

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE OBSTETRICIA



**HABILIDADES BLANDAS EN OBSTETRAS DE LA MICRO
RED YUGOSLAVIA, NUEVO CHIMBOTE, 2022**

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Obstetricia

Autor:

Quezada Burgos Ashley Bridget

Asesor:

Sánchez Romero, Víctor Joel (ORCID: 0000-0001-5056-9244)

Chimbote - Perú

2022

ÍNDICE

Tema	Página
Carátula	i
Índice de contenidos	ii
Índice de tablas	iii
Palabras clave	iv
Constancia de originalidad	v
Título	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
INTRODUCCIÓN	1
1. Antecedentes y fundamentación científica	1
2. Justificación de la investigación	9
3. Problema	10
4. Conceptualización y operacionalización de las variables	11
5. Objetivos	11
METODOLOGÍA	12
1. Tipo y diseño de investigación	12
2. Población - Muestra	12
3. Técnicas e instrumentos de investigación	13
4. Procesamiento y análisis de la información	15
RESULTADOS	16
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	19
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	23
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	25
ANEXOS	31
Anexo 1. Consentimiento informado	31
Anexo 2. Instrumento de recolección de información	32
Anexo 3. Base de datos	35
Anexo 4. Formato de publicación en repositorio	37
Anexo 5. Reporte de similitud	38

INDICE DE TABLAS

Tabla 1	Habilidades blandas en obstetras de la Micro Red Yugoslavia, Nuevo Chimbote, 2022 (n=34).	16
Tabla 2	El nivel de proactividad en obstetras de la micro red Yugoslavia, Nuevo Chimbote, 2022 (n=34).	16
Tabla 3	El nivel de trabajo bajo presión en obstetras de la micro red Yugoslavia, Nuevo Chimbote, 2022 (n=34).	17
Tabla 4	El nivel de responsabilidad social y personal en obstetras de la micro red Yugoslavia, Nuevo Chimbote, 2022 (n=34).	17
Tabla 5	El nivel de trabajo en equipo en obstetras de la micro red Yugoslavia, Nuevo Chimbote, 2022 (n=34).	18
Tabla 6	El nivel de comunicación en obstetras de la micro red Yugoslavia, Nuevo Chimbote, 2022 (n= 34).	18

PALABRAS CLAVE

Habilidades blandas

KEYWORDS

Soft skills

LINEA DE INVESTIGACION

Área: Ciencias Médicas y de salud

Subárea: Ciencias de la Salud

Disciplina: Ciencias Socio-biomédicas

Línea: Salud sexual y reproductiva de la mujer, familia y comunidad



VICERECTORADO DE INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "Habilidades blandas en obstetras de la micro red Yugoslavta, Nuevo Chimbote, 2022" del (s) estudiante Ashley Bridget Quezada Burgos identificado(s) con Código Nº 1116100111, se ha verificado un porcentaje de similitud del 21%, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario Nº 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 18 de Mayo de 2023

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO DE INVESTIGACIÓN

DR. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
Vicerector de Investigación



NOTA

Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

**HABILIDADES BLANDAS EN OBSTETRAS DE LA
MICRO RED YUGOSLAVIA, NUEVO CHIMBOTE, 2022**

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo principal determinar las habilidades blandas en Obstetras de la Miro Red Yugoslavia, Nuevo Chimbote, 2022. Por lo que se tuvo que desarrollar una investigación básica con diseño no experimental transeccional descriptivo simple. La población con la que se pudo trabajar fueron 34 obstetras de la Micro Red Yugoslavia; quienes tuvieron que responder un cuestionario virtual que estuvo estructurado con las preguntas demográficas y estuvo dividido la parte de habilidades blandas estuvo conformada por 5 dimensiones las cuales fueron: Proactividad, trabajo bajo presión, responsabilidad social y personal, trabajo en equipo y comunicación. Para realizar el análisis estadístico se utilizó el software IBM SPSS Statistics 27. En donde se obtuvo como resultados que del 100% de Obstetras, solo el 52.94% de obstetras de la Micro red Yugoslavia ponen en práctica las Habilidades blandas en el ambiente laboral. En referencia a las 5 dimensiones ya mencionadas, la Dimensión: Proactividad (64.71%) es la que se ponen en práctica de forma regular entre las obstetras.

ABSTRACT

The main objective of the research was to determine the soft skills in Obstetricians of the Miro Red Yugoslavia, Nuevo Chimbote, 2022. Therefore, a basic research with a simple descriptive transectional non-experimental design had to be developed. The population with which it was possible to work were 34 obstetricians from the Micro Red Yugoslavia; who had to answer a virtual questionnaire that was structured with demographic questions and was divided into the soft skills part was made up of 5 dimensions which were: Proactivity, work under pressure, social and personal responsibility, teamwork and communication. To carry out the statistical analysis, the IBM SPSS Statistics 27 software was used. Where it was obtained as results that of 100% of Obstetricians, only 52.94% of obstetricians of the Yugoslavia Micro-network put Soft Skills into practice in the work environment. In reference to the 5 dimensions already mentioned, the Dimension: Proactivity (64.71%) is the one that is put into practice regularly among obstetricians.

INTRODUCCION

1. Antecedentes y fundamentación científica

Para la fundamentación científica y teórica, se sustentó en la investigación donde proviene de la revisión de fuentes virtuales y físicas, asimismo, tenemos que las habilidades blandas son las características que tienen las personas, que le permiten relacionarse de manera efectiva, además que, se enfoca en el trabajo y en ciertos aspectos de este o en la vida diaria (Marrero et al., 2018). Por otro lado, estas habilidades pueden tener éxito en el mundo laboral, es más, se han convertido en un factor importante para mejorar profesionalmente dentro de una organización y un equipo de trabajo.

No obstante, según Gómez (2019) fundamento que, estas habilidades blandas se relacionan mejor con las habilidades interpersonales, de empatía, proactividad, comunicación, trabajo en equipo y responsabilidad personal y social; sin embargo, existen algunos programas de habilidades laborales que cubren las habilidades blandas, y es posible que sean absorbidos por las personas a la hora de postular a un empleo o resaltar una hoja de vida.

Las dimensiones a considerar respecto a las habilidades blandas son las mencionadas:

Proactividad: Representa que el individuo toma la dirección y el liderazgo de su propia vida, generando acciones y eligiendo respuestas a situaciones particulares, asimismo, asume la responsabilidad de realizar que las cosas se cumplan (Fluminhan & Santana, 2019).

Sin embargo, para Canossa (2019), esto va más allá, porque el lo define como, la actitud que tiene una persona para realizar actividades en forma eficaz y eficiente, es decir, de manera ordenada, en forma correcta y eficiente.

Trabajo bajo presión: Se refiere, a la capacidad que tiene los individuos o personas para realizar una mayor carga de trabajo, con responsabilidad y con una pequeña cantidad de tiempo disponible, es por ello que, la capacidad y experiencia para realizar actividades se deben enfrentar los principales obstáculos para cumplir con las metas (Ávalos et al., 2021).

Responsabilidad social y personal: Es la preparación personal que compete a cada individuo y que puede afectar a las personas que lo rodean dependiendo del compromiso que tenga en las toma de decisiones en una organización o trabajo (Fuentes et al., 2021).

Adicionalmente, según Moreno & Quintero (2021) mencionaron que, la responsabilidad social es una huella profunda que marca a las personas para comprender que debemos ser individuos responsables para desarrollar un comportamiento transparente ético.

Trabajo en equipo: Es la forma organizada de actividades para trabajar entre varias personas con la finalidad de alcanzar los objetivos de la organización, además, las habilidades de los individuos mantienen una sinergia positiva y todo a través del esfuerzo del equipo dando como resultado, una mayor productividad, rendimiento y satisfacción personal (Zepeda et al.,2019).

Por otro lado, según Bustamante (2021) afirmo que, el trabajo en equipo es la capacidad que tiene una persona en colaborar con otros actores con la finalidad de llegar a un objetivo en común, es por ello que, se coopera entre los diferentes miembros de un equipo para cumplir con las actividades y sacar el mayor provecho para la realización de un trabajo o meta.

Comunicación: Es aquella donde la persona o individuo expresa sus ideas y opiniones en forma asertiva, asimismo, contribuye en lo laboral transmitiendo confianza a los que los rodea, y mostrando perspectivas organizacionales en el ambiente de trabajo de la organización (Sotelo & Espíritu, 2018).

Sin embargo, según Rodríguez et al. (2021) afirmaron que, la comunicación permite a las personas expresarse e interactuar con grupos sociales que comparten ciertos acuerdos de manera eficiente.

En referencia al personal de salud y la manera en cómo debe de ser su actuar frente a situaciones en constante cambio, debe de ser de manera rápida y eficaz, también se debe de tener en cuenta que no solo se deben de centrar en diagnosticar, resolver e investigar los diferentes casos sino brindar compañía al paciente y familiares en diferentes momentos en donde debe de desarrollar sus habilidades blandas entre ellas

la empatía, mejorar la comunicación y tener una gran sensibilidad humana para poder brindar la información necesaria a quienes lo necesitan, así mismo ayudara a tener una buena relación con los compañeros de trabajo, generando el trabajo en equipo para el bien de los pacientes. (Urbina, 2019)

Según el estudio realizado por Chuquihuanga, (2021) en donde se quería conocer la relación de las habilidades blandas y el método de enseñanza de los maestros, en donde se pudo encuestar a 58 docentes de los colegios de Lima Metropolitana, en donde se obtuvo, nivel alto de habilidades blandas y con respecto a la gestión pedagógica tienen un alto nivel, por lo que se puede decir que se muestra la relación entre ambas variables de los educadores las instituciones educativas.

Existen artículos en donde se habla de las habilidades blandas que tienen desarrolladas los profesionales, como es el caso de los docentes en cualquier nivel como sería en esta ocasión, la educación superior, estudiada por Rodríguez, Rodríguez & Fuerte, (2021) en donde después de hacer sus investigaciones y análisis pudieron llegar a una conclusión, que las habilidades blandas en sus diferentes dimensiones son de suma importancia para formar a los nuevos profesionales y es ahí en donde los maestros juegan un rol importante, por lo que ellos tienen que saber enseñar de manera asertiva el desarrollo de estas habilidades.

La investigación realizada por Aranda & Sebastiani, (2021) en una entidad financiera de la ciudad de Barranca, en donde fueron participes un total de 220 trabajadores para ser encuestados. Se dio a conocer a través de este estudio que hay un nivel medio de habilidades blandas en dicha empresa y de igual manera para el ámbito de organización de estos colaboradores, por esto es que se puede decir que, mientras que se ejerza las habilidades blandas existirá un excelente clima organizacional.

Con el estudio realizado por Reto, (2021), analiza las habilidades blandas y cómo influye en la atención que se brinda por parte del personal de salud de un centro hospitalario de Lima, en donde fueron seleccionados 50 trabajadores, lo que obtuvo de dicha investigación es de suma importancia. Se demostró que tienen regular de desarrollo con respecto a sus habilidades blandas, mientras que la atención es de nivel media la que se les da a los pacientes, se podría decir que para que haya una calidad

de atención buena el personal de salud tendría que desarrollar mejor sus habilidades por lo que existe una gran relación entre ambas.

Según Garay, (2021), menciona que la educación se vio afectada por la crisis sanitaria por lo que se vieron obligados los docentes de las instituciones educativas a trabajar y adaptarse a realizar las actividades académicas de manera virtual, por lo que se quería estudiar las habilidades blandas de los maestros frente a esta nueva metodología de educación. Las dimensiones que se pudo trabajar y que tienen relación con las habilidades blandas fueron, la comunicación, adaptabilidad, desarrollo e importancia, respecto al uso de la tecnología para un buen trabajo de manera virtual, se podría decir que se debe dar un mayor énfasis de investigación a la educación.

De acuerdo con Ipanaque, (2021) que se dispuso a investigar sobre habilidades blandas en docentes y como las desarrollan en el ámbito de la educación virtual durante la crisis sanitaria, para ello se hizo el estudio a 8 educadores durante los años 2020 y 2021, se encontró que hay dimensiones como es el conocimiento, comunicación afectiva, trabajo en equipo, empatía y adaptabilidad al cambio, fue de mucha ayuda para conocer como es el desarrollo de las habilidades blandas, como también para que haya una mejora y potencien aún más para el beneficio de los alumnos y se de una mejor enseñanza y tengan un mejor desarrollo académico.

A nivel nacional Ingaroca, (2021) describe en su estudio que está enfocado en la parte administrativa de un centro pedagógico de Lima, donde la parte principal fue las habilidades blandas, para saber si las desarrollan y como es que esto beneficia. Como resultado de esta investigación se puede decir que no se está desarrollando ni llevando en práctica estas habilidades por lo que se recomienda trabajar en ello para que se mejore para que exista un buen trabajo en equipo.

Para el autor Aliaga, (2021), menciona que las habilidades blandas están en relación con la parte administrativa, pero sobre todo en la gestión de administración de una municipalidad en la ciudad de Lima, por lo que se hizo una investigación con los trabajadores. Se pudo recolectar como resultados que tanto el desarrollo de las habilidades blandas y la gestión de la administración tienen nivel regular entre sus

colaboradores, por ello se diría, a una mejor destreza de sus habilidades habrá una mejor gestión administrativa.

A nivel internacional la autora, Guerrero, (2021), menciona en su investigación realizada con los trabajadores de un hospital en Quito, para dar a conocer como están desarrolladas las habilidades blandas y cómo influye en la parte laboral del área administrativa de dicho centro hospitalario, se pudo demostrar que los colaboradores del hospital tienen un nivel alto de habilidades blandas y por ende también en el desarrollo laboral del área administrativa, dando así como conclusión que se encuentran relacionadas.

A nivel nacional, según Encalada, (2021), demostró en su trabajo de investigación que desde la formación académica se tiene que inculcar el desarrollo de las habilidades blandas, es por lo que se tomó como muestra a estudiantes de una universidad, en donde se pudo evidenciar que solo existen ciertas habilidades de las que se podría mencionar la eficacia y el orden, pero teniendo dificultades para desarrollar otras de ellas, por lo que concluyo que el motivo sería el temor a salir de su zona de confort al que se encuentran acostumbrados.

Para las autoras Colorado & Rojas, (2021), en su investigación se decidió por hacerlo en el colegio de sociólogos para conocer un poco más referente a las habilidades blandas y cómo influye en el éxito de estos profesionales, se puede mencionar que las habilidades que más se desarrollaron fueron la empatía y el autoconocimiento, pero también la gestión de conflicto y el trabajo en equipo, esto se podría decir que es de mucha importancia, porque se demostró que el gremio de sociólogos de este estudio si alcanzaron el éxito, por lo que las investigadoras concluyeron que si existe relación entre la destreza de las habilidades blandas y el éxito que logran los agremiados.

De acuerdo con Anampa, (2021) y su investigación realizada a los trabajadores de un centro de salud durante la COVID-19, en donde se vivió situaciones de incertidumbre, en la cual se vio el desarrollo de las habilidades blandas del personal de salud, por lo que se evidencio que la proactividad la que más se puso en práctica en un nivel medio, pero por otro lado también se analizó el nivel de estrés en el que se encontraban los colaboradores en donde se observó que estuvieron con estrés laboral durante el trabajo

bajo presión, por lo que se puede concluir que si se trabaja más en las habilidades blandas el estrés laboral es menor y se puede manejar, por ende el ambiente laboral va mejorando.

Teniendo en cuenta a Pietro, (2021), en su estudio que fue trabajado con el personal administrativo de una farmacia “Ahorrofarma” en Lima, al hablar de habilidades blandas se puede mencionar las dimensiones con las que se puede trabajar en este caso la que más prevalece es la habilidad de adaptación seguida por las interpersonales, al desarrollarlas es importante también evaluar el clima laboral que existe entre los colaboradores de esta droguería, como resultado se obtuvo que tienen un ambiente laboral regular, por ello se evidencia que los trabajadores se encuentra motivados en realizar sus actividades laborales. Se puede llegar a la conclusión que mientras más se fortalece y se pone en práctica las habilidades blandas conlleva a mejorar el clima laboral.

Citando a Ramos, (2020), con su investigación realizada en un grupo de colaboradores de la unidad ejecutora de fondo azul del ministerio agrario y riego de Lima, es de importancia hacer un estudio en donde se demuestre las destrezas de los trabajadores ponen en práctica y cómo influye en sus actividades como es la gestión de su talento. Según los resultados el 50% del personal asegura que el desarrollo del talento humano se usa como herramienta para poner en práctica las habilidades blandas, al poder desarrollarlas se podrá resolver conflictos, trabajar en equipo, pero sobre todo la relación entre los trabajadores. Se concluye que la gestión de talento mejora las habilidades blandas.

Citando a Chileno, (2021), con su estudio respecto a los cuidados en la unidad de cuidados intensivos brindados por el personal de enfermería en relación a las habilidades blandas, se basó en buscar evidencia en otros autores sobre el tema a tratar por lo que pudo encontrar que el 32% de la información encontrada propone que es de importancia la atención personalizada del personal de salud a los pacientes. La habilidad que sobresale es la empatía, por lo que se concluye que al tener un desarrollo de las habilidades blandas se puede ofrecer un cuidado humanizado en el área de

cuidados intensivos como beneficio para las personas que se encuentran hospitalizadas.

A nivel regional, teniendo en cuenta a Barrón, (2017), con su investigación experimental realizada en educadores de una institución educativa en Carhuaz para determinar si tienen influencia las habilidades blandas con la relación entre docentes, para ello se trabajó con dos grupos de docentes, con un grupo hizo un taller para mejorar el desarrollo de sus habilidades blandas mientras que el otro grupo no se hizo partícipe. Las dimensiones que se trabajaron referente a habilidades blandas fueron trabajo en equipo, apertura a nuevas ideas y flexibilidad a situaciones cambiantes, para ambos grupos el nivel es bajo en todas las dimensiones, luego de haber trabajado el taller hubo una mejora referente a dichas dimensiones. Por lo que se concluye que las habilidades blandas influyen en las interacciones de los educadores de manera significativa.

A nivel internacional Carvache, (2021), nos menciona en su estudio sobre las habilidades blandas y el cuidado humanizado en un hospital en Guayaquil durante la COVID-19, el personal de enfermería fue la población de estudio. Los resultados indican que hay un dominio de un 66,3% lo que quiere decir que tienen un nivel medio de habilidades blandas, referente al cuidado humanizado hay un 86,3% por lo que quiere decir que existe un nivel medio, pero en la dimensión de relación entre el personal y el paciente hay un nivel bajo. Se puede concluir que el poner en práctica las habilidades blandas implica también tener más empatía y entablar una conversación con el paciente para así tener una buena relación y mejorar el cuidado humanizado.

Según Flores, (2019), quiso determinar en su investigación la relación de las habilidades blandas y el ambiente laboral de una Municipalidad en los Olivos de Lima, por lo que se tomó como población de estudio a los colaboradores de dicha municipalidad, las dimensiones que se analizaron y las que se puede mencionar son trabajo bajo presión, proactividad, responsabilidad social, comunicación y autonomía, en donde se puede decir que no todas las mencionadas están desarrolladas por lo que se tiene que plantear como se puede mejorar. Lo que se llega a concluir que al tener

una mejor destreza de sus habilidades blandas hay una mejora en el clima laboral y por ende la relación entre los trabajadores.

Teniendo en cuenta a Pumacayo, (2018) y su investigación que tiene como lugar de estudio una Institución Educativa “Politécnico Rafael Loayza Guevara en Arequipa, queriendo así determinar si existe relación entre las habilidades blandas y el clima organizacional de los educadores, en los resultados se pudo obtener que los docentes en la dimensión respecto a relacionarse siendo así un 55% que se les hace fácil tener un buen ambiente laboral. Al hablarse de clima organizacional se encontró que un 71% de los docentes a veces observan que no existe liderazgo sino comunicación, organización y planificación. Se llega a concluir que se puede relacionar las habilidades blandas con el clima organizacional y que es de suma importancia seguir fortaleciéndolas.

Citando a Flores, (2021) en relación a su estudio que está enfocado en las habilidades blandas en la vida profesional de un ingeniero realizado en Cauca, menciona que es de suma importancia que estos profesionales desarrollen las habilidades blandas para que mejoren en su vida profesional, por ello se realizó el análisis de varias investigaciones importantes en donde resaltan el beneficio de cómo influye las destrezas tanto en lo social, personal y profesional.

A nivel internacional se centran en evaluar y estar pendientes de cómo se brinda una educación sobre todo en la universitaria, es por ello que según la autora Rodríguez, (2020) se centró en cómo se maneja las habilidades blandas en el desempeño de los educadores de una universidad. Los resultados nos demuestran que las habilidades que más tienen desarrolladas son las siguientes; responsabilidad (94,4%), adaptabilidad (52,6%) y la gestión eficaz de la información (80,7%), la investigadora llega a la conclusión que los docentes que tienen las habilidades blandas desarrolladas tienen un mejor desempeño ya que estas son importantes para alcanzar el éxito.

Mencionando a Alzate (2022) con su investigación basada en el talento de los trabajadores de una constructora y sus habilidades blandas referida a la parte organizacional, el estudio se centra a identificar y clasificar sus habilidades y que relación se puede encontrar en el ambiente laboral y el desempeño de los

colaboradores. En los resultados se dio a conocer que un 60 % de los encuestados no tienen una buena relación entre sus compañeros de trabajo que sería una de las habilidades en la que se encuentra un poco baja entre los trabajadores durante las obras que se realizan.

Citando a Cárdenas (2019) en su trabajo realizado para demostrar la relación de las habilidades blandas, el clima laboral y la estructuración del personal de una empresa, en lo que se puede decir que el liderazgo, la comunicación y resiliencia son de las habilidades que si se ponen en práctica en una compañía ayudan de manera positiva en las diferentes situaciones que se pueden presentar a lo largo del trabajo y así los trabajadores puedan alcanzar los objetivos por la facilidad de adaptación en ciertas situaciones de cambio.

Según el autor Gonzales (2021) y su estudio realizado con la finalidad de determinar las habilidades blandas y su importancia de mejorarlas en los docentes de las instituciones educativas. Se podría decir que es de gran ayuda, principalmente para que los estudiantes y maestros tengan una estrecha relación y consigo una comunicación más fluida. Los resultados demuestran que los docentes no tenían definidas sus habilidades por lo que se les oriento y se pudo observar una mejora con un 56.6% se obtuvo un nivel alto en las dimensiones en las que se pudo trabajar que fueron las siguientes, pensamiento crítico, gestión autónoma del aprendizaje y la creatividad, llegando así a la conclusión que se pudo hacer una mejora de estas habilidades blandas dentro de la curricula de los docentes que les traerá muchos beneficios y será de gran ayuda tanto para los alumnos a los que les brindaran sus enseñanzas.

2. Justificación científica

Las habilidades blandas son condiciones que se desarrollan en el trabajo colaborativo y permite la adaptación de los trabajadores a los cambios que se puede presentar en diferentes situaciones en el ámbito laboral, demostrándose en las actitudes positivas frente a los cambios. En la actualidad, por la crisis sanitaria que se está viviendo por

la COVID-19, se suscitaron dramáticos cambios en la atención de la salud sexual y reproductiva que demandaron un proceso de adaptación a los profesionales de la salud específicamente a los obstetras, quienes tuvieron que afrontar álgidos problemas relacionados con la exposición a la enfermedad, la reducción de recursos para el cumplimiento de su función y las demandas crecientes de la población. Estos hechos pusieron en evidencia una práctica clínica carente de destrezas y capacidades profesionales para interactuar efectivamente con la población y sus compañeros de trabajo.

En ese sentido cobra importancia el fortalecimiento de la adquisición de las habilidades blandas en los profesionales para mejorar su condición personal y laboral en bien de la calidad de atención en la salud sexual y productiva. El siguiente estudio tiene como finalidad determinar el nivel actual de las habilidades blandas del profesional de la salud, esto es de suma importancia para poder así brindar un mejor trato en la atención al paciente que acude a los servicios de salud y no sea tan mecanizado. La idea principal de trabajar sobre habilidades blandas es para que el servicio de obstetricia pueda mantener una atención con calidad.

En tal sentido se puede mencionar que la contribución de este estudio es la identificación de las habilidades blandas que tienen más fortalecidas los obstetras, pero también las debilidades que puedan tener de manera individual como en el servicio y de esta manera puedan desarrollar programas de capacitación por parte del servicio que permitan perfeccionar la capacidad profesional en el sentido humanístico de cada obstetra y por ende repercutirá en la sociedad porque se observara una mejora en el proceso de atención y la satisfacción del usuario, y por tanto la calidad de atención. Esto sería de mucha ayuda porque la población estaría más próxima a los servicios de la salud.

3. Problema

¿Cuál es el nivel de habilidades blandas en obstetras de la Micro Red Yugoslavia, Nuevo Chimbote, 2022?

4. Conceptualización y operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores (Ítems)	Escala de medición
Habilidades blandas	Son actitudes comunicativas, de trabajo en equipo, adaptación inmediata a los cambios, donde se comprenda la realidad de cada persona, teniendo una buena actitud para manejar situaciones en constante cambio. (Morocha, 2021)	Nivel de las habilidades blandas y sus dimensiones de las obstetras de un establecimiento de salud de primer nivel	Proactividad	1, 2, 3, 4, 5, 6	Ordinal
			Trabajo bajo presión	7, 8, 9, 12, 13	
			Responsabilidad social y personal	14, 15, 16, 17, 18	
			Trabajo en equipo	19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26	
			Comunicación	27, 28, 29 y 30	

5. Objetivos

Objetivo general

Determinar las habilidades blandas en obstetras de la Micro Red Yugoslavia, Nuevo Chimbote, 2022

Objetivos específicos

1. Identificar el nivel de proactividad en obstetras de la Micro Red Yugoslavia, Nuevo Chimbote, 2022.
2. Identificar nivel de trabajo bajo presión en obstetras de la Micro Red Yugoslavia, Nuevo Chimbote, 2022.
3. Identificar el nivel de responsabilidad social y personal en obstetras de la Micro Red Yugoslavia, Nuevo Chimbote, 2022

4. Identificar el nivel de trabajo en equipo en obstetras de la Micro Red Yugoslavia, Nuevo Chimbote, 2022
5. Identificar el nivel de comunicación en obstetras de la Micro Red Yugoslavia, Nuevo Chimbote, 2022

6. METODOLOGIA

6.1. Tipo y diseño de investigación

Investigación básica con diseño no experimental transeccional descriptivo simple (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2019).

Esquema:

M — O

Dónde:

M : Obstetras de la Micro Red Yugoslavia

O : Habilidades Blandas

6.2. Población y muestra

La población está compuesta por las obstetras que trabajan en los diferentes centros y puestos de salud de la Micro Red Yugoslavia.

Se trabajará con una muestra no probabilística por cuota y conveniencia conformada por un total de 50 obstetras de la Micro Red Yugoslavia.

Criterios de inclusión

- Obstetras que trabajan en la Micro Red Yugoslavia.
- Obstetras que aceptaron participar voluntariamente.

Criterios de exclusión

- Obstetras que no terminen de llenar el instrumento.
- Obstetras que no participaron

6.3. Técnicas e instrumento de investigación

La técnica de recolección de la información será la encuesta y como instrumento de medición se empleó el cuestionario para determinar las habilidades blandas en obstetras que trabajan en los diferentes centros y puestos de salud de la Micro Red Yugoslavia validado por Morocho (2017).

Asimismo, este instrumento está dividido en 5 dimensiones referido a la variable habilidades blandas, por lo que, la calificación está en puntos: Nunca (1 punto), a veces (2 puntos), casi siempre (3 puntos) y siempre (4 puntos), además, es aplicada en forma individual para cada participante, y es necesario, informar al participante que la escala, tiene una serie de preguntas donde describen y señalan alternativas que de acuerdo en cómo se desenvuelve cotidianamente.

La primera parte de este cuestionario está basada en la situación demográfica y la información básica de los participantes.

Para la realización, de los baremos, se aplicó la escala Stanone para los niveles y la escala de actitudes para los percentiles:

Resultado para el objetivo general:

Dimensión a nivel general	Rangos
Óptimo ($> P_{80}$)	<104 ;113]
Regular ($> P_{30}$ y $\leq P_{80}$)	<94 ;104]
Por mejorar ($\leq P_{30}$)	<85 ;94]

Para la dimensión 1

Dimensión 1	Rangos
Óptimo ($> P_{85}$)	$<21 ;22]$
Regular ($> P_{25}$ y $\leq P_{85}$)	$<18 ;21]$
Por mejorar ($\leq P_{25}$)	$<15 ;18]$

Para la dimensión 2

Dimensión 2	Rangos
Óptimo ($> P_{80}$)	$<26 ;28]$
Regular ($> P_{30}$ y $\leq P_{80}$)	$<22 ;26]$
Por mejorar ($\leq P_{30}$)	$<20 ;22]$

Para la dimensión 3

Dimensión 3	Rangos
Óptimo ($> P_{85}$)	$<19; 20]$
Regular ($> P_{35}$ y $\leq P_{85}$)	$<16; 19]$
Por mejorar ($\leq P_{35}$)	$<14; 16]$

Para la dimensión 4

Dimensión 4	Rangos
Óptimo ($> P_{75}$)	$<27; 30]$
Regular ($> P_{25}$ y $\leq P_{75}$)	$<24; 27]$
Por mejorar ($\leq P_{25}$)	$<21; 24]$

Para la dimensión 5

Dimensión 5	Rangos
Óptimo ($> P_{80}$)	$<13; 14]$
Regular ($> P_{25}$ y $\leq P_{80}$)	$<11; 13]$
Por mejorar ($\leq P_{25}$)	$<10; 11]$

6.4. Validez y confiabilidad del instrumento

Para la escala de la variable de habilidades blandas fue sometido a la validez por del método de criterio de Jueces, para lo cual, se utilizó la V de Aiken, con la finalidad de saber el nivel de claridad, pertinencia y relevancia, asimismo, se obtuvo como resultados una significancia < 0.05 en 30 preguntas (ítem).

Con respecto a la fiabilidad presenta un alfa de Cronbach de 0,821 en tanto, indicando que el instrumento es fiable y valido para la aplicación en las obstetras que trabajan en los diferentes centros y puestos de salud de la Micro Red Yugoslavia

7. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Los datos serán procesados con el programa estadístico IBM SPSS Statistics 26. Se ejecutará el análisis estadístico descriptivo para establecer frecuencias absolutas y relativas. Se definirá niveles según baremos obtenidos a partir de las puntuaciones brindadas por los participantes.

RESULTADOS

Tabla 1

Habilidades blandas en obstetras de la micro red Yugoslavia, Nuevo Chimbote, 2022 (n=34).

Nivel de desarrollo	Rangos	f	%
Óptimo	<104 ;113]	6	17.65
Regular	<94 ;104]	18	52.94
Por mejorar	<85 ;94]	10	29.41
Total		34	100.0

Nota. Elaboración propia

Interpretación

De la totalidad de los obstetras de la micro red Yugoslavia de Nuevo Chimbote, el 17.65 % aplica en el trabajo las habilidades blandas en forma óptima, asimismo, el 52.94 % lo realiza en forma regular y, por último, 29.41% esta para mejorar o fortalecer la utilización de las habilidades blandas en la micro red.

Tabla 2

El nivel de proactividad en obstetras de la micro red Yugoslavia, Nuevo Chimbote, 2022 (n=34).

Nivel de desarrollo	Rangos	f	%
Óptimo	<21;22]	3	8.82
Regular	<18; 21]	22	64.71
Por mejorar	<15; 18]	9	26.47
Total		34	100.0

Nota. Elaboración propia

Interpretación

De los obstetras que laboran en la micro red Yugoslavia de Nuevo Chimbote, solo el 8.82% aplican en el trabajo su proactividad en forma óptima, mientras que, el 64.71% lo aplican en forma regular y por último, el 26.47 % esta para mejorar o se encuentran debajo del promedio, de su proactividad en el área laboral.

Tabla 3

El nivel de trabajo bajo presión en obstetras de la micro red Yugoslavia, Nuevo Chimbote, 2022 (n=34).

Grado de desarrollo	Rangos	f	%
Óptimo	<26;28]	5	14.71
Regular	<22; 26]	18	52.94
Por mejorar	<20; 22]	11	32.35
Total		34	100.0

Nota. Elaboración propia

Interpretación

De la totalidad de los obstetras que laboran en la micro red Yugoslavia de Nuevo Chimbote, el 14.71% se desarrollan en forma óptima en el trabajo bajo presión, por otro lado, el 52.94 % trabajan equilibradamente, mientras que, el 32.35 % esta para mejorar o fortalecer su trabajo bajo presión.

Tabla 4

El nivel de responsabilidad social y personal en obstetras de la micro red Yugoslavia, Nuevo Chimbote, 2022 (n=34).

Grado de desarrollo	Rangos	f	%
Óptimo	<19;20]	4	11.76
Regular	<16; 19]	18	52.94
Por mejorar	<14; 16]	12	35.29
Total		34	100.0

Nota. Elaboración propia

Interpretación

De los obstetras que laboran en la micro red Yugoslavia de Nuevo Chimbote, el 11.76 % su nivel de responsabilidad social y personal se desarrolla en forma óptima o eficiente, mientras que, el 52.94 % su nivel desarrollo se encuentra en forma regular y por último, 35.29 % esta para mejorar su nivel de responsabilidad social y personal en el trabajo.

Tabla 5

El nivel de trabajo en equipo en obstetras de la micro red Yugoslavia, Nuevo Chimbote, 2022 (n=34).

Grado de desarrollo	Rangos	f	%
Óptimo	<27; 30]	8	23.53
Regular	<24; 27]	17	50.00
Por mejorar	<21; 24]	9	26.47
Total		34	100.0

Nota. Elaboración propia

Interpretación

De la total de los obstetras que trabajan en la micro red Yugoslavia de Nuevo Chimbote, el 23.53 % su nivel de trabajo en equipo se encuentra en forma óptima, por otro lado, 50.00% su nivel de desarrollo en el trabajo en equipo es regular o promedio, y, por último, el 26.47% esta para mejorar su nivel de trabajo en equipo.

Tabla 6

El nivel de comunicación en obstetras de la micro red Yugoslavia, Nuevo Chimbote, 2022 (n= 34).

Grado de desarrollo	Rangos	f	%
Óptimo	<13; 14]	5	14.71
Regular	<11; 13]	20	58.82
Por mejorar	<10; 11]	9	26.47
Total		58	100.0

Nota. Elaboración propia

Interpretación

De los obstetras que están en la micro red Yugoslavia de Nuevo Chimbote, el 14.71% su nivel de comunicación se desarrolla en forma óptima con sus colegas, trabajadores o pacientes; asimismo, el 58. 82% su nivel de comunicación se desarrolla en forma regular y el 26.47% esta para mejorar su nivel comunicativo.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Actualmente, en el mundo laboral exigen a las empresas o negocios, a buscar cada vez, más profesionales que practican las habilidades blancas (Soft skills), porque se demuestra que este tipo de personas tienen un mayor éxito en el centro laboral por realizar un pensamiento crítico y un desarrollo en el trabajo en equipo, contando con una mayor planificación y resolución de problemas.

En tal sentido, en este presente trabajo de investigación denominada: Habilidades blandas en obstetras de la micro red Yugoslavia, Nuevo Chimbote, 2022; tuvo como resultados que, el 52.94% de los obstetras que trabajan en la micro red, practican las habilidades blandas en forma regular, además, que un pequeño porcentaje del 17.65% lo realizan en forma óptima trabajando las habilidades blancas, estos resultados, tienen similitud con los estudios de los autores Ramos (2020) y Carvache (2021) porque confirman que sus resultados fueron del 50% y 66.3% respectivamente, y que el personal laboral en sus investigaciones practican las habilidades blandas en sus centros de trabajos, en forma regular y óptima, de esta manera, tuvo coincidencia con Aliaga (2021) , Guerrero (2021), Encalada (2021) donde afirmaron que, las habilidades blandas ayudaron al mejor desempeño laboral entre empleadores, clientes y trabajadores, asimismo, se considera como un eje principal en el proceso de empleabilidad; y es por ello, que las bases teóricas de Gómez (2019), concluyo que, las habilidades blandas se relacionan mejor con las habilidades interpersonales, de empatía, proactividad, comunicación y trabajo en equipo.

Por otro lado, en la tabla 2, respecto al primer objetivo específico, los resultados de la dimensión proactividad de los obstetras que trabajan en la micro red Yugoslavia, solo el 8.82% aplican en el trabajo su proactividad en forma óptima, mientras que, el 64.71% lo aplican en forma regular y el 26.47 % esta para mejorar su proactividad en el área laboral; esto concuerda, con los hallazgos de Anampa (2021), que menciona que, la proactividad en la parte administrativa ayuda a mejorar la destreza en la gestión y planificación administrativa, asimismo, Encalada (2021) menciono que, en sus resultados los estudiantes proactivos se motivan salir de la zona de confort que uno está acostumbrado, y que la proactividad ayuda en la eficiencia y en el orden para el

buen desempeño de sus estudios universitarios; esto es fundamentado, con las bases teóricas de Fluminhan & Santina (2019), donde la persona que toma la dirección y el liderazgo de sus acciones, elige respuestas a situaciones particulares, asimismo, asumiendo responsabilidades para que las cosas se cumplan o lleguen al objetivo planteado.

En la tabla 3, con respecto al objetivo específico 2, los resultados de la dimensión del trabajo bajo presión demuestran que, la totalidad de los obstetras que laboran en la micro red Yugoslavia de Nuevo Chimbote, solo el 14.71% se desarrollan en forma óptima, por otro lado, el 52.94 % trabajan equilibradamente, mientras que, el 32.35 % esta para mejorar o fortalecer su trabajo bajo presión; de estos resultados el análisis solo demuestran que, el 14.71 % maneja en forma óptima el trabajo bajo presión, por otro lado, el 85.29% (forma regular y por mejorar) del total de obstetras no manejan de manera correcta el trabajo bajo presión, por lo tanto, sienten el stress laboral perjudicando su estado de ánimo, y en consecuencia, su salud; estos resultados, no coinciden, con los hallazgos de Anampa (2021) y Flores (2019), que concluyeron que al desarrollar más las habilidades blandas en el trabajo, el stress laboral es manejable y el ambiente de trabajo va teniendo mejores resultados con los estados de ánimos de los trabajadores, por otro lado, de las bases teóricas de Ávalos et al. (2021) fundamentaron que el trabajo bajo presión en las personas que tienen mayores cargas de trabajo y con mucha responsabilidad se enfrentan a los problemas de ánimo y stress emocional, la cual, es perjudicial en el desarrollo de sus actividades obstaculizando cumplir con sus metas propuestas.

De los resultados en la tabla 4, con respecto al objetivo específico 3, se evidencio que, los obstetras que laboran en la micro red Yugoslavia de Nuevo Chimbote, el 11.76 % su nivel de responsabilidad social y personal se desarrolla en forma óptima o eficiente, mientras que, el 52.94 % su nivel desarrollo se encuentra en forma regular y, por último, el 35.29 % esta para mejorar su nivel de responsabilidad social y personal en el trabajo; de acuerdo a estos resultados, se demostró que el nivel de responsabilidad social y personal en forma óptima y regular es de mayor porcentaje que el nivel debajo del promedio, es decir, que los obstetras de la micro red mantienen responsabilidades en su trabajo como en su ámbito personal permitiendo cumplir con

sus objetivos laborales a cabalidad y con firmeza; a estos resultados, tienen similitud con los estudios de Reto (2021) Chileno (2021) y Barrón (2017) que afirmaron que según sus resultados la responsabilidad social y personal tiene una mayor relevancia en la calidad de trabajadores, es decir, que permite crear lazos entre trabajadores y obtener un buen ambiente laboral, cosa que es muy importante en una organización, es por ello, que si los empleados son responsables en sus actividades los resultados son positivos y beneficios para la empresa o negocio; asimismo, esto es afirmado de las bases teóricas de Fuentes et al. (2021) que mencionaron que, la responsabilidad social y personal es la preparación que tiene cada persona o individuo para desarrollar un comportamiento ético y moral, además que, este compromiso afianza la confianza responsabilidad que tenga en las toma de decisiones en una organización o trabajo

En la tabla 5, con respecto al objetivo específico 4, los resultados demostraron que, el total de los obstetras que trabajan en la micro red Yugoslavia de Nuevo Chimbote, el 23.53 % su nivel de trabajo en equipo se encuentra en forma óptima, por otro lado, 50.00% su nivel de desarrollo en el trabajo en equipo es regular o promedio, sin embargo, el 26.47% esta para mejorar o fortalecer su nivel de trabajo en equipo para el buen desarrollo del ambiente laboral; esto quiere decir, que existen un gran porcentaje de los obstetras de la micro red Yugoslavia que trabajan en equipo para un mejor desarrollo personal y laboral, asimismo, estos resultados concordaron con Ingaroca, (2021), Ipanaque (2021) y Colorado & Rojas, (2021), que indicaron que el desarrollo del trabajo en equipo en el sector laboral se encuentran en crecimiento dentro de la población, y es por ello que, indica que los trabajadores desarrollan sus habilidades de cooperación para el beneficio de ellos mismos como de su ambiente de trabajo; y esto tiene su fundamento, con las bases teóricas de Bustamante (2021) donde definió que, el trabajo en equipo, es aquella donde una persona tiene la capacidad de trabajar o colaborar con otros individuos con la finalidad de realizar o cumplir un objetivo.

En la tabla 6, con respecto al objetivo específico 5, los resultados demostraron que los obstetras que están en la micro red Yugoslavia de Nuevo Chimbote, el 14.71% su nivel de comunicación se desarrolla en forma óptima con sus colegas, trabajadores o pacientes; asimismo, el 58. 82% su nivel de comunicación se desarrolla en forma

regular y 26.47% esta para mejorar o están por debajo del promedio en su nivel comunicativo; en este análisis, se detectó que existen una tercera parte de la población de los obstetras de la micro red, que no tienen bien desarrollado la comunicación entre sus colegas o pacientes de la posta médica, conllevando a un problema en el ambiente del trabajo; caso contrario, con las investigaciones de Carvache (2021) y Flores (2019) que mencionaron que, en sus estudios encontraron que la comunicación es efectiva en el entorno laboral, y que saber escuchar los diferentes perspectivas de los demás conlleva a entender las necesidades de sus colegas o pacientes, por lo tanto, la comunicación se encontraba en un alto nivel para el clima laboral y relación de los trabajadores; esto es afianzado, con las bases teóricas de Sotelo & Espiritu (2018), que mencionaron que, la comunicación es un elemento importante en las habilidades blandas porque permite expresar ideas y opiniones en forma asertiva, y además, que contribuye transmitiendo confiabilidad en el entorno o en grupos sociales que comparten ciertos acuerdos de manera eficiente.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- Se concluye que, el 70.59 % de los obstetras que laboran en la micro red Yugoslavia trabajan utilizando las habilidades blandas, en contra parte, al 29.41 % que necesitan capacitación, para emplear dichas habilidades.
- Se concluye que, la gran mayoría de los obstetras de la micro red Yugoslavia regularmente son proactivos en el desarrollo de sus actividades de trabajo, mientras que, el restante les falta mejorar su nivel de proactividad para su propio beneficio como del centro médico.
- Se concluye que, el 32.35% de los obstetras de la micro red Yugoslavia presentan estrés laboral y dificultades para realizar sus actividades, por otro lado, el 67.65 % de los obstetras se desarrollan muy bien en el trabajo bajo presión, buscando soluciones rápidas para evitar la fatiga emocional y estrés laboral.
- Se concluye que, el nivel de responsabilidad social y personal de los obstetras de la micro red, está conformada por el 35.29 % que les falta mejorar o están por debajo del promedio, en consecuencia, aún no se sienten comprometidos con su rol ni con su responsabilidad personal en las actividades, perjudicando al entorno laboral, mientras tanto, el 64.71%, mantienen sus actividades de trabajo en forma responsable y comprometida en beneficio del centro médico.
- Se concluye que, el trabajo en equipo de los obstetras de la micro red Yugoslavia, se encuentra en constante práctica porque mayormente se desarrollan en equipos de trabajo alcanzando objetivos personales como colectivos, con la finalidad de satisfacer las necesidades de sus pacientes y beneficiando a la micro red.
- Y, por último, se concluye que, la comunicación en las habilidades blandas, de los obstetras en la micro red Yugoslavia se encuentran muy desarrollada conformado por un 73.53 %, es decir, que existe un alto nivel comunicativo entre los colegas, trabajadores y pacientes en la micro red, por otro lado, existe un 27.47 % que necesita fortalecer, la comunicación a nivel personal y laboral en el centro médico.

Recomendaciones

- Se recomienda que, a los obstetras de la micro red Yugoslavia, sigan utilizando las habilidades blandas para tratar con sus pacientes y mejorar su entorno laboral, alcanzando un 100% del total de los obstetras capacitados para cumplir las expectativas laborales y cubrir las necesidades de la micro red.

- Se recomienda que, trabajar con el 26.47 % de los obstetras de la micro red Yugoslavia que les falta motivación acerca de los beneficios que trae ser proactivos en el entorno personal y laboral.

- Se recomienda que, a los obstetras de la micro red Yugoslavia que se encuentran por debajo del promedio acerca del trabajo bajo presión, es decir, en el 32.35 % a buscar alternativas de solución para la presión, por ejemplo, la distribución de tareas entre los miembros de equipo o trabajadores, rápida adaptación al cambio, mejorar la gestión del tiempo en sus actividades, empatía y entre otras cosas.

- Se recomienda que, a los obstetras de la micro red Yugoslavia, a seguir trabajando en equipos para reducir la sobre carga de trabajo, mejorar su desempeño y aumentar la eficiencia y productividad personal.

- Se recomienda que, a los obstetras que se encuentran por debajo del nivel comunicativo, conformado por el 27.47% a capacitarse para desarrollar sus habilidades blandas sobre la comunicación, donde ayudará a fomentar el trabajo en equipo, solución de conflictos y cumplimiento de objetivos en forma sencillas y claras.

8. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Aliaga, L. (2021). “*Gestión Administrativa y habilidades blandas en el personal de una municipalidad distrital de Lima Metropolitana, 2021*” (Tesis para obtener el grado académico de maestro en gestión pública, Universidad Cesar Vallejo). Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77636/Aliaga_DLFD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alzate, C. (2022) “*Las habilidades blandas y la efectividad del talento humano en la base organizacional de una empresa constructora de mediana envergadura.*” (Proyecto Integral de grado para optar al título de Especialista en Gerencia de Empresas Constructoras. Fundación Universidad de América) Recuperado de <https://repository.uamerica.edu.co/handle/20.500.11839/8875?locale=es>
- Anampa, M. (2021) “*Habilidades blandas y nivel de estrés en trabajadores del Centro de Salud Pachacamac durante la pandemia Covid 19. Lima, 2021*” (Tesis para obtener el grado académico de maestra en gestión de los servicios de salud. Universidad Cesar Vallejo). Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82589/Anampa_LMY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Aranda, L. & Sebastiani, K. (2022). “*Habilidades Blandas y Clima Organizacional en colaboradores de entidades financieras de Barranca, 2022*” (Tesis para obtener el título profesional en Licenciada en Psicología, Universidad Cesar Vallejo). Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/89516/Aranda_MLG-Sebastiani_VKD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ávalos Rodríguez, I., Mariel Patzi, S. , & Bedregal Marzluf, J. (2021). Aproximación a las habilidades blandas para la inserción profesional en ecosistemas creativos. *Revista Compás Empresarial*, 12(33), 187–204. <https://doi.org/10.52428/20758960.v11i33.158>
- Barrón, M (2017). “*Habilidades blandas para mejorar la interacción en el aula en docentes de la institución educativa “Ricardo Palma” de Acopampa, Carhuaz-2017*” (Tesis para obtener el grado académico de doctora en administración de

- la educación. Universidad Cesar Vallejo) Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21803/Barr%c3%b3n_CMC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bustamante, L. (2021). La importancia de las habilidades blandas en un asesor de imagen. *Cuadernos del Centro de Estudios en Diseño y Comunicación. Ensayos*, 1(97), 17-28. <http://www.scielo.org.ar/pdf/ccedce/n97/1853-3523-ccedce-97-17.pdf>
- Canossa Montes de Oca, H. (2019). ART Habilidades blandas en el estudiantado universitario y la empleabilidad en Costa Rica. *Revista Académica Arjé*, 2(2), 5-13. <https://revistas.utn.ac.cr/index.php/arje/article/view/205>
- Cardenas, J. (2019) “*Relación de las habilidades blandas con el clima laboral, la rotación de personal y la productividad en la última década*” (Trabajo de grado para optar por el título de Magister en Administración de Organizaciones. Universidad Nacional Abierta Y A Distancia UNAD). Recuperado de <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/28053>
- Carvache, C (2021). “*Habilidades interpersonales y Cuidado Humanizado en Personal de Enfermería de un Hospital de Guayaquil en tiempos COVID-19, 2021*” (Tesis para obtener el grado académico de maestra en gestión de los servicios de la salud. Universidad Cesar Vallejo). Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72311/Carvache_QC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chileno, G. (2021). “*Habilidades blandas del profesional de Enfermería para un cuidado humanizado en la unidad de cuidados intensivos*” (Trabajo académico para optar por el título de especialista en enfermería en cuidados intensivos. Universidad Cayetano Heredia). Recuperado de https://190.116.48.43/bitstream/handle/20.500.12866/11445/Habilidades_ChilenoS_egura_Gabriela.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chuquihuanga, G, (2022) “*Gestión pedagógica y habilidades blandas en los docentes durante la pandemia COVID -19, de instituciones educativas Lima Metropolitana 2021*”. (Tesis para obtener el grado académico de Maestría en Administración de la Educación, Universidad Cesar Vallejo). Recuperado de

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83836/Chuquihuanga_MG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Colorado, L. & Rojas, M. (2020) “*Relación de las habilidades blandas y el éxito profesional en los agremiados del Colegio de Sociólogos de Cajamarca*” (Tesis para obtener el título profesional de licenciada en sociología. Universidad Nacional de Cajamarca). Recuperado de <http://190.116.36.86/bitstream/handle/20.500.14074/4240/RELACI%20DE%20LAS%20HABILIDADES%20BLANDAS%20Y%20EL%20%20%20%20%20XITO%20PROFESIONAL%20EN%20LOS%20AGREMIADOS%20DEL%20COLEGIO%20DE%20SOCIOLOGOS%20DE%20CAJAMARCA..pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Encalada, Z. (2021). “*Desarrollo de Habilidades Blandas en la formación académica en estudiantes de pregrado de la Facultad de Derecho de una universidad privada de Lima, en el año 2021*” (Tesis para obtener el grado académico de maestra en docencia universitaria. Universidad Cesar Vallejo). Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79889/Encalada_SZJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Flores, A. (2019). “*Las habilidades blandas y el clima laboral de la Municipalidad de los Olivos, año 2019*” (Tesis para optar el título profesional en licenciado en administración. Universidad Privada del Norte). Recuperado de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/28134/Flores%20Pimentel%20Ali%20UrielParcial.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Flores, J. (2021) “*La Importancia de las Habilidades Blandas en la Vida del Ingeniero en el Siglo XX*” (Tesis para obtener el título profesional en ingeniería industrial. Universidad Nacional abierta y a distancia). Recuperado de <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/43354/jflorezs.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Fluminhan Lima, C. S., & Santina Murgo, C. (2019). Relación entre orientaciones intrínsecas y burnout académico en estudiantes. *Psicología Escolar e Educativa*, 23(1).

<https://www.scielo.br/j/pee/a/LCxhSnbPXghF8V9QgMddcnh/abstract/?format=html&lang=es#>

- Fuentes, G. Y., Moreno-Murcia, L. M., Rincón-Tellez, D. C., & Silva-Garcia, M. B. (2021). Evaluación de las habilidades blandas en la educación superior. *Formación universitaria*, 14(4), 49-60. <https://www.scielo.cl/pdf/formuniv/v14n4/0718-5006-formuniv-14-04-49.pdf>
- Garay, C. (2021). “*Habilidades Blandas de los docentes que laboran en educación virtual en estado de emergencia sanitaria global*” (Tesis para obtener el grado académico de doctora en educación. Universidad Cesar Vallejo). Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81334/Garay_BC_M-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gómez-Gamero, M. E. (2019). Las habilidades blandas competencias para el nuevo milenio. *DIVULGARE Boletín Científico De La Escuela Superior De Actopan*, 6(11). <https://doi.org/10.29057/esa.v6i11.3760>
- Gonzales, R. (2021) “*Habilidades blandas para optimizar la planificación curricular en los docentes de secundaria, Cutervo 2021*” (Tesis para obtener el grado académico de doctor en educación. Universidad Cesar Vallejo). Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/85365>
- Guerrero, J. (2021). “*Habilidades blandas y desempeño laboral en colaboradores de la Dirección Administrativa Financiera del Hospital General del Sur de Quito, 2021*” (Tesis para obtener el grado académico de maestra en gestión de los servicios de la salud. Universidad Cesar Vallejo). Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78955/Guerrero_PJE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ipanaque, Luz. (2021) “*Desarrollo de las habilidades blandas en los docentes de instituciones públicas en entornos virtuales*” (Tesis para obtener el grado académico de doctora en educación. Universidad Cesar Vallejo). Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81417/Ipanaque_HLM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ingaroca, S. (2021) “*Habilidades blandas de los directivos de un instituto pedagógico de Lima, 2021*” (Tesis para obtener el grado académico de maestro en

- administración de negocios-MBA. Universidad Cesar Vallejo). Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84203/Ingaroca_MSE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Marrero Sánchez, O., Mohamed Amar, R., & Xifra Triadú, J. (2018). Habilidades blandas: necesarias para la formación integral del estudiante universitario. *Revista científica ecociencia*, 5, 1–18. <https://doi.org/10.21855/ecociencia.50.144>
- Moreno-Murcia, L. M., & Quintero-Pulgar, Y. A. (2021). Relación entre la formación disciplinar y el ciclo profesional en el desarrollo de las habilidades blandas. *Formación universitaria*, 14(3), 65-74. <https://www.scielo.cl/pdf/formuniv/v14n3/0718-5006-formuniv-14-03-65.pdf>
- Pietro, M. (2021) “*Habilidades blandas y clima laboral en el personal administrativo de la Distribuidora Droguería Ahorrofarma S.R.L.*” (Tesis para obtener el grado académico de maestra en gestión del talento humano. Universidad Cesar Vallejo). Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79273/Prieto_D_MM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pumacayo, R. (2018). “*Habilidades blandas y su relación con el clima organizacional de los docentes en la Institución Educativa Politécnico Rafael Loayza Guevara, Arequipa, 2018*” (Tesis para obtener el grado académico de maestra en ciencias: educación con mención en gestión y administración educativa. Universidad Nacional San Agustín de Arequipa). Recuperado de <http://190.119.145.154/bitstream/handle/UNSA/8512/EDMpuquri.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ramos, L. (2020) “*Gestión del talento humano y el desarrollo de habilidades blandas en los trabajadores de la unidad ejecutora fondo sierra azul del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego*” (Tesis para obtener el grado académico de maestro en gobierno y gestión pública. Universidad Inca Garcilaso de la Vega) Recuperado de http://intra.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/6083/TESIS_RAMOS%20YRCA%c3%91AUPA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Reto, R. (2021) “*Habilidades blandas y calidad de atención del personal de rehabilitación en un hospital de lima, 2021*” (Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo). Repositorio – Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83001/Reto_LRP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rodríguez, J., Rodríguez, R. & Fuerte, L. (2021). Habilidades blandas y el desempeño docente en el nivel superior de la educación. *Propósitos y Representaciones*, 9(1), e1038. Disponible en <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v9n1/2310-4635-pyr-9-01-e1038.pdf>
- Rodríguez, J. Las habilidades blandas como base para el buen desempeño del docente universitario. *Revista INNOVA Research Journal*, 5(2), pp. 186-199. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7475508>
- Sotelo de Mendiola, R. J., & Espíritu Orihuela, J. C. (2018). La formación humanista y habilidades blandas en estudiantes universitarios. *Socialium*, 2(1), 1–11. <https://doi.org/10.26490/uncp.sl.2018.2.1.531>
- Urbina-Soto, M. (2019). Habilidades blandas en las Ciencias de la Salud. *Revista Hispanoamericana De Ciencias De La Salud*, 5(4), 125–126. Recuperado a partir de <https://www.uhsalud.com/index.php/revhispano/article/view/408>
- Zepeda-Hurtado, M. E., Cardoso-Espinosa, E. O. & Rey-Benguría, C. (2019). El desarrollo de habilidades blandas en la formación de ingenieros. *Científica*, 23 (1), pp. 61-67. <https://www.redalyc.org/journal/614/61458265007/61458265007.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Consentimiento informado

UIVERSIDAD SAN PEDRO ESCUELA DE OBSTETRICIA

Le estamos invitando a participar en un estudio que se realizará en los centros y puestos de salud de la Micro Red Yugoslavia, Nuevo Chimbote, con el fin de conocer las habilidades blandas de las obstetras que brindan atención en los establecimientos de salud de primer nivel. Este es un estudio desarrollado por una egresada de la Universidad San Pedro, Facultad de Ciencias de la Salud.

Si decide participar en este estudio usted realizará lo siguiente:

1. Aceptar el presente consentimiento informado (Haciendo clic en “Acepto participar”).
2. Responder a un cuestionario anónimo conformado por 38 preguntas, lo que le tomará aproximadamente de 15 a 20 minutos. Este será llenado a través de esta plataforma virtual.

Anexo 2. Cuestionario habilidades blandas

CUESTIONARIO SOBRE HABILIDADES BLANDAS EN OBSTETRAS DE LA MICRO RED YUGOSLAVIA

Estimadas/os obstetras, a continuación, se le hará una serie de preguntas a través de este cuestionario es anónimo y las respuestas solo serán de uso para la autora, para lo cual necesito de su colaboración a través de la respuesta sincera a las preguntas. marcar con una X en una sola alternativa que cree usted conveniente.

I. Datos personales

1. Edad:

2. Sexo:

1. Hombre () 2. Mujer ()

3. Relación de pareja:

1. Soltera () 2. Casada () 3. Conviviente ()
4. Divorciada ()

4. Grado o título académico más alto:

1. Lic./Obstetra () 2. Maestro () 3. Doctor ()

5. Lugar de procedencia:

1. Urbana () 2. Rural ()

6. Tiempo de servicio:

1. 2- 10 años () 2. 11-20 años () 3. 21-30 años ()

7. Lugar de trabajo:

1. C.S Yugoslavia () 2. C.S Humbacho () 3. P.S Garatea ()
4. P. S Satelite () 5. P.S Los Chimus () 6. P. S Samanco ()
7. P.S Villa Maria () 8. P.S 3 de Octubre ()

8. Condición laboral:

1. Contratado () 2. Nombrado ()

PREGUNTAS	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
DIMENSIÓN I: PROACTIVIDAD				
1 Asumo la responsabilidad de hacer que las cosas sucedan.				
2 Busco continuamente nuevas oportunidades para lograr mis objetivos				
3 Motivo a mis compañeros a fin de lograr que se cumplan los objetivos.				
4 Termino el trabajo, aunque sea difícil				
5 Soy perseverante en el trabajo que se me encarga				
6 Suelo descontrolarme emocionalmente en el trabajo				
DIMENSIÓN II: TRABAJO BAJO PRESION				
7 Disfruto siendo parte de un grupo.				
8 Estoy siempre dispuesto a trabajar con los demás, aunque no siempre tengamos las mismas opiniones.				
9 Constantemente tengo una buena actitud				
10 Controlo situaciones de estrés en el trabajo				
11 Soy una persona que respeta las opiniones de los demás				
12 Si algo sale mal busco una solución y evito enojarme				
13 Soluciono dificultades inesperadas de manera muy efectiva				
DIMENSIÓN III: RESPONSABILIDAD SOCIAL Y PERSONAL				
14 Conozco la misión y visión de la organización en la cual trabajo.				
15 Me siento orgulloso de trabajar en la organización en la cual trabajo.				
16 Cuando me equivoco asumo responsabilidad y no culpo a nadie mas				
17 Promuevo y apoyo acciones de voluntariado social entre mis compañeros de trabajo				

18 Desarrollo acciones que favorecen el respeto, la promoción y la educación en la empresa donde trabajo.				
DIMENSIÓN IV: TRABAJO EN EQUIPO				
19 Considero que es más fácil lograr un objetivo si se trabaja en conjunto				
20 Es importante para mí motivar a mis compañeros a realizar un buen trabajo.				
21 Expreso mis opiniones de manera que no afecto a nadie.				
22 Trabajo fácilmente con personas con puntos de vista diferentes al mío				
23 Sólo se puede estar seguro de que algo está bien hecho si lo hace uno mismo				
24 Estoy comprometido con el desarrollo de la organización				
25 Estoy siempre atento y dispuesto a apoyar en lo que pueda				
26 Cuando hablo, lo hago oportunamente y me expreso de forma correcta				
DIMENSIÓN V: COMUNICACIÓN				
27 Me siento nervioso cuando hablo ante personas extrañas				
28 Expreso de manera correcta lo que necesito				
29 Siempre estoy atento ante una comunicación				
30 Sé cuándo es mejor guardar silencio				

Anexo 3. Base de datos

N	EAI	SEXO	RELACION DE PAREJA	TITULO. ACADE.	LUGAR DE PROCEDENCI/	TIEMPO DE SERVICIO	LUGAR DE TRABAJO	CONDICION LABORAL	D1				D2				TOTAL D1	TOTAL D2			
									F	P	F	P	F	P	F	P					
1	49	2	2	2	1	2	1	2	4	4	3	4	4	1	20	2	3	4	4	4	25
2	60	2	1	1	1	3	1	2	3	3	4	3	4	2	19	3	3	4	3	3	22
3	52	2	3	2	1	3	1	2	4	4	4	4	4	2	22	3	4	3	4	4	25
4	55	2	4	1	1	3	1	2	4	4	4	4	4	2	22	3	4	4	3	3	23
5	46	2	1	1	1	2	7	2	3	4	3	3	4	1	18	3	3	2	4	4	22
6	42	2	2	1	1	1	6	1	4	4	4	4	4	1	21	4	4	3	2	4	25
7	46	1	3	1	1	2	1	1	3	4	4	3	4	2	20	3	3	4	4	4	25
8	46	2	2	1	1	2	1	2	4	4	2	4	4	1	19	4	4	4	4	4	27
9	41	2	2	1	1	1	1	2	3	3	3	4	4	2	19	3	2	4	3	2	21
10	31	2	1	1	1	1	1	1	4	4	3	4	4	2	21	3	4	4	4	4	26
11	37	2	1	1	1	2	1	2	4	4	4	4	4	2	22	4	4	4	3	3	24
12	47	2	4	1	1	3	1	2	4	4	4	4	4	1	21	4	4	4	4	4	28
13	43	2	2	2	1	1	1	2	2	3	3	4	4	1	17	3	3	2	4	3	20
14	49	2	1	1	1	3	1	2	2	3	4	3	3	2	17	3	3	4	2	4	21
15	50	2	2	1	1	3	1	2	3	3	2	4	4	1	17	3	4	4	4	4	26
16	46	2	2	1	1	1	1	2	3	3	4	4	4	1	19	4	4	4	4	4	28
17	43	2	3	1	1	1	1	2	4	4	4	4	4	1	21	4	4	4	4	4	28
18	60	2	1	1	1	3	1	2	2	4	3	4	4	2	19	4	4	4	3	4	26
19	49	2	1	2	1	1	1	2	4	4	4	4	4	1	21	4	4	4	4	4	26
20	54	2	2	1	1	2	7	2	3	4	3	4	4	2	20	4	3	3	4	3	23
21	37	2	1	1	2	2	1	2	2	4	3	4	4	2	19	4	4	4	3	3	25
22	47	2	1	1	1	2	7	2	3	4	3	4	3	1	18	3	3	4	4	3	24
23	46	1	3	1	1	2	1	1	3	4	4	4	4	1	20	4	4	4	3	4	27
24	46	2	4	1	1	2	8	2	4	3	3	4	3	1	18	4	4	3	4	4	26
25	48	2	2	2	1	2	1	2	4	4	4	4	4	1	21	3	3	4	4	4	25
26	49	2	1	2	1	2	1	2	3	3	4	4	4	3	21	3	4	3	3	4	23
27	55	2	4	2	1	1	1	2	3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	3	3	22
28	32	2	1	2	1	1	1	1	4	3	3	4	4	2	20	2	4	4	4	4	25
29	54	2	2	1	1	3	7	2	4	3	3	3	3	2	19	4	3	4	3	4	22
30	61	2	1	1	1	3	1	2	3	4	3	4	4	3	21	3	3	3	3	3	21
31	39	2	1	1	1	1	3	2	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	21
32	48	1	4	1	1	2	1	2	4	2	3	3	3	1	15	2	4	2	3	4	21
33	42	2	4	1	1	2	3	2	4	4	3	4	4	2	21	3	4	3	3	4	24
34	44	2	2	1	1	2	1	2	4	4	4	4	4	1	21	4	3	3	3	3	22

D3				TOTAL D3				D4				TOTAL D4				D5				TOTAL D5				TOTAL DIMENSIONES							
P.	P.	P.	P.	P.	P.	P.	P.	P.	P.	P.	P.	P.	P.	P.	P.	P.	P.	P.	P.	P.	P.	P.	P.	P.	P.	P.	P.	P.	P.	P.	P.
4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	28	2	3	4	4	13									105	
3	4	3	3	16	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	27	2	3	3	3	11								95		
4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	30	2	4	4	4	14								111		
3	4	3	4	18	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	28	2	4	4	3	13									104		
4	4	3	2	16	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	24	2	3	4	4	13									93		
4	4	4	2	3	3	4	4	2	1	4	4	4	4	3	25	2	4	3	4	13									101		
3	4	4	4	19	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	25	2	4	3	4	13									102		
4	4	4	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	1	3	4	4	12									100		
3	4	4	3	17	4	3	3	2	3	2	4	2	4	2	23	3	3	4	2	12									92		
2	3	4	2	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	28	2	3	4	4	13									103		
4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	29	2	3	4	4	13									108		
4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	30	2	4	4	4	14									113		
3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	26	2	3	3	3	11									91		
3	4	4	2	15	4	4	3	3	2	3	2	3	3	2	24	2	3	3	3	11									88		
4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	4	25	2	3	4	4	13									100		
4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	27	1	4	4	4	13									106		
4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	29	2	4	4	4	14									112		
3	4	4	3	4	4	3	3	2	4	3	4	3	4	3	26	2	4	4	4	14									103		
4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	1	4	4	3	27	1	2	3	4	10									103		
3	3	4	4	3	4	4	3	2	2	2	3	2	3	2	22	2	2	3	3	10									92		
3	4	2	4	3	4	3	3	4	2	4	4	4	4	2	26	2	4	4	2	12									98		
4	4	3	2	15	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	21	2	3	4	4	13									91		
4	4	4	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	2	25	2	3	3	4	12									102		
4	3	4	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	26	1	3	4	4	12									99		
4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	26	2	4	3	4	13									104		
3	3	3	3	15	4	4	3	3	2	4	4	4	4	2	26	1	3	3	4	11									96		
3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	2	3	4	3	26	2	3	3	2	10									91		
2	3	3	3	14	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	28	2	3	4	3	12									99		
4	3	3	2	2	4	3	4	3	2	2	3	3	2	3	22	2	3	3	3	11									88		
3	4	4	3	4	4	4	3	2	1	3	3	3	3	3	23	2	4	4	4	14									97		
3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	23	3	3	3	3	12									89		
3	4	4	1	2	4	2	2	3	3	4	4	4	4	3	25	2	3	2	3	10									85		
4	3	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	3	27	1	4	4	4	13									104		
3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	25	3	4	3	3	13									98		

Anexo 4. Formato de publicación en repositorio



REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor				
Quezada Burgos Ashley Bridget		75143217	ashleybridget@gmail.com	
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico	
2. Tipo de Documento de Investigación				
<input checked="" type="checkbox"/> Tesis	<input type="checkbox"/> Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/> Trabajo Académico	<input type="checkbox"/> Trabajo de Investigación	
3. Grado Académico o Título Profesional				
<input type="checkbox"/> Bachiller	<input checked="" type="checkbox"/> Título Profesional	<input type="checkbox"/> Título Segunda Especialidad	<input type="checkbox"/> Maestría	<input type="checkbox"/> Doctorado
4. Título del Documento de Investigación				
Habilidades blandas en Obstetras de la Microred Yagashua, Nuevo Chimbote, 2022 ⁹				
5. Programa Académico				
Obstetricia				
6. Tipo de Acceso al Documento				
<input checked="" type="checkbox"/> Abierto o Público (info:crepo/semantic/restrictedAccess)		<input type="checkbox"/> Acceso restringido (info:crepo/semantic/restrictedAccess)		

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente deajo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS ⁵

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento.



[Firma manuscrita]
Firma

Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	26	06	2023

IMPORTANTE

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 021-2016-SUNEDU-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación por parte de Títulos Académicos y Títulos Profesionales, Art. 9, inciso 4.3.
- Ley N° 28023, Ley que regula el Repositorio Institucional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.O. 088-2013-PCM.
- Si el autor otorga el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia de uso exclusiva, por lo que se puede hacer copia de los datos de la obra y almacenar en el Repositorio Institucional Digital, respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo con el Decreto Ley N° 810.
- En caso de que el autor otorga la segunda opción de acceso se publicará los datos del autor sustratos de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2016-CD/UNEP-UNEP (Resolución 12 y 4, tipo de acceso restringido) del Repositorio Institucional Digital.
- Las licencias Creative Commons (CC) en una organización institucional sin fines de lucro que prioriza la posición de los autores en respecto de licencias flexibles y de libre acceso a la información científica, que facilitan la difusión de la información, recursos educativos, datos abiertos y similares, entre otros. En las licencias todas las garantías que el autor otorga al crear por su obra.
- Según el inciso 02, del artículo 19° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación por parte de Títulos Académicos y Títulos Profesionales del SUNEDU, las universidades, institutos y centros de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos académicos. Los resultados en sus repositorios institucionales presentando el tipo de acceso abierto o restringido los cuales se publican en el Repositorio Institucional Digital (RIDL) a través del Repositorio IRD.

Nota: El caso de Solicitud de los datos se procesará de acuerdo a Ley 27444, en el artículo 31.3.

Anexo 5. Reporte de similitud

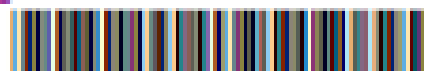
HABILIDADES BLANDAS EN OBSTETRAS DE LA MICRO RED YUGOSLAVIA, NUEVO CHIMBOTE, 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

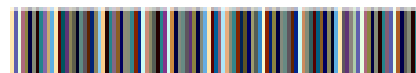
1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
3	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	revista.estudioidea.org Fuente de Internet	1%
5	1library.co Fuente de Internet	1%
6	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	1%
7	Submitted to University of Scranton Trabajo del estudiante	1%
8	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	1%
9	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	



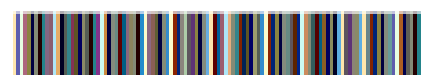
		<1 %
10	Submitted to Universidad Autónoma de Ica Trabajo del estudiante	<1 %
11	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1 %
12	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
13	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	repositorio.utn.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	repository.uamerica.edu.co Fuente de Internet	<1 %
17	www.dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega Trabajo del estudiante	<1 %
19	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	<1 %
20	repositorio.upci.edu.pe Fuente de Internet	



		<1 %
21	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
22	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
23	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	<1 %
24	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	<1 %
25	tesisenxarxa.net Fuente de Internet	<1 %
26	Submitted to Universidad Privada San Pedro Trabajo del estudiante	<1 %
27	revistas.univalle.edu Fuente de Internet	<1 %
28	repositorio.udd.cl Fuente de Internet	<1 %
29	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
30	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %



31	Submitted to Instituto Tecnológico de Costa Rica Trabajo del estudiante	<1 %
32	Submitted to Universidad de Huanuco Trabajo del estudiante	<1 %
33	e-spacio.uned.es Fuente de Internet	<1 %
34	news.un.org Fuente de Internet	<1 %
35	vsip.info Fuente de Internet	<1 %
36	Submitted to Universidad Católica San Pablo Trabajo del estudiante	<1 %
37	dspace.unach.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
38	revistapublicando.org Fuente de Internet	<1 %
39	santa.udlap.mx Fuente de Internet	<1 %
40	Submitted to Universidad Peruana de Las Americas Trabajo del estudiante	<1 %
41	aldiaconmatices.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %



42	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
43	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
44	viejoblues.com Fuente de Internet	<1 %
45	www.pymetal.net Fuente de Internet	<1 %
46	www.semanticscholar.org Fuente de Internet	<1 %
47	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
48	derechos.org.ve Fuente de Internet	<1 %
49	pesquisa.bvsalud.org Fuente de Internet	<1 %
50	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
51	repositorio.upch.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
52	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
53	www.newtactics.org Fuente de Internet	<1 %



Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 6 words

Excluir bibliografía

Activo

