasta llegar a la comprensión de sus sentimientos y pensamientos.	Empatía: conciencia de las emociones, necesidades y preocupaciones ajenas, comprenderlas y participar activamente en el bienestar del colaborador.
	Conciencia de la organización: identificar corrientes emocionales, redes sociales y políticas imperantes en la organización.
	Orientación al servicio: facilitar el bienestar de los colaboradores reconociendo y satisfaciendo sus necesidades.
	Liderazgo: exponer visiones claras y convincentes que resulten motivadoras para los colaboradores logrando guiar su comportamiento hacia metas compartidas.
Gestión de las Relaciones: Influir en los demás logrando que éstos contribuyan de forma efectiva a la consecución de los objetivos.	Influencia: utilizar adecuadamente las tácticas de persuasión recabando el consenso y apoyo de los colaboradores.
	Catalizar el cambio: promover y encauzar el cambio organizacional, llegando a modelar el comportamiento de los demás.
	Gestión de los conflictos: negociar y resolver los desacuerdos recurriendo a las tácticas más eficaces.
	Trabajo en equipo y colaboración: establecer y consolidar las relaciones enfocando a los colaboradores hacia una sinergia grupal para la consecución de metas colectivas.
	Desarrollo de los demás: participación activa en la superación de los colaboradores asumiendo sus fortalezas y debilidades desde un enfoque educativo.
	Aprovechamiento de la diversidad: comprender las diferentes visiones del mundo y aprovechar las oportunidades que brindan los diferentes tipos de personas.

Tabla 1. Definiciones conceptuales y operacionales de las competencias emocionales y la dimensión a la que pertenece.
Fuente: (Goleman et al., 2002)



Gráfico 1. Competencias emocionales asociadas al éxito profesional.
Fuente: Elaboración propia.



Gráfico 2. Competencias emocionales con mayor demanda de desarrollo
Fuente: Elaboración propia.

Competencias emocionales	Empleadores (frecuencia)	Competencias emocionales	Profesionales (frecuencia)	Competencias emocionales	Estudiantes (frecuencia)
Actitud	3	Aceptar críticas	6	Actitud	6
Autoconocimiento	2	Actitud positiva	8	Actúo como mediador	2
Autonomía	1	Adaptabilidad	8	Adaptación del cambio	5
Capacidad para tomar decisiones	7	Autoaprendizaje	1	Amor propio	5
Compromiso	6	Capacidad para la toma de decisiones	12	Aprender de los demás	9
Comunicación	12	Compromiso	1	Buscar solución a los problemas	8
Creatividad/iniciativa	9	Comunicación	22	Carisma	5
Dedicación	3	Confianza	8	Comprender habilidades, criterios, mitos, creencias de los demás	4
Empatía	8	Crear lazos entre los compañeros	1	Compromiso	5
Ética	3	Creatividad/iniciativa	12	Comunicación	5
Liderazgo	5	Dedicación	4	Confianza	12
Manejo de conflictos	6	Determinación	2	Contribuir a la satisfacción de los demás	9
Manejo de emociones/manejo de tensión y estrés	3	Empatía	14	Control emocional	7
Motivación /emprendedor	3	Enfrentar tareas difíciles	1	Creatividad/iniciativa	7
Optimismo	1	Entusiasmo	1	Dedicación	6
Perseverancia	2	Estabilidad emocional	11	Desarrollar varias tareas al mismo tiempo	1
Relaciones interpersonales (relación médico-paciente)	7	Ética profesional	9	Empatía	21
Responsabilidad	16	Evitar conflictos	1	Enfrento las tareas difíciles como un reto	6
Seguridad	4	Flexibilidad	4	Ética	2
Trabajo en equipo	14	Habilidades interpersonales	3	Exponer sus puntos de vista	3
		Inteligencia emocional	3	Liderazgo	14
		Liderazgo	12	Lograr ser eficaz en las tareas de presión	4
		Manejo de conflictos	8	Manejo de las relaciones	12
		Manejo de redes sociales	1	Motivación	13
		Motivación	7	Optimismo	8
		Optimismo	6	Paciencia	21
		Paciencia	12	Perseverancia	28
		Perseverancia	4	Persuasión	5
		Reconocer errores	1	Promover cambios necesarios	3
		Responsabilidad	26	Prudencia	1
		Trabajar bajo presión	6	Reconocer las debilidades y fortalezas propias	14
		Trabajar en equipo	31	Reconocer las habilidades de los demás	2
		Tratar bien a los pacientes	4	Resiliencia	1
				Responsabilidad	51

Competencias emocionales mencionadas. Frecuencia.
Fuente: Elaboración propia.