



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN DOCENCIA
UNIVERSITARIA

Habilidades blandas y el control prenatal de los internos de
obstetricia de una universidad privada de Lima, 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Docencia Universitaria

AUTORA:

Eguia Pacheco, Juana Patricia (orcid.org/0009-0004-7047-8058)

ASESORES:

Dra. Rodriguez Rojas, Milagritos Leonor (orcid.org/0000-0002-8873-1785)

Dr. Guizado Oscoco, Felipe (orcid.org/0000-0003-3765-7391)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Evaluación y Aprendizaje

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos los niveles

LIMA – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RODRIGUEZ ROJAS MILAGRITOS LEONOR, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Habilidades blandas y el control prenatal de los internos de obstetricia de una universidad privada de Lima, 2024", cuyo autor es EGUIA PACHECO JUANA PATRICIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 04 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RODRIGUEZ ROJAS MILAGRITOS LEONOR DNI: 21069112 ORCID: 0000-0002-8873-1785	Firmado electrónicamente por: MLRODRIGUEZR1 el 04-08-2024 12:00:17

Código documento Trilce: TRI - 0847397



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, EGUIA PACHECO JUANA PATRICIA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Habilidades blandas y el control prenatal de los internos de obstetricia de una universidad privada de Lima, 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
JUANA PATRICIA EGUIA PACHECO DNI: 07197557 ORCID: 0009-0004-7047-8058	Firmado electrónicamente por: JEGUIAP el 04-08-2024 10:45:05

Código documento Trilce: TRI - 0847398



DEDICATORIA:

El presente trabajo de investigación se la dedico a mis padres, por su perseverancia, superación de obstáculos, fe en los logros de las metas de sus hijos, y a Dios por ser mi guía.

Agradecimiento:

A mi asesora Dra. Milagritos Rodríguez por su paciencia y orientación en el desarrollo de la investigación, a la Universidad César Vallejo por la oportunidad, a Dios por estar presente en los momentos más difíciles de mi vida y de mi carrera.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Declaración de autenticidad	ii
Declaratoria de originalidad.....	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	12
III. RESULTADOS	16
IV. DISCUSIÓN	26
V. CONCLUSIONES.....	31
VI. RECOMENDACIONES.....	32
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.- Tabla cruzada de las variables Habilidades Blandas y Control Prenatal...	16
Tabla 2.- Tabla cruzada de la dimensión Liderazgo y Control prenatal.....	17
Tabla 3.- Tabla cruzada de la dimensión Conciliación y Control Prenatal.....	18
Tabla 4.- Tabla cruzada de la dimensión Iniciativa y Control Prenatal.....	19
Tabla 5.- Tabla cruzada de la dimensión Organización y Control Prenatal.....	19
Tabla 6.- Tabla cruzada de la dimensión trabajo en equipo y Control Prenatal.....	20
Tabla 7.- Correlación entre habilidades blandas y control prenatal.....	21
Tabla 8.- Correlación entre liderazgo y control prenatal.....	22
Tabla 9.- Correlación entre conciliación y control prenatal	22
Tabla 10.- Correlación entre iniciativa y control prenatal	23
Tabla 11.- Correlación entre organización y control prenatal	24
Tabla 12.- Correlación entre trabajo en equipo y control prenatal	25

RESUMEN

El presente trabajo, apunta hacia el desarrollo sostenible de una educación de calidad (N°4). Por ello, tuvo como objetivo general determinar el nivel de relación entre las habilidades blandas y el control prenatal en las internas de obstetricia de una universidad privada de Lima, 2024. La investigación fue básica, de enfoque cuantitativa, con un nivel descriptivo correlacional no experimental de corte transversal realizado en una población 34 de internas de obstetricia de un hospital, con un grupo de muestra de 31 internas.

Los datos de la variable habilidades blandas en sus dimensiones: liderazgo, iniciativa, conciliación, organización, trabajo en equipo y los datos de la variable control prenatal, se recogieron usando la técnica de la encuesta, y el instrumento fue el cuestionario, en escala de Likert, validado (juicio de expertos) y confiable (alfa de Cronbach), en las internas de obstetricia de un hospital.

Obteniéndose, con el coeficiente de correlación de tau_b de Kendall, los resultados estadísticos con una correlación alta y significativa de ($r= 0.588$ y $p<0.001$), entre las dos variables. Se concluyó que las habilidades blandas si guardan una correlación significativa entre estas dos variables, los cuales necesitan ser reforzadas en la etapa universitaria.

Palabras clave: Liderazgo, conciliación, organización.

ABSTRACT

The present work points towards the sustainable development of quality education (N°4). Therefore, the general objective was to determine the level of relationship between soft skills and prenatal control in the obstetrics interns of a private university in Lima, 2024. The research was basic, with a quantitative approach, with a non-experimental correlational descriptive level. cross-sectional study carried out in a population of 34 obstetrics interns at a hospital, with a sample group of 31 interns.

The data of the soft skills variable in its dimensions: leadership, initiative, conciliation, organization, teamwork and the data of the prenatal control variable, were collected using the survey technique, and the instrument was the questionnaire, on a scale of Likert, validated (expert judgment) and reliable (Cronbach's alpha), in the obstetrics interns of a hospital.

Obtaining, with Kendall's tau_b correlation coefficient, statistical results with a high and significant correlation of ($r= 0.588$ and $p<0.001$), between the two variables. It was concluded that soft skills do have a significant correlation between these two variables, which need to be reinforced in the university stage.

Keywords: leadership, conciliation, organization.

I. INTRODUCCIÓN

Los cambios que se fueron dando a través del tiempo, más aún en las últimas décadas marcadas por el avance industrial, el desarrollo de la tecnología llegando a la inteligencia artificial, con impacto en el ámbito social económico, así como las enfermedades que emergieron como es el VIH, el Cólera, y últimamente el Covid -19, que involucraron la salud de todo el mundo, afectando en la formación de todos las carreras profesionales, e incluso en el campo de salud, más aún por el largo periodo de aislamiento, aumentando así los problemas sociales, convivir con temor extremo debido a las altas tasas de mortalidad por la pandemia, tuvieron efecto en la formación de los alumnos con respecto al desarrollo de las habilidades blandas (HB).

Por esto, la Organización Mundial de la Salud (OMS) (2022), puso énfasis en la atención de calidad postnatal y recién nacido, pero vio que se descuidaba la atención prenatal, por eso se incluyó dentro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) la educación de calidad de los estudiantes en el campo de la salud ya que es fundamental para el sostenimiento en el tiempo y enfrentar así los problemas que seguirán emergiendo. En un comunicado de prensa de la OMS (2016), hace relevancia a este punto, de la salud de las gestantes y de los niños recién nacidos del mundo, en donde se menciona la calidad de la atención durante la gestación, el momento del parto y el periodo perinatal

También, según el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) (2023) la pandemia ha frenado los avances en la salud materna, por ello solo se encuentra datos solo hasta el año 2020, en donde se registró 223 muertes maternas (MM)/ 100.000 nacidos vivos (NV) en todo el mundo según lo refiere la United Nations Children's Fund (UNICEF) (2023), y es por eso que sugirió a los países que deben tomar las medidas necesarias para un control prenatal integral eficiente ya que la tasa de mortalidad es un reto más urgente y constante en el campo de la salud materna con una incidencia mayor en los países más pobre, además esta cifra que constituye un ligero descenso en comparación con años anteriores a pesar de que se pusieron en ejecución los ODS de las Naciones Unidas, cuya meta para el año 2030 es lograr 70 MM por cada 100.000 NV.

Otro punto que pone énfasis la UNFPA (2023), es la falta de recursos económicos del sistema de Atención Primaria de Salud (APS), personal capacitado en brindar una buena atención de calidez y calidad, y la falta de equipamiento

médicos. Se menciona también que una tercera parte de las gestantes no llegan a los ocho controles prenatales (CPN) recomendados.

Según la UNICEF (2023), una mujer muere cada dos minutos debido a las complicaciones prevenibles relacionadas con la gestación y el parto. Debido a esto la ONU (2015) lanzó un objetivo para el año 2030 en donde se desea lograr la reducción de la tasa de muerte materna a 70 por cada 100,000 nacidos vivos.

El CPN representa la base para poner a cabo todos los programas preventivos promocionales de la salud con la mira de disminuir la mortalidad materna, se ha apreciado que cuando se ejecutan dichas prácticas de forma apropiada basadas en datos objetivos, el control prenatal (CPN) tiene impacto en salvar vidas. De esta manera significativa, el CPN ofrece una gran oportunidad, una puerta abierta de comunicación con mujeres, familias e incluso con las comunidades en el momento decisivo para la gestante, además esta experiencia que vive la gestante tiene impacto en su familia como en la comunidad que la rodea esto según el comunicado de prensa de la OMS (2016).

En los hospitales nacionales ponen en evidencia lo descrito por la UNFPA (2023), más aún en las zonas rurales del país, no cuentan con equipos médicos actualizados e incluso a veces ni siquiera los básicos, poniendo en evidencia las habilidades particulares de cada personal de salud, ya que debe adecuarse a lo que existe, equilibrar entre lo que se exige como metas anuales y la falta de recursos e incluso humanos, esto incluso afectando la propia salud del personal a cargo.

El área de cobertura de cada hospital es amplia llegando a involucrar regiones, esto aumenta la demanda y ya no existe una comunicación fluida entre las madres y el personal de salud, quizás por efecto de la alta demanda de paciente y poco personal, pero también se ve que existen periodos de poca demanda en donde se puede hacer destreza de dichas habilidades, de una comunicación asertiva para el logro de las metas y concientización de un buen control prenatal, el cual pone en evidencia las HB desarrollada por el personal de salud, el cual se puede mejorar a excelente para no se pierda la oportunidad cuando se esté al frente de la gestante.

También se observó que, a pesar de la alta demanda de pacientes hospitalizadas, el personal logra aplicar sus HB logrando salir adelante a pesar de las adversidades, es por ello, por lo que es importante este punto, como una fundamentación característica de un profesional de la salud ya que se afecta en el número de controles prenatales de manera efectiva, pudiendo ser la causa de los altos índices de

complicaciones obstétricas prevenibles, con la consecuencia que pueden llegar a la muerte materna y perinatal.

El alto número de egresados de profesionales de salud con la necesidad de mejorar sus HB para dar una buena calidad con calidez de atención a las pacientes se hace entonces necesario que, los internos de obstetricia empiezan a tener contacto directo con las pacientes gestantes, como capacitación y formación para el logro de sus metas, así como desarrollar sus habilidades blandas, que ponga en ejecución sus propias habilidades juntamente con los desarrollados en la universidad, los cuales mejoran y desarrollan sus competencias profesionales. Esto es más álgido en el consultorio de Control Prenatal, donde la característica de la gestante pone en prueba dichas habilidades como es liderazgo, conciliación, iniciativa, organización y el trabajo en equipo.

El presente trabajo de habilidades blandas en el control prenatal apunta hacia el desarrollo sostenible de una educación de calidad, mejorando el perfil del profesional de salud.

Esto plantea un problema general: ¿Qué relación guarda las habilidades blandas y el control prenatal de los internos de obstetricia de una universidad privada de Lima, 2024? Con los consiguientes problemas específicos: ¿Qué relación guarda el liderazgo, conciliación, iniciativa, organización, trabajo en equipo y el control prenatal de los internos de obstetricia de una universidad privada de Lima, 2024?

El presente trabajo se justificó por ser relevante para un el desempeño de la labor profesional en relación al control prenatal dado que si existe las HB en un nivel adecuado esto se relaciona con un CPN sostenible en el tiempo, porque la paciente regresa, se siente comprendida y segura, la comunicación es fluida y retroalimentaría, permitiendo alcanzar las metas del tan deseado CPN adecuado (más de 8 controles), ya que en la actualidad fluctúa entre los 4 controles en promedio, con el consiguiente logro de las metas de salud preventivo promocionales y así la consiguiente disminución de la tasa de morbilidad perinatal de nuestro país.

Cuando los profesionales de la salud cuentan con las habilidades blandas apropiadas, les proporciona la base necesaria para desenvolverse y así enfrentar los retos que se presenten en la ejecución de sus funciones e interacciones, acorde a las circunstancias dadas, así también, como el manejo del stress, mal de nuestro siglo, que repercute en diferentes dolencias, entre ellos el cáncer. Esto se alinea a los objetivos de salud para todos al año 2030.

La justificación teórica del presente trabajo consistió en hacer una descripción y un análisis detallado de esta relación que hay entre estas variables estudiadas como es las variables HB y CPN. Se basó en que a pesar de que existe trabajos en el Perú sobre habilidades blandas en relación con otros campos profesionales, así como también, trabajos de investigación de control prenatal en relación con temas de salud, no se ubicaron investigaciones relacionadas a estas dos variables, y en este grupo de internas de obstetricia. Este estudio enumeró las HB que todos profesionales de la salud deben de tener como base, para alcanzar las metas trazadas por el Minsa de un CPN eficiente.

No se encontraron estudios actuales en las universidades de Lima, sobre este tema que hablen sobre las HB de los estudiantes y en especial de la carrera profesional de Obstetricia y el CPN adecuado, de ahí la importancia de este tema. Con los resultados obtenidos se puede generalizar a todos los campos profesionales de la salud. Este estudio llena un vacío y aporta nuevos enfoques en el misión y visión de un profesional con formación universitaria de calidad.

La justificación práctica de este trabajo, es que presentó aspectos favorables para el desarrollo humano tanto en lo personal como en la vida social y soluciona una brecha casi imperceptible que se presenta en la evolución de la formación del nuevo profesional de salud y en especial a los de Obstetricia ayudando a superar adversidades y obstáculos, como es el manejo del stress (suscitado por las exigencias mundiales y nacionales en la disminución de la morbimortalidad materno perinatal), comunicación, trabajo en equipo, logro de metas, etc.

Se sabe que estas HB se exigen en las organizaciones de salud para poder potenciar la calidad, eficiencia, calidez, eficacia y equidad en la atención de salud, es por eso por lo que existe una alta demanda de profesionales con estos atributos. Los resultados obtenidos permiten proponer programas, mejorar currículo universitario con enfoque al desarrollo y fortalecimiento del futuro profesional.

También este estudio tiene importancia práctica en el desarrollo de un profesional de la salud, activo, participativo, que interviene en actividades preventivas promocionales con miras a cambiar el estado de salud de la salud de la comunidad.

La justificación metodológica es el aporte con un instrumento de recolección de datos validados y confiables, porque se diseñó y se aplicó un cuestionario sobre las HB y CPN el cual servirá a futuras investigaciones ya que aporta información y sugerencias a la problemática del CPN con miras a la disminución de la

morbimortalidad materno perinatal y a la atención con calidez y calidad, en sus conclusiones.

Por ello, el objetivo general trasado de esta investigación fue, determinar la relación que existe entre las habilidades blandas y el control prenatal de los internos de obstetricia de una universidad privada de Lima, 2024. De lo anteriormente dicho se desprendió los objetivos específicos como: Determinar la relación que existe entre el liderazgo, conciliación, iniciativa, organización, trabajo en equipo y el control prenatal de los internos de obstetricia de una universidad privada de Lima, 2024.

Como antecedente internacional, se encontró un interesante artículo de Caeiro et al (2021) que realizó una revisión en la enseñanza y la promoción de habilidades interpersonales en los estudiantes de educación superior en cinco países europeos, y tuvo como propósito arrojar el cómo se enseña las HB en la actualidad y sus dificultades en su proceso, ya que los estudiantes deben ser competentes, solucionadores de problemas, con capacidad de trabajar en equipos multidisciplinarios, con capacidad de adaptación a los nuevos retos.

Sorokopud et al. (2021), abordó el tema de HB y su preparación de especialistas actuales, abordó el problema del desarrollo de una estructura y contenido de HB relacionadas en el campo social, caracterizándolo como competencias estratégicas del siglo XXI necesarias para cualquier tipo de actividad, e incluso fomenta que sea desde la escuela, mencionó también que el uso de las tecnologías innovadoras puede ayudar a mejorar las habilidades sociales. Este artículo enfatiza la necesidad de las HB en los estudiantes como indicador un ser humano creativo activo en relación con sus propias vidas y una motivación constante para el desarrollo de estrategias de comportamiento efectivo en sus profesiones.

Un estudio realizado por Kusni (2023) en estudiantes universitarios de Indonesia, tuvo como objetivo el análisis del efecto que tienen estas HB en la preparación para el desempeño laboral, con enfoque cuantitativo de diseño correlacional utilizó muestreo por conveniencia. Utilizó cuestionarios distribuidos a los encuestados seleccionados y utilizó la escala de Likert. La población fue todos los estudiantes de la Universidad de Semarang y la muestra fue 185 encuestados. Utilizó siete dimensiones: resolución de problemas, habilidades de aprendizaje, creatividad, comunicación, trabajo en equipo, ética, y liderazgo. Los resultados fueron que existe relación significativa entre las HB y la preparación para el trabajo y cuyos hallazgos indican que aún falta realizar más investigaciones por las variaciones halladas

En un Artículo realizado por Jimeno (2022) en América Latina sobre CPN humanizado con 26 artículos, aplicando filtros previamente, se estableció que la calidad se refleja en la accesibilidad y la satisfacción de las pacientes, siendo relevante el reconocer sus necesidades por lo que recomienda cualificar el personal de salud para el fortalecimiento del cuidado prenatal humanizado, disipando dudas y miedos.

Un artículo español de Vargas y Zaldívar (2023), encontró que la tasa de CPN, a nivel mundial, se ve influenciada por muchos factores, siendo una de ellas la adherencia al control, el cual involucra la formación del personal sanitario cuya característica debería ser el desarrollo de las HB, el cual no es tomada en cuenta en el desarrollo de la formación profesional, las cuales solo se dan a través de la experiencia.

Con respecto del CPN en adolescentes (gestantes más sensibles a la hora del CPN), un estudio de Brasil realizado por Marques et al. (2022), obtuvo como resultado que las adolescentes señalaron las relaciones limitadas que tenían con los profesionales de salud, al desarrollo de su autonomía, así como para el apoyo social. Surgieron tres temas de atención, inicio de CPN, insuficiencia en su atención, y la atención al parto. Concluye con que el profesional de salud tiene que considerar a la adolescente como individuo y con derechos para una experiencia positiva.

A nivel nacional, se tiene a López (2023), estudió las habilidades blandas y el desempeño laboral del personal de salud realizado en un centro hospitalario, cuya finalidad fue demostrar la relación entre dichas variables en el desempeño de las funciones a cargo. Tuvo un enfoque cuantitativo de diseño no experimental, tipo básico y explicativo empleó como técnica la encuesta y como instrumento, el cuestionario. Encontró que las HB tienen una relación positiva y muy significativa en el desarrollo laboral del personal de salud en el servicio de consultorio externo.

Otro artículo científico es de Salinas (2023), que estudió las HB y la practica pedagógica, cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre estas variables, fue de tipo aplicada, cuantitativa, transversal, correlacional y no experimental, aplicando a una muestra de 43 profesores, llegando a la conclusión que las HB explican el 31.83% de la práctica pedagógica, por lo cual a mayor HB mejor es la práctica pedagógica.

Yarlim (2023) estudió la gestión de las HB y el desempeño laboral, con la finalidad de relacionar ambas variables percibidos en los 736 trabajadores, la

metodología empleada fue básica, no experimental, cualitativa, cuantitativa descriptiva y correlacional. Consideró las dimensiones de HB a motivación, trabajo en equipo, y adaptación al cambio. Concluyo que existe relación y que esto significa que si las condiciones son adecuadas se refleja en sus productos.

Sobre CPN se tiene a Pino (2023), donde se habla de las competencias obstétricas relacionada al control prenatal en adolescentes, que tuvo como finalidad demostrar esta relación existente entre estas dos variables. De un enfoque cuantitativo, descriptivo no experimental, correlacional y transversal en una población de 219 embarazadas adolescentes, obtenidos a través de encuestas y el instrumento un cuestionario. Los resultados hallados verifican la importancia de estas competencias en la atención prenatal, existiendo una relación significativa, incluyendo en sus competencias obstétricas, las habilidades clínicas y de comunicación.

Pincay (2021), relacionó los factores sociales (característica demográfica, nivel educativo, entorno familiar) y el CPN en adolescentes, su diseño fue no experimental, de tipo aplicada, de corte transversal, descriptivo, correlacional, en 60 gestantes adolescentes utilizando como instrumento el cuestionario, llegando a la conclusión de una correlación positiva muy fuerte entre estas variables, donde hace la recomendación de concientizar el apoyo emocional por parte del personal de salud.

Zapata (2023) en su investigación realizada en un hospital para determinar la calidad asistencial y el control prenatal, la metodología usada fue con un enfoque cuantitativo a través de encuestas de 20 preguntas a 254 gestantes, de tipo básica, el diseño es correlacional, trabajo con una población 440 gestantes. Los resultados afirmaron la existente correlación positiva moderada entre estas dos variables, hace acápite de que en la calidad de la atención existe mucha deficiencia en cuanto al trato, aumento de la demanda de pacientes que acuden a un mismo lugar haciendo ineficiente la atención por falta de personal de salud.

Con respecto a las bases teóricas el presente estudio toma como base a la teoría general planteada por Thorndike (1920) con la temática de inteligencia social predecesora de la teoría de Goleman (2010) con el desarrollo de la inteligencia emocional.

Se considera la variable habilidades blandas, que a decir de James & James (2004), citado por Moreno et al. (2022), donde hace referencia al conjunto de cualidades individuales como: liderazgo, conciliación, iniciativa, organización y trabajo en equipo, las cuales permiten lograr el éxito en la busca de empleo y promueve su

carrera profesional. A decir de López y Lozano (2021), considera que las habilidades blandas no se nacen, por el contrario, son adquiridas y desarrolladas desde pequeños en la casa luego reforzadas en la escuela y es la combinación entre habilidades sociales de comunicación, de personalidad, entre otras que forman a un individuo con la capacidad de relacionarse y comunicarse en forma efectiva con otros.

Vásquez (2021), define a las habilidades blandas como muy significativas e importante para el trabajo, como es: el liderazgo, la responsabilidad, empatía, la comunicación asertiva, la convivencia, las interrelaciones, e incluso que a estas HB se les conoce también como Competencias. A decir de Rodríguez (2021), las define como grupo de destrezas adquiridas por el estudiante y docente facilitando la optimización del desempeño en todos sus campos tanto interno y externo y es muy importante en el campo laboral frente a sus habilidades duras.

Siguiendo con Morgan (2022), menciona que las habilidades blandas van más allá de las técnicas, se requiere de un pensamiento crítico, comunicación efectiva, la empatía, el trabajo en equipo y la compasión. Según Vidal (2023), sobre las Habilidades blandas, hace referencia a las cualidades individuales de cada persona en relación con su inteligencia emocional y la inteligencia social, con las cuales se mejoran la comunicación y el trato hacia los demás que se cultivan toda la vida a través de la interacción con su entorno y estas son: saber trabajar en equipo, ejercer liderazgo, saber comunicarse, manejo de la flexibilidad, la motivación, la persuasión, gestión del tiempo y sobre todo la paciencia.

Maas et al. (2022), menciona que las habilidades son parte importante de la formación profesional, además se garantiza con la preparación adecuada, la participación creativa y el liderazgo en la investigación multidisciplinaria con impacto en el tiempo, para ello se requiere adaptación a los cambios combinado con el liderazgo.

Respecto a las dimensiones que se plantea para la variable HB del presente estudio, se adopta lo que plantea James & James (2004), citado por Moreno et al. (2022), sobre las Habilidades blandas por la importancia que tiene en el desarrollo del perfil profesional que son: liderazgo, conciliación, iniciativa, organización y trabajo en equipo

Al respecto de la dimensión liderazgo, mencionado por James & James (2004), citado por Moreno et al. (2022), según Goleman (2013) citado por Torres (2013), manifiesta que es la habilidad de persuadir a los que nos rodean, para así motivarlos

hacia una meta común cuyo requisito básico fundamental es el conocimiento pleno de uno mismo (estar consciente de sus emociones particulares, la autoconfianza que se tenga y la valoración que tiene de sí mismo). Para Pursell (2023) es la habilidad más buscada por que permite la conducción y manejo de los equipos de trabajo hacia las metas trazadas, sabe poner ideas innovadoras y motiva al resto para el provecho de sus habilidades individuales. Según Tracy (2014), el liderazgo es la capacidad de obtener un desempeño extraordinario de la gente a su cargo, hace que las cosas sucedan y menciona dos tipos de líder; el transaccional (hace las cosas con o a través de otros) y el líder transformacional (el que marca el camino, es el visionario, motiva, eleva, inspira y empodera a las personas para su desempeño más alto que cualquier cosa hayan logrado), es capaz de conseguir seguidores.

Al respecto de la dimensión conciliación, mencionado por James & James (2004), citado por Moreno et al. (2022), Según Scott & Scott (2015) consiste en analizar las causas de los conflictos en el lugar de trabajo, utilizar un proceso de mediación ya que este se refleja fuera de él, (como es la comunicación, actitudes, honestidad, insubordinación, trato a los demás, hábitos de trabajos), además es reconocer los valores como: seguridad, respeto, autonomía y reconocimiento. Según Pursell (2023) es la habilidad de negociar y fomentar la armonía por ello es esencial en el plano productivo y es posible con una buena capacidad reactiva.

La dimensión iniciativa, planteado James & James (2004), citado por Moreno et al. (2022), Poláková et al. (2023) la define como la capacidad de conectarse y comprometerse con la organización, la actitud y el acto de adelantarse a los acontecimientos, tomar medidas sin recibir órdenes de otra persona. Para Zun et al. (2024), la iniciativa es la piedra angular para el crecimiento personal por que permite seguir en la evolución del conocimiento, empodera los caminos con determinación y confianza y va más allá de las aulas académicas para abarcar el desarrollo social y profesional.

La dimensión organización, planteado James & James (2004), citado por Moreno et al. (2022), según Poláková (2023), es la capacidad de gestionar el tiempo y la planificación con los demás, motivándolos, desarrollando y dirigiendo a las personas de su equipo de trabajo. Para Pursell (2023) estas habilidades lo poseen los jefes de un grupo de trabajo, permiten la buena ejecución de las tareas colectivas.

Al respecto de la dimensión trabajo en equipo, planteado James & James (2004), citado por Moreno et al. (2022), Ramos (2014), manifiesta que se destaca la

importancia de compartir objetivos, metas comunes y muy bien definidas siendo su característica la interdependencia, identidad, y la interacción. Para Pursell (2023) es fundamental la colaboración y ser capaz de transmitir la fortaleza e ideas a los miembros del equipo. Otra definición, según Poláková et al. (2023), capacidad de trabajar colaborativamente en forma eficaz en pequeños grupos con un objetivo común.

Con respecto a las bases teóricas de la segunda variable se tomó como base a la teoría general planteada por Rogers (1961) citado por Casanova (1989), con su enfoque humanista en la educación. Sesento (2021), manifiesta que el enfoque humanista se centra en proponer una educación integral para alcanzar el desarrollo pleno del estudiante, alcanzar la autorrealización, ya que es un ser único, con necesidad de autodesarrollo.

La variable Control Prenatal, para la OMS según Méndez (2021), es la atención que se brinda por profesionales de la salud a las gestantes con el objetivo de garantizar las mejores condiciones de salud para el binomio madre - niño, conseguir disminuir la morbilidad y mortalidad materno perinatal, y el número de CPN puede variar por país, en el Perú se considera mínimo de 6, con esquema básico, planteado por el Minsa, para un buen CPN.

Para Palacios et al. (2024), son una serie de vigilancias que se hacen de manera oportuna para la detección y así prevenir las futuras complicaciones que puedan derivar en la muerte materno – perinatal.

Según Williams (2006) y Minsa (2024), consiste en acciones y actividades integrales de la gestante y el feto desde su inicio a través de un paquete básico de atenciones que permita el cuidado y detección oportuna de los factores de riesgos, con el único objetivo de identificar y manejar dichos riesgos obstétricos capaces de provocar alterar tanto en la madre como en el producto.

Se tiene como dimensión a las acciones del CPN según Minsa (2024) que debe de iniciarse desde el primer trimestre, apenas se diagnostique el embarazo, orientación y consejería en signos de alarma, en ITS/VIH- SIDA, en alimentación y nutrición, en lactancia materna, planificación familiar, visitas domiciliarias, plan de parto, psicoprofilaxis, estimulación prenatal.

Respecto a la dimensión actividades del CPN según Minsa (2024) el paquete básico son las siguientes actividades: Triage, identificación de factores de riesgos (gestión de riesgos y signos de alarma), examen clínico (incluye examen obstétrico),

examen de apoyo al diagnóstico, suplemento nutricional, examen odontológico, tamizaje para la detección de violencia, e inmunizaciones. Jimeno – Orozco (2022) la calidad se ve reflejada en la satisfacción de la gestante con la humanización de la atención ofrecida.

Entonces, se plantea la siguiente hipótesis general: Las habilidades blandas se relacionan significativamente con el control prenatal de los internos de obstetricia de una universidad privada de Lima, 2024. Con las siguientes hipótesis específicas respectivas: Existe relación significativa entre el liderazgo, conciliación, iniciativa, organización, trabajo en equipo y el control prenatal de los internos de obstetricia de una universidad privada de Lima, 2024.

II. METODOLOGÍA

Tipo, enfoque y diseño de investigación: el tipo de investigación es básica de enfoque cuantitativa, porque se utilizará encuestas, como técnica de investigación (Niño. (2019)), a los internos de obstetricia cuantificarlos para mayor comprensión, de diseño no experimental (no se controlará ni se manipulará a la muestra), de nivel de estudio es correlaciona no experimental, porque se medirá las dos variables evaluando su relación estadística, de corte transversal dado que su recolección es en un determinado momento.

Variables: las consideradas en este presente estudio son las habilidades blandas (HB) variable 1 (V1) y control prenatal (CPN) variable 2 (V2).

Habilidades blandas. Definición conceptual: el conjunto de habilidades individuales que permiten sobresalir en el mundo competitivo laboral y promueve su carrera profesional (James & James, (2004), citado por Moreno et al. (2022)). Definición operacional: en esta investigación se definió las habilidades blandas compuestas por las siguientes dimensiones. *Liderazgo*: habilidad de persuadir, motivar hacia el logro de metas. *Conciliación*: habilidad de negociar y fomentar la armonía. *Iniciativa*: adelantarse a los acontecimientos tomando medidas sin recibir órdenes. *Organización*: capacidad de gestionar tiempo y tareas con los demás. *Trabajo en equipo*. Capacidad de trabajar colaborativamente en grupo con un objetivo común con interdependencia, identidad y respeto.

Los indicadores son: liderazgo (actividad y efectividad, Confianza y estilos de comunicación, Ambiente positivo, orientado al logro de metas, toma de decisiones). Conciliación (comunicación de inquietudes y opiniones, dirección y coordinación, resolución de conflictos, reconocimiento, motivación a aportes). Iniciativa (buena impresión, proyección al futuro, proponen ideas, voluntarios, logro de objetivos). Organización (manejo de tiempo, manejo del tiempo del equipo de trabajo, establece metas, concientización, resolución de problemas). Trabajo en equipo (interdependencia, tolerancia, interacción, identidad, tareas precisas). Escala de medición: se trabajó en una escala ordinal, politómica, se midió con un cuestionario adaptado del trabajo de investigación de Fuentes, et al. (2021) que constó de 25 ítems para medir las siguientes dimensiones: liderazgo, conciliación, iniciativa, organización y trabajo en equipo, cada dimensión con 5 ítems. Se uso la escala Likert con sus cinco

niveles de respuesta, para su valoración y fueron: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre.

Control prenatal. Definición conceptual: son el conjunto de acciones y actividades integrales de la gestante y el feto desde su inicio llamado paquete básico de atenciones que permiten el cuidado y detección oportuna de los factores de riesgos, con el único objetivo de identificar y manejar dichos riesgos obstétricos capaces de provocar el curso de una maternidad saludable (Minsa, 2024). Definición operacional: es la suma de acciones y actividades integrales que forma parte de la atención de la gestante y el feto, que permite el cuidado y prevención de complicaciones.

Los indicadores son: acciones (diagnóstico de embarazo precoz, signos de alarma, consejería en ITS/VIH- SIDA, alimentación en la gestante, alimentación familiar, orientación y consejería en lactancia materna, consejería en planificación familiar, visita domiciliaria, plan de parto, clases psicoprofilaxis, estimulación prenatal). Actividades (triaje, factores de riesgos, interconsultas, examen clínico físico, examen de apoyo diagnóstico, suplemento nutricional, examen odontológico, detección de violencia, inmunizaciones en gestante). Escala de medición: se usó un cuestionario adaptado del Minsa (2024) consta de 20 ítems. Esta también fue valorada por medio de la escala de Likert con sus cinco niveles de respuesta, y fueron: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre.

Población y muestra: según Condori (2020) se entiende como el estudio como el conjunto definido, de casos, con límite y accesible, de tal forma que es el universo para la selección de la muestra, y que debe cumplir con ciertos criterios ya preestablecidos. Incluso, aclara que no solo son individuos sino también pueden corresponder a otros elementos, por eso se habla incluso de universo de estudio.

La población fue de 65 estudiantes repartidos en diferentes campos de la especialidad, que cursan el internado en un hospital nacional de Lima, 2024.

Los criterios de inclusión para este presente trabajo son todos los internos de obstetricia que estén cursando su último año de la carrera en un Hospital público en el presente año 2024, provenientes de una universidad privada de Lima. De exclusión para esta investigación, se considerarán a aquellos estudiantes que no procedan de una universidad privada de Lima y no estén cursando el último año de la carrera (externos) durante este año.

La muestra: según López (2004) y Hernández (2021), la definen como el proceso donde se hace la selección de una parte de la población sujeta a investigación y que sea representativa. También Condori (2020), menciona que la muestra, es la muestra representativa de un todo, con la selección de la unidad de estudio, entre esa población definida, por el investigador. La muestra fue de tipo no probabilístico por conveniencia e intencional, casos disponibles a los cuales se tiene acceso, y con criterios a seguir, Hernández et al. (2014) y Hernández (2021), porque el estudio consideró a los que pasaron, en un momento dado, por el área de control prenatal, y estos fueron en total 34 internos de obstetricia.

Técnica e instrumento de recolección de datos: La técnica utilizada fue la encuesta, usada en el campo de la Sociología que ha trascendido a la investigación científica, para la obtención de datos de forma coordinada de un grupo de personas, cuyas opiniones impersonales son la materia de estudio y es acorde al tipo de investigación del presente estudio, López y Fachelli (2021). El instrumento fue el cuestionario, el cual contuvo los ítems previamente validados por juicio de expertos, cada dimensión incluyó 5 ítems con respuestas de acuerdo con la escala de Likert, que a decir de Canto de Gante et al. (2020), las escalas de valor y de estimación tipo Likert es para determinar la percepción de la variable y han sido usadas en estudios sociales.

Método de análisis de datos: se usó una base de datos en hoja de cálculo Excel para ambas variables, luego se utilizó el Software estadístico SPSS versión 27 para términos de Validez y la confiabilidad, conceptos complementarios para la gestión de la calidad de esta investigación y en este enfoque cuantitativo respondió al aseguramiento de precisión y generalización de lo hallado, así también como la posibilidad de que se presenta una posterior réplica, tanto externa como interna, Mata (2020). La confiabilidad según Nina- Cuchillo (2021), se midió usando SPSS para la medición del alfa de Cronbach.

La validez fue el valor de lo hallado en el estudio, de las conclusiones, abarcando el control interno, sobre la aplicación de instrumentos, y a la recolección de datos, Mata (2020). Los instrumentos de la presente investigación fueron revisados por juicio de tres expertos para garantía, suficiencia, claridad, coherencia, y relevancia.

La confiabilidad se entiende como el grado de sofisticación y complejidad, ya sea electrónicos como mecánicos, cuya característica garantizó la rigurosidad de los niveles de precisión en las medicaciones, Mata (2020).

Para la obtención de esta confiabilidad se procedió a realizar un estudio piloto a 11 internos de obstetricia que no pertenecían a la muestra de dos universidades privadas. Se procedió al cálculo del coeficiente α de Cronbach con los resultados, obteniéndose los resultados: 0.901 en la variable HB y 0.952 en la variable CPN

Dentro de los procedimientos cabe decir que se procedió con las gestiones que corresponde en un hospital, con sus normas vigentes, sin embargo las condiciones sociales e históricas del proceso de investigación impidió el permiso por el hospital y tiene baja cantidad de internos, para la aplicación de los dos instrumentos, y en vista del obstáculo presentado, se tuvo que proceder al uso de datos públicos, el llenado de estos respectivos cuestionarios fue en el mismo lugar de trabajo de las internas de obstetricia, la encuesta fue anónima e impersonal y voluntaria, se registró las respuestas obtenidas y con estos datos se hizo el registró en una hoja de cálculo Excel y SPSS 27 para su procesamiento.

Para el análisis de los datos obtenidos, se realizó una data en el programa SPSS, en el cual se procesó la información utilizando una estadística de tipo descriptiva en el cual se presentaron los resultados, para su mayor comprensión, en tablas de frecuencia tanto relativas como absolutas, para las dos variables, así como para cada una de sus dimensiones respectivas de cada variable.

Aspectos éticos: En la presente investigación se consideró los lineamientos del código de ética como la originalidad, anonimato en las encuestas, guardando la confidencialidad en los internos de obstetricia que conforma la muestra, veracidad, referenciación, respetando la autoría esta investigación se ha tomado en cuenta la resolución RVI N° 081- 2024-VI-UCV de la Universidad Cesar Vallejo. Esta investigación fue alineada a la declaración en Singapur y la declaración de Helsinki con los principios de integridad científica, procedimiento de consentimiento informado, la beneficencia, y se promulgará esta información acerca de las HB y como estas se relacionan con el control prenatal, de los internos de obstetricia.

También, se empleó la correcta citación y referencias teniendo como base las normas APA (7ma edición), con el fin de respetar las autorías y sus derechos que fueron contribuyentes a la presente investigación.

III. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Tabla 1

Niveles de Habilidades Blandas y Control Prenatal

Tabla cruzada Habilidades Blandas*Control Prenatal

		Control Prenatal				
			deficiente	regular	adecuado	Total
Habilidades Blandas	bajo	Recuento	6	0	0	6
		% del total	17,6%	0,0%	0,0%	17,6%
	intermedio	Recuento	2	11	1	14
		% del total	5,9%	32,4%	2,9%	41,2%
	bueno	Recuento	0	4	10	14
		% del total	0,0%	11,8%	29,4%	41,2%
Total		Recuento	8	15	11	34
		% del total	23,5%	44,1%	32,4%	100,0%

Se observa en la tabla 1, en lo que respecta a los niveles de Habilidades blandas (HB) que se dividió en 3; bajo, intermedio y bueno, siendo el de mayor porcentaje los niveles “intermedio” y “bueno” con 41.2% y un el nivel “bajo” de 17.6%. En lo que respecta a los niveles de control prenatal (CPN) se dividió en 3; deficiente, regular, y adecuado, siendo el mayor porcentaje 44.1% en el nivel “regular” y el de menor porcentaje el nivel “deficiente” con 23.5%.

A pesar de que el nivel de HB de las internas de obstetricia esta entre los niveles intermedio y bueno, no es suficiente, esto se debe que se presentan ciertas limitaciones en el desempeño de sus acciones y actividades del CPN que no permite desarrollar adecuadamente estas HB.

Tabla 2*Nivel de la dimensión Liderazgo y Control Prenatal*

		Tabla cruzada Liderazgo*Control Prenatal				
		Control Prenatal				
			deficiente	regular	adecuado	Total
Liderazgo	bajo	Recuento	3	0	0	3
		% del total	8,8%	0,0%	0,0%	8,8%
	intermedio	Recuento	5	7	0	12
		% del total	14,7%	20,6%	0,0%	35,3%
	bueno	Recuento	0	8	11	19
		% del total	0,0%	23,5%	32,4%	55,9%
Total		Recuento	8	15	11	34
		% del total	23,5%	44,1%	32,4%	100,0%

Se apreció en la tabla 2, en lo que respecta al nivel de la dimensión Liderazgo de las HB y control prenatal, que el mayor porcentaje es el nivel “bueno” con 55.9% y un el nivel “bajo” de 8.8%.

En el ámbito de esta dimensión Liderazgo de las HB de las internas de obstetricia es “bueno”, lo que permite ver que hay todavía ciertos temas a mejorar como son; favorecer la comunicación fluida de la interna con la gestante que generalmente lo hace el personal de salud a cargo considerándola como una apoyo mas no como alguien que debe de ser entrenado con su supervisión o bajo su observación, también que sepan cuales son las metas con respecto al CPN normado por el Ministerio de Salud actualizado, y sobre todo permitir la experiencia de tomar decisiones con las consecuencias de ello con la autorización y supervisión de sus tutoras o la obstetra a cargo mas no sin supervisión.

Tabla 3*Nivel de la dimensión Conciliación y Control Prenatal*

		Tabla cruzada Conciliación*Control Prenatal				
		Control Prenatal				
			deficiente	regular	adecuado	Total
Conciliación	bajo	Recuento	5	0	0	5
		% del total	14,7%	0,0%	0,0%	14,7%
	intermedio	Recuento	3	8	1	12
		% del total	8,8%	23,5%	2,9%	35,3%
	bueno	Recuento	0	7	10	17
		% del total	0,0%	20,6%	29,4%	50,0%
Total		Recuento	8	15	11	34
		% del total	23,5%	44,1%	32,4%	100,0%

En la tabla 3, en lo que respecta al nivel de la dimensión conciliación y control prenatal, se observó, que el mayor porcentaje 50.0% se encuentra en un nivel “bueno” y que el menor porcentaje está en 14.7% en un nivel “bajo”.

En esta dimensión Conciliación de las HB de las internas de obstetricia está en un nivel “bueno”, esto permite ver que a pesar de obtenerse casi un poco más de la mitad, aún falta más preparación y es importante mejorar, como son; favorecer la comunicación fluida de manera asertiva y saber entrevistar a la gestante con sus características tanto psicológicas como biológicas, para saber sus inquietudes, opiniones y así mejorar la atención, también aprender a manejar conflictos, por eso se le debe permitir ser partícipe de los conflictos que se susciten durante el despliegue de las actividades con las consecuentes resolución de conflictos, ya que esto será su realidad cuando ejerza sus labores profesionales.

Tabla 4*Nivel de la dimensión Iniciativa y Control Prenatal*

Tabla cruzada Iniciativa*Control Prenatal

		Control Prenatal				
			deficiente	regular	adecuado	Total
Iniciativa	bajo	Recuento	5	0	0	5
		% del total	14,7%	0,0%	0,0%	14,7%
	intermedio	Recuento	3	11	4	18
		% del total	8,8%	32,4%	11,8%	52,9%
	bueno	Recuento	0	4	7	11
		% del total	0,0%	11,8%	20,6%	32,4%
Total	Recuento	8	15	11	34	
	% del total	23,5%	44,1%	32,4%	100,0%	

En esta tabla 4 se pudo apreciar los niveles de la dimensión iniciativa y el control prenatal, en donde se presentó el mayor porcentaje 52.9% en un nivel “intermedio”, y el 14.7% en un nivel “bajo” de Iniciativa.

Esto revela que la dimensión iniciativa necesita urgente un reforzamiento, pues es la base de la salud pública. Se refiere al hecho de adelantarse a los sucesos, a los acontecimientos, tener iniciativa sin necesidad de órdenes superiores. Capacidad de comprometerse con determinación con las actividades y acciones del CPN, proponer ideas, ser voluntarioso.

Tabla 5*Nivel de la dimensión Organización y Control Prenatal*

Tabla cruzada Organización*Control Prenatal

		Control Prenatal				
			deficiente	regular	adecuado	Total
Organización	bajo	Recuento	5	0	0	5
		% del total	14,7%	0,0%	0,0%	14,7%
	intermedio	Recuento	3	11	2	16
		% del total	8,8%	32,4%	5,9%	47,1%
	bueno	Recuento	0	4	9	13
		% del total	0,0%	11,8%	26,5%	38,2%
Total	Recuento	8	15	11	34	
	% del total	23,5%	44,1%	32,4%	100,0%	

En la tabla 5, se pudo apreciar los niveles de la dimensión Organización y control prenatal, siendo el mayor porcentaje 47.1% que se ubica en “intermedio”, y el 14.7% en “bajo” de Organización.

Esto da a entender que la dimensión Organización, necesita urgente una mayor atención, pues las obstetras dirigen y a veces comanda un equipo de trabajo, como sucede en las zonas rurales, durante la encuesta manifestaron que falta conocer los tiempos de atención, el cronograma de atenciones.

Tabla 6

Nivel de la dimensión trabajo en equipo y Control Prenatal

		Tabla cruzada Trabajo en equipo*Control Prenatal				
		Control Prenatal			Total	
		deficiente	regular	adecuado		
Trabajo en equipo	bajo	Recuento	2	0	0	2
		% del total	5,9%	0,0%	0,0%	5,9%
	intermedio	Recuento	6	8	0	14
		% del total	17,6%	23,5%	0,0%	41,2%
	bueno	Recuento	0	7	11	18
		% del total	0,0%	20,6%	32,4%	52,9%
Total	Recuento	8	15	11	34	
	% del total	23,5%	44,1%	32,4%	100,0%	

La tabla 6, hace referencia a la dimensión Trabajo en equipo de las HB, con el mayor porcentaje 52.9% que se encuentra en un nivel “bueno”, y el 5.9% en un nivel “bajo”.

Esta dimensión presenta cierto reforzamiento desde las aulas universitarias, quizás gracias a los trabajos grupales que se realizan, pero aún falta el reforzamiento de este punto, pues las acciones y actividades del CPN necesitan un trabajo multidisciplinario, saber trabajar con respeto y coordinación permanente, tanto dentro y fuera de las actividades y acciones del CPN, mejorando en los puntos de aprender ser tolerante con los miembros del equipo de trabajo y saber comunicarse con otros miembros del equipo.

Análisis inferencial

Hipótesis general

H₀= La relación entre habilidades blandas y control prenatal no existe

H₁ = Se determina una relación entre habilidades blandas y control prenatal

Tabla 7

Relación de las variables de estudio habilidades blandas y control prenatal

Correlaciones				
			Habilidades Blandas	Control Prenatal
Tau_b de Kendall	Habilidades Blandas	Coeficiente de correlación	1,000	,787**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	34	34
	Control Prenatal	Coeficiente de correlación	,787**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	34	34

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

En esta tabla 7, se visualiza que hay una correlación estadística y significativa entre las variables Habilidades Blandas (HB) y Control Prenatal (CPN), habiéndose obtenido un coeficiente de Tau_b Kendall de 0.787** y un valor $p=0.000$ (<0.05), al mismo tiempo se observa que es positiva en grado alto con los resultados obtenidos, que admite a la hipótesis alterna y rechaza a la hipótesis nula. Esto demuestra que las HB guardan una correlación alta y significativa con CPN, entonces si se mejora las HB, las acciones y actividades de CPN que desarrollan los internos de obstetricia, mejoraran.

Hipótesis específica 1:

H₀= La relación entre liderazgo y CPN no existe

H₁ = Se determina una relación entre liderazgo y CPN

Tabla 8*Relación de las variables de estudio Liderazgo y CPN*

Correlaciones				
		Liderazgo		Control Prenatal
Tau_b de Kendall	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	,722**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	34	34
	Control Prenatal	Coeficiente de correlación	,722**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	34	34

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

En relación a la tabla 8, que permite apreciar la correlación alta y significativa entre las variables Liderazgo y CPN, habiéndose obtenido un coeficiente de Tau_b Kendall de 0.722** y un $p=0.000$ (0.05), que admite el aceptar la hipótesis alterna y descartar la hipótesis nula. Esto indica, entonces que, si se mejora la dimensión de liderazgo de las HB, se verá reflejado en las acciones y actividades del CPN, ya que se llevan programas, se dirige al personal técnico, hacerse respetar sin humillar ni ofender.

Hipótesis específica 2

H_0 = La relación entre conciliación y CPN no existe

H_1 = Se determina una relación entre conciliación y CPN

Tabla 9*Relación de las variables de estudio conciliación y CPN*

Correlaciones				
		Conciliación		Control Prenatal
Tau_b de Kendall	Conciliación	Coeficiente de correlación	1,000	,704**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	34	34
	Control Prenatal	Coeficiente de correlación	,704**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	34	34

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

La tabla 9, permitió visualizar la existencia de una correlación alta y significativa entre Conciliación y CPN, habiéndose obtenido un coeficiente de Tau_b Kendall de 0.704** y un $p= 0.000$ (0.05), lo cual admite a la hipótesis alterna y rechaza la hipótesis nula. Se desprende entonces que la conciliación tiene alto grado de relación y es significativo en la tarea de las actividades y acciones del CPN, esto es evidente, por ser parte de un equipo de salud con las características peculiares que traen cada uno de ellos, como también pasa con las gestantes a las que se atiende y sus características (social, grado de instrucción, cultura, etc.) que entran en conflictos, a veces de trascendencia judicial.

Hipótesis específica 3

H_0 = No hay relación entre iniciativa y CPN

H_1 = Se determina una relación entre iniciativa y CPN

Tabla 10
Relación de las variables de estudio Iniciativa y CPN

Correlaciones				
			Iniciativa	Control Prenatal
Tau_b de Kendall	Iniciativa	Coeficiente de correlación	1,000	,626**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	34	34
	Control Prenatal	Coeficiente de correlación	,626**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	34	34

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

Tabla 10, muestra la existencia de una correlación alta y significativa entre las variables Iniciativa y Control Prenatal, habiéndose obtenido un coeficiente de Tau_b Kendall de 0.626** y un $p= 0.000$ (0.05), que permite aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula. Esto demuestra que la iniciativa tiene un grado moderado en relación con las actividades y acciones del CPN, lo cual se pone a hora de presentarse nuevos retos en el sector salud, como fue el caso de la pandemia Covid-

2019, que puso en reto a todo el equipo de salud, para afrontarlo, ya que no se puede evadir dicha responsabilidad ajustándose lo que se tiene que lograr y el ámbito en que se vivía, muchos perdieron la vida, pero gracias a la iniciativa cada personal de salud puso su grado de avance y adaptación a la nueva situación, esto se vio siempre, como característica principal en todo el personal, cuando se afrontó el colera, el SIDA en su momento, y así debe seguir.

Hipótesis específica 4

H_0 = No existe relación entre organización y control prenatal

H_1 = Existe vínculo entre organización y control prenatal

Tabla 11

Relación de las variables de estudio organización y CPN

Correlaciones				
			Organización	Control Prenatal
Tau_b de Kendall	Organización	Coeficiente de correlación	1,000	,717**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	34	34
	Control Prenatal	Coeficiente de correlación	,717**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	34	34

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

Se puede apreciar la correlación alta y significativa de Organización y CPN, en la tabla 11, habiéndose obtenido un coeficiente de Tau_b Kendall de .717** y un $p=0.000$ (0.05), esto admite la hipótesis alterna y rechaza la hipótesis nula. De esta manera se corrobora la relación moderada de la organización y las actividades y acciones del CPN, ya que es sabido que todo el sector salud, tiene una organización ya estructurada y jerarquías, pero esta HB se refiere a la capacidad para organizarse en lo que tiene que hacer en ese momento, los materiales e insumos que se dispone, el personal a su cargo, las interconsultas a realizarse, los análisis por hacer, registros

y el tiempo que se dispone para lograr la meta, concientizar y dar un servicio de salud de calidad.

Hipótesis específica 5

H₀= No existe relación alguna entre trabajo en equipo y CPN

H₁ = Existe una vinculación entre trabajo en equipo y CPN

Tabla 12

Relación de las variables de estudio trabajo en equipo y CPN

Correlaciones				
			Trabajo en equipo	Control Prenatal
Tau_b de Kendall	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	1,000	,722**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	34	34
	Control Prenatal	Coeficiente de correlación	,722**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	34	34

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

Esta tabla 12, permite apreciar la correlación alta y significativa entre las variables trabajo en equipo y CPN, habiéndose obtenido un coeficiente de Tau_b Kendall de 0.722** y un p= 0.000 (0.05), lo cual acepta la hipótesis alterna y elimina la hipótesis nula. De este modo se desprende entonces, que el trabajo en equipo tiene una relación moderada con el desarrollo de las actividades y acciones del CPN, implica la participación de todos, apuntando hacia un mismo objetivo, siendo la capacidad para participar en forma conjunta, para una meta común en post de los intereses del grupo de trabajo.

IV.- DISCUSIÓN

La labor de los obstetras es lograr una atención humanizada hacia el binomio madre – niño, siendo parte de un equipo de salud, cuya meta es el lograr la disminución de la morbi-mortalidad materna perinatal, por lo cual están comprometidos a desarrollar todos sus despliegues de las habilidades blandas tanto personales como las aprendidas en la escuela. Por esta razón, este trabajo se enfoca en la relación que guardan las habilidades blandas y el control prenatal en el preámbulo de la carrera profesional de Obstetricia, como son los internos de esta carrera, que están a un paso de salir de las aulas universitarias y enfrentarse a la realidad de salud con todas sus variantes, concordando con lo manifestado por Fuentes et al. (2021) y con un enfoque humanista planteado por Sesento (2021) en donde la educación debe ser integral con base a la teoría planteada por Rogers (1961) citado por casanova (1989). Es por eso por lo que este trabajo dimensionó las habilidades blandas que más guardan relación con este campo laborar, según James & James (2004), citado por Moreno et al. (2022) que son: liderazgo, conciliación, iniciativa, organización, y trabajo en equipo.

El objetivo principal que persiguió este trabajo fue la determinación de una relación existente entre estas dos variables a través del estudio estadístico de Tau_b Kendall obteniendo un coeficiente de 0.787** y una significancia de 0.01 (<0.05) lo cual establece una relación alta y significativa, lo cual acepta que hay una relación directa y positiva entre las HB y CPN en los internos de obstetricia de una universidad privada. Este resultado tiene relación con los trabajos de Caeiro et al (2021), que halló que los estudiantes en la actualidad deben desarrollar las habilidades blandas para ser competentes, lo cual este estudio demuestra que efectivamente se necesita estas habilidades blandas para el mejor desempeño profesional, no solo en la salud, como lo demuestra los trabajos de Sorokopud et al. (2021), que abordó este problema en el campo social y lo llamo “estrategias del siglo XXI” para los diferentes campos laborales, en el desarrollo de las encuestas de los internos de obstetricia se pudo apreciar que estas habilidades que se debieron formar incluso desde antes de la universidad, mostrando ciertas dificultades en algunas de ellas como es la iniciativa y la organización, básico para el despliegue de sus actividades, concordando con lo que sugiere Sorokopud et al. (2021) y en lo referente a control prenatal los trabajos de Jimeno (2022), demuestra la importancia de una atención más humanizada en el control prenatal, el cual coincidió con lo hallado en este estudio, dado que con el

reforzamiento de las habilidades blandas de los estudiantes de obstetricia, se logra una atención más humanizada sin perder la importancia de las habilidades duras.

Otros investigaciones se alinean a este trabajo como los de Vásquez et al (2021) y Kusni (2023), que encontraron las habilidades blandas (HB) guardan una relación importante en la preparación para el desempeño laboral, efectivamente, en este trabajo se halló como las HB de los internos de obstetricia, guardan una fuerte relación a la hora de ejercer sus acciones y actividades en el trabajo, y las dificultades que presentaron, pero que a diferencia de Kusni (2023) que consideró la resolución de problemas, habilidades de aprendizaje, creatividad, comunicación, ética, trabajo en equipo y liderazgo, aquí se considera las dimensiones, conciliación, iniciativa, organización, liderazgo y trabajo en equipo, solo estos dos últimos se coincide con dicho trabajo, lo cual se ve reflejado en la preparación de las internas de obstetricia en estos puntos, aunque resolución de problemas, puede considerarse dentro de conciliación.

En relación con el CPN, Jimeno (2022) y el de Vargas y Zaldivar (2023), sobre CPN, vieron la importancia de las HB como característica que debería tomarse en cuenta en la formación del profesional y que solo se dan por la experiencia. Por eso, en el presente estudio se encontró que las internas de obstetricia carecen de experiencias previas al internado lo cual recién se inicia en este periodo, creando una desventaja cuando debería ser de perfeccionamiento. Zapata (2023), que habla de la calidad, de factores relacionados al profesional de la salud y el CPN, indicando que existe mucha deficiencia en el trato, paciencia, del personal de salud. Los resultados, evidencia que, si se relaciona con las HB el CPN manifestándose en el trato que se da a la gestante, ya que en esta etapa la mujer es más sensible a los tratos que se le dé, así se puede ver en las actividades y acciones del CPN.

En lo referente al primer objetivo específico que fue la determinación de la relación existente entre liderazgo y control prenatal de los internos de obstetricia de una universidad privada de Lima, 2024, se encontró que había una correlación alta (coeficiente de Tau_b de kendall de 0.722**) y una significancia en el nivel 0.01 (<0.05) entre las variables estudiadas, por lo que el liderazgo guarda relación fuerte y significativa con el desarrollo de las actividades y acciones del control prenatal. Estos resultados concuerdan con la apreciación de Maas (2022), donde hace una recomendación del desarrollo de esta habilidad para el trabajo, siendo la clave para

el éxito profesional, además recomienda más investigación en este campo, lo cual se relaciona con los resultados obtenidos ya que en las internas de obstetricia esta dimensión se ve opacado por la constante obliteración de los internos de medicina, que están en constante carrera en ganar pacientes no permitiendo el desarrollo de esta dimensión en la atención, ni en la toma de decisiones. Desde el punto de vista teórico, Goleman (2013) y Tracy (2014), manifestaron la importancia de esta capacidad de obtener un trabajo extraordinario de parte del personal a cargo, en los resultados hallados en se obtuvo un nivel "bueno" (55.9%) en relación al control prenatal, lo cual permite ver que es aceptable pero debe aún mejorar pues según Zapata (2023), donde menciona la calidad asistencial y el control prenatal hace hincapié de que existe deficiencia en cuanto al trato, haciendo deficiente la atención, en este trabajo de halló que si no existe un buen liderazgo, hay un caos en la atención, generando un mal trato y la futura ausencia de las gestantes a consultorio, esto se alinea a los trabajos de Pincay (2021) recomendó concientizar el apoyo emocional por parte del personal de salud, esto guarda relación con un líder de tipo transformacional, mencionado por Tracy (2014), que según los resultados hallados aún falta llegar.

En lo referente al segundo objetivo específico que fue determinar la relación que existe entre conciliación y control prenatal de los internos de obstetricia de una universidad privada de Lima, 2024, se encontró una relación alta y significativa (coeficiente de Tau_b de kendall de 0.704**) y una significancia en el nivel 0.01 (<0.05), lo que explica que la conciliación tiene relación fuerte y significativa con las actividades y el desarrollo del control prenatal, así se corroboró lo dicho por Pino (2023), donde las habilidades de comunicación son basicas para la conciliación. Con respecto a los resultados de este estudio de las internas de obstetricia, se observó que, este punto está marcado por la falta de intervención en los problemas que se originan en el desarrollo de las atenciones, obteniendo un nivel "bueno" de 50.0%, en relación al control prenatal, lo cual permite ver que lograron casi la mitad, pero se puede mejorar y se debe mejorar pues los conflictos aparecen casi frecuentemente en las actividades y acciones del control prenatal, que según Scott & Scott (2015), consiste en analizar las causas, usar el proceso de mediación, reconocimiento de valores, puntos clave para mejorar esta dimensión, porque según Pursell (2023)

fomenta la armonía y consecuentemente mejora las acciones y actividades del control prenatal.

En lo referente al tercer objetivo específico que fue determinar la existencia de la relación entre iniciativa y control prenatal de los internos de obstetricia de una universidad privada de Lima, 2024, se encontró que existe una correlación fuerte y significativa entre estas variables (coeficiente de Tau_b de kendall de 0.626**) y una significancia en el nivel 0.01 (<0.05). Se observó que concuerda con lo hallado por Poláková (2023), en la cual la define como la capacidad de compromiso con la organización, de adelantarse a los hechos. En las encuestadas se obtuvo un nivel intermedio, pero se puede mejorar con la simple presentación y saludo, lo cual no está dentro de las habilidades de este grupo de internas, siendo importante para romper el hielo entre dos personas, además de proponer ideas de mejora tanto en los ambientes como en la forma de atender, que debe ser personalizado de acuerdo con cada perfil personal de las internas de obstetricia, mejorando también su predisposición a crear ideas.

En lo referente al cuarto objetivo específico que fue determinar la relación que existe entre organización y control prenatal de los internos de obstetricia de una universidad privada de Lima, 2024. Se obtuvo una correlación alta y significativa (coeficiente de Tau_b de kendall de 0.717**) y una significancia en el nivel 0.01 (<0.05), este resultado concuerda con la teoría de Poláková (2023), donde hace referencia a la capacidad de gestión del tiempo y la planificación con los demás. En los resultados se vio que efectivamente falta aún reforzar este punto dado que se obtuvo un nivel intermedio de 47.1% en relación al control prenatal, que es crucial a la hora de ejecutar las acciones y actividades del control prenatal ya sea motivándolos, desarrollando o dirigiendo a las personas de su equipo de trabajo. A diferencia de Pursell (2023) que lo enfoca a los jefes, la realidad es diferente ya que se ve que se aplica a todo el personal, todos deben de tener esa capacidad para ejecutar sus tareas, por lo cual se discrepa en este punto.

Y finalmente, en el quinto objetivo específico que fue determinar la existencia de la relación entre trabajo en equipo y control prenatal de los internos de obstetricia de una universidad privada de Lima, 2024, se pudo demostrar que existe una relación alta y significativa entre las dos variables (coeficiente de Tau_b de Kendall de 0.722**)

y una significancia en el nivel 0.01 (<0.05). Este resultado se compara con lo hallado por Yarlim (2023), que manifestó que si las condiciones son adecuadas se refleja en sus productos, efectivamente, se pudo apreciar en este estudio, que un equipo de trabajo funcional, donde hay armonía entre sus miembros, se manifiesta en el resultado, que es una buena atención, y si el cliente- gestante se encuentra bien atendida, regresará cumpliendo la meta de tener controles prenatales adecuados (más de 6 controles, según MINSA (2024)). Con respecto al tema de la enseñanza de esta habilidad en las universidades, los trabajos de Caeiro et al. (2021), y Kusni (2023) se enfocan en la dificultad de educar esta dimensión a los estudiantes universitarios. Al respecto, la dimensión Trabajo en equipo, tiene un nivel “bueno” de 52.9% en relación con control prenatal, lo cual en los trabajos de Pino (2023), que habla sobre el control prenatal, demostró la importancia significativa de esta habilidad con los controles prenatales, y Palacios et al. (2024), habla de evitar futuras complicaciones que puedan causar la muerte perinatal, se puede deducir la importancia crucial de esta dimensión, pero aquí se aprecia que esta dimensión está reforzada desde la universidad con los trabajos de grupo, lo cual se evidencia en los resultados obtenidos. Esto guarda concordancia con la teoría de Pursell (2023) que manifiesta que es fundamental la colaboración y ser capaz de transmitir la fortaleza e ideas a los miembros del equipo, es así que se pudo apreciar que las internas de obstetricia a pesar de que se encuentran en el nivel “bueno” les falta reforzar más, están un poco por encima del promedio.

En esta investigación se llegó a determinar la relación que guarda las habilidades blandas y las acciones y actividades del control prenatal, siendo una correlación fuerte y significativa, lo que enmarca que se le debe de dar importancia necesaria en el desarrollo del nuevo perfil profesional de salud, acorde a las demandas de empleabilidad y competencias en este rubro. Esto, debido a los retos nacionales y mundiales con miras al enfrentamiento de las nuevas circunstancias en que se está viviendo y vendrán en el futuro. Este personal, siempre debe guardar dichas habilidades, tanto internas como externa, para enfrentar los retos y así lograr el impacto positivo en la salud perinatal, sabiendo que si se logra cambiar esta realidad se logrará un pequeño cambio en la salud de las personas, y como reacción en cadena tendrá un efecto multiplicador.

V.- CONCLUSIONES:

Primero, se llegó a determinar la relación existente entre las habilidades blandas y el control prenatal de los internos de obstetricia de una universidad privada de Lima, 2024, habiéndose obtenido un coeficiente de correlación de 0.787** y con una significancia $p= 0.000 (<0.05)$ con el estadístico de tau_b de Kendall, se logró la aceptación de la hipótesis alterna, cumpliéndose con los objetivos planteados.

Segunda, se cumplió con el primer objetivo específico, donde se determinó la relación de liderazgo y el control prenatal de los internos de obstetricia de una universidad privada de Lima, 2024, obteniéndose un coeficiente de Tau_b de Kendall de 0.722** y una significancia $p= 0.000 (<0.05)$ que respaldan la hipótesis alterna, rechazando la hipótesis nula.

Tercera, se determinó la relación de conciliación y el control prenatal de los internos de obstetricia de una universidad privada de Lima, 2024, en base al coeficiente de Tau_b de Kendall obtenido, que fue de 0.704** y una significancia en el nivel 0.01 que respalda a la hipótesis alterna y rechaza a la hipótesis nula.

Cuarta, se logró determinar la relación de iniciativa y el control prenatal de los internos de obstetricia de una universidad privada de Lima, 2024, en base a los resultados, con el estadístico de Tau_b de Kendall, logrando un coeficiente de 0.626** y una significancia en el nivel 0.01 que acepta la hipótesis alterna.

Quinta, en lo referente al cuarto objetivo específico se pudo determinar la relación entre organización y el control prenatal de los internos de obstetricia de una universidad privada de Lima, 2024. Se obtuvieron los resultados con un coeficiente de Tau_b de Kendall de 0.419" ($p= 0.016$) concluyendo que la dimensión organización guarda una relación positiva y significativa, aceptando la hipótesis alterna.

Sexta, se logró determinar la relación de trabajo en equipo y control prenatal de los internos de obstetricia de una universidad privada de Lima, 2024, respaldándose en el estadístico de Tau_b de Kendall, donde se obtuvo un coeficiente de 0.717** y una significancia en el nivel 0.01, que acepta la hipótesis alterna.

VI.- RECOMENDACIONES

Primero: a los directivos de las instituciones universitarias de las diferentes universidades privadas, revisar e implementar talleres en habilidades blandas, para los coordinadores de internados, y tutores de cada hospital, con la finalidad de lograr el mejor desempeño de los internos de obstetricia, esto basado en lo dicho por James & James (2004), citado por Moreno et al. (2022).

Segundo: a las coordinadores y tutores de cada hospital, la preparación, y actualización en liderazgo, elaborando un programa personalizado por parte de las tutoras para los internos de obstetricia, así habilitarlos en provecho de sus habilidades individuales y prepararlos para los retos del futuro, manifestado por Pursell (2023).

Tercero: a los directores de los hospitales, facilitar el desempeño de los internos de obstétrica en los diferentes consultorios, sin limitaciones, permitiendo desarrollar la habilidad de conciliación, generado por el mismo rose de sus labores, y así tener la experiencia en el manejo de los conflictos, como es analizar las causas, utilizar la mediación y los reconocimientos de valores. Esto amparado en la línea de Scott & Scott (2015).

Cuarta, a los tutores y estudiantes de la especialidad, propiciar ambientes de fraternidad favorables, donde puedan hacer despliegue de sus iniciativas, de conectarse, comprometerse con el desempeño de sus labores en el control prenatal, mejorando su actitud y adulándose a las circunstancias eventuales, esto en relación con lo dicho por Poláková et al. (2023).

Quinta, a las tutoras, enseñar a organizarse través de teatros, formando equipos de trabajo y a los estudiantes, buscar y capacitarse en temas de organización, planificación, manejo del personal, y del tiempo, así como la administración y distribución de trabajos, esto en relación con lo recomendado por Poláková et al. (2023).

Sexta, a las tutoras reforzar el tema de trabajo en equipo con el despliegue de sus ejemplos, desarrollar trabajos grupales, ya que el trabajo en equipo está presente, siempre y cuando sea dentro del horario universitario, pues representa un obstáculo, cuando hay justificaciones, esto en línea con lo dicho por Ramos (2014) y ratificado por Pursell (2023).

REFERENCIAS

- Caeiro, M., Manso – Vasquez, M., Mikic – Fonte, F., Llamas – Nistal, M., Fernandez – Iglesias, M., Tsalapatas, H., Heidmann, O., Vaz de Carvalho, C., Jesmin, T., Terasmaa, J., Tolstrup L. (2021). Teaching Soft Skills in Engineering Education: An European Perspective. *IEEE EDUCATION SOCIETY SECTION*. 9(1) 29222- 29242. Doi:10.1109/ACCESS.2021.3059516. y <http://hdl.handle.net/10400.22/20280>
- Casanova, E.M. (1989). *El proceso educativo según Carl Rogers: la igualdad y formación de la persona*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=117692>
- Condori, P. (2020). *Universo, población y muestra*. Acta académica. <https://www.aacademica.org/cporfirio/18.pdf>
- Canto de Gante, A.G., Sosa, W.E., Bautista, J., Escobar, J., Santillán, A. (2020). *Escala de Likert: Una alternativa para elaborar e interpretar un instrumento de percepción social*. https://www.researchgate.net/profile/Alberto-Fernandez-45/publication/361533522_Escala_de_Likert_Una_alternativa_para_elaborar_e_interpretar_un_instrumento_de_percepcion_social/links/62b736d0d49f803365b96810/Escala-de-Likert-Una-alternativa-para-elaborar-e-interpretar-un-instrumento-de-percepcion-social.pdf
- Fuentes, G.Y., Moreno, L.M., Rincón, D.C., Silva, M.B. (2021). *Evaluación de las habilidades blandas en la educación superior*. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-50062021000400049
- Goleman, D. (2010). *Inteligencia Emocional*. <https://ebookcentral.proquest.com/lib/biblioucv/reader.action?docID=678707>
- Goleman, D. (2013). *Leadership. The Power of Emotional Intelligence*. <https://www.digitaliapublishing.com/viewepub/?id=54013>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* 5(1).

<https://owncloud.ucv.edu.pe/index.php/s/MltBPxPGSeYpG4T>

Hernández, O. (2021). Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico que existen. *Revista Cubana de Medicina General Integral* 37(3).

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252021000300002

James, R. F., & James, M. L. (2004). Teaching career and technical skills in a “mini” business world. *Business Education Forum*, 59(2), 39-41.

Jimeno, J.A., Prieto S., Lafaurie, M.M. (2022). Humanized prenatal care in Latin America: a stat of the art. *Rev Fac Cien Med Univ Nac Córdoba* 79(2).

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9426328/>

Kusni, I. (2023). Improving Working Readiness through Mastering Soft Skills: Empirical Evidence from University Students in indonesia. *Revista de métodos cuantitativos para la economía y la empresa*. 35: 268-279

DOI:10.46661/revmetodoscuanteconempresa.6426

López, P.L. (2004). Población muestra y muestreo. *Punto Cero*. 9(08), 69-74.

<http://www.scielo.org.bo/pdf/rpc/v09n08/v09n08a12.pdf>

López-Roldán, P., & Fachelli, S. (2021). *La encuesta*.

<https://ddd.uab.cat/record/163567>

López, L., Lozano, C. (2021). Las habilidades blandas y su influencia en la construcción del aprendizaje significativo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar* 5(6).

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1129.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1129/1523>

López, A. M. (2023). *Habilidades blandas en el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de consulta externa en un hospital público - Lima 2023*.

[tesis de maestría] Universidad Cesar Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/130653/Lopez_RAM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Maas, M., Fessel, D., & Karantanas, A. (2022). *Soft skills in radiology: For our patients & our profession*. *European Journal of Radiology*, 155(110512). <https://www.clinicalkey.es/#!/content/journal/1-s2.0-S0720048X2200362X>
- Marqués, T., Marski, B., Souza, N., Bonelli, M., Fabbro, M., & Wernet, M. (2022). *Pregnant adolescents who experienced premature birth: perceptions about prenatal care*. *Escola Anna Nery*, 26, e20210253. Retrieved from <https://www.scielo.br/j/ean/a/SzhQRHZzVTyvzNMfZsLZLjQ/abstract/?format=html&lang=en>
- Mata, L.D. (2020). *Confiabilidad y Validez en la investigación cuantitativa*. Investigalia. <https://investigaliacr.com/>
- Méndez, A., Morales, E., Chanduví, Willer, & Arango, P. M. (2021). Asociación entre el control prenatal y las complicaciones obstétricas maternas periparto y postparto. ENDES 2017 al 2019. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(4), 758-769. <https://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i4.3924>
- Minsa, (2024). *Definiciones operacionales y criterios de programación del programa presupuestal 0002: salud materno neonatal*. Resolución Ministerial. <file:///C:/Users/denis/Downloads/5523130-resolucion-ministerial-n-299-2024-minsa.pdf>
- Morgan, K. (2022). *Qué son las "habilidades blandas" y por qué cada vez más compañías se fijan en ellas al contratar*. <https://www.bbc.com/mundo/vert-cap-62340757>
- Moreno, L., Silva, M., Hidrobo, C., Rincón, D., Fuentes, G., & Quintero, Y. (2022). *Formación en habilidades blandas en instituciones de educación superior: Reflexiones educativas, sociales y políticas*. <https://www.digitaliapublishing.com/a/131699>
https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/permalink/51UCV_INST/p5e2np/cdi_digitalia_books_DIGCUMD0157

- Nina-Cuchillo, J., Nina-Cuchillo, E.E. (2021). Análisis de confiabilidad: Cálculo del coeficiente Alfa de Cronbach usando el Software SPSS. *Academia.edu*. https://www.academia.edu/49017740/AN%C3%81LISIS_DE_CONFIABILIDAD_C%C3%81LCULO_DEL_COEFICIENTE_ALFA_DE_CRONBACH_USANDO_EL_SOFTWARE_SPSS
- Niño, V. M. (2019). *Metodología de la investigación. Diseño, ejecución e informe*.2(1) 31- 38. <https://www.ebooks7-24.com/stage.aspx?il=&pg=&ed=>
- OMS (2016). *Recomendaciones de la OMS sobre atención prenatal para una experiencia positiva del embarazo: resumen de orientación*. <https://www.who.int/es/publications/i/item/WHO-RHR-16.12>
- OMS (2016). *La OMS señala que las embarazadas deben poder tener acceso a una atención adecuada en el momento adecuado*. Comunicado de prensa. <https://www.who.int/es/news/item/07-11-2016-pregnant-women-must-be-able-to-access-the-right-care-at-the-right-time-says-who>
- OMS (2022). La OMS insta a ofrecer atención de calidad a las mujeres y los recién nacidos en las primeras semanas cruciales después del parto. *Noticias departamentales*. <https://www.who.int/es/news/item/30-03-2022-who-urges-quality-care-for-women-and-newborns-in-critical-first-weeks-after-childbirth>.
- ONU (2015). *Objetivo 3 - Los Objetivos de Desarrollo Sostenible y un 2030 más saludable*. <https://www.un.org/es/chronicle/article/objetivo-3-los-objetivos-de-desarrollo-sostenible-y-un-2030-mas-saludable#:~:text=La%20formulaci%C3%B3n%20del%20Objetivo%20de,un%20programa%20de%20esa%20amplitud>
- Palacios, D. P., Moquillaza, V. H., & Barja, J. (2024). Características de la atención prenatal y su asociación con el lugar y tipo de parto de mujeres peruanas. *Ginecología y obstetricia de México*, 92(1), 17-26. <https://doi.org/10.24245/gom.v92i1.9273>
- Picay, S. N. (2021). *Factores sociales y control prenatal en adolescentes del centro de salud Bastión Popular 1. Guayas- Ecuador, 2021*. [tesis de Maestría].

Universidad Cesar Vallejos.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78408/Pincay_HSM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pino, M. (2023). *Competencias obstétricas relacionadas a los controles de atención de gestantes adolescentes durante la consulta prenatal Lima 2023*. [Tesis de Maestría]. Universidad Cesar Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/128663/Pino_RM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Poláková, M., Suleimanová, J.H., Madzík, P., Copus, L., Molnárová, I., Polednová, J. (2023). *Soft skills and their importance in the labour market under the conditions of Industry 5.0*.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2405844023058784>

Pursell, S. (2023). *Habilidades blandas o soft skills: qué son, tipos y ejemplos*.
<https://blog.hubspot.es/marketing/que-son-habilidades-blandas>

Ramos, (2014). *Motivación para el trabajo en equipo*. ICB Editores.
<https://www.digitaliapublishing.com/a/109595>

Rogers, C.R. (1961). *On Becoming a Person*. 275- 177

Rodriguez, J. L., Rodríguez, R. E., & Fuerte Montaña, L. (2021). Habilidades blandas y el desempeño docente en el nivel superior de la educación. *Propósitos y Representaciones*, 9(1), 1–10. <https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9n1.1038>.

Salinas, M.J. (2023). *Habilidades Blandas y la Práctica Pedagógica Docente de una Institución Educativa Pública, Nuevo Chimbote, Ancash, 2022*. [tesis de maestría]. Universidad Cesar Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/108259/Salinas_GMJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Scott, V., & Scott, V. (2015). *Workplace conflict resolution essentials*.
https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/permalink/51UCV_INST/175ppoi/alma991003005544807001
<https://ebookcentral.proquest.com/lib/biblioucv/reader.action?docID=1890982>

Sensento, L. (2021). La formación humanista en educación superior. Programas de tutorías en las universidades. *Revista Innovaciones Educativas*, 23 (34), 70-80. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/rie/v23n34/2215-4132-rie-23-34-70.pdf>

Sorokopud Yu.V., Amchislavskaya E.Yu, Yaroslavtseva O.V., (2021). *SOFT SKILLS («МЯГКИЕ НАВЫКИ») И ИХ РОЛЬ В ПОДГОТОВКЕ СОВРЕМЕННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ*. ISSN 1991-5497. МИР НАУКИ, КУЛЬТУРЫ, ОБРАЗОВАНИЯ. 1 (86)378. <https://cyberleninka.ru/article/n/soft-skills-miyagkie-navyki-i-ih-rol-v-podgotovke-sovremennyh-spetsialistov>

Thorndike, E. (1920). *Intelligence Examinations for College Entrance*, *The Journal of Educational Research*, 1:5, 329-337, DOI: 10.1080/00220671.1920.10879060 https://ia800708.us.archive.org/view_archive.php?archive=/28/items/crossref-pre-1923-scholarly-works/10.1080%252F00220671.1920.10879060.zip&file=10.1080%252F00220671.1920.10879060.pdf

Tracy, B. (2014). *Leadership*. New York: American Management Association. <https://ebookcentral.proquest.com/lib/biblioucv/reader.action?docID=1390902&ppg=1>

Torres, A. (2013). Inteligencia emocional y liderazgo. *Escuela de organización Industrial*. <https://www.eoi.es/blogs/msoston/2013/06/04/inteligencia-emocional-y-liderazgo/#:~:text=Cabe%20se%20B1alar%20que%20Goleman%2C%20propone,las%20propias%20emociones%2C%20la%20autoconfianza>

UNICEF (2023). *Según organismos de Naciones Unidas, cada dos minutos muere una mujer por complicaciones relacionadas con el embarazo o el parto: Nuevos datos muestran importantes retrocesos para la salud materna en muchas partes del mundo y subrayan enormes disparidades en el acceso a la atención de salud*. <https://www.unicef.org/es/comunicados-prensa/cada-dos-minutos-muere-una-mujer-por-complicaciones-embarazo-parto#:~:text=El%20cociente%20de%20mortalidad%20materna,y%20las%20339%20de%202000>.

UNFPA (2023). *Cada dos minutos muere una mujer por problemas en el embarazo o el parto día mundial de la salud 2024: Nuevos datos muestran importantes retrocesos para la salud materna en muchas partes del mundo y subrayan enormes disparidades en el acceso a la atención de salud.* <https://peru.unfpa.org/es/news/cada-dos-minutos-muere-una-mujer-por-problemas-en-el-embarazo-o-el-parto#:~:text=Natalia%20Kanem.,la%20atenci%C3%B3n%20vital%20que%20necesitan.>

Vásquez, S., Vásquez, C.A., Castillo, H.J., Vásquez, S.A., Vásquez, L., Gómez, J. M. (2021). Habilidades blandas: su importancia para el desempeño docente. Soft skills: their importance for teaching performance Habilidades básicas: sua importância para o desempenho docente. *PAIDAGOGO. Revista de investigación en ciencias de la educación.* 3(2), 4- 16. <https://educas.com.pe/index.php/paidagogo/article/view/63/271>

Vargas, R., & Zaldívar, M. (2023). Habilidades Blandas una respuesta para la mejora de la atención de profesionales de la salud. *Revista Española de Educación Médica*, 4(3), 121 – 128. <https://doi.org/10.6018/edumed.576321>

Vidal, J.V. (2023). Desarrollo de Habilidades Blandas. *Ministerio Público Fiscalía de la Nación*. Perú. https://www.mpf.n.gob.pe/escuela/contenido/actividades/docs/6373_desarrollo_de_habilidades_blandas.pdf

Williams, (2006). *Control prenatal.* <https://www.studocu.com/es-mx/document/universidad-quetzalcoatl/ginecologia-y-obstetricia/control-prenatal-williams/67418120>

Yarlim, L.Y. (2023). *Gestión de las habilidades blandas y desempeño laboral percibido en trabajadores de un Hospital, Ucayali 2022.* [Tesis de Maestría]. Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/121707/Lima_YI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Zapata, B.G. (2023). *Calidad asistencial y su relación con el control prenatal de gestantes en un hospital de Babahoyo Ecuador 2022*. [Tesis de Maestría]. Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/109395/Zapata_FBG-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Zun J., You C., Chunwei L. (2024). *Factors correlated with personal growth initiative among college students: A meta-analysis*. *Heliyon* 10(7). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e28518>.
(<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2405844024045493>)

ANEXOS

ANEXOS

- Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
HABILIDADES BLANDAS	James & James (2004), se refiere al conjunto de cualidades individuales como: liderazgo, conciliación, iniciativa, organización y trabajo en equipo, las cuales permiten tener éxito en el mercado laboral y promueve su carrera profesional.	Las habilidades blandas compuesta por una escala ordinal, politómica, se medirán con un cuestionario que consta de 25 ítems: Liderazgo (5 ítems). Conciliación (5 ítems). Iniciativa (5 ítems). Organización (5 ítems). Trabajo en equipo (5 ítems)	Liderazgo	Actividad y efectividad	Escala de Likert: (1) Nunca, nunca (2) Casi siempre (3) A veces, (4) Casi siempre (5) Siempre.
				Confianza y estilos de comunicación	
				Ambiente positivo	
				Orientado al logro de metas	
				toma de decisiones	
			Conciliación	Comunicación de inquietudes y opiniones	
				Dirección y coordinación	
				Resolución de conflictos	
				Reconocimiento	
				Motivación a aportes	
			Iniciativa	buena impresión	
				proyección al futuro	
				proponen ideas	
				voluntarios	
				logro de objetivos	
			Organización	manejo de tiempo	
				Manejo del tiempo del equipo de trabajo	
				establece metas	
				concientización	
				resolución de problemas	
Trabajo en equipo	interdependencia				
	tolerancia				
	interacción				
	identidad				
	tareas precisas				

CONTROL PRENATAL	Minsa (2024), consiste en acciones y actividades integral de la gestante y el feto desde su inicio a través de un paquete básico de atenciones que permita el cuidado y detección oportuna de los factores de riesgos, con el único objetivo de identificar y manejar dichos riesgos obstétricos capaces de provocar alterar tanto en la madre como en el producto.	El control Prenatal se medirá con un cuestionario que consta de dos dimensiones: Acciones (11 ítems) y actividades (9 ítems)	Acciones	Diagnóstico de embarazo precoz	Escala de Likert: (1) Nunca, (2) Casi nunca (3) A veces, (4) Casi siempre (5) Siempre.
				Signos de alarma	
				Consejería en ITS/VIH- SIDA	
				Alimentación en la gestante	
				Alimentación familiar	
				Orientación y consejería en lactancia materna	
				Consejería en planificación familiar	
				Visita domiciliaria	
				Plan de parto	
				Clases psicoprofilaxis	
			Estimulación prenatal		
			Actividades	triaje	
				factores de riesgos	
				interconsultas	
				Examen clínico físico	
				Examen de apoyo diagnóstico	
				suplemento nutricional	
				Examen odontológico	
				Detección de violencia	
Inmunizaciones en gestante					

- **Anexo 2. Instrumento de recolección de datos**

Cuestionario 1 – Habilidades blandas

Agradeciendo de antemano su participación y colaboración con el desarrollo del presente estudio. A continuación, se presentan una serie de enunciados los cuales debes calificar de forma honesta y clara marcando con una “X” la alternativa que mejor se adecue a tu respuesta.

La siguiente información que brinde, será manejada de forma confidencial y anónima, solo con fines académicos. ¿Expreso mi consentimiento para participar de la presente investigación?

O Si

O No

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

Enunciado	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Liderazgo					
1. Soy activo y promuevo puntos efectivos en la atención de la gestante					
2. Expreso confianza mediante estilos de comunicación no agresivos en todo momento					
3. Creo un ambiente positivo en la atención					
4. Estoy orientado al logro de las metas del control prenatal					
5. Intento tomar decisiones					
Dimensión 2: Conciliación					
6. Pregunto a la paciente acerca de sus inquietudes y opiniones					
7. Intento dirigir y coordinar la atención de manera más efectiva					
8. Resuelvo los conflictos entre los integrantes del equipo de atención utilizando un estilo diplomático.					
9. Reconozco las contribuciones de otro personal de salud					

10. Motivo a los demás integrantes del equipo de salud a hacer aportes de mejora					
Dimensión 3: Iniciativa					
11. Genero buena impresión a la paciente, me presento y saludo					
12. Motivo al equipo de salud a pensar en el futuro					
13. Propongo ideas de mejora en la atención					
14. Soy voluntario para realizar tareas no deseadas					
15. Motivo al grupo a lograr los objetivos					
Dimensión 4 Organización					
16. Manejo el tiempo de atención de manera efectiva					
17. Recuerdo a los demás los tiempos establecidos					
18. Establezco tareas para mí mismo y se comprometo a lograrlo hasta el final					
19. Solicito a otros centrarse en la atención cuando se han distanciado del objetivo trazado.					
20. Defino los factores de riesgos de la paciente y establezco métodos para disminuir su impacto en su salud					
Dimensión 5: Trabajo en equipo					
21. Construyo buenas relaciones con los otros integrantes de mi equipo de salud					
22. Soy tolerante con los miembros de mi equipo y acepto sus solicitudes o inquietudes					
23. Doy información acerca de la manera más adecuada para la atender a la gestante					
24. Trabajo para resolver la tarea de la atención y estoy involucrado completamente en ella					
25. Tengo tareas dividas y claras para la atención de la gestante					

Ficha técnica del cuestionario 1 – Habilidades blandas

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Habilidades blandas
Autor (a):	Fuentes, G.Y., Moreno-Murcia, L.M., Rincón- Téllez, D.C., Silva – García, M. B. (2021)
Adecuado:	Juana Patricia Eguia Pacheco
Objetivo:	Evaluar las HB y sus cinco dimensiones en el personal de salud.
Administración:	Individual
Año:	2024
Ámbito de aplicación:	Internos de Obstetricia
Dimensiones:	D1: Liderazgo D2. Conciliación D3: Iniciativa D4: Organización D5. Trabajo en equipo
Confiabilidad:	
Escala:	Likert
Niveles o rango:	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
Cantidad de ítems:	25 ítems
Tiempo de aplicación:	15 minutos

Cuestionario 2 – Control prenatal

Agradeciendo de antemano su participación y colaboración con el desarrollo del presente estudio. A continuación, se presentan una serie de enunciados los cuales debes calificar de forma honesta y clara marcando con una “X” la alternativa que mejor se adecue a tu respuesta.

La siguiente información que brinde, será manejada de forma confidencial y anónima, solo con fines académicos. ¿Expreso mi consentimiento para participar de la presente investigación?

O Si

O No

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

Enunciado	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Acciones					
1. Indico la importancia de un diagnóstico de embarazo precoz					
2. Doy los signos de alarma del embarazo					
3. Doy consejería en ITS/VIH- SIDA					
4. Doy consejería en alimentación durante el embarazo					
5. Doy consejería en alimentación familiar					
6. Doy orientación y consejería en lactancia materna					
7. Doy consejería en planificación familiar					
8. Realizo visita domiciliaria					
9. Ofrezco el plan de parto					
10. Doy clase de psicoprofilaxis					
11. Realizo estimulación prenatal					
Dimensión 2: Actividades					
12. Realizo el Triage; peso, talla, presión arterial, temperatura, pulso.					
13. Identifico los factores de riesgos con facilidad					
14. Realizo interconsultas a otros servicios de salud por los factores de riesgos hallados.					

15. Realizo examen clínico físico					
16. Doy exámenes de apoyo diagnóstico, como ecografía, exámenes auxiliares, etc.					
17. Doy suplemento nutricional según normas vigentes					
18. Paso a las gestantes a examen odontológico					
19. Realizo entrevista para la detección de violencia					
20. Gestiono para que las gestantes reciban las vacunas recomendadas según normas vigentes.					

Ficha técnica del cuestionario 1 – Control prenatal

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Control prenatal
Autor (a):	MINSA R.M. 30 de abril 2024
Adecuado:	Juana Patricia Eguia Pacheco, de Minsa 2024
Objetivo:	Evaluar las acciones y actividades de control prenatal
Administración:	Individual
Año:	2024
Ámbito de aplicación:	Gestantes de último trimestre / puérperas
Dimensiones:	D1: Acciones D2. Actividades
Confiabilidad:	
Escala:	Likert
Niveles o rango:	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
Cantidad de ítems:	20 ítems
Tiempo de aplicación:	10 minutos

Anexo 3: Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos.



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE HABILIDADES BLANDAS

Definición de la variable: según James & James (2004), citado por Moreno (2022) son un conjunto de cualidades personales que permite al ser humano a tener éxito y ser competitivo en el mercado laboral. Estas son: liderazgo, conciliación, iniciativa, organización y trabajo en equipo

18

Dimensiones	Indicadores	Ítems	S u r t i c i e n c i a	C o n f i d e n c i a	R e s p e c t o	O b s e r v a c i o n
Liderazgo	Actividad y efectividad A ₁	Los internos de obstetricia son activos y promueven puntos efectivos en la atención de la gestante	1	1	1	1
	Confianza y estilos de comunicación A ₂	Los internos de obstetricia expresan confianza mediante estilos de comunicación no agresivos en todo momento	1	1	1	1
	Ambiente positivo A ₃	Los internos de obstetricia crean un ambiente positivo en la atención de la gestante	1	1	1	1
	Orientado al logro de metas A ₄	El trabajo de los internos de obstetricia está orientado al logro de las metas del control prenatal	1	1	1	1
Conciliación	toma de decisiones A ₅	Los internos de obstetricia toman decisiones en el desarrollo de la atención de la gestante	1	1	1	1
	Comunicación de inquietudes y opiniones A ₆	El trabajo de los internos de obstetricia favorece la comunicación de las inquietudes y opiniones de la gestante	1	1	1	1
	Dircción y coordinación A ₇	El desarrollo de las actividades de los internos de obstetricia intenta dirigir y coordinar la atención de manera más efectiva	1	1	1	1
	Resolución de conflictos A ₈	Los internos de obstetricia resuelven los conflictos entre sus integrantes de manera diplomática.	1	1	1	1
Reconocimiento A ₉	Los internos de obstetricia reconocen las contribuciones de otro personal de salud	1	1	1	1	



Iniciativa	Motivación a aportes A ₁₀	Los internos de obstetricia motivan a los demás integrantes del equipo a hacer aportes de mejora	1	1	1	1
	Buena impresión A ₁₁	Los internos de obstetricia generan buena impresión a la paciente, se presentan y saludan	1	1	1	1
	Proyección al futuro A ₁₂	Los internos de obstetricia motivan a su equipo a pensar en el futuro	1	1	1	1
	Proponen ideas A ₁₃	Los internos de obstetricia proponen ideas de mejora en la atención de la gestante.	1	1	1	1
	Voluntarios A ₁₄	Los internos de obstetricia son voluntarios para realizar tareas no deseadas	1	1	1	1
Organización	Logro de objetivos A ₁₅	Los internos de obstetricia motivan a su grupo a lograr los objetivos	1	1	1	1
	Manejo del tiempo A ₁₆	Los internos de obstetricia manejan el tiempo de atención de manera efectiva	1	1	1	1
	Manejo del tiempo del equipo de trabajo A ₁₇	Los internos de obstetricia manejan y recuerdan a los demás los tiempos establecidos en la atención	1	1	1	1
	establece metas A ₁₈	Los internos de obstetricia establecen tareas para mí mismo y se comprometen a lograrlo hasta el final	1	1	1	1
Trabajo en equipo	concienciación A ₁₉	Los internos de obstetricia solicitan a otros centrarse en la atención cuando se han distanciado del objetivo trazado.	1	1	1	1
	resolución de problemas A ₂₀	Los internos de obstetricia definen los factores de riesgos de la paciente y establecen métodos para disminuir su impacto en su salud	1	1	1	1
	buenas relaciones A ₂₁	Los internos de obstetricia construyen buenas relaciones con los otros integrantes del equipo de salud	1	1	1	1
	tolerancia A ₂₂	Los internos de obstetricia son tolerantes con los miembros del equipo y aceptan sus solicitudes o inquietudes	1	1	1	1
Trabajo en equipo	adecuación A ₂₃	Los internos de obstetricia saben la manera más adecuada para la atender a la gestante	1	1	1	1
	se involucra A ₂₄	Los internos de obstetricia realizan la tarea de la atención y están involucrados completamente en ella	1	1	1	1
	tareas precisas A ₂₅	Los internos de obstetricia tienen tareas divididas y claras para la atención de la gestante	1	1	1	1



FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de Habilidades blandas
Objetivo del instrumento	Evaluar las habilidades blandas
Nombres y apellidos del experto	Dra. Regina Ysabel Sevilla Sánchez
Documento de identidad	09514029
Años de experiencia en el área	6 años
Máximo Grado Académico	Dra. Doctora en educación, Tecnología y Salud
Nacionalidad	Panamá
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente Posgrado
Número telefónico	989512648
Firma	
Fecha	18 de mayo del 2024

Validado por la Dra. Regina Ysabel Sevilla Sánchez



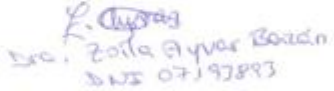
FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de Habilidades blandas
Objetivo del instrumento	Evaluar las habilidades blandas
Nombres y apellidos del experto	Luz Emerita Cervera Cajo
Documento de identidad	10418953
Años de experiencia en el área	seis años
Máximo Grado Académico	Doctora
Nacionalidad	Peruana
Institución	César Vallejo
Cargo	Docente catedrática
Número telefónico	945168734
Firma	
Fecha	18 de mayo del 2024

Validado por la Dra. Luz Emerita Cervera Cajo



FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de Habilidades blandas
Objetivo del instrumento	Evaluar las habilidades blandas
Nombres y apellidos del experto	Zoila Aybar Bazán
Documento de identidad	07193893
Años de experiencia en el área	10
Máximo Grado Académico	Dr. en Ciencias de la educación
Nacionalidad	Peruana
Institución	U.C.V
Cargo	Docente de Posgrado
Número telefónico	995 203519
Firma	 Dra. Zoila Aybar Bazán DNI 07193893
Fecha	18 de mayo del 2024

Validado por la Dra. Zoila Aybar Bazán

Anexo 5: consentimiento o asentimiento informado UCV



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ANEXO 2

Cuestionario 1 – Habilidades blandas

Agradeciendo de antemano su participación y colaboración con el desarrollo del presente estudio. A continuación, se presentan una serie de enunciados los cuales debes calificar de forma honesta y clara marcando con una “X” la alternativa que mejor se adecue a tu respuesta.

La siguiente información que brinde, será manejada de forma confidencial y anónima, solo con fines académicos. ¿Expreso mi consentimiento para participar de la presente investigación?

O Si

O No



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Cuestionario 2 – Control prenatal

Agradeciendo de antemano su participación y colaboración con el desarrollo del presente estudio. A continuación, se presentan una serie de enunciados los cuales debes calificar de forma honesta y clara marcando con una “X” la alternativa que mejor se adecue a tu respuesta.

La siguiente información que brinde, será manejada de forma confidencial y anónima, solo con fines académicos. ¿Expreso mi consentimiento para participar de la presente investigación?

O Si

O No

Anexo 6: Reporte de similitud en software turnitin

Turnitin | UVCV Feedback Studio

ev.turnitin.com/app/carta/es/?student_user=1&ro=103&u=1145646206&s=1&o=2424906390&lang=es

feedback studio JUANA PATRICIA EGUIA PACHECO Habilidades Blandas y el Control Prenatal de los Internos de Obstetricia de una Universidad Privad...

Resumen de coincidencias

13 %

Se están viendo fuentes estándar

EN Ver fuentes en inglés

Coincidencias

Rank	Source	Percentage
1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4 %
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	3 %
3	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	1 %
4	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	1 %
5	Macarena Delgado Riv... Publicación	<1 %
6	Entregado a Universita... Trabajo del estudiante	<1 %
7	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

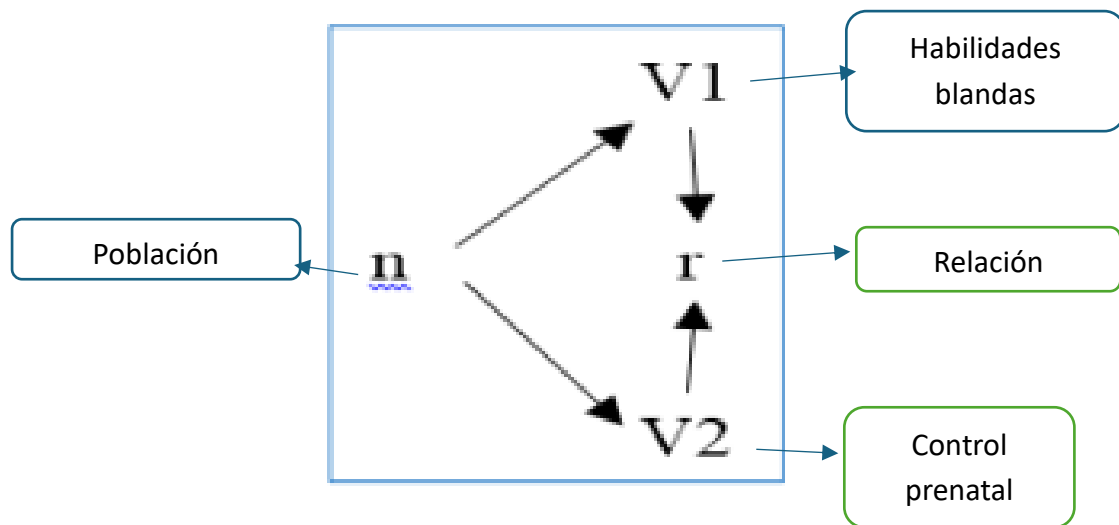
Página: 1 de 33 Número de palabras: 10940

Versión solo texto del informe | Alta resolución Activado

16°C Parc. nublado Búsqueda

ESP LAA 23:16 30/07/2024

Anexo 7: análisis complementario



Diseño no experimental

Una sola
recopilación de datos

Transversal o transeccional

Población 34 internas de obstetricia en un hospital de Lima

Repartidas en:

Universiada Privada 1 25

Universidad Privada 2 9

Anexo 8: Autorizaciones para el desarrollo del proyecto de investigación



DECLARACIÓN JURADA: USO DE DATOS PÚBLICOS

Apellidos y nombres	Eguía Pacheco Juana Patricia
DNI	07197557
Código de estudiante	7002936891
Campus	Lima
Programa	Maestría en Docencia Universitaria
Modalidad	Presencial
Grupo	A1
Docente asesor	Dra. Milagritos Rodríguez Rojas

Declaro que la información que utilizaré para el desarrollo de mi trabajo de investigación titulado "Habilidades Blandas y el Control Prenatal de los Internos de Obstetricia de una Universidad Privada de Lima, 2024" son datos de dominio público; por tanto, no requiero tener la autorización de la institución correspondiente. Asumo la responsabilidad de la veracidad de lo expuesto.

Lima, 6 de junio del año 2024.

Firma:

DNI: 07197557



Huella digital

Anexo 9: data de la muestra

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z		
internas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25		
1	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3		
2	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	5	3	4	4	3	4	3	4	
3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	
4	3	4	4	4	3	5	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3		
5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	
6	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	1	3	2	2	2	1	3	2	2	2	3	2	3	2	2	
7	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	
8	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	
9	1	2	3	2	3	2	2	1	3	2	3	2	2	2	2	3	1	3	1	3	3	3	2	2	2	2	
10	3	3	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	3	3	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4
11	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	
12	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	
13	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	
14	4	3	4	4	3	5	5	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	2	4	4	3	3	3	4	4	3	
15	4	3	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	
16	4	5	5	4	3	3	5	4	4	3	4	4	3	3	3	3	2	4	3	4	4	4	4	5	5	5	
17	4	5	5	4	4	4	4	3	3	4	3	2	4	3	4	2	4	3	4	3	4	3	5	3	5	4	
18	3	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	
19	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
20	3	3	5	4	3	4	4	4	3	4	3	5	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	5	4	3	3	
21	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	3	
22	4	5	5	5	3	5	4	4	5	5	5	4	4	2	3	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	
23	2	3	2	3	1	3	3	2	2	2	3	1	2	3	3	2	1	3	3	2	2	3	3	2	2	2	
24	3	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	
25	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	
26	3	4	3	4	2	3	2	3	4	2	3	3	4	4	4	4	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	
27	3	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
28	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	1	1	3	2	3	1	3	2	3	2	3	3	3	3	2	
29	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	
30	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	
31	4	4	2	3	2	3	3	2	4	2	5	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	4	3	3	3	
32	3	3	2	2	3	2	2	1	3	1	3	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	3	1	3	2	2	
33	4	4	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3
34	5	4	4	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	4	2	4	2	3	4	2	2	3	2	3	2	2	
	1,011	0,85	1,15	0,88	0,81	1,37	1,15	1,28	0,8	1,4	0,8	1,4	1,3	0,8	1	0,8	1,4	0,9	1,1	1,1	1,3	0,7	1,3	1	1,2		

B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V
internas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	4	4	3	3	3	4	3	2	3	2	3	5	4	2	3	2	2	2	2	3
2	4	5	4	3	3	3	2	2	3	2	3	4	4	5	4	4	5	3	4	4
3	5	5	5	5	5	5	5	1	4	2	5	5	5	5	5	5	4	1	3	4
4	3	5	5	4	3	5	5	2	4	3	3	4	3	3	4	1	1	4	3	4
5	4	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	2	2	4	3	2	4	5
6	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	4	4	2	3	2	2	2	2	2
7	4	5	4	4	3	4	5	2	4	2	2	5	4	4	5	3	4	3	3	5
8	4	5	4	3	3	5	5	1	2	1	2	5	4	1	3	3	1	4	2	3
9	2	4	1	3	1	3	3	1	1	3	1	3	3	1	2	1	1	3	1	3
10	5	5	5	5	5	5	5	2	3	5	5	5	4	4	3	3	5	5	5	5
11	5	5	5	5	5	5	5	1	3	1	2	5	5	1	4	3	1	3	3	3
12	5	5	5	5	5	5	5	2	3	3	3	5	5	4	5	3	5	5	5	5
13	3	2	2	2	2	3	2	1	1	1	1	4	3	1	2	1	2	2	1	2
14	4	4	3	4	3	4	4	2	3	3	3	5	4	4	5	3	4	4	4	3
15	4	5	4	5	4	4	4	3	4	3	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5
16	5	5	4	4	3	4	5	4	5	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5
17	4	5	4	4	4	3	4	3	1	3	3	3	3	4	4	4	5	3	4	4
18	5	5	5	5	4	5	5	1	1	2	2	5	5	5	5	1	1	1	3	2
19	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5
20	3	5	4	4	5	4	4	1	2	1	1	4	3	1	4	3	3	5	5	5
21	4	5	5	5	4	5	5	3	3	4	3	5	4	3	4	5	4	3	3	3
22	4	4	5	4	2	5	5	1	4	4	5	5	5	5	4	3	4	3	3	3
23	3	2	3	3	2	3	2	1	2	1	1	2	3	2	2	1	2	2	1	3
24	4	5	4	4	3	3	2	2	3	3	3	5	4	4	4	3	3	5	3	4
25	4	5	4	4	4	5	5	1	4	5	4	4	4	4	4	4	4	1	2	5
26	3	5	4	3	3	5	5	2	4	3	4	4	4	3	5	1	1	4	3	4
27	4	4	3	4	3	4	3	2	5	4	4	5	4	2	3	4	3	2	4	4
28	3	3	2	3	2	3	3	1	2	2	2	4	4	2	2	1	2	1	2	2
29	4	5	3	3	2	4	5	2	4	3	3	5	5	3	4	3	4	3	3	5
30	4	5	4	2	3	5	5	1	2	1	3	4	4	1	3	2	2	3	2	3
31	3	4	1	3	1	3	3	1	1	3	1	3	3	1	3	1	2	3	1	4
32	1	2	2	2	2	1	3	1	2	2	1	3	3	1	2	1	2	3	1	3
33	2	1	2	3	3	2	3	1	2	2	1	4	3	2	2	1	2	3	2	3
34	3	2	2	3	3	3	3	1	3	3	1	4	3	2	3	1	2	4	2	3

0,97232 1,46 1,48 0,97 1,18 1,06 1,29 0,89 1,53 1,43 1,72 0,63 0,53 2,2 1,12 1,77 2,03 1,6 1,68 1,03

Baremo:	
Vmin	20
Vmax	100
Intervalo	26

dimensiones	
vmin	10
vmax	50
intervalo	13

Rangos		
deficiente	20	46
regular	47	73
adecuado	74	100

Rangos		
deficiente	10	23
regular	24	37
adecuado	38	50

- Resultado
 - Registro
 - Tablas cruzadas
 - Título
 - Notas
 - Resumen de p...
 - Tabla cruzada l...
 - Gráfico de barr...
 - Registro
 - Tablas cruzadas
 - Título
 - Notas
 - Resumen de p...
 - Tabla cruzada l...
 - Registro
 - Tablas cruzadas
 - Título
 - Notas
 - Resumen de p...
 - Tabla cruzada l...
 - Registro
 - Tablas cruzadas
 - Título
 - Notas
 - Resumen de p...
 - Tabla cruzada l...
 - Registro
 - Tablas cruzadas
 - Título
 - Notas
 - Resumen de p...
 - Tabla cruzada l...
 - Registro
 - Tablas cruzadas
 - Título
 - Notas
 - Resumen de p...
 - Tabla cruzada l...
 - Registro
 - Tablas cruzadas
 - Título
 - Notas
 - Resumen de p...
 - Tabla cruzada l...
 - Registro
 - Tablas cruzadas
 - Título
 - Notas
 - Resumen de p...
 - Tabla cruzada l...
 - Registro
 - Tablas cruzadas
 - Título
 - Notas
 - Resumen de p...
 - Tabla cruzada l...
 - Registro
 - Tablas cruzadas
 - Título
 - Notas
 - Resumen de p...
 - Tabla cruzada l...
 - Registro
 - Correlaciones no p...
 - Título
 - Notas

```

/TABLES=v1total BY V2total
/FORMAT=AVALUE TABLES
/CELLS=COUNT TOTAL
/COUNT ROUND CELL
/BARCHART.
    
```

Tablas cruzadas

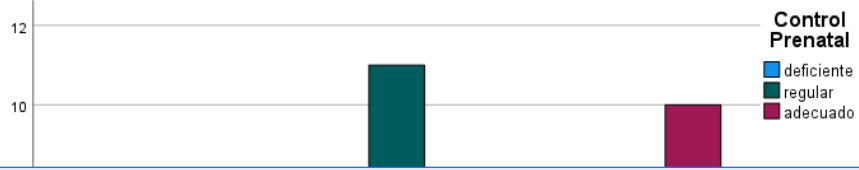
Resumen de procesamiento de casos

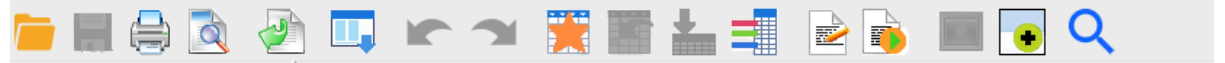
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Habilidades Blandas * Control Prenatal	34	100,0%	0	0,0%	34	100,0%

Tabla cruzada Habilidades Blandas*Control Prenatal

Habilidades Blandas		Control Prenatal			Total
		deficiente	regular	adecuado	
bajo	Recuento	6	0	0	6
	% del total	17,6%	0,0%	0,0%	17,6%
intermedio	Recuento	2	11	1	14
	% del total	5,9%	32,4%	2,9%	41,2%
bueno	Recuento	0	4	10	14
	% del total	0,0%	11,8%	29,4%	41,2%
Total	Recuento	8	15	11	34
	% del total	23,5%	44,1%	32,4%	100,0%

Gráfico de barras





- Resultado
 - Registro
 - Tablas cruzadas
 - Título
 - Notas
 - Resumen de p
 - Tabla cruzada l
 - Gráfico de barr
 - Registro
 - Tablas cruzadas
 - Título
 - Notas
 - Resumen de p
 - Tabla cruzada l
 - Registro
 - Tablas cruzadas
 - Título
 - Notas
 - Resumen de p
 - Tabla cruzada c
 - Registro
 - Tablas cruzadas
 - Título
 - Notas
 - Resumen de p
 - Tabla cruzada c
 - Registro
 - Tablas cruzadas
 - Título
 - Notas
 - Resumen de p
 - Tabla cruzada c
 - Registro
 - Tablas cruzadas
 - Título
 - Notas
 - Resumen de p
 - Tabla cruzada c

```

/TABLES=d3total BY V2total
/FORMAT=AVALUE TABLES
/CELLS=COUNT TOTAL
/COUNT ROUND CELL.
    
```

Tablas cruzadas

Resumen de procesamiento de casos

	Válido		Casos Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Iniciativa * Control Prenatal	34	100,0%	0	0,0%	34	100,0%

Tabla cruzada Iniciativa*Control Prenatal

		Control Prenatal			Total	
		deficiente	regular	adecuado		
Iniciativa	bajo	Recuento	5	0	0	5
		% del total	14,7%	0,0%	0,0%	14,7%
intermedio	Recuento	3	11	4	18	
	% del total	8,8%	32,4%	11,8%	52,9%	
bueno	Recuento	0	4	7	11	
	% del total	0,0%	11,8%	20,6%	32,4%	
Total		Recuento	8	15	11	34
		% del total	23,5%	44,1%	32,4%	100,0%

CROSSTABS

```

/TABLES=d4total BY V2total
/FORMAT=AVALUE TABLES
/CELLS=COUNT TOTAL
    
```


- Resultado
 - Registro
 - Tablas cruzadas
 - Título
 - Notas
 - Resumen de p
 - Tabla cruzada
 - Gráfico de barr
 - Registro
 - Tablas cruzadas
 - Título
 - Notas
 - Resumen de p
 - Tabla cruzada l
 - Registro
 - Tablas cruzadas
 - Título
 - Notas
 - Resumen de p
 - Tabla cruzada (
 - Registro
 - Tablas cruzadas
 - Título
 - Notas
 - Resumen de p
 - Tabla cruzada (
 - Registro
 - Tablas cruzadas
 - Título
 - Notas
 - Resumen de p
 - Tabla cruzada (
 - Registro
 - Correlaciones no p:
 - Título

```
CROSSTABS
  /TABLES=d5total BY V2total
  /FORMAT=AVALUE TABLES
  /CELLS=COUNT TOTAL
  /COUNT ROUND CELL.
```

Tablas cruzadas

Resumen de procesamiento de casos

	Válido		Casos Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Trabajo en equipo * Control Prenatal	34	100,0%	0	0,0%	34	100,0%

Tabla cruzada Trabajo en equipo*Control Prenatal

		Control Prenatal			Total	
		deficiente	regular	adecuado		
Trabajo en equipo	bajo	Recuento	2	0	0	2
		% del total	5,9%	0,0%	0,0%	5,9%
intermedio		Recuento	6	8	0	14
		% del total	17,6%	23,5%	0,0%	41,2%
bueno		Recuento	0	7	11	18
		% del total	0,0%	20,6%	32,4%	52,9%
Total		Recuento	8	15	11	34
		% del total	23,5%	44,1%	32,4%	100,0%

```
NONPAR CORR
  /VARIABLES=v1total V2total
  /PRINT=KENDALL TWOTAIL NOSIG FULL
  /MISSING=PAIRWISE.
```



	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	V1	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
2	V2	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
3	d1	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
4	d2	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
5	d3	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
6	d4	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
7	d5	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
8	v1total	Númérico	8	0	Habilidades Bla...	{1, bajo}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
9	V2total	Númérico	8	0	Control Prenatal	{1, deficient...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
10	d1total	Númérico	8	0	Liderazgo	{1, bajo}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
11	d2total	Númérico	8	0	Conciliación	{1, bajo}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
12	d3total	Númérico	8	0	Iniciativa	{1, bajo}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
13	d4total	Númérico	8	0	Organización	{1, bajo}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
14	d5total	Númérico	8	0	Trabajo en equipo	{1, bajo}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
15											
16											
17											
18											
19											
20											
21											
22											
23											
24											
25											
26											
27											
28											
29											
30											

Vista de datos **Vista de variables**



Anexo 9: Otras evidencias



Usando la iniciativa en tiempos de covid



Adaptación al cambio



Organizando: entre grupos multidisciplinario



Trabajo en equipo para el logro de metas