



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Construcción de la escala de habilidades blandas en
universitarios del distrito del Rímac, 2020**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Psicología**

AUTORA:

Monzón López, Elva Rosa (ORCID: 0000-0001-7679-2364)

ASESOR:

Mg. César Raúl Manrique Tapia (ORCID: 0000-0002-6096-1482)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Psicométrica

Lima – Perú

2020

Dedicatoria

Dedico esta tesis a Dios, a mi madre, a mi compañero de vida y sobre todo a mí por el esfuerzo que dediqué a este gran reto.

Agradecimientos

Agradezco a mi familia, mis amistades por el apoyo moral y en especial a Patricia, Jaky, Jenny y Leslie por su amor, paciencia y buena predisposición como guías en este gran camino. Asimismo, a mis dos asesores de la Universidad César Vallejo por su gran compromiso y predisposición durante el desarrollo de la investigación. Del mismo modo al Ing. Dextre y a los universitarios de la Universidad Nacional de Ingeniería, por brindarme las facilidades y apoyo en el desarrollo del presente estudio. Por último y no menos importante a mi perrito Peluchin quien estuvo acompañándome en todas mis amanecidas.

Índice de contenidos

| | |
|---|------|
| Carátula | i |
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimientos | iii |
| Índice de contenidos | iv |
| Índice de tablas | v |
| Índice de figuras | vii |
| RESUMEN | viii |
| ABSTRACT | ix |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 4 |
| III. METODOLOGÍA | 14 |
| 3.1 Tipo y diseño investigación | 14 |
| 3.2. Variables y operacionalización | 14 |
| 3.3 Población, muestra y muestreo | 15 |
| 3.4 Técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad | 17 |
| 3.5 Procedimientos: | 20 |
| 3.6 Método de análisis de datos | 20 |
| 3.7 Aspectos éticos | 21 |
| IV. RESULTADOS | 23 |
| V. DISCUSIÓN | 41 |
| VI. CONCLUSIONES | 46 |
| VII. RECOMENDACIONES | 47 |
| REFERENCIAS | 48 |
| ANEXOS | 56 |

Índice de tablas

| | Pág |
|--|------------|
| Tabla 1: validez de contenido según el coeficiente V de aiken | 23 |
| Tabla 2: análisis descriptivo de los ítems de la dimensión ética de la escala de H.B | 25 |
| Tabla 3: análisis descriptivo de los ítems de la dimensión liderazgo de la escala de H.B | 26 |
| Tabla 4: análisis descriptivo de los ítems de la dimensión trabajo en equipo de la escala de H. | 27 |
| Tabla 5: análisis descriptivo de los ítems de la dimensión comunicación eficaz de la escala de H.B | 28 |
| Tabla 6: análisis descriptivo de los ítems de la dimensión resolución de problemas de la escala de H.B | 29 |
| Tabla 7: tabla de supuestos para el análisis factorial exploratorio | 30 |
| Tabla 8: varianza total explicada de la escala pie-0906 | 31 |
| Tabla 9: matriz de componentes rotada de la escala pie-0906 | 32 |
| Tabla 10: medidas de bondad de ajuste del análisis factorial confirmatorio del modelo teórico de habilidades blandas | 36 |
| Tabla 11: confiabilidad de la escala de habilidades blandas | 37 |
| Tabla 12: prueba de normalidad shapiro willk de la escala de habilidades blandas | 38 |
| Tabla 13: Distribución según sexo en la escala de habilidades blandas | 38 |
| Tabla 14: Normas de interpretación de la escala de habilidades blandas | 39 |
| Tabla 15: validez de contenido según el coeficiente V de Aiken | 66 |
| Tabla 16: Confiabilidad según consistencia interna del Alfa de Cronbach de la Escala de Habilidades Blandas y dimensiones | 68 |

| | |
|--|----|
| Tabla 17: Prueba de KMO de habilidades blandas | 69 |
| Tabla 18: análisis descriptivo de los ítems de la dimensión ética | 70 |
| Tabla 19: análisis descriptivo de los ítems de la dimensión liderazgo | 70 |
| Tabla 20: análisis descriptivo de los ítems de la dimensión trabajo en equipo | 71 |
| Tabla 21: análisis descriptivo de los ítems de la dimensión comunicación eficaz | 71 |
| Tabla 22: análisis descriptivo de los ítems de la dimensión resolución de problemas. | 72 |

Índice de figuras

| | Pág. |
|--|-------------|
| Figura 1: Flujograma de la Escala de habilidades blandas | 21 |
| Modelo 1: Análisis Factorial Confirmatorio de la escala de habilidades blandas | 35 |

RESUMEN

El estudio presentado tuvo como objetivo la construcción de una escala que mida las habilidades blandas en universitarios del distrito del Rímac. El diseño de investigación es no experimental- transversal, el tipo de investigación es tecnológica. La muestra estuvo compuesta por 360 universitarios entre 17 años a más, de ambos sexos. Se obtuvo como resultados que la escala de habilidades blandas está constituida por 50 ítems significativos que corresponden a la variable medida. El análisis de la validez evidenció que la prueba creada contiene indicadores de validez de contenido, las cuales por el juicio de experto por medio del estadístico V de Aiken, se obtuvo un valor de 0,97. De igual manera, el análisis factorial exploratorio reveló 5 dimensiones que explican el 36,314% denominadas ética, liderazgo, trabajo en equipo, comunicación eficaz y resolución de problemas. Por otro lado, la escala tiene una consistencia interna de 0,951 bajo el coeficiente de alfa de Cronbach, lo cual señala que es un instrumento confiable. El análisis factorial confirmatorio mostró el ajuste del segundo modelo de cinco factores correlacionados (CFI = ,945, RMSEA = ,42 y SRMR = ,0214). En definitiva, se presentan baremos generales.

Palabras clave: Construcción de prueba psicológica, habilidades blandas, ESHB-EML

ABSTRACT

The presented study had as objective the construction of a scale that measures soft skills in university students of the Rímac district. The research design is non-experimental-transversal, the type of research is technological. The sample was made up of 360 university students between 17 years of age and over, of both sexes. As a result, the soft skills scale was made up of 50 significant items that correspond to the measured variable. The validity analysis showed that the test created contains content validity indicators, which by expert judgment using the Aiken V statistic, it was obtained a value of 0.97. Likewise, the exploratory factor analysis revealed 5 dimensions that explain 36.314% called ethics, leadership, teamwork, efficient communication and problem solving. On the other hand, the scale has an internal consistency of 0.951 under the Cronbach's alpha coefficient, which indicates that it is a reliable instrument. Confirmatory factor analysis showed the adjustment of the second model of five correlated factors (CFI = ,945, RMSEA = ,42 and SRMR =,0214). In short, general scales are presented.

Keywords: Construction of psychological test, soft skills, ESHB-EML.

I. INTRODUCCIÓN

Las habilidades blandas en la actualidad son un factor importante, ya que forman parte del desarrollo de las competencias profesionales. Estas competencias son muy solicitadas en el ámbito laboral, dado que estamos en un mundo competitivo con demandas laborales y dentro de ello se exigen actitudes y habilidades que acompañadas de aspectos éticos permitirán el crecimiento integral del individuo en la sociedad. Al respecto Arroyo (2012) mencionó que la exigencia para el profesional actualmente es ser seleccionado en el mercado laboral no solo por sus experiencias sino también por sus habilidades blandas (p.36).

Al respecto Luna, Peña y Lacono (2018) señalaron que las habilidades blandas se relacionan a la comunicación, al desarrollo de la persona en sus entornos con sus pares. Asimismo, se le suma la honradez, el compromiso, la solución de conflictos que se da en lo cotidiano. Afirma que son pocas las instituciones que han reflexionado sobre su importancia en la formación de estas competencias y así sacar provecho de las habilidades blandas y duras.

Según Arrollo (2018) mencionó que hubo un estudio de la reconocida Universidad de Harvard en el año 2016, desarrolló una publicación donde menciona que un profesional se destaca en un porcentaje del 85% en habilidades blandas y un 15% en habilidades duras.

Otro estudio desarrollado por Manpower (2013) sobre la escasez de talento en el mercado señalan que se realizó una encuesta a más de 38 mil ejecutivos a nivel mundial, donde el 35% de los más de 38 000 directivos encuestados de todo el mundo afirman que presentan inconvenientes para hallar el talento que necesitan. Según estos datos, el déficit de habilidades es una de las razones principales por la que los ejecutivos tienen el problema para cubrir cargos en sus empresas, esto lo confirman un 34% de sus encuestados a nivel mundial. Los motivos que dificultan encontrar a los profesionales idóneos, un 32% en déficit de aspirantes idóneos al puesto, un 24 % en la falta de experiencia y un 19 % de competencias blandas. Los directivos ponen en evidencia una

serie de carencias en las competencias blandas, como pueden ser la flexibilidad, el trabajo en equipo o la capacidad para adaptarse al cambio y la motivación.

A pesar que los conocimientos y/o aptitudes como la experiencia acompañan los requisitos de los puestos de trabajo, en la actualidad la organización concede gran importancia a las competencias blandas en sus procesos de selección.

Por otro lado, en Ecuador, Tito (2016) mencionó que la globalización y la tecnología han traído consigo una nueva forma de puestos. Asimismo, que los conocimientos técnicos ya no son suficientes. Las empresas ya adjudican que los postulantes cuenten con la capacidad intelectual, es por ello que se centran en la búsqueda de personas que poseen habilidades blandas o soft skills. Además, señala que la sociedad educativa no ofrece importancia a esta enseñanza, con ello se demuestra de cierta forma la carencia de talento que hay ahora en el mercado laboral.

A nivel nacional, el Banco Interamericano de Desarrollo (2019) por medio de la encuesta de habilidades al trabajo realizado en el año 2017 y 2018. A través de un estudio en Perú, se demuestra que el 32.3% de vacantes no son cubiertas debido a las dificultades en habilidades emocionales.

Ante lo mencionado anteriormente y ante una necesidad de poder evaluar las habilidades blandas para tener una percepción general de cómo influye esta variable en las personas y al no encontrar con una herramienta que mida esta variable, emerge la idea de construir una herramienta, que a su vez permitirá para una futura intervención para las organizaciones.

De este modo, todo el planteamiento y desarrollo de este estudio se basa en la siguiente pregunta ¿Es factible construir la escala de habilidades blandas en universitarios del distrito del Rímac, 2020?

El presente estudio relacionado al contexto educativo en universitarios pertenecientes al distrito del Rímac, permitirá tener un panorama más amplio mediante los resultados que se obtendrán. Asimismo, tuvo el propósito de desarrollar diversas estrategias para coadyuvar en las demandas de las habilidades blandas.

La justificación de la presente investigación según Bernal (2010) es teórica, ya que aporta información sobre la variable y entender la importancia de las habilidades sociales en los universitarios. A nivel Práctica, intenta servir como antecedentes para próximas investigaciones. A nivel metodológico, pretende servir como instrumento con validez y fiabilidad para la utilización de futuros estudios de investigación (p.39).

En cuanto al objetivo general es construir la escala que mida las habilidades blandas en universitarios del distrito del Rímac, 2020. Igualmente, el objetivo específico se pretende a) determinar la validez de contenido según el criterio de jueces. b) determinar la validez de constructo mediante el análisis factorial exploratorio y confirmatorio. c) identificar el índice de confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach d) elaborar los baremos de la escala de habilidades blandas. e) elaborar el manual de instrucciones para su aplicación, evaluación e interpretación de la escala de habilidades blandas en universitarios del distrito del Rímac, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

En tal sentido como antecedentes internacionales, tenemos la propuesta realizada en Sevilla por Solanes, Núñez y Sevilla (2008) quienes realizaron una investigación cuyo objetivo fue la creación de una herramienta para identificar las habilidades obtenidas y el nivel potencial de inserción laboral de los universitarios. La metodología fue cuantitativa - longitudinal no experimental. La muestra fue de 94 participantes, se administró el instrumento de Cuestionario para la evaluación de competencias genéricas la cual consta de 52 reactivos y 6 categorías de respuesta de tipo Likert, posteriormente mediante el análisis exploratorio se mantuvieron 45 reactivos ya que cumplían con los valores establecidos. Los resultados obtenidos fueron favorables teniendo en cuenta la fiabilidad del instrumento con un valor de 0,92 para el cuestionario, mientras que en sus dimensiones obtuvo valores adecuados como desempeño de trabajo (0,81), habilidades para la gestión (0,79), liderazgo (0,84), motivación para el trabajo (0,73), capacidad de aprendizaje (0,69), relaciones interpersonales y trabajo en equipo (0,81). Una varianza con el 53,15% de la varianza total. Se concluye que el instrumento posee adecuados índices de ajustes.

En Madrid, Arribas (2009) realizó un estudio para construir un test para la evaluación de competencias, cuyo objetivo fue evaluar la variable. Esta prueba consta de 20 competencias divididos en 5 dimensiones. La muestra estuvo conformada de 7,605 sujetos de distintas empresas de España o Sudamérica. El método de esta investigación se basó en un enfoque cuantitativo – probabilístico. Entre los resultados se tuvo una consistencia interna entre el rango de 0,58 y 0,77. Dentro de los análisis descriptivos se obtuvo una media estimada de $S=50$. Asimismo, se realizó la validez de constructo mediante el análisis factorial exploratorio en donde se alcanzó un valor de $GFI = 0,972$, lo cual revela un buen ajuste del instrumento. Se concluye que trata de un test muy adaptado a las necesidades del mercado español.

En Malasia por Ibrahim, Kazeen y Beerhannoidden (2017) en su artículo tuvo como propósito de indagar en los resultados de la adquisición de habilidad blandas y la formación de metodología tomada sobre el desempeño laboral de trabajadores. Esta investigación fue cuantitativa de diseño correlacional de corte transversal, la población

fue de 810 empleados, la cual estuvo conformada por gerentes y ejecutivos de 9 empresas privadas de Kualam Lumpur. La muestra fue de 260 aprendices, a los cuales se le administro la Escala de Habilidades Blandas, con medición ordinal de tipo Likert. Los resultados mostraron una media con un rango que oscila entre 3, 2610 a 3, 8789 para los reactivos que evidencian en el cuestionario, la varianza explicada alcanzó una significancia de 0,05, dentro de la prueba de normalidad se empleó el estadístico de Kolmogorov- Smirnov que responde a un nivel de significancia de 0,05, se obtuvo un nivel de consistencia interna de 0,88, la cual se considera adecuado. En las conclusiones se demostraron un aumento en el desempeño laboral en los trabajadores con 14,5 % en la adquisición de habilidades sociales y un 27,9% en el desempeño debido a la metodología de capacitación.

Dentro de los antecedentes nacionales tenemos una investigación en el departamento de Piura, Morocho (2017) en su investigación cuyo objetivo principal fue analizar las propiedades psicométricas de la escala de habilidades blandas en personal administrativo de la UGEL Ayabaca. La población fue de 400 personas del área administrativo y una muestra de 400 trabajadores. El estudio fue de tipo cuantitativo, diseño tecnológico, la herramienta que se utilizó fue el cuestionario de habilidades blandas (EBH) de 30 reactivos. En los resultados se obtuvo una confiabilidad mayor a 0,91 mediante el método de 2 mitades, en la prueba de KMO se alcanzó un valor de 0,767 y en la prueba de esfericidad de Bartlett se tuvo un grado de significancia de 0,000. Las cargas factoriales son superiores a 0,30. la validez de los ítems por medio del ítem-test alcanzó un valor mayor a 0,20 y una correlación altamente positiva, la cual fluctúa entre 0,34 y 0,40, obteniendo una correlación significativa. Se concluye que la prueba administrada presenta nivel adecuado de confiabilidad y validez.

En Chiclayo, Vallejos (2019) ejecutó una investigación cuya finalidad fue establecer la influencia de las habilidades blandas del personal en su desempeño. La población fue de 39 participantes. El estudio fue cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal, la herramienta utilizada fue el formulario de Habilidades blandas con 80 ítems. Los resultados indicaron que las varianzas extraídas de las dimensiones del instrumento poseen un valor superior a 0,05, se desarrolló el análisis factorial

confirmatorio donde se halló que las cargas factoriales para todos los reactivos fueron superior a 0,7, la cual refleja un nivel de ajuste adecuado para la variable. En las dimensiones se evidencio un Alfa de Cronbach de: autorregulación (0,864), conciencia (0,701), empatía (0,869), habilidades sociales (0,874) y motivación (0,873). Como conclusión este instrumento cuenta con propiedades psicométricas idóneas dentro de los rangos establecidos. Asimismo, se obtiene que existe una influencia solo en la dimensión de habilidades sociales en el desempeño laboral.

El término de habilidades blandas ya tiene tiempo estudiado por varios autores. Dicho termino nace, según el documento de la Conferencia de entrenamiento de habilidades suaves de Conarc (1972) señala que entre el año 1968 y 1972 las Fuerzas Armadas de los EE. UU, sobresalieron en el entrenamiento de tropas sobre cómo utilizar máquinas para realizar su labor. Sin embargo, se percataron que gran parte de lo que elaboró un conjunto de militares terminara con éxito. Esto indigno a los militares, ya que no estaban entrenando para eso. Es por ello que empezaron a construir un sistema para capturar cómo se estaba generando este saber. El ejército de los EE. UU, creó la terminación "habilidades blandas" para contrastar con las "habilidades duras" que incluía trabajar con máquinas, creando así una forma tecnológica de adiestramiento y valorar el desempeño de su milicia. Las "habilidades blandas" se tomaron en serio. Asimismo, Wright (2018) cita a Paul G Whitmore para referir que junto a su equipo se le ocurriría trabajar la diferencia entre un material duro como una máquina o sea blando al tacto. A partir de esta exploración, se concibieron tres puntos para conceptualizar si una competencia es "blanda" o "dura"; nivel de intercambio con una máquina, nivel de particularidad en la conducta a ejecutar y el prototipo peculiar de situación laboral.

También Alles (2005) menciona a Mcleland quien impulso la definición de este concepto de competencia. Asimismo, cita a Espencer y Espencer, quien señala que dicho termino se refiere a las particularidades importantes del hombre y señala que son manera de la conducta o de pensar y que duran una etapa corta. Espencer y Espencer postula el modelo de ICEBERG donde refiere que las competencias esta partida en dos conjuntos la parte visible donde están los conocimientos y que son factibles de desarrollar y lo otro que es

no visible que son menso fácil de localizar como el concepto de uno mis o y la personalidad (p.22).

En cuanto a teorías relacionadas con las Habilidades Blandas se evidencia que hay diferentes autores que han estudiado el tema, según Churba (2017) mencionó que existen 4 fases de aprendizaje para poder desarrollar las habilidades blandas, idea que fue compartida por Maslow en la década del 90, teniendo en consideración como primera fase a la incompetencia inconsciente es la que no se conoce, no se percibe, no se sabe de la existencia, no hay la exigencia de una enseñanza o cambio; en la segunda fase Incompetencia consciente; se reconoce de la existencia de un problema, sin embargo, no se tiene la herramienta para hacerlo. Competencia consciente; se está en un proceso de aprendizaje, donde ya se reconoce, se tiene las competencias, pero existe una demanda de una guía y un empeño para realizarlo. Competencia inconsciente; cuando se domina la competencia de manera involuntaria, creándose de tal manera una costumbre.

Bécart (2016) señaló que hay 3 corrientes que explican las competencias: Modelo conductista; que estas competencias son un conglomerado de conductas que pueden ser observables para un desempeño excelente. Modelo funcionalista; donde las competencias son atributos personales que facultan el desempeño exitoso. El modelo holístico; que resumen las dos posiciones anteriores y las define como la incorporación de atributos personales y comportamientos en un contexto dado. (p.24).

Leiva (2005) postuló sobre el modelo conductista, compartiendo la idea de Watson en la década 20 que las competencias se adquieren mediante el estímulo y respuesta, influenciado por el contexto, a su vez debe ser constante y repetitivo para poder incluirse de manera natural en el individuo (p.68). Por otro lado, en el Modelo funcionalista, Ching (2005) señaló que el individuo para adaptarse al medio debe realizar un trabajo introspectivo para un buen desenvolvimiento, actuar con actitud reflexiva y consciente (p.9). En consecuencia, López (2005) manifestó sobre el Modelo Holístico, que es la

interacción de mente, cuerpo y espíritu, es decir, que de forma integral el individuo reacciona según estado de ánimo y esto se ve reflejado en su conducta (pp.25-26).

Philips y Ortiz (1997) se basaron en la propuesta por Bandura en su modelo de aprendizaje social, señala que donde los individuos aprenden a través de lo que observan la conducta modelada (imitan la conducta de otros). Las influencias del medio ambiente es un elemento muy importante para el avance de la persona, ya que la conducta se aprende por la interacción social (p.38).

Alles (2009) postuló un modelo de Gestión por competencias, las cuales son un compuesto de procedimientos vinculados a los individuos que pertenecen a una entidad y se tiene el objetivo de formarlos con las metas organizacionales, las competencias o habilidades blandas (soft skills), en función a la estrategia de cada empresa (p.19). Es decir, es un modelo de management que permite que todos los colaboradores de la organización participen juntos hacia el alcance de la misión, visión y la estrategia de la organización. La teoría que acompaña dicho modelo es basada en la teoría de motivación humana de David C. McClelland, esta motivación es como base de desarrollo para el modelo de gestión por competencia, la cual entiende la motivación a partir de dicho método como el interés reiterada para el éxito de una meta basada en un estímulo la cual direcciona al comportamiento. Dicha teoría posee tres factores que dirigen la conducta del ser humano las cuales son el logro como motivación, ese interés por realizar algo de manera óptima, además indica que esta denominación debió llamarse como eficiencia; el poder, como la necesidad de introducirse a actividades de alta competitividad y de esta manera obtener un prestigio y reputación; por último, la pertenencia, la necesidad de estar con otros (Alles,2005, pp.19-20-21).

Asimismo, citó a Daniel Goleman en relación a la empresa, donde coincide en que se realice la selección por competencia al sujeto y se incluya la inteligencia emocional (p.33).

Por otro lado el modelo de gestión por competencias se clasifican en: Competencias cardinales; aquellas que tienen todos los miembros de la institución (ética, justicia, prudencia, entre otros); Competencias Específicas Gerenciales; son aquellas habilidades

que requiere un personal superior en la empresa (Liderazgo, visión estratégica, entre otros); Competencias específicas por área: solo para ciertos grupos de individuos, según su área de desempeño (Comunicación eficaz, trabajo en equipo, resolución de problemas, entre otros). Además, según las estadísticas de la Encuesta de Habilidades al Trabajo (ENHAT) en el año 2019, se evidenció que las habilidades con más dificultades a encontrar en los profesionales fueron: trabajo en equipo (38,4%), Comunicación eficaz (31,9%), Resolución de problemas (23,7%), Liderazgo (23,5%). En relación a la ética, Arévalo (2019) refiere que esta habilidad nos permite desenvolvernos de manera óptima teniendo como consecuencia una mejorar en la relación interpersonal. Por ende, se considera evaluar dentro del instrumento 5 dimensiones mencionadas dentro del Diccionario de competencias de Alles (2009) y siendo a su vez las más relevantes según la ENHAT (2019), las cuales permitirán conocer de forma general las habilidades blandas. En cuanto a la investigación se expondrá algunas descripciones vinculadas al tema; las definiciones sobre las Habilidades Blandas se refieren a las competencias personales, capacidad y/o destreza; diversos autores explican así a lo que llamamos Habilidades Blandas.

Hiriyappa (2018) mencionó que es “la capacidad de hacer algo bien o el conocimiento para hacer una tarea particular”. Así mismo para la Real Academia Española (2010) es definida como “la capacidad y disposición para hacer algo con destreza”.

En la actualidad hacer referencia de habilidad, hace mención a la destreza que muestra el sujeto para realizar alguna actividad y/o tarea.

Arroyo (2012) señaló que las habilidades blandas marcan una gran diferencia entre los profesionales, son las demandas laborales de un profesional que están en boga. Asimismo, manifestó que es más importante en el CV o los títulos al momento de postular a un trabajo. Sin embargo, estas destrezas pueden desarrollarse en el transcurso del tiempo, aunque haya personas que lo adquieren de formar más natural por parte de su familiar, orígenes culturales. (pp.35-36).

Alles (2009) refirió que las competencias, son un conjunto de rasgos de la personalidad, manifestadas en conductas que producen un rendimiento exitoso en su centro de labor,

asímismo cada empleo pueden poseer distintas características en las organizaciones y/o mercado laboral (p. 18).

Por esa razón existen algunos componentes de las habilidades blandas

Dimensiones de habilidades blandas:

Ética: Alles (2009) consideró que es obrar en consecuencia con los valores éticos, tanto en lo profesional, laboral y personal. (p.133). Para Moo (1992) señala que estudia los deberes, derechos, obligaciones y capacidades en virtud del trabajo o profesión que desarrolle en la organización (p.53).

Liderazgo: Alles (2009) es aquella habilidad para orientar a las personas a un sentido definido, transmitiendo valores a través de la acción y anteponiéndose a contextos de desarrollo de las acciones del grupo. Asimismo, motiva y brinda confianza (p.157). Por otro lado, Chiavenato (2006) señaló que es la influencia que ejerce entre 2 o más personas en una situación y va orientada al logro de una o varias metas, a través del medio de comunicación. (pp.104-105).

Trabajo en equipo: Alles (2009) es la capacidad de cooperar vivamente de un objetivo colectivo, incluso si esta meta no se vincula con el interés personal. (p.331). Por otro lado, Torrelles et al. (2011) mencionaron que son conocimientos, destrezas que facilitan a las personas a adaptarse y lograr junto a otras personas en una situación y/o contexto un objetivo. (p.331).

Comunicación eficaz: Alles (2009) es la habilidad para prestar atención, realizar interrogantes, expresarlas de manera objetiva y clara, resaltar aspectos positivos. Asimismo tener la habilidad para escuchar al otro y a su vez comprenderlo (p.172). Por otro lado, De la cruz (2014) indicó que es un proceso complicado, interviene muchos elementos (estados de ánimo, cultura...) pese a las desigualdades entre las diferentes personas, hay componentes comunes las cuales facilitan el proceso comunicativo (p.20).

Resolución de problemas: Alles (2009) es la capacidad dar solución, atendiendo las necesidades, problemas y objetivos, así mismo concebir soluciones a problemas futuros (p.195).

Ya que esta investigación pertenece a la línea psicométrica, al respecto Meneses, Barrios, Bonillo, Cosculluela, Lozano, Turbany y Valero (2013) señalaron que es un campo de la psicología, que, a través de teoría, métodos y la administración de pruebas, se encarga de acontecimientos psicológicos con el propósito de hacer interpretaciones, valoraciones o predicciones para guiar un hecho o decidir sobre la conducta del individuo.

Además, la psicometría tiene diferentes teorías que buscan evaluar las propiedades psicométricas, las cuales son la Teoría clásica de los test y la Teoría de respuesta al ítem.

La teoría clásica de los test, según Martínez, Hernández y Hernández (2014) se refieren a la teoría que a partir de supuestos pueden emerger procedimientos que faciliten conocer la confiabilidad de la prueba y a mediante esto poder descubrir el error de medición. Asimismo esta teoría fue desarrollada por Spearman en el año 1904, la cual se desarrolló según la correlacional de Pearson. Por otro lado, la puntuación verdadera es igual al valor de medida de la variable por el participante más el error de medición, se explica en la siguiente ecuación:

$$X=V+E$$

En donde:

X=Puntuación total

V= Puntajes verdaderos

E= Error de medida

Se percibe en el símbolo de medida, el vínculo que se da entre el error y la puntuación total es el resultado de una suma, obteniendo un modelo lineal.

Un test según Tornimbeni, Pérez y Olaz (2008) mencionaron que es una herramienta que mide la conducta de una persona y en la cual se puede deducir otras conductas notables. Asimismo, es como un proceso mediante el cual una muestra de conductas de un dominio establecido, luego es calificada utilizando un procedimiento estandarizado (p.25).

La validez de acuerdo Abanto (2015) señaló que es referida a una objetividad de sus interrogantes que se usan en la herramienta, esto quiere decir que comprueba si los ítems miden lo que se pretende valorar. Además, se evidencia la validez de contenido; al respecto Meneses et al. (2013) nos dicen que es la correlación que existe en medio de los ítems que forman la prueba y lo cual pretende estimar con él. (p.11). En otras palabras, se utiliza este análisis, porque tiene el objetivo de demostrar si los ítems de esta prueba son relevantes y significar de manera adecuada al constructo que se quiere calcular. La validez de constructo, según Abanto (2015) mencionó que es un concepto teórico psicológico que no son evidentes. A pesar de ello si detallan de indicadores para su estudio, por ello es importante que estos indicadores estén especificados en los ítems del instrumento y debe comprobarse empíricamente, la cual reflejará el constructo de referencia.

Análisis factorial exploratorio, según Barbero, Vila y Holgado (2011) este procedimiento se utiliza cuando el examinador se acerca a los datos sin tener una hipótesis previa. Asimismo, cuyo propósito es examinar la realidad para conseguir nuevos estudios.

En otras palabras, se basa en juntar los ítems en función de las correlaciones que se obtienen entre ellos. Si todo está correcto, los ítems de una misma dimensión (factor) tendrán una relación lineal alta entre sí, y si no es así, hay uno o más ítems que no están midiendo lo que pretendemos.

Acerca del análisis factorial confirmatorio, Barbero, Vila y Holgado (2011) indicaron que existe una hipótesis previa que se basa en los marcos teóricos. El examinador se aproxima a los datos con el propósito de aprobar experimentalmente dicha hipótesis. Lo que se hace es decidir la estructura que tienen los datos, luego confirmar con los datos que se ha obtenido. Es decir, que los ítems se van a agrupar en un factor y otros ítems en un factor diferente y así tratar de confirmar una estructura con los datos que se obtiene tras aplicar el test.

Se menciona de Confiabilidad, cuando queremos saber la exactitud de un instrumento o test. Para ello Arias (2013) señaló que la confiabilidad establece un criterio principal para la evaluación de precisión y consistencia. La confiabilidad muestra el grado de

coherencia, es decir mide lo que pretender medir (p.7). En otras palabras, cuando menor error exista, mayor será la confiabilidad de la prueba.

La confiabilidad por consistencia hace mención al grado de equivalencia entre los ítems, es decir que mide con el mismo nivel el contrato valorado (Meneses, 2013). Así mismo para calcular la consistencia se mide con el procedimiento de Alfa de Cronbach.

También las puntuaciones directas no sirven y para ello se deben transformar y así colocarla en una métrica común. Esto se realiza con los baremos; Abad, Garrido, Olea y Ponsoda (2006) mencionaron que conceder una aceptable valoración directa en una estimación numérica, es una escala establecida. La cual informa referente al lugar que se encuentra el puntaje en relación con los puntajes logrados en el grupo, las cuales fueron baremados las pruebas (p.119).

Las escalas, las cuales son instrumentos de medición, se dividen en 4 medición son cuatro: nominal, ordinal, de intervalo y de razón. Orlandoni (2010) señaló que nos referimos a una escala nominal cuando se clasifica un objeto en dos categorías, escala ordinal cuando los valores se pueden ordenar y a su vez clasificar, escala de intervalo la cual permite de saber la categoría, orden y además las distancias. Por último, la escala de razón donde posee las mismas propiedades que la escala de intervalo, además se construyen distancias equivalentes, asimismo se sitúa en un punto de referencia de la escala, ya que la medida de la variable procede de un instrumento estandarizado la cual no depende del individuo (pp.246-247).

En esta investigación se trabajó con la escala ordinal, ya que se basa en ordenar a las personas según el grado que posee ciertos atributos, es decir ordenar en función a una categoría. Así mismo para la construcción de escala se considera una serie de etapas, la definición de la variable, la construcción de los enunciados y/o ítems, revisión de los expertos análisis de la confiabilidad y validez.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño investigación

Tipo de investigación

Según Sánchez, Reyes y Mejía (2018) la investigación fue tecnológica, ya que aporta información con el instrumento la cual será válido para futuras investigaciones. (p.81).

Diseño de investigación

El diseño fue no experimental, debido a que no se realiza la alteración de las variables, se examina en su estado habitual los fenómenos para luego estudiarlos Así mismo será de corte transversal, puesto que se recogen los datos en un solo instante. (Díaz, 2006, p.100).

3.2. Variables y Operacionalización

- Definición Conceptual:

Según Alles (2009) las habilidades blandas son las características de la personalidad, manifestadas en conductas que producen un rendimiento victorioso en su lugar exitoso en su centro de labor, así mismo cada empleo pueden poseer distintas características en las organizaciones y/o mercado laboral (p.18).

- Definición Operacional:

La variable habilidades blandas será calculada en base a la escala de habilidades blandas – ESHB-EML (2019).

De acuerdo a Alles (2009) se considera 5 dimensiones: La ética, considera que es obrar en consecuencia con los valores éticos, tanto en lo profesional, laboral y personal; Liderazgo, es aquella habilidad para orientar a las personas a un sentido definido, transmitiendo valores a través de la acción y anteponiéndose a contextos de desarrollo de las acciones del grupo; Trabajo en equipo, es la capacidad de cooperar vivamente de

un objetivo colectivo, incluso si esta meta no se vincula con el interés personal; Comunicación eficaz, es la habilidad para prestar atención, realizar interrogantes, expresarlas de manera objetiva y clara, resaltar aspectos positivos; Resolución de problemas, es la capacidad dar solución, atendiendo las necesidades, problemas y objetivos, así mismo concebir soluciones a problemas futuros.

- Indicadores:

Entre los indicadores según las dimensiones son a) ética; honestidad (ítem 1,2,3,4,5,6,7,8,9) y compromiso (ítem 10) b) liderazgo: iniciativa (ítem 11,12,13,14), confianza (ítem 15,16,17) y motivación (ítem 18,19,20) c) Trabajo en equipo: valoración (ítem 21,22,23,24,25,26,27,28,29) y Sinergia (ítem 30) d) Comunicación eficaz: ideas sin ambigüedad (ítem 31,32,33,34,35) e) escucha activa (ítem 36,37), empatía (ítem 38,39,40) f) Resolución de problemas: identificación de causa (ítem 41,42,43,44), búsqueda de alternativas (ítem 45,46,47), generar alternativas (ítem 48,49,50).

- Escala de medición:

Es ordinal, teniendo como alternativas de respuestas nunca=1, casi nunca=2, a veces=3, casi siempre=4 y siempre= 5.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

En esta investigación se trabajó con una población accesible. Arias (2012) es un conjunto finito e infinito de componentes con particularidades en comunes, serán extensivas los resultados de la investigación (p.81). Así mismo el presente estudio tiene como población general de 11 210 universitarios del distrito del Rímac. Las edades fueron entre 17 años a más, entre 253 hombres y 107 mujeres, del cual se aplicó a estudiantes que se encuentran en un ciclo académico

Se determinó la población por la última evaluación del año 2015 del Ministerio de Educación del Perú.

Criterios de Inclusión:

- Universitarios.
- Universitarios mayores a 17 años a más.
- Ser universitarios que participen voluntariamente de la aplicación de la prueba.
- Universitarios que llenaron de forma completa la prueba de evaluación.

Criterios de Exclusión:

- Estudiantes que no quieran colaborar de la prueba.
- Universitarios que no terminen el instrumento.
- Ser menor de 17 años.

Muestra

Tamayo (2003) define la muestra como parte representativa de la población, así mismo manifiesta las particularidades que determinan a la población. (p.176). La muestra está constituida por universitarios del distrito del Rímac, considerando a Comrey y Lee (1992) ellos mencionan que hay distintas formas para analizar el tamaño de la muestra, siendo 100 calificado como pobre, 200 como regular, 300 como una muestra apropiada.

Por lo cual en la presente investigación se estableció utilizar una muestra de 360 universitarios, teniendo a 253 hombres y 107 mujeres.

Muestreo

El estudio fue de tipo no probabilístico, debido a que la elección de los sujetos de la muestra no necesariamente depende de la posibilidad, más bien se acomoda a otros principios vinculados con las particularidades del estudio o de quien hace la muestra (Bisquerra et al, 2004, p.145).

3.4 Técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Hueso y Cascant (2012) señaló que el método más utilizada a lo que respecta la recolección de datos es la encuesta, la cual permite el uso de un cuestionario establecido para conseguir información de la población. (p.21)

Instrumento

Escala de Habilidades Blandas (ESHB –EML)

Ficha Técnica:

| | |
|------------------------------|--|
| Autor | : Elva Rosa Monzón López. |
| Procedencia | : Universidad César Vallejo. |
| Aparición | : 2019. |
| Edad de aplicación | : 17 años a más. |
| Objetivo | : Pretende evaluar las distintas conductas de la variable. |
| Dimensiones | : Ética, Liderazgo, Trabajo en Equipo, Comunicación eficaz, Resolución de problemas. |
| Administración | : Individual y colectiva. |
| Duración | : Aproximadamente de 10 a 15 minutos. |
| Tipo de ítem | : Reactivos con opciones de respuestas tipo Likert. |
| Ámbitos de aplicación | : Organizacional y educativo. |
| Materiales | : Hoja y lápiz. |
| Criterio de calidad | : Validez y confiabilidad. |

Breve Reseña Histórica

La escala de Habilidades Blandas (ESHB – EML) fue creada en base al modelo de Gestión por competencia que postula Alles (2009), asimismo estas se clasifican en: competencias cardinales; (ética, justicia, prudencia, entre otros); Competencias Específicas Gerenciales; (liderazgo, entre otros); Competencias específicas por área: (Comunicación eficaz, trabajo en equipo, resolución de problemas, entre otros). Además, según las estadísticas de la Encuesta de Habilidades al Trabajo (ENHAT- 2019) son las más relevantes. El objetivo es evaluar qué nivel de habilidades blandas posee el examinado. La escala está conformada por 50 ítems tipo Likert, los cuales tienen cinco alternativas de respuesta que van del Siempre al Nunca.

Aplicación

La Escala de Habilidades Blandas (ESHB –EML), es aplicada de manera individual o colectiva, teniendo una duración de 10 a 15 minutos aproximadamente. La consigna es indicar al evaluado que la escala posee una serie de oraciones que van a permitir realizar una descripción sobre si mismos (as), señalando en qué medida los enunciados que se muestran les describen mejor, de acuerdo a cómo se desenvuelve cotidianamente. Así mismo que respondan cada reactivo lo más sincero posible y recordarle que su respuesta es totalmente confidencial.

Calificación del instrumento

Validez y Confiabilidad

La escala de Habilidades Blandas tiene validez de contenido, según Escurra (1988) se debe generar un nivel adecuado entre los reactivos en relación de 1 a 0 bajo los principios de pertinencia, relevancia y claridad (p.107). Así también los ítems de la escala fueron revisados por el criterio de jueces por medio de la V de Aiken en la que se consiguió un valor promedio de 0,97. (Anexo: Tabla 15).

La Escala de Habilidades Blandas, fue calculada mediante el coeficiente alfa de Cronbach, según lo propuesto por Nunnally (2007) los ítems deben alcanzar un valor estimado mayor o igual a 0,7; obteniendo un 0,838 en tanto las dimensiones como: Ética (0,370), liderazgo (0,541), Trabajo en equipo (0,823), Comunicación eficaz (0,490) y Resolución de problemas (0,814) (Anexo: Tabla 16).

Estudio piloto

Para la elaboración de la escala de Habilidades Blandas se realizó un estudio piloto en 100 universitarios que pertenecen a la Facultad de Química e Ingeniería Química; teniendo las mismas características que la población a estudiar.

En la validez de contenido se evidencia (tabla 14), que existe un adecuado grado significativo entre los 10 jueces expertos en referencia de la escala de medición, siendo así el valor promedio que se adquirió de la validez de contenido (V de Aiken) de 0,97 el valor promedio del cual se observa poseer una alta validez siendo el valor mínimo de 0,80. En la confiabilidad según la consistencia interna del Alfa de Cronbach de la ESHB y dimensiones (Tabla 15), se aprecia un nivel de consistencia interna de 0,838. En tanto las dimensiones como: Ética (0,370), Liderazgo (0,541), Trabajo en Equipo (0,823),

Comunicación eficaz (0,490) y Resolución de problemas (0,814). En la prueba del KMO (Tabla 16), el resultado es de ,728 lo cual indica que si se aproxima al valor de 1 es aceptable, se evidencia la adecuación muestral obteniendo un valor de 0,728 lo cual está considerado por Montoya (2015) como adecuado para los datos de una muestra.

3.5 Procedimiento:

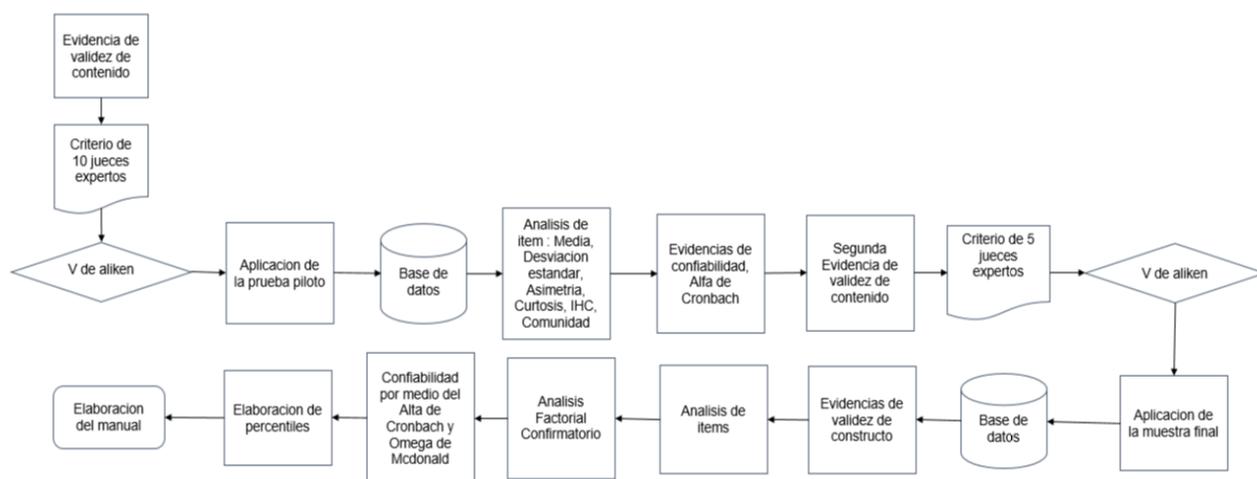
Se obtuvo la autorización para la aplicación de la escala, dicha carta de presentación fue emitida por la Universidad César Vallejo, explicando el proceso de la aplicación de la prueba, brindando un protocolo de la misma, luego se coordinó las fechas de aplicación. Después se procedió a la creación del formulario online utilizando la herramienta de google drive, con las indicaciones necesarias, se incluyó el asentimiento informado lo cual corrobora la participación voluntaria en la investigación. Por otro lado, se solicitó el apoyo de dicha difusión mediante el uso de redes sociales, asimismo a ciertas autoridades como el apoyo del Representante Institucional de Beca de Permanencia UNI y Beca 18, el Presidente de la Asociación de Docentes de la Universidad Nacional de Ingeniería (ADUNI), y del Profesor Principal de la FIQT – UNI, Presidente de la Comisión de Competencias Blandas para Ingenieros, quien estuvo como un asesor en los trámites y gestiones para que este formulario sea aplicado. Finalmente, en todo momento se garantiza la confidencialidad de los datos tomados.

3.6 Método de análisis de datos

Con la recolección de datos se ejecutó un procedimiento estadístico para la interpretación de los resultados. Se inicia incorporando las respuestas en la hoja de cálculo de Excel 2016. Después se envió los datos la información al Statistical Package for Social Sciences (SPSS versión 26,0). Para el análisis descriptivo se hizo la asignación de frecuencias para establecer los números de la muestra para explicar las medidas de tendencia central, desviación estándar, etc.). Con respecto al estadístico inferencial se utilizó la prueba de normalidad de Shapiro wilk. Asimismo la prueba de homogeneidad, que permite para examinar las correlaciones de ítem- test. Para comprobar la validez de constructo se revisó mediante el análisis factorial exploratorio, también se establecido el análisis de validez de contenido por medio del procedimiento de criterio de 10 jueces vinculados con el estudio,

así pues, dicha revisión fue a través de la V de Aiken, en la cual deben estar bajo los principios de relevancia, claridad y pertinencia de los ítems. Se realizó la evidencia de confiabilidad utilizando el método de consistencia interna por medio del coeficiente de Alfa de Cronbach. Igualmente se empleó el análisis factorial confirmatorio para obtener los valores de ajuste de la prueba (Cupani, 2012). De la misma forma, se realizó el análisis confirmatorio usando el estadístico de SPSS versión 26,0. Finalmente se ejecutó las pautas de interpretación para la elaboración del manual de la prueba, la cual se estableció en relación a percentiles conforme los datos hallados.

Figura 1: Flujograma de la Escala de Habilidades Blandas



3.7 Aspectos éticos

En esta investigación se logra ser objetivo en la medida posible de la recolección y el proceso de análisis de los datos que se han obtenido.

El Colegio Psicólogos del Perú (2017) emitido en el artículo 24, menciona que la investigación adquirida debe tener un permiso del ser humano por lo cual se entrega un consentimiento informado (p.32) por lo tanto, los sujetos evaluados fueron debidamente informados de la prueba que se les iba a realizar por medio del asentimiento informado ya que eran mayores de edad, dando así el permiso correspondiente para ser evaluados. Asegurar el establecimiento para la obtención del asentimiento de los participantes y evitar la coerción y su participación posterior, velar por la confidencialidad de los datos obtenidos

y la disposición de los sujetos a participar, le permite al sujeto la cancelación de su participación a fin de no sufrir consecuencias negativas durante la investigación y considerar el adecuado respeto de su intimidad en el contexto educativo.

Gómez (2009) mencionó los principios bioéticos que son relevantes en la ética de una investigación, los cuales son: La autonomía, donde se respeta las opiniones y valores de cada individuo. La beneficencia, el investigador tiene la responsabilidad de hacer el bien teniendo el consentimiento de la persona. La no maleficencia, donde se debe brindar al individuo a nivel profesional, llevando condigo de su ética y moral, es decir, cuidando la integridad del sujeto. (p.230).

Los miembros de la Asociación Médica Mundial (2017) mencionaron la declaración de Helsinki, es la seguridad de su información íntima del participante con el fin de proteger el bienestar integral, dignidad, además que se trabajara con los participantes que deseen contribuir de manera voluntaria al conocimiento de nuevas investigaciones, respetando así sus derechos a la libertad de expresión, la cual se muestra en su deseo de colaborar o no con el estudio.

Finalmente, en la presente investigación se reitera el debido respeto de los derechos de autor acorde a la información ya sea de libros, artículos, revistas y fuentes de internet contando con la debida ética hacia los autores verdaderos.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Validez de contenido según el coeficiente de Aiken

| | Validez de contenido a través de la V de Aiken | | | |
|-----|--|-------------|------------|---------------|
| | CLARIDAD | PERTINENCIA | RELEVANCIA | AIKEN GENERAL |
| I1 | 1 | 1 | 1 | 1,00 |
| I2 | 1 | 1 | 1 | 1,00 |
| I3 | 0,8 | 1 | 0,9 | 0,90 |
| I4 | 0,9 | 1 | 0,9 | 0,93 |
| I5 | 0,9 | 0,9 | 1 | 0,93 |
| I6 | 1 | 0,9 | 0,9 | 0,93 |
| I7 | 0,9 | 1 | 1 | 0,97 |
| I8 | 1 | 1 | 1 | 1,00 |
| I9 | 1 | 1 | 1 | 1,00 |
| I10 | 1 | 0,8 | 1 | 0,93 |
| I11 | 0,9 | 1 | 1 | 0,97 |
| I12 | 1 | 1 | 0,9 | 0,97 |
| I13 | 1 | 0,9 | 1 | 0,97 |
| I14 | 1 | 1 | 1 | 1,00 |
| I15 | 1 | 1 | 1 | 1,00 |
| I16 | 1 | 1 | 1 | 1,00 |
| I17 | 1 | 1 | 1 | 1,00 |
| I18 | 0,9 | 1 | 1 | 0,97 |
| I19 | 0,9 | 1 | 1 | 0,97 |
| I20 | 1 | 1 | 1 | 1,00 |
| I21 | 1 | 1 | 1 | 1,00 |
| I22 | 1 | 1 | 1 | 1,00 |

| | | | | |
|-----|-----|-----|-----|------|
| I23 | 1 | 1 | 1 | 1,00 |
| I24 | 1 | 1 | 1 | 1,00 |
| I25 | 1 | 1 | 1 | 1,00 |
| I26 | 0,9 | 1 | 0,9 | 0,93 |
| I27 | 1 | 1 | 1 | 1,00 |
| I28 | 1 | 1 | 0,7 | 0,90 |
| I29 | 1 | 1 | 0,9 | 0,97 |
| I30 | 1 | 0,9 | 1 | 0,97 |
| I31 | 1 | 1 | 0,7 | 0,90 |
| I32 | 1 | 1 | 1 | 1,00 |
| I33 | 0,9 | 1 | 0,8 | 0,90 |
| I34 | 1 | 0,7 | 0,7 | 0,80 |
| I35 | 0,9 | 0,8 | 0,9 | 0,87 |
| I36 | 1 | 1 | 1 | 1,00 |
| I37 | 1 | 1 | 0,9 | 0,97 |
| I38 | 0,9 | 1 | 0,9 | 0,93 |
| I39 | 1 | 0,8 | 1 | 0,93 |
| I40 | 1 | 1 | 0,9 | 0,97 |
| I41 | 0,9 | 1 | 1 | 0,97 |
| I42 | 1 | 1 | 1 | 1,00 |
| I43 | 1 | 0,8 | 1 | 0,93 |
| I44 | 1 | 1 | 1 | 1,00 |
| I45 | 1 | 1 | 0,9 | 0,97 |
| I46 | 0,9 | 1 | 0,8 | 0,90 |
| I47 | 0,9 | 0,9 | 0,9 | 0,90 |
| I48 | 1 | 1 | 0,8 | 0,93 |
| I49 | 1 | 1 | 1 | 1,00 |

En la tabla 1, se evidencia que existe un adecuado grado significativo entre los 10 jueces expertos en referencia de la escala de medición, siendo así el valor promedio que se adquirió de la validez de contenido (V de Aiken) de 0,97 el valor promedio del cual se observa poseer una alta validez siendo el valor mínimo de 0,80.

Tabla 2

Análisis descriptivo de los ítems de la dimensión Ética de la escala de H.B

| Ítems | Frecuencia | | | | | M | DE | gl | g2 | IHC | h2 | Aceptable |
|-------|------------|------|------|------|------|------|-------|--------|--------|-------|-------|-----------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | | | | | |
| i1 | 0,6 | 1,1 | 20,0 | 58,6 | 19,7 | 3,96 | 0,701 | -0,528 | 1,156 | 0,433 | 0,372 | SI |
| i2 | 0,3 | 0,8 | 18,9 | 58,1 | 21,9 | 4,01 | 0,684 | -0,375 | 0,557 | 0,348 | 0,546 | SI |
| i3 | 0,3 | 1,1 | 19,7 | 50,3 | 28,6 | 4,06 | 0,742 | -0,423 | 0,049 | 0,349 | 0,475 | SI |
| i4 | | 1,7 | 19,7 | 54,7 | 23,9 | 4,01 | 0,710 | -0,294 | -0,192 | 0,377 | 0,527 | SI |
| i5 | | ,3 | 10,6 | 53,1 | 36,1 | 4,25 | 0,645 | -0,352 | -0,407 | 0,366 | 0,532 | SI |
| i6 | 36,1 | 42,8 | 17,8 | 1,7 | 1,7 | 1,90 | 0,865 | 0,974 | 1,281 | 0,518 | 0,622 | SI |
| i7 | ,3 | ,3 | 16,4 | 42,5 | 40,6 | 4,23 | 0,745 | -0,599 | -0,089 | 0,387 | 0,356 | SI |
| i8 | 22,8 | 39,7 | 28,6 | 5,8 | 3,1 | 2,27 | 0,977 | 0,617 | 0,229 | 0,540 | 0,705 | SI |
| i9 | ,6 | ,3 | 11,1 | 61,4 | 26,7 | 4,13 | 0,650 | -0,689 | 2,275 | 0,370 | 0,597 | SI |
| i10 | 14,7 | 47,5 | 26,1 | 6,4 | 5,3 | 2,40 | 0,991 | 0,841 | 0,617 | 0,500 | 0,799 | SI |

La tabla 2, muestra el análisis descriptivo de los reactivos de la dimensión ética. Se evidencia que los ítems cuentan con una adecuada asimetría y curtosis, ya que Perez y Medrano (2010) establecen que los resultados deben encontrarse entre el $-1,5$ y el $+1,5$. Asimismo, todos los ítems presentan una correlación ítem-test adecuada según Kline (2005) determina que el valor mínimo para que el ítem sea aceptable debe ser 0,20, asimismo los ítems presentan una adecuada comunalidad, ya que Detrinidad (2016) menciona que el ítem debe ascender el 0,40 para presentar una adecuada comunalidad.

Tabla 3*Análisis descriptivo de los ítems de la dimensión Liderazgo de la escala de H.B*

| Ítems | Frecuencia | | | | | M | DE | g1 | g2 | IHC | h2 | Aceptable |
|-------|------------|-----|------|------|------|------|-------|--------|--------|-------|-------|-----------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | | | | | |
| i11 | | 1,1 | 19,4 | 49,2 | 30,3 | 4,09 | 0,732 | -0,307 | -0,566 | 0,894 | 0,675 | SI |
| i12 | | 1,1 | 21,9 | 47,8 | 29,2 | 4,05 | 0,745 | -0,244 | -0,703 | 0,894 | 0,668 | SI |
| i13 | 3,6 | 1,9 | 23,6 | 46,7 | 24,2 | 3,86 | 0,929 | -0,952 | 1,331 | 0,920 | 0,175 | SI |
| i14 | 0,8 | 4,2 | 36,1 | 37,2 | 21,7 | 3,75 | 0,870 | -0,174 | -0,342 | 0,898 | 0,562 | SI |
| i15 | 1,1 | 5,3 | 30,6 | 39,4 | 23,6 | 3,79 | 0,901 | -0,382 | -0,173 | 0,893 | 0,685 | SI |
| i16 | | 2,8 | 21,7 | 44,7 | 30,8 | 4,04 | 0,798 | -0,396 | -0,526 | 0,895 | 0,636 | SI |
| i17 | | 1,7 | 24,4 | 41,7 | 32,2 | 4,04 | 0,796 | -0,280 | -0,861 | 0,898 | 0,587 | SI |
| i18 | | 4,2 | 24,7 | 41,9 | 29,2 | 3,96 | 0,840 | -0,351 | -0,638 | 0,900 | 0,520 | SI |
| i19 | 0,6 | 5,0 | 25,3 | 41,4 | 27,8 | 3,91 | 0,880 | -0,462 | -0,258 | 0,893 | 0,674 | SI |
| i20 | 0,3 | 1,9 | 22,2 | 47,2 | 28,3 | 4,01 | 0,781 | -0,412 | -0,141 | 0,901 | 0,493 | SI |

La tabla 3, señala el análisis descriptivo de los reactivos de la dimensión liderazgo. Se evidencia que los ítems cuentan con una adecuada asimetría y curtosis, ya que Perez y Medrano (2010) establecen que los resultados deben encontrarse entre el $-1,5$ y el $+1,5$. Asimismo, todos los ítems presentan una correlación ítem-test adecuada según Kline (2005) determina que el valor mínimo para que el ítem sea aceptable debe ser $0,20$, asimismo los ítems presentan una adecuada comunalidad, ya que Detrinidad (2016) menciona que el ítem debe ascender el $0,40$ para presentar una adecuada comunalidad.

Tabla 4*Análisis descriptivo de los ítems de la dimensión Trabajo en equipo de la escala de H.B*

| Ítems | Frecuencia | | | | | M | DE | g1 | g2 | IHC | h2 | Aceptable |
|-------|------------|------|------|------|------|------|-------|--------|--------|-------|-------|-----------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | | | | | |
| I21 | 0,6 | 3,1 | 24,4 | 39,2 | 32,8 | 4,01 | 0,864 | -0,506 | -0,247 | 0,853 | 0,494 | SI |
| I22 | 9,2 | 17,2 | 41,1 | 21,1 | 11,4 | 3,08 | 1,096 | -0,064 | -0,449 | 0,889 | 0,504 | SI |
| I23 | 1,1 | 4,4 | 28,1 | 40,6 | 25,8 | 3,86 | 0,893 | -0,467 | -0,048 | 0,846 | 0,628 | SI |
| I24 | 0,3 | 2,2 | 23,6 | 41,7 | 32,2 | 4,03 | 0,820 | -0,427 | -0,401 | 0,847 | 0,607 | SI |
| I25 | | 1,1 | 22,8 | 50,0 | 26,1 | 4,01 | 0,731 | -0,189 | -0,637 | 0,848 | 0,602 | SI |
| I26 | | 4,2 | 25,6 | 42,8 | 27,5 | 3,94 | 0,834 | -0,315 | -0,632 | 0,844 | 0,658 | SI |
| I27 | | 1,7 | 12,2 | 42,5 | 43,6 | 4,28 | 0,740 | -0,749 | 0,029 | 0,860 | 0,596 | SI |
| I28 | | 0,8 | 15,8 | 47,2 | 36,1 | 4,19 | 0,721 | -0,430 | -0,522 | 0,852 | 0,537 | SI |
| I29 | | 0,3 | 10,8 | 41,9 | 46,9 | 4,36 | 0,681 | -0,637 | -0,470 | 0,862 | 0,686 | SI |
| I30 | 0,3 | 3,6 | 28,6 | 40,0 | 27,5 | 3,91 | 0,851 | -0,287 | -0,569 | 0,849 | 0,583 | SI |

La tabla 4, se aprecia el análisis descriptivo de los reactivos de la dimensión trabajo en equipo. Se evidencia que los ítems cuentan con una adecuada asimetría y curtosis, ya que Perez y Medrano (2010) establecen que los resultados deben encontrarse entre el -1,5 y el +1,5. Asimismo, todos los ítems presentan una correlación ítem-test adecuada según Kline (2005) determina que el valor mínimo para que el ítem sea aceptable debe ser 0,20, asimismo los ítems presentan una adecuada comunalidad, ya que Detrinidad (2016) menciona que el ítem debe ascender el 0,40 para presentar una adecuada comunalidad.

Tabla 5

Análisis descriptivo de los ítems de la dimensión Comunicación eficaz de la escala de H.B

| Ítems | Frecuencia | | | | | M | DE | g1 | g2 | IHC | h2 | Aceptable |
|-------|------------|------|------|------|------|------|-------|--------|--------|-------|-------|-----------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | | | | | |
| I31 | | 4,4 | 28,3 | 47,5 | 19,7 | 3,83 | 0,793 | -0,216 | -0,450 | 0,873 | 0,691 | SI |
| I32 | 2,2 | 18,1 | 41,9 | 22,2 | 15,6 | 3,31 | 1,011 | 0,133 | -0,594 | 0,875 | 0,501 | SI |
| I33 | ,8 | 3,1 | 33,6 | 41,9 | 20,6 | 3,78 | 0,833 | -0,244 | -0,088 | 0,872 | 0,696 | SI |
| I34 | ,3 | 3,6 | 26,1 | 40, | 29,2 | 3,95 | 0,850 | -0,370 | -0,481 | 0,868 | 0,669 | SI |
| I35 | ,6 | 3,3 | 38,3 | 44,7 | 13,1 | 3,66 | 0,765 | -0,095 | 0,039 | 0,869 | 0,691 | SI |
| I36 | | 1,1 | 20,6 | 42,5 | 35,8 | 4,13 | 0,770 | -0,375 | -0,793 | 0,876 | 0,634 | SI |
| I37 | | ,6 | 20,8 | 52,8 | 25,8 | 4,04 | 0,699 | -0,152 | -0,638 | 0,874 | 0,623 | SI |
| I38 | ,3 | 2,2 | 21,4 | 44,2 | 31,9 | 4,05 | 0,804 | -0,484 | -0,203 | 0,876 | 0,638 | SI |
| I39 | | 5,6 | 30,3 | 39,4 | 24,7 | 3,83 | 0,864 | -0,193 | -0,771 | 0,877 | 0,489 | SI |
| I40 | | 1,1 | 22,2 | 50,6 | 26,1 | 4,02 | 0,727 | -0,200 | -0,601 | 0,871 | 0,603 | SI |

La tabla 5, se puede observar el análisis descriptivo de los reactivos de la dimensión comunicación eficaz. Se evidencia que los ítems cuentan con una adecuada asimetría y curtosis, ya que Perez y Medrano (2010) establecen que los resultados deben encontrarse entre el $-1,5$ y el $+1,5$. Asimismo, todos los ítems presentan una correlación ítem-test adecuada según Kline (2005) determina que el valor mínimo para que el ítem sea aceptable debe ser 0,20, asimismo los ítems presentan una adecuada comunalidad, ya que Detrinidad (2016) menciona que el ítem debe ascender el 0,40 para presentar una adecuada comunalidad.

Tabla 6

Análisis descriptivo de los ítems de la dimensión Resolución de problemas de la escala de H.B

| Z | Frecuencia | | | | | M | DE | gl | g2 | IHC | h2 | Aceptable |
|-----|------------|------|------|------|------|------|-------|--------|--------|-------|-------|-----------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | | | | | |
| i41 | ,3 | 5,0 | 28,6 | 42,5 | 23,6 | 3,84 | 0,851 | -0,291 | -0,448 | 0,804 | 0,490 | SI |
| i42 | ,3 | 4,2 | 42,2 | 39,7 | 13,6 | 3,62 | 0,780 | 0,101 | -0,326 | 0,801 | 0,561 | SI |
| i43 | 10,6 | 31,7 | 38,9 | 12,5 | 6,4 | 2,73 | 1,023 | 0,336 | -0,172 | 0,884 | 0,900 | SI |
| i44 | ,6 | 2,8 | 20,6 | 49,2 | 26,9 | 3,99 | 0,799 | -0,579 | 0,382 | 0,803 | 0,602 | SI |
| i45 | ,3 | 1,4 | 17,8 | 45,0 | 35,6 | 4,14 | 0,772 | -0,578 | 0,017 | 0,798 | 0,636 | SI |
| i46 | ,3 | 1,9 | 14,7 | 46,9 | 36,1 | 4,17 | 0,765 | -0,705 | 0,417 | 0,805 | 0,489 | SI |
| i47 | | 3,1 | 19,7 | 39,4 | 37,8 | 4,12 | 0,828 | -0,552 | -0,518 | 0,801 | 0,540 | SI |
| i48 | | 1,9 | 25,6 | 48,6 | 23,9 | 3,94 | 0,755 | -0,181 | -0,590 | 0,795 | 0,627 | SI |
| i49 | ,3 | 3,6 | 25,0 | 44,4 | 26,7 | 3,94 | 0,827 | -0,386 | -0,306 | 0,809 | 0,419 | SI |
| i50 | | 1,7 | 14,7 | 41,9 | 41,7 | 4,24 | 0,759 | -0,655 | -0,252 | 0,802 | 0,524 | SI |

La tabla 6, indica el análisis descriptivo de los reactivos de la dimensión resolución de problemas. Se evidencia que los ítems cuentan con una adecuada asimetría y curtosis, ya que Pérez y Medrano (2010) establecen que los resultados deben encontrarse entre el -1,5 y el +1,5. Asimismo, todos los ítems presentan una correlación ítem-test adecuada según Kline (2005) determina que el valor mínimo para que el ítem sea aceptable debe ser 0,20, asimismo los ítems presentan una adecuada comunalidad, ya que Detrinidad (2016) menciona que el ítem debe ascender el 0,40 para presentar una adecuada comunalidad.

Tabla 7

Tabla de supuestos para el Análisis Factorial Exploratorio

| Prueba de KMO y Bartlett | | |
|---|---------------------|-----------|
| Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo | | 0,952 |
| Prueba de esfericidad de Bartlett | Aprox. Chi-cuadrado | 10006,663 |
| | gl | 1225 |
| | Sig. | 0,000 |

La tabla 7, se observa que se alcanzó una adecuación positiva en las cifras, ya que el estadístico KMO que se obtuvo fue de 0,952, puesto que si el valor se aproxima al valor de 1 es aceptable, se evidencia una adecuación muestral adecuada. La valoración alcanzada mediante la prueba de esfericidad de Bartlett fue de 0,000. Siendo los resultados obtenidos adecuados, se procede a realizar el AFE. Montoya (2015)

Tabla 8*Varianza total explicada de la escala de habilidades blandas*

| Factor | Autovalores iniciales | | |
|--------|-----------------------|---------------|-------------|
| | Total | % de varianza | % acumulado |
| 1 | 18,157 | 36,314 | 36,314 |
| 2 | 2,309 | 4,618 | 40,931 |
| 3 | 1,965 | 3,930 | 44,862 |
| 4 | 1,807 | 3,614 | 48,475 |
| 5 | 1,486 | 2,972 | 51,447 |

En la tabla 8, se puede apreciar que el sistema factorial se agrupó en 5 factores, que explican el 36,314% de la varianza total siendo este un valor adecuado ya que Káiser (1970) sugiere que se tiende a considerar todos aquellos factores que tienen valor superior a 1, y que este equilibrado entre el 30% de la varianza y el 70% lo cual se considera apropiado.

Tabla 9*Matriz de componentes rotada de la escala de habilidades blandas*

| ÍTEMS | Factor | | | | |
|-------|--------|-------|-------|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| I1 | 0,402 | | | | |
| I2 | 0,402 | | | | |
| I3 | 0,402 | | | | |
| I4 | 0,402 | | | | |
| I5 | 0,402 | | | | |
| I6 | 0,427 | | | | |
| I7 | 0,577 | | | | |
| I8 | 0,489 | | | | |
| I9 | 0,355 | | | | |
| I10 | 0,330 | | | | |
| I11 | | 0,722 | | | |
| I12 | | 0,722 | | | |
| I13 | | 0,722 | | | |
| I14 | | 0,722 | | | |
| I15 | | 0,722 | | | |
| I16 | | 0,722 | | | |
| I17 | | 0,722 | | | |
| I18 | | 0,722 | | | |
| I19 | | 0,722 | | | |
| I20 | | 0,722 | | | |
| I21 | | | 0,722 | | |
| I22 | | | 0,722 | | |
| I23 | | | 0,722 | | |
| I24 | | | 0,722 | | |

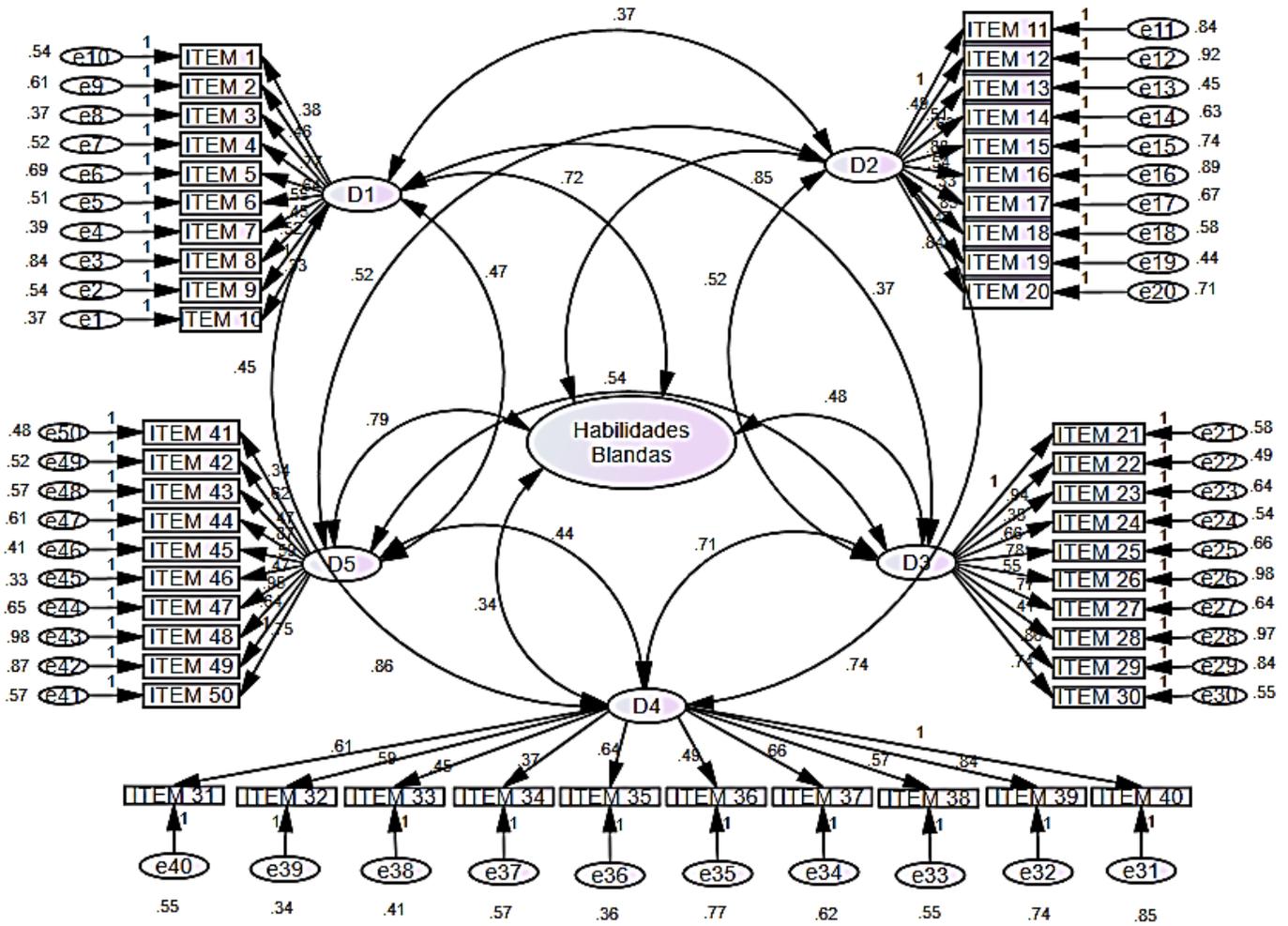
| | | |
|-----|-------|-------|
| I25 | 0,722 | |
| I26 | 0,722 | |
| I27 | 0,722 | |
| I28 | 0,722 | |
| I29 | 0,722 | |
| I30 | 0,722 | |
| I31 | | 0,722 |
| I32 | | 0,722 |
| I33 | | 0,722 |
| I34 | | 0,722 |
| I35 | | 0,722 |
| I36 | | 0,722 |
| I37 | | 0,722 |
| I38 | | 0,722 |
| I39 | | 0,722 |
| I40 | | 0,722 |
| I41 | | 0,722 |
| I42 | | 0,722 |
| I43 | | 0,433 |
| I44 | | 0,655 |
| I45 | | 0,655 |
| I46 | | 0,655 |
| I47 | | 0,655 |
| I48 | | 0,655 |
| I49 | | 0,655 |
| I50 | | 0,655 |

En la tabla 9, podemos ver que mediante el método de rotación se halló el agrupamiento de los ítems en 5 componentes, el 1º “Ética”, el cual comprende los ítems 1,2,3,4,5,6,7,8,9

y 10 dando un total de 10 ítems; el 2° “Liderazgo” el cual comprende los ítems 11,12,13,14,15,16,17,18,19 y 20 , dando un total de 10 ítems y el 3° Trabajo en equipo” el contiene los ítems 21,22,23,24,25,26,27,28,29 y 30 ; el 4° “Comunicación eficaz” el cual comprende 31,32,33,34,35,36,37,38,39 y 40, dando un total de 10 ítems; el 5° “Resolución de problemas “ el cual comprende 41,42,43,44,45,46,47,48,49 y 50 , dado un total de 10 ítems. Todos los ítems poseen cargas mayores al 0,3.

Análisis Factorial Confirmatorio

Modelo1: escala de habilidades blandas.



Nota: D1= Ética, D2= Liderazgo, D3= Trabajo en equipo, D4= Comunicación eficaz y D5= Resolución de problemas.

Tabla 10

Medidas de bondad de ajuste del análisis factorial confirmatorio del modelo teórico de habilidades blandas

| Indices de ajuste | | | | | |
|--|--|--|---|---------------------|-------------|
| Ajuste Absolutos | | | Ajuste Comparativo | | |
| x ² /gl | GFI | RMSEA | SRMR | CFI | TLI |
| ≤ 3,00 | > 0,90 | < 0,08 | Cerca de 0 | > 0,90 | > 0,90 |
| 2474,58 | ,912 | ,42 | ,0214 | ,945 | ,974 |
| (Aceptable) | (No Aceptable) | (Aceptable) | (Aceptable) | (aceptable) | (Aceptable) |
| Ruiz, Pardo y San Martin (2010) | Escobedo, Hernández, Estebané y Martínez (2016) | Autor Ferrando y Anguiano (2010) | Hooper, Coughlan y Mullen (2008) | Keith (2015) | |

La tabla 10 podemos observar la estimación alcanzada mediante el análisis factorial confirmatorio, en el cual los índices de ajuste absoluto son: x²/gl consiguió un valor de 2474,58 siendo aceptable, un GFI de ,912. RMSEA de 0,42 y el SRMR de ,0214 siendo estos valores adecuados, de igual forma para los índices de ajuste comparativo se encontró que el valor del CFI es de ,945y del TLI es de ,974 (Escobedo, Hernández, Estebané y Martínez,2016)

Tabla 11*Confiabilidad de la escala de habilidades blandas*

| Dimensiones | Cronbach's α |
|-------------------------|---------------------|
| Escala HB | ,951 |
| Ética | ,450 |
| Liderazgo | ,908 |
| Trabajo en equipo | ,868 |
| Comunicación eficaz | ,884 |
| Resolución de problemas | ,828 |

En la tabla 11 se refleja la confiabilidad de las herramientas por medio del Coeficiente Alfa de Cronbach, la estimación encontrada de la confiabilidad total fueron de 0,951, lo que significa que es aceptable, lo cual es un valor adecuado, de la misma manera se obtuvieron las cifras de confiabilidad por dimensiones, siendo estos aceptables, exceptuando la dimensión de Ética que obtuvo alfa de 0,450 lo cual es aceptable ya que Kline (1993) menciona deben alcanzar un valor estimado mayor o igual a 0,20.

Tabla 12*Prueba de Normalidad Shapiro Wilk de la escala de habilidades blandas*

| | Ética | Liderazgo | Trabajo en equipo | Comunicación eficaz | Resolución de problemas | ESHB |
|--------------|-------|-----------|-------------------|---------------------|-------------------------|-------|
| Shapiro-Wilk | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,001 | 0,131 |

En la tabla 12 se pueden observar los valores obtenidos por medio de la prueba de normalidad Shapiro-Wilk, dicho valores se aproximaron a 0,000, lo cual revela que la muestra no se ajusta a una distribución normal puesto que para ello el valor debería ser $p = >0,05$ (Romero, 2016).

Tabla 13*Distribución según sexo en la escala de habilidades blandas*

| | Total | D1 | D2 | D3 | D4 | D5 |
|------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| U de Mann-Whitney | 12900,500 | 11426,000 | 12509,500 | 12634,500 | 13394,000 | 11796,500 |
| W de Wilcoxon | 18678,500 | 43557,000 | 18287,500 | 18412,500 | 19172,000 | 17574,500 |
| z | -0,704 | -2,351 | -1,139 | -1,000 | -0,157 | -1,932 |
| Sig. asintót. (bilateral) | 0,482 | 0,019 | 0,255 | 0,317 | 0,875 | 0,053 |

Nota: D1: ética; D2: liderazgo; D3: trabajo en equipo; D4: comunicación eficaz; D5: resolución de problemas

En la tabla 13 apreciamos que no hay diferencias significativas en la variable habilidades blandas y el sexo ($p > 0,05$), es así que, la investigación no requiere de baremos diferidos entre hombres y mujeres (Sánchez y Reyes, 2015)

Tabla 14*Normas de interpretación de la escala de habilidades blandas*

| | | Estadísticos | | | | | | |
|-------------|----|--------------|-----------|-------------------|---------------------|-------------------------|--------|----------------|
| | | Ética | Liderazgo | Trabajo en equipo | Comunicación eficaz | Resolución de problemas | H.B | Categorías |
| Percentiles | 30 | 34,00 | 32,00 | 36,00 | 35,00 | 36,00 | 176,00 | Por fortalecer |
| | 60 | 36,00 | 37,00 | 41,00 | 40,00 | 40,00 | 192,00 | En promedio |
| | 90 | 39,00 | 43,00 | 47,00 | 47,90 | 45,00 | 219,90 | Idóneo |

La tabla 14, se presentan los percentiles para la evaluación de la escala H.B, basada en los puntajes directos totales, y las 5 dimensiones planteadas.

Los universitarios que obtengan un puntaje situado en la categoría idóneo, evidencian que poseen habilidades muy desarrolladas para ejercer su profesión con ética, comprometiéndose con las funciones que realiza, asimismo posee una óptima capacidad para tomar acción e iniciativa para con sus compañeros siendo proactivo y generando confianza con los mismos e incorporándose de manera colectiva relacionándose de manera eficaz. Por otro lado, es capaz de sobresalir al momento de expresarse de manera clara, manifestando la escucha activa e interacción constante y empática. Finalmente posee excelentes habilidades para solucionar los problemas estableciendo alternativas de solución y también resolver eventos difíciles a futuro.

Los universitarios que se ubican en la categoría promedio, evidencian que las habilidades se encuentran dentro de lo esperado para para ejercer su profesión con ética, comprometiéndose con las funciones que realiza, asimismo posee capacidad para tomar acción e iniciativa para con sus compañeros siendo proactivo y generando confianza con los mismos e incorporándose de manera colectiva relacionándose de manera eficaz. Por otro lado, es capaz de expresarse de manera clara, manifestando la escucha activa e interacción constante y empática. Finalmente posee habilidades para solucionar los

problemas estableciendo alternativas de solución y también resolver eventos difíciles a futuro.

Finalmente, los universitarios que se ubican en la categoría por fortalecer, evidencian que necesitan potenciarse las habilidades para poder ejercer adecuadamente su profesión con ética, comprometiéndose con las funciones que realiza, asimismo también necesita la capacidad para tomar acción e iniciativa para con sus compañeros revelando proactividad, confianza con los mismos para incorporarse de manera colectiva relacionándose de manera eficaz. Por otro lado, requiere de la capacidad de expresarse de manera clara, manifestar la escucha activa e interactuar constante y empáticamente. Finalmente, también se necesita potenciar las habilidades para solucionar los problemas estableciendo alternativas de solución para resolver eventos difíciles a futuro.

V. DISCUSIÓN

La investigación tuvo como finalidad construir una escala de habilidades blandas en universitarios del distrito del Rímac, que, mediante una investigación cuantitativa, en donde se aplicó un formulario a 360 universitarios de la Universidad Nacional de Ingeniería de las distintas facultades que conforman esta institución. Luego de la recolección de datos se ejecutó el análisis estadístico para evidenciar la firmeza de las dimensiones y la variable en el instrumento determinando resultados adecuados. En cuanto al objetivo general se propuso construir la escala que mida las habilidades blandas en universitarios del distrito del Rímac, 2020, determinando que las evidencias de confiabilidad del instrumento alcanzaron un valor de 0,450 en la dimensión ética, se alcanzó un valor de 0,908 en la dimensión liderazgo, en la dimensión de trabajo en equipo se obtuvo un valor de 0,868, un valor de 0,884 en la dimensión comunicación eficaz un valor de 0,828 en la dimensión resolución de problemas ,así pues en los 50 ítems a nivel global se logró un valor de 0,951, dichos resultados se adquirieron bajo el coeficiente de Alfa de Cronbach. De igual importancia se evidenció una adecuación muestral por medio del estadístico Kaiser Meir Olkin logrando un valor de 0,952, igualmente una valoración de 0,000 mediante la prueba de esfericidad de Bartlett. Con respecto al análisis factorial exploratorio los reactivos fueron aceptables para todas las dimensiones de acuerdo a la frecuencia, media desviación estándar, curtosis, asimetría, índice de homogeneidad y comunalidades. Por otra parte, el análisis factorial confirmatorio se hizo un modelo en la cual se obtuvo un adecuado ajuste, en la cual se evidenció un CFI de ,945, un TLI de ,974, un SRMR de ,0214 y un RMSEA de ,42 siendo estos aceptables en concordancia con lo propuesto por (Escobedo, Hernández, Estebané y Martínez, 2016) es así que se ajustan de manera satisfactoria a la escala de habilidades blandas. Conforme a los resultados conseguidos obtenidos en esta investigación podemos proceder con los contrastes anteriormente expuestos , encontrando algunas similitudes como en el caso del estudio realizado por Solanes, Núñez y Sevilla (2008) en donde los resultados obtenidos fueron adecuados logrando una fiabilidad de la prueba con una estimación de 0,92 y en sus dimensiones se obtuvo valores adecuados como desempeño de trabajo (0,81), habilidades para la gestión

(0,79), liderazgo (0,84), motivación para el trabajo (0,73), capacidad de aprendizaje (0,69), relaciones interpersonales y trabajo en equipo (0,81). Una varianza con el 53,15% de la varianza total. Igualmente, Arribas (2009) encontrando en sus resultados una consistencia interna entre el rango de 0,58 y 0,77, asimismo en los análisis descriptivos se tuvo una media estimada de $S=50$ y se desarrolló la validez de constructo mediante el análisis factorial exploratorio adquiriendo un valor de $GFI = 0,972$, lo cual revela un apropiado ajuste de la herramienta. En relación a la teoría propuesta por Alles (2009) que determinó un modelo de gestión por competencias, que ayudar a identificar las competencias que deben aspirar los colaboradores dentro de una organización para el área donde se desempeñe, asimismo examinar que competencias son necesarias para el crecimiento profesional. Al respecto Churba (2017) señaló 4 etapas de aprendizaje para el desarrollo de las habilidades, la cual fue compartida por Maslow en el año 90, estas fases son la incompetencia inconsciente como una fase precedente “no se sabe, no se conoce”; la fase incompetencia consciente “ahora se pero no se sabe cómo hacerlo”; la competencia consciente, ya se reconoce la habilidad y se ha aprendido pero aún necesita de la práctica y por último la competencia inconsciente cuando se interioriza el aprendizaje. También Leiva (2005) postuló sobre el modelo conductista, compartiendo la idea de Watson donde las habilidades se adquieren a través del estímulo y respuesta influenciado por el entorno y a su vez estás haciéndose persistente y reiterativo se insertan de manera natural en la persona. De igual modo, Philips y Ortiz (1997) quienes se basaron en el modelo planteado por Bandura que fue aprendizaje social, estableciendo que los sujetos aprenden mediante la interrelación colectiva. Por consiguiente, se puede señalar que el instrumento posee las cualidades referidas dentro de la teoría ya que es una escala que esta potenciada para poder evaluar las competencias en relación a lo laboral y académico. Además, posee mejores propiedades psicométricas en relación a los antecedentes expuestos.

Para establecer la validez de contenido se utilizó el coeficiente V de Aiken, donde la calificación fue de 0,97 siendo este un valor adecuado. Con respecto a los resultados obtenidos se puede contrastar con lo señalado anteriormente, encontrando algunas semejanzas como en el estudio de propiedades psicométrica realizado por Morocho (2017) donde encontró en sus estados que sus ítems evidencian semántica y sintaxis

adecuada con un valor $p < ,05$. En concordando con lo planteado la validez según Meneses et al. (2013) señala que permite verificar si los reactivos del instrumento son relevantes y representan al constructo que se pretende calcular. En definitiva, a lo anteriormente expresado se demostró que la herramienta ofrece una adecuada validez de contenido ya que lo referido por Ecurra (1998) indica que los ítems deben estar en relación de 1 a 0 para ser válidos bajo los criterios de pertinencia, relevancia y claridad.

En cuanto al procedimiento para determinar la validez de constructo se ejecutó por medio del análisis factorial exploratorio, se evidenció un Kaiser Meir Olkin con una estimación de 0,952 y un valor de 0,000 mediante la prueba de esfericidad de Bartlett. Comparando con el estudio realizado por Morocho (2017) donde obtuvo un Kaiser Meir Olkin de 0,767 y prueba de esfericidad de Bartlett con una estimación de 0,000 siendo esto altamente significativa. En relación a la de validez de constructo Abanto (2015) señala que permite verificar si el instrumento mide de forma teórica a la variable. En concreto a lo expresado anteriormente se puede establecer que la herramienta tiene una adecuación muestral positiva. De la misma forma, en el análisis factorial exploratorio los reactivos fueron aceptables con las cinco dimensiones de acuerdo a la frecuencia, media desviación estándar, curtosis, asimetría, índice de homogeneidad y comunalidades. De acuerdo a lo mencionado se indica que la prueba es adecuada asimetría y curtosis porque sus valores se encuentren entre $- 1,5$ y el $+1,5$. (Perez y Medrano, 2010). Además, hay una correlación ítem-test adecuada, siendo aceptable el valor mínimo de 0,20 (Kline, 2005), también se evidencia una adecuada comunalidad según Detrinidad (2016) el ítem debe tener un valor de 0.40 para que sea aceptable. En relación a los resultados obtenidos en este estudio empezamos a iniciar contraste anteriormente señalado, encontrando algunas semejanzas como en el estudio realizado por Ibrahim, Kazeen y Beerhannoidden (2017) obtuvieron una media con un rango que oscila entre 3,2610 a 3, 8789, asimismo, Arribas (2009) obtuvo una media estimada de $S=50$. En relación al análisis factorial exploratorio Barbero, Vila y Holgado (2011) señalaron que este análisis verifica si los ítems se ajustan estadísticamente a la variable. Acerca del análisis factorial confirmatorio se realizó un modelo en la cual se obtuvo las medidas de bondad de ajuste con un χ^2/gl 2474,58 de

siendo aceptable, un GFI de ,912. RMSEA de ,42, y el SRMR de ,0214 siendo estos valores adecuados. Con respecto a los índices de ajuste comparativo se halló un valor de CFI de ,945 y un TLI de ,974 encontrándose estos valores adecuados al promedio establecido (Escobedo, Hernández, Estebané y Martínez, 2016). Por esta razón, los resultados alcanzados en este estudio se comprueban con algunas semejanzas como el estudio realizado por Morocho (2017) obtuvo cargas factoriales superiores a ,30. Al respecto Arribas (2009) en su estudio encontró un GFI=0,972, CFI de ,921, un RMSEA de 0 ,034, el SRMR de 0,44. Por lo que se refiere a la definición Barbero, Vila y Holgado (2011) refieren que permite corroborar y confirmar la estructura con los datos que se obtiene tras aplicar la prueba. De esta manera, el modelo presentado evidencia adecuadas cargas factoriales positivas para el instrumento.

Para identificar el índice de confiabilidad se hizo por medio del Alfa de Cronbach, obteniendo un valor total de los 50 ítems un valor de 0,951. En consecuencia, con los resultados obtenidos en este estudio se contrastó con un estudio realizado por Solanes, Núñez y Sevilla en el (2008) encontró una fiabilidad de 0,92. asimismo Arribas (2009) halló una consistencia interna entre el rango de 0,58 y 0,77. Además, otro estudio realizado por Ibrahim, Kazeen y Beerhannoiden (2017) encontró una consistencia interna de 0,88, la cual se considera adecuado. Otro estudio realizado por Morocho (2017) en donde obtuvo una confiabilidad mayo a 0,91. En relación a la definición de confiabilidad Arias (2013) señaló que la fiabilidad muestra el grado de coherencia, si mide lo que pretender medir. En suma, las confiabilidades encontradas son aceptables, ya que los ítems alcanzaron un valor estimado mayor o igual a 0,7(Nunnally ,2007).

Para elaboración de los baremos de la escala de habilidades blandas se obtuvo la categoría por fortalecer encontrándose en el percentil 30, en la categoría promedio un percentil 60 y la categoría idónea en un percentil 90. En concordancia a los resultados obtenidos se contrastó con otro estudio con algunas semejanzas como el estudio realizado por Morocho (2017) encontró en la escala de habilidades blandas la categoría baja con puntuación de 0 – 96, la categoría medio de 97 – 102 y una categoría alto de 103 – 120.

Además, Arribas (2009) en su estudio obtuvo una categoría muy alto con una puntuación de 90 – 90, una categoría de alto con una puntuación de 70 -89, una categoría medio con puntuación de 31 – 69, categoría bajo con una puntuación de 11- 30 y la categoría muy bajo con puntuación de 1 -10. Al respecto a la definición según Abad, Garrido, Olea y Ponsoda (2006) indican que son las normas de interpretación de la prueba. En efecto las puntuaciones de la escala tienen particiones iguales en promedio.

Por ultimo en elaboración del manual de instrucciones para su uso, evaluación e interpretación de la escala de habilidades blandas en universitarios del distrito del Rímac, 2020, se elaboró de manera satisfactoria donde se incluye las normas de interpretación los diferentes resultados de la muestra obtenida.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA: la construcción del instrumento de habilidad blandas evidencia adecuados criterios de validez y confiabilidad.

SEGUNDA: se determinó una apropiada validez de contenido, por medio del criterio de 5 jueces expertos y el coeficiente V de Aiken, donde la estimación fue de 0,97, siendo esto un valor apropiado y también ajustándose a los criterios de pertinencia, claridad y relevancia permitiendo obtener valores viables.

TERCERA: se obtuvo adecuados valores en los estadísticos descriptivos de habilidades blandas (asimetría, curtosis, media, desviación estándar, índice de homogeneidad y comunalidades).

CUARTA: se estableció la confiabilidad por medio del estadístico Alfa de Cronbach un valor de 0,951, logrando una consistencia adecuada.

QUINTA: la escala de habilidades blandas posee un solo baremo tanto para varones y mujeres.

SEXTA: se redactó el manual de instrucciones de la escala de habilidades blandas para la utilización del instrumento.

VII. RECOMENDACIONES

1. Realizar otra investigación en referencia a esta variable manteniendo la misma población y con una muestra más grande al estudio tomado, a causa de que en la referencia presente no se manifiesta muchas investigaciones que apoyen como precedente, por ello el modelo llega a ser uno de los primeros.
2. De acuerdo a los resultados se realizaría estrategias en pro de los estudiantes, potencializando las habilidades que requieren mediante un programa de intervención en habilidades blandas, asimismo alinear con el modelo de Calidad ABET que dispone la UNI, en el sentido de integrar habilidades como la ética, liderazgo, trabajo en equipo, resolución de problemas y la comunicación efectiva que son competencias que tiene que lograr el ingeniero al concluir su formación profesional.

REFERENCIAS

- Abad, F., Garrido, J., Olea, J., y Ponsoda, V. (2006). *Introducción a la psicometría. Teoría clásica de los test y teoría de respuesta al ítem*.
http://aprendeenlinea.udea.edu.co/lms/investigacion/file.php/39/ARCHIVOS_2010/PDF/IntPsicometria_aristidesvara_1_.pdf
- Abanto, W. (2015). *Validez y confiabilidad de los instrumentos para trabajos de investigación*. Perú.
[file:///C:/Users/pc/Downloads/VARIABLES%20E%20INDICADORES%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/pc/Downloads/VARIABLES%20E%20INDICADORES%20(2).pdf)
- Alles, M. (2005). *Gestión por Competencia el diccionario*. Granica
- Alles, M. (2009). *Diccionario de competencias. La trilogía*. Granica
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación Introducción a la metodología científica*. Epistema.
<https://ebevidencia.com/wp-content/uploads/2014/12/EL-PROYECTO-DE-INVESTIGACION-6ta-Ed.-FIDIAS-G.-ARIAS.pdf>
- Arias, J. (2013). *Confiabilidad y validez para evaluar los instrumentos de medición*.
<https://es.scribd.com/document/366725623/CONFIABILIDAD-Documentos-de-Google>.
- Arévalo, D. (2019). *Ética: Algo más que habilidades blandas*.
<https://posicion.pe/2019/02/07/etica-algo-mas-que-habilidades-blandas/>
- Arrollo, A. (2018). Estudio de Harvard sobre habilidades blandas.
<http://blog.lasleyesdelexito.com/estudio-de-harvard-habilidadesblandas-profesionales/>
- Arroyo, R. (2012). *Habilidades gerenciales: Desarrollo de destrezas, competencias y actitud*. Ecoe Ediciones.
https://books.google.com.pe/books?id=uQqlAQAAQBAJ&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false.
- Arribas, D. (2009). *Competea. Un nuevo modelo para la evaluación de competencias*. TEA.
http://www.web.teaediciones.com/Ejemplos/COMPETEA_Extract_manual_2015.pdf.

- Asociación Médica Mundial. (2017). Declaración de Helsinki de la AMM – Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos. Asociación Médica Mundial. <https://www.wma.net/es/policias-post/declaracion-de-helsinki-de-la-amm-principios-eticos-para-las-investigaciones-medicas-en-seres-humanos/>.
- Banco Interamericano de Desarrollo. (2018, marzo). *Encuesta de habilidades al trabajo (ENHAT) 2017-2018: Causas y consecuencias de la brecha de habilidades en Perú*. https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Encuesta_de_habilidades_al_trabajo_ENHAT_2017-2018_Causas_y_consecuenciasde_la_brecha_de_habilidades_en_Per%C3%BA.pdf.
- Barbero, I., Vila, E., y Holgado, F. (2013). *Introducción básica al análisis factorial*. Universidad Nacional de Educación a distancia. <https://books.google.com.pe/books?id=QLRokAoimBAC&printsec=frontcover&dq=ANALISIS+FACTORIAL+EXPLORATORIO&hl=es419&sa=X&ved=0ahUKewjCxdu31evIAhXRuVkkHaZEAM0Q6AEINTAC#v=onepage&q&f=false>
- Bécart, A. (2016, junio). *Las competencias: Competencias clave del coaching profesional. Cuadernos de Coaching*. <https://www.icfespana.com/las-competencias-concepto-clave-coaching.pdf>.
- Bernal, A. (2010). *Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (3ra ed.). Pearson Educación.
- Bisquerra, A., Dorio, I., Gómez, J., Latorre, A., Martínez, F., Massot, I., Mateo, J., Sabariego, M., Sans, A., Torrado, M., y Vila, R. (2004). *Metodología de la investigación educativa*. La muralla. https://www.academia.edu/15314915/RAFAEL_BISQUERRA_ALZINA_Coordinador.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. Mcgraw Hill. <https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>.
- Ching, R. (2005). *Psicología Forense. Principios Fundamentales*. Universidad estatal a distancia. https://books.google.com.pe/books?id=bSd3q_EuXW0C&pg=PA9&dq=teoria+func

ionalista+james&hl=es-

419&sa=X&ved=0ahUKEwjTrMKkilXmAhXBt1kKHXmcBWMQ6AEINzAC#v=onepage&q=teoria%20funcionalista%20james&f=false

Churba, A. (2017). *Lidera tu propio cambio: Un modelo para el cambio profundo y simultáneo de los individuos y la cultura de las organizaciones*. Granica.

https://books.google.com.pe/books?id=MBodDgAAQBAJ&dq=4+fases+de+aprendizaje+maslow+incompetencia+inconsciente&source=gbs_navlinks_s

Colegio de Psicólogos del Perú. (2017). Código de ética y Deontología.

https://www.cpsp.pe/documentos/marco_legal/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf

Comrey, A. L. y Lee, H. B. (1992). *A first course in factor analysis*. Hillsdale. Erlbaum.

Conarc soft skills training conference. (1972). Approaches to systems engineering soft-skill courses. <https://apps.dtic.mil/dtic/tr/fulltext/u2/a099612.pdf>

Cruzado, W. (2019). *Competencias blandas en la empleabilidad de la Universidad*

Privada del Norte –Sede los Olivos. [Tesis de maestría. Universidad Privada del Norte]. <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/2696>

Cupani, M. (2012). *Análisis de Ecuaciones Estructurales: conceptos, etapas de desarrollo y un ejemplo de aplicación*. Revista Tesis, 2(1), 186-199.

<https://revistas.unc.edu.ar/index.php/tesis/article/view/2884>

Detrinidad E. (2016). Análisis Factorial Exploratorio y Confirmatorio

aplicado al modelo de secularización propuesto por Inglehars-Nrris. Periodo 2010-2014 (Estudio de caso España, Estados Unidos, Alemania, Holanda) WSV. (Tesis de Maestría, Universidad de Granada).

https://masteres.ugr.es/moea/pages/curso201516/tfm1516/detrinidad_barquero_tfm/!

De la Cruz, I. (2014). Comunicación efectiva y trabajo en equipo.

https://books.google.com.pe/books?id=tgDXAwAAQBAJ&dq=comunicacion+efectiva+competencias+blandas&source=gbs_navlinks_s

Díaz, V. (2006). *Metodología de la investigación científica y bioestadística: para médicos, odontólogos y estudiantes de ciencias de la salud*. Ril Editores.

https://books.google.com.pe/books?id=KfscYYsconYC&dq=dise%C3%B1o+de+investigacion+no+experimental+transversal&source=gbs_navlinks_s

Duckworth, A., y Yeager, D. (2015). Measurement matters: Assessing personal qualities other than cognitive ability for educational purposes. *Educational Researcher*, 44(4), 237-251. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4849415/>

Escobedo, M., Hernández, J., Estebané, V. y Martínez, G. (2016).

Modelos de Ecuaciones Estructurales: Características, Fases, Construcción, Aplicación y Resultados. *Revista Ciencia & Trabajo*, 18 (55), 16-22.

<https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v18n55/art04.pdf>

Escurra, L. (1988). Cuantificación de la validez de contenido por criterio de jueces.

Revista de psicología de la PUCP.

<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/4555/4534>

Ferrando, P. J. y Anguiano-Carrasco, C. (2010). El análisis factorial

como técnica de investigación en psicología. *Papeles del Psicólogo*, 31(1), 18-33.

<https://www.redalyc.org/pdf/778/77812441003.pdf>

Gómez, P. (2009). Principios básicos de la bioética. *Revista Peruana de Ginecología y*

Obstetricia. <https://www.redalyc.org/pdf/3234/323428194003.pdf>

Hiriyappa, B. (2018). Desarrollo de las habilidades de Liderazgo.

https://books.google.com.pe/books?id=MK5dDwAAQBAJ&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Hooper, D., Coughlan, J. y Mullen, M. (2008) *Modelado de ecuaciones*

estructurales: pautas para determinar el ajuste del modelo. Revista electrónica de métodos de investigación empresarial, 6 (1),

<http://mural.maynoothuniversity.ie/6596/>

- Hueso, A., y Cascant, J. (2012), metodologías y técnicas cuantitativas de investigación. <http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/4600/Metodolog%c3%ada%20y%20t%c3%a9cnicas%20cuantitativas%20de%20investigaci%c3%b3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Ibrahim, R. Kazeem, B. Boerhannoeddin, A . (2017). The effect of soft skills and training methodology on employee performance. *European Journal of Training and Development*. 41(4), pp19. https://translate.google.com/translate?hl=es-419&sl=en&u=https://www.researchgate.net/publication/316845107_The_effect_of_soft_skills_and_training_methodology_on_employee_performance&prev=search
- Kaiser, H.F. (1970). A second generation little jiffy. *Psychometrika*, 35, 401-415. https://scholar.google.com/scholar_lookup?title=A+second+generation+Little+Jiffy&author=Kaiser+H.F.&publication_year=1970&journal=Psychometrika&volume=35&pages=401-415
- Keith, T. (2015). Multiple regression and beyond. An introduction to multiple regression and structural equation modeling. (2^a. ed.). New York: Routledge. <https://www.taylorfrancis.com/books/9781315749099>
- Kline, P. (1993). *A handbook of Test Construction*. Methuen.
- Kline, P. (2005). *A Handbook of Test Construction*. Methuen. [https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=OhTICQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT8&dq=Kline,+P.+\(2005\).+A+Handbook+of+Test+Construction&ots=AN5y_Q6RzA&sig=PESe-2rYgW5Oigq0IX9jVllt03Q#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=OhTICQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT8&dq=Kline,+P.+(2005).+A+Handbook+of+Test+Construction&ots=AN5y_Q6RzA&sig=PESe-2rYgW5Oigq0IX9jVllt03Q#v=onepage&q&f=false)
- La voz de los emprendedores. (2019). *El talento en Perú carece de habilidades blandas?: Conoce las competencias que debes desarrollar*. <https://www.pqs.pe/capacitacion/talento-peru-habilidades-blandas-competencias-para-desarrollar>
- Leiva, C. (2005). Conductismo, cognitivismo y aprendizaje. *Tecnología en marcha*. 18(1), 66-72. https://revistas.tec.ac.cr/index.php/tec_marcha/article/view/442/370

- López, A. (2005). *El cuerpo tiene la palabra*. Robin Book.
https://books.google.com.pe/books?id=0-PvwUjQkC&dq=modelo+holistico&source=gbs_navlinks_s
- Luna, F., Peña, C y Lacono, M. (2018). *PROGRAMACION WEB Full Stack 17 - Buenas prácticas: análisis, tests y optimización: Desarrollo frontend y backend - Curso visual y práctico*.
https://books.google.com.pe/books?id=QCtFDwAAQBAJ&dq=habilidades+blandas&source=gbs_navlinks_s
- Moo, N. (1992). *Ética profesional y trabajo*. *Educación y ciencia*.
<http://www.educacionyciencia.org/index.php/educacionyciencia/article/view/52>
- Martínez, R. Hernández, J. Hernández, V. (2014) *Psicometría*. Alianza Editorial
- Meneses et al. (2013). *Psicometría*. Barcelona. Uoc.
<https://books.google.com.pe/books?id=2JxuBAAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- MINEDU. (2015). Número de matriculados en universidades públicas y privadas período 2004-2015.
<http://datos.minedu.gob.pe/dataset/poblacion-estudiantil-de-universidades/resource/00e42a32-8c3f-4b78-bb5b-072ca8df3a28#{}>
- MonpowerGroup. (2013). *Estudio ManpowerGroup sobre Escasez de Talento 2013*.
 MonpowerGroup.<https://manpower.es/wps/wcm/connect/f8ef8cb5-4800-4855-a962-c373e1cf650c/NP+Estudio+ManpowerGroup+Escasez+Talento+2013+ok.pdf?MOD=AJPERES>
- Morocho, A. (2017). *Propiedades Psicométricas de la Escala de Habilidades Blandas en Personal administrativo de la Ugel Ayabaca*. [Tesis de licenciatura. Universidad Cesar Vallejo]. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/10665>
- Nunnally, S. (2007). *Construction Methods and Management*. Pearson. <http://www.icivil-hu.com/Civil-team/5th/Construction%20Methods/92578022-Construction-Methods-and-Management.pdf>

- Orlandoni, M. (2010). Escalas de medición en Estadística. *Revista de Estudios Interdisciplinario en Ciencia Sociales*, 12(2), 243- 247.
<http://www.redalyc.org/pdf/993/99315569009.pdf>
- Pérez, E y Medrano, L. (2010). Análisis Factorial: Bases conceptuales y metodológicas. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 2 (1).
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3161108>
- Philip, F., y Ortiz, M. (1997). *Desarrollo humano: estudio del ciclo vital*. Pearson.
https://books.google.com.pe/books?id=ZnHbCKUCtSUC&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- RAE. (2010). Real academia española.
- Romero, M. (2016), Pruebas de Bondad de ajuste a una distribución normal. *Revista Enfermería del Trabajo* 6(3). 105-114.
<http://enfermeriadeltrabajo.com/ojs/index.php/et/article/view/99/80>
- Ruiz, A., Pardo, A. & San Martín, R. (2010). Modelos de Ecuaciones Estructurales. *Revista Papeles del Psicólogo* 31(1), 34-45.
<http://www.papelesdel psicologo.es/pdf/1794.pdf>
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). Metodología de la Investigación y Diseños en la Investigación Científica. Lima, Perú: Visión Universitaria.
- Sanchez, H., Reyes, C., y Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística.
<http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1480?show=full>
- Solanes, A., Núñez, R. y Rodríguez-Marín, J. (2008). Elaboración de un cuestionario para la evaluación de competencias genéricas en estudiantes universitarios. *Apuntes de Psicología*, 26 (1), 35-49.
<http://www.apuntesdepsicologia.es/index.php/revista/article/viewFile/429/349>
- Tamayo, M. (2003). *Proceso de investigación científica*.
<https://clea.edu.mx/biblioteca/Tamayo%20Mario%20%20EI%20Proceso%20De%20La%20Investigacion%20Cientifica.pdf>

- Tito, M. (2016). Desarrollo de soft skills una alternativa a la escasez de talento humano. *Innova research journal*, 1(12) ,59-76.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5920579>
- Torrelles et al. (2011). Competencia de trabajo en equipo: Definición y categorización. *Revista de currículum y formación del profesorado*, 15(3).
<https://www.ugr.es/~recfpro/rev153COL8.pdf>
- Vallejos, A. (2019). Habilidades Blandas y su influencia en el desempeño del personal post venta interamericana Norte Sac filial Chiclayo. [Tesis de licenciatura. Universidad Católica Santo Toribio Mogrovejo, Chiclayo].
<http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/handle/20.500.12423/2082>
- Wright, J. (2018, febrero, 17). El origen de las habilidades blandas.
<https://code.joejag.com/2018/the-origin-of-soft-skills.html>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: Construcción de la Escala de habilidades blandas en universitarios del distrito del Rímac, 2020

AUTOR: Elva Rosa Monzón López

| PROBLEMA | OBJETIVOS | JUSTIFICACIÓN | MÉTODO | INSTRUMENTO |
|--|---|---|--|--|
| <p>General</p> <p>¿Es factible construir la Escala de Habilidades Blandas en universitarios del distrito del Rímac, 2020?</p> | <p>General:</p> <p>Construir la escala que mida las habilidades blandas en universitarios del distrito del Rímac, 2020</p> <p>Específico:</p> <ol style="list-style-type: none"> Determinar la validez de contenido. Determinar la fiabilidad. Determinar la validez de constructo. Elaborar los baremos de la escala de Habilidades Blandas. Elaborar el manual de instrucciones para su aplicación, evaluación e interpretación. | <p>La justificación de la presente según Bernal (2010) es teórica, ya que aporta información sobre la variable y entender la importancia de las Habilidades blandas en los universitarios. A nivel Práctica, intenta servir como antecedentes para próximas investigaciones. A nivel Metodológica, pretende servir como instrumento con validez y fiabilidad para la utilización de futuros estudios de investigación (p,39).</p> | <p>Tipo de investigación: Tecnológico.</p> <p>Nivel de investigación: Aplicado. Tam, Vera y Olivares (2008).</p> <p>Diseño de investigación: No experimental-transversal. Díaz (2006)</p> <p>Enfoque cuantitativo. Gómez (2006)</p> <p>Población:360 Universitarios</p> <p>Muestreo- No probabilístico - por Conveniencia. Bisquerra et al (2004).</p> | <p>Ficha técnica</p> <p>Nombre de la prueba : Escala de Habilidades Blandas. (ESHB-EML)</p> <p>Autor: Elva Rosa Monzón López</p> <p>Año: 2019</p> <p>Aplicación: Hombres y mujeres (17 a más)</p> <p>Tipo de aplicación : Individual y colectiva</p> <p>Tiempo de aplicación: Aproximadamente de 10 a 15 minutos.</p> <p>Número de ítems:50</p> <p>Significación: Evalúa 5 dimensiones: Ética, Liderazgo, Trabajo en equipo, Comunicación eficaz, Resolución de problemas.</p> |

Anexo 2: Tabla de operacionalización de las variables

| Variable | Definición Conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicador | Ítem | Escala |
|---------------------|--|---|---|--------------------------|----------------------------|-----------------------------|
| Habilidades Blandas | Según Alles (2009) son un conjunto de características de la personalidad, manifestadas en conductas que producen un rendimiento victorioso en su lugar exitoso en su centro de labor, así mismo cada empleo pueden poseer distintas características en las organizaciones y/o mercado laboral (p.18) | La variable habilidades blandas será medida en base a la escala de habilidades blandas - ESHB (2019). | Etica Alles (2009) | Honestidad | 1,2,3,4,5,6,7,8,9 | Ordinal - Tipo Likert |
| | | | | Compromiso | 10 | |
| | | | | Iniciativa | 11,12,13,14 | |
| | | | Liderazgo Alles (2009) | Confianza | 15,16,17 | |
| | | | | Motivación | 18,19,20 | |
| | | | Trabajo en equipo Alles (2009) | Valoración | 21,22,23,24,25,26,27,28,29 | |
| | | | | Sinergia | 30 | |
| | | | Comunicación eficaz Alles (2009) | Ideas sin ambigüedad | 31,32,33,34,35 | |
| | | | | Escucha activa | 36,37 | |
| | | | | Empatía | 38,39,40 | |
| | | | Resolución de problemas Alles (2009) | Identificación de causa | 41,42,43,44 | |
| | | | | Búsqueda de alternativas | 45,46,47 | |
| | | | | Generar soluciones | 48,49,50 | |

Se evidencia las dimensiones y el número de ítems por cada dimensión de la ESHB

Anexo 3:

ESHB
Por Elva Monzón López (2020)

Carrera:

Edad:

Sexo:

INDICACIONES:

Este cuestionario posee una serie de oraciones que van a permitir realizar una descripción de ti mismo (a). Es por ello, que debes indicar en qué medida cada una de las oraciones que aparecen a continuación te describen mejor, de acuerdo a cómo te desenvuelves cotidianamente.

| | | | | |
|-------|------------|---------|--------------|---------|
| N | CN | A V | CS | S |
| NUNCA | CASI NUNCA | A VECES | CASI SIEMPRE | SIEMPRE |

Hay 5 respuestas por cada oración las cuales son:

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

Puedes marcar con un aspa (X).

Lee detenidamente las preguntas.

| N° | Preguntas | Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |
|----|---|-------|------------|---------|--------------|---------|
| 1 | Acepto mis errores cuando estoy equivocado(a) | | | | | |
| 2 | Mis acciones son coherentes con mis valores. | | | | | |
| 3 | Mis argumentos se basan en mis propios valores. | | | | | |

| N° | Preguntas | Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |
|----|--|-------|------------|---------|--------------|---------|
| 4 | Cumplo con mis compromisos. | | | | | |
| 5 | Actuó con transparencia | | | | | |
| 6 | Culpo a los demás por mis errores. | | | | | |
| 7 | Me gano la confianza de los demás por ser leal. | | | | | |
| 8 | Me dejo llevar por comentarios ajenos. | | | | | |
| 9 | Cumplo con las normas establecidas. | | | | | |
| 10 | Me disgusta cumplir las normas establecidas. | | | | | |
| 11 | Aporto soluciones para dirigir a mi equipo. | | | | | |
| 12 | Propongo estrategias al equipo para resolver dificultades. | | | | | |
| 13 | Aprovecho las habilidades de mi grupo para sobresalir de los obstáculos. | | | | | |
| 14 | Me gusta tomar la iniciativa para emprender acciones. | | | | | |
| 15 | Creo un sentimiento de seguridad a mi equipo de trabajo. | | | | | |
| 16 | Transmito confianza a mis compañeros. | | | | | |

| N° | Preguntas | Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |
|----|---|-------|------------|---------|--------------|---------|
| 17 | Facilito la participación entre mi grupo de trabajo. | | | | | |
| 18 | Fomento la motivación en las personas para crear un ambiente de competencia amigable. | | | | | |
| 19 | Estímulo a los integrante de mi equipo del equipo para la consecución de metas. | | | | | |
| 20 | Enfrento los retos con buena predisposición. | | | | | |
| 21 | Resalto las fortalezas de mi equipo. | | | | | |
| 22 | Potencializo las habilidades de mi equipo. | | | | | |
| 23 | Me siento valorado cuando trabajo en equipo | | | | | |
| 24 | Promuevo la unión en mi entorno de trabajo. | | | | | |
| 25 | Mis compañeros se sienten a gusto trabajando conmigo. | | | | | |
| 26 | Me siento cómodo trabajando en equipo. | | | | | |
| 27 | Soy tolerante con las ideas de mis compañeros. | | | | | |
| 28 | Aporto ideas en beneficio del equipo. | | | | | |
| 29 | Acepto los acuerdos establecidos por mi equipo. | | | | | |

| N° | Preguntas | Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |
|----|--|-------|------------|---------|--------------|---------|
| 30 | Me gusta trabajar en equipo. | | | | | |
| 31 | Expongo mis ideas de forma clara. | | | | | |
| 32 | Al comunicarme procuro expresar mis sentimientos. | | | | | |
| 33 | Doy mi opinión en un momento oportuno. | | | | | |
| 34 | Expreso mi opinión y puntos de vista ante mis compañeros. | | | | | |
| 35 | Cuando me expreso todos logran comprenderme. | | | | | |
| 36 | Me agrada escuchar a los demás. | | | | | |
| 37 | Me concentro en lo que dice mi compañero. | | | | | |
| 38 | Me esfuerzo en comprender las necesidades de los demás. | | | | | |
| 39 | Soy capaz de percibir el estado de ánimo de las personas. | | | | | |
| 40 | Demuestro comprender las opiniones de mis compañeros. | | | | | |
| 41 | Me aseguro de haber encontrado la causa del problema realizando preguntas. | | | | | |

| N° | Preguntas | Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |
|----|---|-------|------------|---------|--------------|---------|
| 42 | Percibo rápidamente la causa de un problema. | | | | | |
| 43 | Evito solucionar problemas por la demanda de tiempo. | | | | | |
| 44 | Intento resolver problemas antes que se agranden. | | | | | |
| 45 | Frente a situaciones de adversidad busco alternativas de solución. | | | | | |
| 46 | Analizo los problemas antes de dar una respuesta. | | | | | |
| 47 | Busco información acerca del problema. | | | | | |
| 48 | Aplico alternativas de solución mediante mis posibles alternativas al problema. | | | | | |
| 49 | Confío en mis decisiones para generar soluciones. | | | | | |
| 50 | Al solucionar un problema analizo si la situación mejoró. | | | | | |

Anexos 4: Ficha Sociodemográfica

FICHA SOCIODEMOGRÁFICA

| DATOS GENERALES | |
|------------------------|---|
| DNI | |
| EDAD | |
| SEXO | H <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> |
| DISTRITO | |
| UNIVERSIDAD | |
| CICLO ACADÉMICO | |

Anexo 5: Carta de Presentación



"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Los Olivos, 18 de Noviembre de 2019

CARTA INV. N° 083 -2019/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Decano Dr. Garrido Schaefer Cecilio Julio Alberto
Facultad de Química e Ingeniería Química

Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Cercado de Lima 15081

Presente-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para Monzón López Elva Rosa estudiante de la carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación realizando una aplicación de una prueba psicológica para fines de su Licenciatura, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,




Mgtr. Melisa Sevillano Gambos
Coordinadora Académica de la
Escuela Profesional de Psicología
Filial Lima Campus Lima Norte



Anexo 6: Asentimiento Informado



"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Los Olivos, 22 de noviembre de 2019

CARTA INV. N° 083 -2019/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr. Rector
Ph.D. Jorge Elias Alva Hurtado

UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA
Avenida Túpac Amaru 210 Apartado 1301, Rímac 15333
Presente.-



De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para Monzón López Elva Rosa, identificada con DNI: 47660330 y código (6700287069) estudiante de la carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación titulado "Diseño de Escala de habilidades blandas en estudiantes universitarios de institución de nivel superior del distrito del Rímac, 2020" realizando una aplicación de una prueba psicológica a una población comprendida de 1000 participantes de las Facultades de Ingeniería para fines de su Licenciatura, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovar le los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,




Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora Académica de la
Escuela Profesional de Psicología
Filial Lima Campus Lima Norte

Anexo 7: Resultados de la prueba piloto

Análisis de validez de contenido

Tabla 15

Validez de contenido según el coeficiente de Aiken

| Validez de contenido a través de la V de Aiken | | | | |
|--|----------|-------------|------------|---------------|
| | CLARIDAD | PERTINENCIA | RELEVANCIA | AIKEN GENERAL |
| I1 | 1 | 1 | 1 | 1,00 |
| I2 | 1 | 1 | 1 | 1,00 |
| I3 | 0,8 | 1 | 0,9 | 0,90 |
| I4 | 0,9 | 1 | 0,9 | 0,93 |
| I5 | 0,9 | 0,9 | 1 | 0,93 |
| I6 | 1 | 0,9 | 0,9 | 0,93 |
| I7 | 0,9 | 1 | 1 | 0,97 |
| I8 | 1 | 1 | 1 | 1,00 |
| I9 | 1 | 1 | 1 | 1,00 |
| I10 | 1 | 0,8 | 1 | 0,93 |
| I11 | 0,9 | 1 | 1 | 0,97 |
| I12 | 1 | 1 | 0,9 | 0,97 |
| I13 | 1 | 0,9 | 1 | 0,97 |
| I14 | 1 | 1 | 1 | 1,00 |
| I15 | 1 | 1 | 1 | 1,00 |
| I16 | 1 | 1 | 1 | 1,00 |
| I17 | 1 | 1 | 1 | 1,00 |
| I18 | 0,9 | 1 | 1 | 0,97 |
| I19 | 0,9 | 1 | 1 | 0,97 |

| | | | | |
|-----|-----|-----|-----|------|
| I20 | 1 | 1 | 1 | 1,00 |
| I21 | 1 | 1 | 1 | 1,00 |
| I22 | 1 | 1 | 1 | 1,00 |
| I23 | 1 | 1 | 1 | 1,00 |
| I24 | 1 | 1 | 1 | 1,00 |
| I25 | 1 | 1 | 1 | 1,00 |
| I26 | 0,9 | 1 | 0,9 | 0,93 |
| I27 | 1 | 1 | 1 | 1,00 |
| I28 | 1 | 1 | 0,7 | 0,90 |
| I29 | 1 | 1 | 0,9 | 0,97 |
| I30 | 1 | 0,9 | 1 | 0,97 |
| I31 | 1 | 1 | 0,7 | 0,90 |
| I32 | 1 | 1 | 1 | 1,00 |
| I33 | 0,9 | 1 | 0,8 | 0,90 |
| I34 | 1 | 0,7 | 0,7 | 0,80 |
| I35 | 0,9 | 0,8 | 0,9 | 0,87 |
| I36 | 1 | 1 | 1 | 1,00 |
| I37 | 1 | 1 | 0,9 | 0,97 |
| I38 | 0,9 | 1 | 0,9 | 0,93 |
| I39 | 1 | 0,8 | 1 | 0,93 |
| I40 | 1 | 1 | 0,9 | 0,97 |
| I41 | 0,9 | 1 | 1 | 0,97 |
| I42 | 1 | 1 | 1 | 1,00 |
| I43 | 1 | 0,8 | 1 | 0,93 |
| I44 | 1 | 1 | 1 | 1,00 |
| I45 | 1 | 1 | 0,9 | 0,97 |

| | | | | |
|-----|-----|-----|-----|------|
| I46 | 0,9 | 1 | 0,8 | 0,90 |
| I47 | 0,9 | 0,9 | 0,9 | 0,90 |
| I48 | 1 | 1 | 0,8 | 0,93 |
| I49 | 1 | 1 | 1 | 1,00 |
| I50 | 1 | 1 | 1 | 1,00 |

En la tabla 15, se evidencia que existe un adecuado grado significativo entre los 10 jueces expertos en referencia de la escala de medición, siendo así el valor promedio que se adquirió de la validez de contenido (V de Aiken) de 0,97 el valor promedio del cual se observa poseer una alta validez siendo el valor mínimo de 0,80.

Tabla 16

Confiabilidad según consistencia interna del Alfa de Cronbach de la Escala de Habilidades Blandas y dimensiones.

| Alfa de Cronbach | N° de elementos |
|-------------------------|-----------------|
| Escala total | 0,838 |
| Ética | 0,370 |
| Liderazgo | 0,541 |
| Trabajo en equipo | 0,823 |
| Comunicación | 0,490 |
| Resolución de problemas | 0,814 |

En la tabla 16, se aprecia un nivel de consistencia interna de 0,838. En tanto las dimensiones como: Ética (0,370), Liderazgo (0,541), Trabajo en Equipo (0,823), Comunicación (0,490) y Resolución (0,814).

Tabla 17

KMO de Habilidades Blandas

| | |
|---|------|
| Prueba de KMO y Bartlett | |
| Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo | ,728 |

En la prueba del KMO el resultado es de ,728 lo cual indica que si se aproxima al valor de 1 es aceptable.

En la tabla 17, se evidencia la adecuación muestral obteniendo un valor de 0,728 lo cual está considerado por Montoya (2015) como adecuado para los datos de una muestra.

Tabla 18

Análisis descriptivo de los ítems de la dimensión Ética de la escala de H.B

| Ítems | Frecuencia | | | | | M | DE | gl | g2 | IHC | h2 | Aceptable |
|-------|------------|------|------|------|------|--------|---------|--------|--------|--------|-------|-----------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | | | | | |
| i1 | | 7,0 | 31,0 | 54,0 | 8,0 | 3,6300 | 0,73382 | -0,385 | -0,003 | -0,236 | 0,619 | NO |
| i2 | | 2,0 | 22,0 | 59,0 | 17,0 | 3,9100 | 0,68306 | -0,273 | 0,146 | 0,393 | 0,676 | SÍ |
| i3 | 1,0 | 2,0 | 18,0 | 51,0 | 28,0 | 4,0300 | 0,79715 | -0,787 | 1,247 | 0,341 | 0,563 | SÍ |
| i4 | | 2,0 | 19,0 | 66,0 | 13,0 | 3,9000 | 0,62765 | -0,425 | 0,888 | -0,112 | 0,605 | NO |
| i5 | 1,0 | 2,0 | 18,0 | 59,0 | 20,0 | 3,9500 | 0,74366 | -0,821 | 1,947 | 0,467 | 0,652 | SÍ |
| i6 | 21,0 | 46,0 | 23,0 | 9,0 | 1,0 | 2,2300 | 0,91954 | 0,557 | -0,039 | -0,144 | 0,714 | NO |
| i7 | 2,0 | 7,0 | 21,0 | 45,0 | 25,0 | 3,8400 | 0,95049 | -0,752 | 0,406 | -0,221 | 0,784 | NO |
| i8 | 12,0 | 38,0 | 39,0 | 10,0 | 1,0 | 2,5000 | 0,87039 | 0,141 | -0,190 | -0,165 | 0,659 | NO |
| i9 | 3,0 | 8,0 | 16,0 | 55,0 | 18,0 | 3,7700 | 0,94125 | -1,004 | 1,038 | -0,267 | 0,692 | NO |
| i10 | 12,0 | 36,0 | 27,0 | 15,0 | 10,0 | 2,7500 | 1,15798 | 0,426 | -0,604 | -0,041 | 0,797 | NO |

Nota: M= media; DE= desviación estándar; gl= asimetría; g2= curtosis ; IHC= índice de homogeneidad ; h2= comunalidades.

Tabla 19

Análisis descriptivo de los ítems de la dimensión Liderazgo de la escala de H.B

| Ítems | Frecuencia | | | | | M | DE | gl | g2 | IHC | h2 | Aceptable |
|-------|------------|-----|------|------|------|--------|---------|--------|--------|--------|-------|-----------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | | | | | |
| i11 | 1,0 | 3,0 | 25,0 | 57,0 | 14,0 | 3,8000 | 0,75210 | -0,669 | 1,345 | 0,510 | 0,575 | SÍ |
| i12 | | 2,0 | 25,0 | 56,0 | 17,0 | 3,8800 | 0,70036 | -0,190 | -0,116 | 0,457 | 0,488 | SÍ |
| i13 | 2,0 | 2,0 | 25,0 | 49,0 | 22,0 | 3,8700 | 0,84871 | -0,758 | 1,258 | 0,507 | 0,581 | SÍ |
| i14 | | 2,0 | 32,0 | 48,0 | 18,0 | 3,8200 | 0,74373 | 0,004 | -0,590 | 0,489 | 0,495 | SÍ |
| i15 | 1,0 | 3,0 | 33,0 | 56,0 | 6,0 | 4,0300 | 3,99610 | 9,546 | 93,980 | -0,068 | 0,910 | NO |
| i16 | | 2,0 | 24,0 | 59,0 | 15,0 | 3,8700 | 0,67652 | -0,237 | 0,118 | 0,434 | 0,402 | SÍ |
| i17 | | 1,0 | 25,0 | 56,0 | 18,0 | 3,9100 | 0,68306 | -0,079 | -0,339 | 0,409 | 0,380 | SÍ |
| i18 | 1,0 | 5,0 | 21,0 | 59,0 | 14,0 | 3,8000 | 0,77850 | -0,813 | 1,339 | 0,528 | 0,575 | SÍ |
| i19 | | 3,0 | 30,0 | 50,0 | 17,0 | 3,8100 | 0,74799 | -0,117 | -0,375 | 0,446 | 0,615 | SÍ |
| i20 | 2,0 | 3,0 | 22,0 | 55,0 | 18,0 | 3,8400 | 0,82536 | -0,902 | 1,719 | 0,354 | 0,484 | SÍ |

Nota: M= media; DE= desviación estándar; gl= asimetría; g2= curtosis ; IHC= índice de homogeneidad ; h2= comunalidades.

Tabla 20

Análisis descriptivo de los ítems de la dimensión Trabajo en Equipo de la escala de H.B

| Ítems | Frecuencia | | | | | M | DE | gl | g2 | IHC | h2 | Aceptable |
|-------|------------|------|------|------|------|--------|---------|--------|--------|--------|-------|-----------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | | | | | |
| i21 | 2,0 | 3,0 | 24,0 | 52,0 | 19,0 | 3,8300 | 0,84154 | -0,809 | 1,379 | 0,419 | 0,622 | SÍ |
| i22 | 2,0 | 12,0 | 47,0 | 30,0 | 9,0 | 3,3200 | 0,87479 | -0,031 | 0,077 | -0,203 | 0,661 | NO |
| i23 | 1,0 | 3,0 | 36,0 | 45,0 | 15,0 | 3,7000 | 0,79772 | -0,256 | 0,353 | 0,519 | 0,655 | SÍ |
| i24 | | 4,0 | 28,0 | 51,0 | 17,0 | 3,8100 | 0,76138 | -0,224 | -0,246 | 0,621 | 0,624 | SÍ |
| i25 | 1,0 | 2,0 | 25,0 | 57,0 | 15,0 | 3,8300 | 0,73930 | -0,635 | 1,455 | 0,569 | 0,705 | SÍ |
| i26 | | 7,0 | 25,0 | 49,0 | 19,0 | 3,8000 | 0,82878 | -0,369 | -0,291 | 0,576 | 0,500 | SÍ |
| i27 | 2,0 | | 21,0 | 55,0 | 22,0 | 3,9500 | 0,78335 | -0,941 | 2,474 | 0,564 | 0,673 | SÍ |
| i28 | | 2,0 | 23,0 | 51,0 | 24,0 | 3,9700 | 0,74475 | -0,251 | -0,390 | 0,528 | 0,653 | SÍ |
| i29 | 1,0 | 2,0 | 30,0 | 48,0 | 19,0 | 3,8200 | 0,79620 | -0,399 | 0,529 | 0,529 | 0,606 | SÍ |
| i30 | | 8,0 | 30,0 | 44,0 | 18,0 | 3,7200 | 0,85375 | -0,218 | -0,534 | 0,600 | 0,523 | SÍ |

Nota: M= media; DE= desviación estándar; gl= asimetría; g2= curtosis ; IHC= índice de homogeneidad ; h2= comunalidades.

Tabla 21

Análisis descriptivo de los ítems de la dimensión Comunicación eficaz de la escala de H.B

| Ítems | Frecuencia | | | | | M | DE | gl | g2 | IHC | Aceptable | Aceptable |
|-------|------------|------|------|------|------|--------|---------|--------|--------|--------|-----------|-----------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | | | | | |
| i32 | | 3,0 | 36,0 | 46,0 | 15,0 | 3,7300 | 0,75015 | 0,051 | -0,505 | 0,392 | 0,581 | SÍ |
| i32 | 1,0 | 15,0 | 37,0 | 35,0 | 12,0 | 3,4200 | 0,92310 | -0,075 | -0,504 | 0,304 | 0,780 | SÍ |
| i33 | | 8,0 | 35,0 | 48,0 | 9,0 | 3,5800 | 0,76779 | -0,206 | -0,255 | 0,480 | 0,545 | SÍ |
| i34 | | 1,0 | 25,0 | 56,0 | 17,0 | 4,3000 | 4,06637 | 9,582 | 94,415 | -0,075 | 0,541 | NO |
| i35 | 2,0 | 6,0 | 33,0 | 53,0 | 6,0 | 3,5500 | 0,78335 | -0,812 | 1,208 | 0,456 | 0,653 | SÍ |
| i36 | 2,0 | 3,0 | 24,0 | 57,0 | 14,0 | 3,7800 | 0,79874 | -0,915 | 1,906 | -0,256 | 0,604 | NO |
| i37 | 1,0 | 7,0 | 23,0 | 55,0 | 14,0 | 3,7400 | 0,82413 | -0,696 | 0,698 | 0,383 | 0,697 | SÍ |
| i38 | | 2,0 | 28,0 | 52,0 | 18,0 | 3,8600 | 0,72502 | -0,105 | -0,387 | 0,486 | 0,609 | SÍ |
| i39 | | 3,0 | 30,0 | 41,0 | 26,0 | 3,9000 | 0,82266 | -0,144 | -0,824 | 0,406 | 0,490 | SÍ |
| i40 | | 2,0 | 31,0 | 53,0 | 14,0 | 3,7900 | 0,70058 | -0,044 | -0,299 | -0,291 | 0,564 | SÍ |

Nota: M= media; DE= desviación estándar; gl= asimetría; g2= curtosis ; IHC= índice de homogeneidad ; h2= comunalidades

Tabla 22

Análisis descriptivo de los ítems de la dimensión Resolución de Problemas de la escala de H.B

| Ítems | Frecuencia | | | | | M | DE | gl | g2 | IHC | h2 | Aceptable |
|-------|------------|------|------|------|------|--------|---------|--------|--------|--------|-------|-----------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | | | | | |
| i41 | | 2,0 | 41,0 | 49,0 | 8,0 | 3,6300 | 0,66142 | 0,147 | -0,307 | 0,364 | 0,574 | SÍ |
| i42 | | 1,0 | 51,0 | 40,0 | 8,0 | 3,5500 | 0,65713 | 0,575 | -0,362 | 0,489 | 0,475 | SÍ |
| i43 | | 26,0 | 36,0 | 32,0 | 6,0 | 3,1800 | 0,89194 | 0,158 | -0,876 | -0,160 | 0,507 | NO |
| i44 | 1,0 | 4,0 | 16,0 | 64,0 | 15,0 | 3,8800 | 0,74237 | -1,012 | 2,277 | 0,460 | 0,723 | SÍ |
| i45 | | 4,0 | 17,0 | 57,0 | 22,0 | 3,9700 | 0,74475 | -0,550 | 0,398 | 0,650 | 0,751 | SÍ |
| i46 | | 3,0 | 14,0 | 55,0 | 28,0 | 4,0800 | 0,73416 | -0,595 | 0,426 | 0,618 | 0,683 | SÍ |
| i47 | | 1,0 | 18,0 | 56,0 | 25,0 | 4,0500 | 0,68718 | -0,255 | -0,210 | 0,516 | 0,662 | SÍ |
| i48 | | 2,0 | 25,0 | 57,0 | 16,0 | 3,8700 | 0,69129 | -0,197 | -0,044 | 0,608 | 0,665 | SÍ |
| i49 | | 4,0 | 18,0 | 56,0 | 22,0 | 3,9600 | 0,75103 | -0,518 | 0,282 | 0,564 | 0,629 | SÍ |
| i50 | | 4,0 | 15,0 | 54,0 | 27,0 | 4,0400 | 0,76436 | -0,622 | 0,358 | 0,614 | 0,721 | SÍ |

Nota: M= media; DE= desviación estándar; gl= asimetría; g2= curtosis ; IHC= índice de homogeneidad ; h2= comunalidades.

Anexo 8: Validación del instrumento a través del criterio de jueces

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Mg: TOMAS QUISEP GREGORIO

DNI: 09266493

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| | Institución | Especialidad | Periodo formativo |
|----|-------------|--------------|-------------------|
| 01 | USMP | PSICOLOGIA | 1990-1996 |
| 02 | | | |

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| | Institución | Cargo | Lugar | Periodo laboral | Funciones |
|----|-------------|---------|------------|-----------------|-----------|
| 01 | UCV | DOCENTE | LIMA NORTE | 2017-2019 | DTC |
| 02 | | | | | |
| 03 | | | | | |

PERTINENCIA: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
RELEVANCIA: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
CLARIDAD: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dio suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


GREGORIO ERNESTO TOMAS QUISEP
 PSICOTERAPEUTA
 C.P.S. N. 7248
de noviembre del 2019

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO.....

Observaciones: _____
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable | 1 | ~~Aplicable~~ después de corregir | ~~1~~ | No aplicable | 1 |
 Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: De la Cruz Fernando Jul
 DNI: 82550613

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| | Institución | Especialidad | Periodo formativo |
|----|--|--|-------------------|
| 01 | Universidad Peruana Cayetano Heredia | Magister en Psicología educativa Evaluación en la Educación | |
| 02 | Universidad Nacional Federico Villarreal | División de Psicología | |

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| | Institución | Cargo | Lugar | Periodo laboral | Funciones |
|----|--|-----------------|------------------|-------------------|------------------------|
| 01 | Universidad César Vallejo | Docente - asist | UCV - Lima Norte | 2016 - actualidad | Docente - investigador |
| 02 | Universidad de Lima | Docente | U - Lima | Mayo 2019 | Docente |
| 03 | Universidad Nacional Mayor de San Marcos | Docente | UNMSM | 2015 | Docente |

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
 *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



.....de noviembre del 2022





CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO.....

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Alfonso Vassallo Fábrega de la Cruz

DNI: 4180285

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| | Institución | Especialidad | Periodo formativo |
|----|------------------------|---------------------------------|-------------------|
| 01 | Universidad León Valgo | Trabajo en Psicología Educativa | 2011 - 2017 |
| 02 | | | |

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| | Institución | Cargo | Lugar | Periodo laboral | Funciones |
|----|--------------------------|-----------|------------------------|-------------------|-----------------------|
| 01 | F. E. P. María de Fátima | Psicóloga | Av. República - Leonal | 2013 - 2014 | Atención y evaluación |
| 02 | UPEL | Profesora | Sede Area Norte | 2014 - 2018 | Apoio y supervisión |
| 03 | UPEL | Docente | Sede Area Norte | 2018 - actualidad | Docencia Universidad |

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Alfonso Vassallo
Alfonso Vassallo Fábrega de la Cruz
Psicóloga
C.P.S.P. N° 22875

11 de noviembre del 2019

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Observaciones: _____

 Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** **No aplicable**

 Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: César Vilcapoma Pérez

 DNI: 09142246
Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| | Institución | Especialidad | Periodo formativo |
|----|-------------|--------------|-------------------|
| 01 | UCV | Metodología | 2012 a la fecha |
| 02 | | | |

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| | Institución | Cargo | Lugar | Periodo laboral | Funciones |
|----|-------------|-------|-------|-----------------|-----------|
| 01 | | | | | |
| 02 | | | | | |
| 03 | | | | | |

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
 *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
 *Claridad: Se entendió sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



15 de noviembre del 2019

Mg. César Vilcapoma Pérez

Observaciones: _____ Aplicable después de corregir | | No aplicable | |

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg. Dr. LUIS EDUARDO LUIS ESCOBAR

DNI: 06075625

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| | Institución | Especialidad | Periodo formativo |
|----|---------------------------|-----------------------|-------------------|
| 01 | U. I. G. V | Gr. Psicología | 1981-1987 |
| 02 | UNIV. of. PHOENIX - U.S.A | MASTERS of Psychology | 2008-2009 |

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| | Institución | Cargo | Lugar | Periodo laboral | Funciones |
|----|-------------|---------|--------------|-----------------|-----------|
| 01 | U C V | DOCENTE | LIMAS-CALLAO | 2015-2019 | DOCENCIA |
| 02 | | | | | |
| 03 | | | | | |

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Mg. Luis E. Allan L.
PSICÓLOGO
C.P.S.P 19231
.....de noviembre del 2019

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO.....

Observaciones: _____
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable | Aplicable después de corregir | No aplicable
 Apellidos y nombres del juez validador Dr./Mg: *Cody Hanco Hernández*.....
 DNI: *10069235*.....

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| | Institución | Especialidad | Periodo formativo |
|----|--|--------------------------------|--------------------|
| 01 | <i>Universidad Federico Villarreal</i> | <i>Abogado Civil y Penal</i> | <i>1999 - 2009</i> |
| 02 | <i>Universidad César Vallejo</i> | <i>Educación y Aprendizaje</i> | <i>2015 - 2017</i> |

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| | Institución | Cargo | Lugar | Periodo laboral | Funciones |
|----|--------------------------------------|------------------|-----------------------------|----------------------|-------------------------|
| 01 | <i>Hospital Carlos Leónora de Mg</i> | <i>Psicólogo</i> | <i>San José de los Rios</i> | <i>2007 - Actual</i> | <i>Atención Clínica</i> |
| 02 | | | | | |
| 03 | | | | | |

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



13 de noviembre del 2019

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO.....

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** | | **Aplicable después de corregir** | | **No aplicable** | |

Apellidos y nombres del juez validador Dr./Mg: **DR. RAFAEL RIVERA SANCHEZ LUIS ANGELES**.....

DNI: **09961564**.....

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| | Institución | Especialidad | Periodo formativo |
|----|-------------------------------------|--------------|----------------------|
| 01 | UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL SACRAMENTO | ADICCIÓN | 2 años (4 semestres) |
| 02 | | | |

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| | Institución | Cargo | Lugar | Periodo laboral | Funciones |
|----|-----------------|-------------|--------------|----------------------|-----------------------|
| 01 | HOSPITAL CALLES | PSICÓLOGO | POVIL PICHAY | Hasta 4 años - fecha | PSICÓLOGO TAREAS |
| 02 | INABIF | COORDINADOR | POVIL PICHAY | 1997 - 2002 | PSICÓLOGO COORDINADOR |
| 03 | | | | | |

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

11 de noviembre del 2019



DR. RAFAEL RIVERA SANCHEZ
PSICÓLOGO
C.P.S. 10270
PICHAY, P. VALDIVIA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO INVENTARIO DE SEXIMO AMBIVALENTE (ISA)

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Mg. Hernandez Lozano Manuel

DNI: 08482630

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| | Institución | Especialidad | Periodo formativo |
|----|-------------|----------------|-------------------|
| 01 | UCV | DOCTORADO PSI. | 2011 - 2017 |
| 02 | USMP | MAESTRÍA PSI. | 2001 - 2005 |

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| | Institución | Cargo | Lugar | Periodo laboral | Funciones |
|----|-------------|-----------|--------------|-----------------|-----------|
| 01 | UCV | Docente | Los Olivos | 2009 - Actual | DTP |
| 02 | PNP | Psicólogo | Av. Alcatraz | 1988 - Actual | Psicólogo |
| 03 | | | | | |

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Manuel Hernandez Lozano
 05-288263
 MANUEL HERNANDEZ LOZANO
 CMOTE S. PNP
 JEFÉ POLICLÍNICO PNP SMP
 CP: 3718

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO.....

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr./Mg: Kelvin Ochoa.....

DNI: 71697519.....

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| | Institución | Especialidad | Periodo formativo |
|----|---------------------------------|---------------------------------------|----------------------|
| 01 | Universidad Federico Villarreal | Exp. Pedagogía Infantil | 2 años (4 semestres) |
| 02 | Univ. Nac. Mayor San Marcos | Maestría en Psicología de 3 semestres | |

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| | Institución | Cargo | Lugar | Periodo laboral | Funciones |
|----|-----------------------|-----------|-------|-----------------|-------------------------------|
| 01 | Hosp. Carlos Jauregui | Psicólogo | MAHIS | 3 años | Atención Niños y Adolescentes |
| 02 | | | | | |
| 03 | | | | | |

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

....de noviembre del 2019



ESCALA DE HABILIDADES

BLANDAS

ESHB-EML

ELVA MONZÓN LÓPEZ

MANUAL

Autora: Elva Monzón López

Manual

**Universidad Privada César Vallejo-Sede Lima
Norte**

Escala de Habilidades Blandas ESHB-EML

Lima - 2020

I. INTRODUCCIÓN

Las habilidades blandas están de boga ya que son componente principal ya que forman parte del desarrollo de las competencias profesionales. Asimismo, están siendo muy requeridas en el ámbito laboral y más aún cuando estamos en un mundo altamente competitivo cada vez más.

Arroyo (2012) nos dice que un profesional es seleccionado no solo por sus experiencias sino también por sus habilidades blandas. Asimismo, Arrollo (2018) señaló que la universidad de Harvard realizó un estudio en el año 2016 donde indico que un profesional sobresale en un 85% en habilidades blandas y un 15% en habilidades blandas.

Una investigación realizada por Manpower (2013) sobre la escasez de talento en el mercado señalan que se realizó una encuesta a más de 38 mil ejecutivos a nivel mundial un El 35% afirmaron que tuvieron inconvenientes para hallar el talento que necesitan debido al déficit de habilidad blandas. Las causas que

dificultan hallar en los profesionales idóneos se encuentran en un 32% en déficit de aspirantes idóneos al puesto, un 24 % en la falta de experiencia y un 19 % de competencias blandas.

A pesar de contar con los conocimientos y experiencia en el puesto de trabajo, la realidad es que las organizaciones adjudican un gran valor a las competencias blandas en los procesos de selección.

En Ecuador, Tito (2016) señaló que las empresas ya adjudican que los postulantes cuenten con la capacidad intelectual, es por ello que se centran en la persona que poseen habilidades blandas.

A nivel nacional, el Banco interamericano de desarrollo (2019) por medio de la encuesta de habilidades al trabajo realizado en el año 2017 y 2018, el Perú demuestra que el 32,3% de vacantes no son cubiertas debido a las dificultades en habilidades blandas.

Ante lo mencionado anteriormente y ante una necesidad de las organizaciones de buscar profesional idónea para subir puestos específicos y al no encontrar con una herramienta que mida esta variable habilidades

blandas, emerge la idea de diseñar esta herramienta, que a su vez permitirá para una futura intervención para las organizaciones.

ANTECEDENTES

En tal sentido como antecedentes internacionales, tenemos la propuesta realizada en Sevilla por Solanes, Núñez y Sevilla en el (2008) quienes realizaron un estudio cuya finalidad fue la creación de una herramienta para identificar las habilidades obtenidas y el nivel potencial de inserción laboral de los universitarios. La metodología fue cuantitativa - Longitudinal no experimental. La muestra estuvo conformada por 94 estudiantes, se le administró el instrumento de Cuestionario para la evaluación de competencias genéricas la cual consta de 52 reactivos y 6 categorías de respuesta de tipo Likert, posteriormente mediante el análisis exploratorio se mantuvieron 45 reactivos ya que cumplían con los valores establecidos. Los resultados obtenidos fueron favorables teniendo en cuenta la fiabilidad del instrumento con un valor de 0,92 para el cuestionario,

mientras que en sus dimensiones obtuvo valores adecuados como desempeño de trabajo (0,81), habilidades para la gestión (0,79), liderazgo (0,84), motivación para el trabajo (0,73), capacidad de aprendizaje (0,69), relaciones interpersonales y trabajo en equipo (0,81). Una varianza con el 53,15% de la varianza total. Se concluye que el instrumento posee adecuados índices de ajustes.

En Madrid Arribas (2009) realizó una investigación para construir un test para la evaluación de competencias, cuyo objetivo fue evaluar la variable. Esta prueba consta de 20 competencias divididos en 5 dimensiones. La muestra estuvo conformada de 7,605 sujetos de distintas empresas de España o Sudamérica. El método de esta investigación se basó en un enfoque cuantitativo – probabilístico. Entre los resultados se tuvo una consistencia interna entre el rango de 0,58 y 0,77. Dentro de los análisis descriptivos se obtuvo una media estimada de $S=50$. Así mismo se realizó la validez de constructo por medio de un análisis factorial exploratorio en donde se obtuvo un valor de $GFI = 0,972$, lo cual revela un buen ajuste del instrumento. Se

concluye que trata de un test muy adaptado a las necesidades del mercado español.

MARCO TEORICO

En cuanto a teorías relacionadas con las Habilidades Blandas , Alles (2009) postuló un modelo de Gestión por competencias, las cuales son un conjunto de procedimientos asociados a los individuos que pertenecen a un organismo y se tiene como objetivo formarlos con las metas organizacionales y con las competencias o habilidades blandas (soft skills), en función a la estrategia de cada empresa (p.19).Es decir, es un modelo de management que permite que todos los colaboradores de la organización participen en conjunto hacia el alcance de la misión, visión y la estrategia de la organización. En otras palabras, permite reconocer las competencias que deben aspirar los sujetos dentro de una organización para el área donde se desempeñe, así mismo examinar que competencias son necesarias para el crecimiento profesional

Asimismo, la teoría que acompaña dicho modelo está sustentada en la teoría de motivación humana de David C. McClelland, esta motivación es como base de

desarrollo para el modelo de gestión por competencia, la cual entiende la motivación a partir de dicho método como el interés reiterada para el éxito de una meta basada en un estímulo la cual direcciona al comportamiento. Dicha teoría posee tres factores que dirigen la conducta del ser humano las cuales son el logro como motivación, ese interés por realizar algo de manera óptima, además indica que esta denominación debió llamarse como eficiencia; el poder, como la necesidad de introducirse a actividades de alta competitividad y de esta manera obtener un prestigio y reputación; por último, la pertenencia, la necesidad de estar con otros (Alles,2005, pp.19-20-21).

I. DESCRIPCIÓN GENERAL

1.1 FICHA TÉCNICA

Nombre: Escala de habilidades blandas (ESHB-EML).

Autor: Elva Rosa Monzón López.

Procedencia: Universidad Cesar Vallejo -Lima Norte, Perú

Aparición: 2019.

Edad de aplicación: 17 años a más.

Administración: Individual y colectiva

Duración: El tiempo promedio es de 10 a 15 minutos aprox.

Ámbitos de aplicación: Organizacional – educativa e investigación.

Finalidad: Instrumento psicométrico para medir las habilidades blandas en universitarios.

Número de ítem: 50 ítems

Significación: Prueba psicológica calificado para estudiar las habilidades blandas.

Tipo de ítems: Reactivos con alternativas tipo Likert del 1 al 5.

Aspectos que evalúa: Evalúa 5 dimensiones

- ❖ Ética
- ❖ Liderazgo
- ❖ Trabajo en equipo
- ❖ Comunicación eficaz
- ❖ Resolución de problemas

Materiales: Hoja de la escala y lápiz

Criterios de calidad: Validez y confiabilidad

1.2 DEFINICIÓN DEL CONSTRUCTO

1.2.1 Definición conceptual

Alles (2009) refirió que las competencias, son un conjunto de rasgos de la personalidad, manifestadas en conductas que producen un rendimiento exitoso en su centro de labor, así mismo cada empleo pueden poseer distintas características en las organizaciones y/o mercado laboral (p. 18).

1.2.2 Definición operacional

Los puntajes se obtendrán por medio de la escala de habilidades

Blandas (ESHB - EML) mediante las siguientes dimensiones; ética, liderazgo, trabajo en equipo, comunicación eficaz y resolución de problemas.

1.3 DIMENSIONES DEL CONSTRUCTO

Ética

Alles (2009) consideró que es obrar en consecuencia con los valores éticos, tanto en lo profesional, laboral y personal. (p.133).

Liderazgo

Alles (2009) es aquella habilidad para orientar a las personas a un sentido definido, transmitiendo valores a través de la acción y anteponiéndose a contextos de desarrollo de las acciones del grupo. Asimismo, motiva y brinda confianza (p.157).

Trabajo en equipo

Alles (2009) es la capacidad de cooperar vivamente de un objetivo colectivo, incluso si esta meta no se vincula con el interés personal. (p.331).

Comunicación eficaz

Alles (2009) es la habilidad para prestar atención, realizar interrogantes, expresarlas de manera objetiva y clara, resaltar aspectos positivos. Así mismo tener la habilidad para escuchar al otro y a su vez comprenderlo

(p.172).

Resolución de Problemas

Alles (2009) es la capacidad dar solución, atendiendo las necesidades, problemas y objetivos, así mismo concebir soluciones a problemas futuros (p.195).

1.4 POBLACIÓN

El presente instrumento psicológico está enfocado a universitarios, entre las edades de 17 años a más, ambos sexos, que estén dentro de un ciclo académico.

1.6 CAMPO DE APLICACIÓN

La escala de habilidades blandas (ESHB-EML) se ha construido para medir las habilidades blandas en universitarios, entre 5 dimensiones como ética, liderazgo, trabajo en equipo, comunicación eficaz y resolución de problemas. Así mismo esta escala puede aplicarse en el ámbito organizacional y educativo.

1.7 DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO

La escala de Habilidades Blandas (ESHB – EML) fue creada en base al modelo de Gestión por competencia que postula Alles (2009), El objetivo es evaluar qué nivel de habilidades blandas en universitarios. Asimismo, la escala está conformada por 50 ítems tipo Likert, los cuales tienen cinco alternativas de respuesta, que son: Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre y Siempre.

1.8 MATERIALES DE LA PRUEBA

El instrumento cuenta con los siguientes materiales:

1.8.1 Manual de aplicación

El manual presenta toda la información necesaria para un uso apropiado en la aplicación, calificación e interpretación del instrumento, así como los baremos.

1.8.2 Hoja de respuestas

Se encuentra el protocolo con las instrucciones y los enunciados. También se observa los recuadros para que el evaluado marque con un aspa “X” en las columnas enumeradas que representan las alternativas de respuesta, que van desde “Nunca” hasta “Siempre”,

las cuales permitirán identificar las habilidades blandas que se posee.

1.9 REACTIVOS DE LA PRUEBA PSICOLÓGICA

Esta escala presenta 50 ítems, distribuido en 5 dimensiones que a continuación se detallarán:

| Dimensiones | Indicador | Ítem |
|--|--------------------------|----------------------------|
| Ética Alles (2009) | Honestidad | 1,2,3,4,5,6,7,8,9 |
| | Compromiso | 10 |
| Liderazgo Alles (2009) | Iniciativa | 11,12,13,14 |
| | Confianza | 15,16,17 |
| | Motivación | 18,19,20 |
| Trabajo en equipo Alles (2009) | Valoración | 21,22,23,24,25,26,27,28,29 |
| | Sinergia | 30 |
| Comunicación eficaz Alles (2009) | Ideas sin ambigüedad | 31,32,33,34,35 |
| | Escucha activa | 36,37 |
| | Empatía | 38,39,40 |
| Resolución de problemas Alles (2009) | Identificación de causa | 41,42,43,44 |
| | Búsqueda de alternativas | 45,46,47 |
| | Generar soluciones | 48,49,50 |

II. NORMAS DE LA PRUEBA

2.1 Instrucciones para su aplicación

Antes: Para el uso de la prueba, el evaluador debe tener en cuenta el ambiente sea adecuado para la realización del instrumento, el espacio amplio, buena iluminación, con temperatura promedio, sin distractores que puedan interrumpir o distraer al evaluado durante el desarrollo de la prueba. Por otro lado, el acondicionamiento al momento de ejecutar, tener una mesa y silla para que el evaluado pueda ejecutar de manera cómoda la prueba.

Durante: Se debe indicar en voz alta las instrucciones que se localiza en la primera hoja del instrumento. Es primordial estar pendiente de las dudas que pueda tener el evaluado, ya sea por el fin de la prueba o por el contenido.

Después: El evaluado debe finalizar con la puntuación e interpretación del resultado de la prueba.

Instrucciones para los evaluados

En la hoja de respuestas, se encuentra las instrucciones que debe seguir el evaluado para responder los enunciados de manera satisfactoria, siendo claro en las instrucciones para el evaluado, utilizando un lenguaje sencillo. Dichas pautas se encuentran en la hija principal del instrumento y se precisan a continuación:

- Leer atentamente cada enunciado.
- Marcar con un aspa (X) la alternativa en el recuadro que considere el más apropiado según caso.
- Recordar que no hay respuestas buenas o malas.
- Recordar que los resultados serán confidenciales.
- Responder las preguntas con sinceridad.
- Asegurarse de contestar a todas las preguntas antes de entregar la prueba

2.3 Instrucciones para su calificación

Al término de la aplicación de la prueba, se debe verificar que el evaluado haya respondido todos los enunciados. Los enunciados del instrumento son de respuesta de tipo Likert, por lo que el evaluado tiene 5 opciones de repuesta, las cuales son: Nunca (1), Casi Nunca (2), A veces (3) Casi Siempre (4) y Siempre (5). Al conseguir los puntajes respectivos, se debe buscar el valor por dimensiones en las tablas de interpretación por percentiles para poder identificar el nivel de habilidades blandas.

| Habilidades Blandas | Ítems |
|-------------------------|--------------------------------|
| Ética | 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10. |
| Liderazgo | 11,12,13,14,15,16,17,18,19,20. |
| Trabajo en equipo | 21,22,23,24,25,26,27,28,29,39. |
| Comunicación eficaz | 31,32,33,34,35,36,37,38,39,40, |
| Resolución de problemas | 42,43,44,45,46,47,48,49,50. |

2.4 Instrucciones para su puntuación

Los ítems de la escala de habilidades blandas se puntúan del 1 al 5, donde el puntaje 5 es considerado como el más alto para determinar el nivel de habilidades. Es importante verificar que no se deben considerar las pruebas que se encuentren incompletas o hayan sido marcados por dos opciones en un mismo enunciado.

| Percentil | Ética | Liderazgo | Trabajo en Equipo | Comunicación eficaz | Resolución de problemas | Total | Categoría |
|-----------|----------|-----------|-------------------|---------------------|-------------------------|-----------|----------------|
| 30 | 0 a 36 | 0-37 | 0 a 41 | 0 a 35 | 0 a 36 | 176 a 192 | Por fortalecer |
| 60 | 37 a 39 | 38 a 43 | 42 a 47 | 36 a 47 | 37 a 45 | 193 a 219 | Promedio |
| 90 | 40 a más | 44 a más | 48 a más | 48 a más | 46 a más | 230 a mas | Idóneo |

III. JUSTIFICACIÓN ESTADÍSTICA

Análisis de Ítems por Jueces

Para que se lleve a término dicho análisis, se seleccionó 10 jueces expertos en el tema, que ostentaban el Título de Licenciado, Grado de Maestro o Doctor en la especialidad de Psicología Clínica, Educativa y Psicometría, a quienes se les hizo entrega de una Hoja de Datos para cada juez (nombres y apellidos, grado académico, especialidad, correo y teléfonos), del marco teórico del constructo, de una Cartilla de Instrucciones Generales, en donde se brindó información acerca los objetivos del instrumento, y del formato de validación de los reactivos para evaluar Claridad, Pertinencia y Relevancia de los mismos, como también brindar sugerencias. Una vez obtenidos los resultados de validación por criterio de jueces, se procedió a establecer el criterio de aceptación de cada reactivo para cada juez. Finalmente, se estableció el criterio de aceptación de cada reactivo para los jueces en su conjunto, obteniendo como resultado un Índice de

acuerdo promedio de 0.97 respecto al total de ítems.

Validez y Confiabilidad

La prueba fue sometido a Validez de Contenido por medio del método de Criterio de Jueces, para lo cual se utilizó la V de Aiken, con el objetivo de conocer el nivel de claridad, pertinencia y relevancia, se solicitó a 10 expertas en la materia.

Los resultados que se obtuvieron en dicho procedimiento, como se muestra en la tabla, cuenta con validez de contenido con una significancia del 0,05 en 50 ítems. El instrumento se elaboró inicialmente con 50 ítems siendo estos pertenecientes a 5 dimensiones que son ética, liderazgo, trabajo en equipo, comunicación eficaz y resolución de problemas.

Confiabilidad

La confiabilidad se obtuvo por medio del método de Consistencia Interna del Alfa de Cronbach de 0,951 Indicando que el instrumento es fiable y valido para la aplicación en universitarios.

| Dimensiones | Cronbach's α |
|-------------------------|---------------------|
| Escala HB | ,951 |
| Ética | ,450 |
| Liderazgo | ,908 |
| Trabajo en equipo | ,868 |
| Comunicación eficaz | ,884 |
| Resolución de problemas | ,828 |

IV NORMAS DE INTERPRETACIÓN

2.1 INTERPRETACION DE PUNTUACIONES

Las puntuaciones obtenidas pueden trasladarse a los respectivos Baremos para conocer el nivel total de la escala de habilidades blandas en universitarios.

Los universitarios que obtengan un puntaje situado en la **categoría idóneo**, evidencian que poseen habilidades muy desarrolladas para ejercer su profesión con ética, comprometiéndose con las funciones que realiza, asimismo posee una óptima capacidad para tomar acción e iniciativa para con sus compañeros siendo proactivo y generando confianza con los mismos e incorporándose de manera colectiva

relacionándose de manera eficaz. Por otro lado, es capaz de sobresalir al momento de expresarse de manera clara, manifestando la escucha activa e interacción constante y empática. Finalmente posee excelentes habilidades para solucionar los problemas estableciendo alternativas de solución y también resolver eventos difíciles a futuro.

Los universitarios que se ubican en la **categoría promedio**, evidencian que las habilidades se encuentran dentro de lo esperado para para ejercer su profesión con ética, comprometiéndose con las funciones que realiza, asimismo posee capacidad para tomar acción e iniciativa para con sus compañeros siendo proactivo y generando confianza con los mismos e incorporándose de manera colectiva relacionándose de manera eficaz. Por otro lado, es capaz de expresarse de manera clara, manifestando la escucha activa e interacción constante y empática. Finalmente posee habilidades para solucionar los problemas estableciendo alternativas de solución y también resolver eventos difíciles a futuro.

Finalmente, los universitarios que se ubican en la **categoría por fortalecer**, evidencian que necesitan potenciarse las habilidades para poder ejercer adecuadamente su profesión con ética, comprometiéndose con las funciones que realiza, asimismo también necesita la capacidad para tomar acción e iniciativa para con sus compañeros revelando proactividad, confianza con los mismos para incorporarse de manera colectiva relacionándose de manera eficaz. Por otro lado, requiere de la capacidad de expresarse de manera clara, manifestar la escucha activa e interactuar constante y empáticamente. Finalmente, también se necesita potenciar las habilidades para solucionar los problemas estableciendo alternativas de solución para resolver eventos difíciles a futuro.

V. REFERENCIAS

- Alles, M. (2005). *Gestión por Competencia el diccionario*. Granica
- Alles, M. (2009). *Diccionario de competencias. La trilogía*. Granica
- Arribas, D. (2009). *Competea. Un nuevo modelo para la evaluación de competencias*. TEA.http://www.web.teaediciones.com/Ejemplos/COMPETEA_Extract_manual_2015.pdf.
- Arroyo, R. (2012). *Habilidades gerenciales: Desarrollo de destrezas, competencias y actitud*. Ecoe Ediciones.https://books.google.com.pe/books?id=uQqIAQAAQBAJ&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Banco Interamericano de Desarrollo. (2018, marzo). *Encuesta de habilidades al trabajo (ENHAT) 2017-2018: Causas y consecuencias de la*

brecha de habilidades en Perú. https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Encuesta_de_habilidades_al_trabajo_ENHAT_2017-2018_Causas_y_consecuenciasde_la_brecha_de_habilidades_en_Per%C3%BA.pdf.

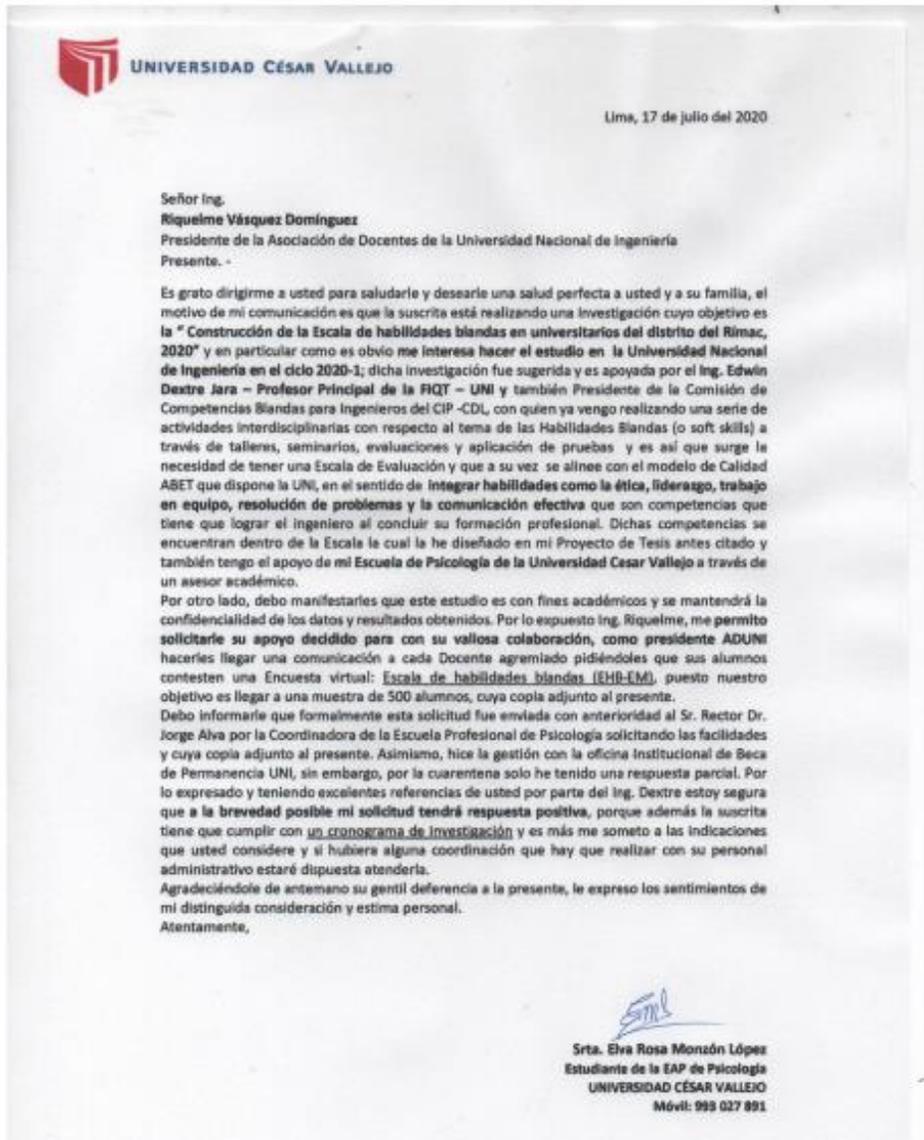
MonpowerGroup. (2013). *Estudio ManpowerGroup sobre Escasez de Talento 2013*.
MonpowerGroup. <https://manpower.es/wps/wcm/connect/f8ef8cb5-4800-4855-a962-c373e1cf650c/NP+Estudio+ManpowerGroup+Escasez+Talento+2013+ok.pdf?MOD=AJPERES>

Solanes, A., Núñez, R. y Rodríguez-Marín, J. (2008). Elaboración de un cuestionario para la evaluación de competencias genéricas en estudiantes universitarios. *Apuntes de Psicología*, 26 (1), 35-49.

<http://www.apuntesdepsicologia.es/index.php/revista/article/viewFile/429/349>

Tito, M. (2016). Desarrollo de soft skills una alternativa a la escasez de talento humano. *Innova research journal*, 1(12) ,59-76.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5920579>

Anexos 10: Carta de permiso para la aplicación de la muestra





Lima, 08 de junio del 2020

Señor Dr.
Víctor Reyna Pinedo
Representante Institucional de Beca de Permanencia UNI y Beca 18
Universidad Nacional de Ingeniería

Es grato dirigirme a usted para saludarle y desearle una salud perfecta a usted y a su familia, el motivo de mi comunicación es que la suscrita está realizando una investigación cuyo objetivo es la "Construcción de la escala de habilidades blandas para estudiantes universitarios del distrito del Rímac, 2020" y en particular como es obvio me interesa hacer el estudio en la Universidad Nacional de Ingeniería en el ciclo 2020-1; dicha investigación fue sugerida y es apoyada por el Ing. Edwin Dextre Jara – Profesor Principal de la FIQT – UNI, Presidente de la Comisión de Competencias Blandas para Ingenieros y es más se alinea con el modelo de Calidad ABET que dispone la UNI, en el sentido de integrar habilidades como la ética, liderazgo, trabajo en equipo, resolución de problemas y la comunicación efectiva que son competencias que tiene que lograr el ingeniero al concluir su formación profesional. Dichas competencias se encuentran dentro de la escala la cual estoy diseñando y tengo el apoyo de la Escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo a través un profesor Asesor y también un grupo de profesores especialistas que me apoyan. Considero que los resultados de la investigación beneficiaría en la medición de las habilidades blandas mencionadas que están logrando los alumnos de los ciclos Intermedios así como de los alumnos de los últimos ciclos.

Por otro lado, debo manifestarles que este estudio es con fines académicos y se mantendrá la confidencialidad de los datos y resultados obtenidos. Por lo expuesto Dr. Reyna, me permito solicitarle su autorización y su valiosa colaboración para iniciar el Estudio tomando una muestra de 1000 alumnos del Programa de Becas que usted dirige a quienes se aplicará una prueba psicológica virtual: Escala de habilidades blandas (EHB-EM), cuya copia adjunto al presente.

Debo informarle que también mi solicitud para dicho Estudio fue enviada al Sr. Rector Dr. Jorge Alva por la Coordinadora de la Escuela Profesional de Psicología solicitando las facilidades y cuya copia adjunto al presente. Por lo expresado agradeceré mucho de aceptar a la brevedad posible mi solicitud, porque la suscrita tiene que cumplir con un cronograma de investigación y además me someto a las directivas que usted me indique y si hubiera alguna duda estoy dispuesta a resolverla.

Agradeciéndole de antemano su gentil deferencia a la presentes, le expreso los sentimientos de mi distinguida consideración y estima personal.

Atentamente,

Srta. Elva Rosa Monzón López
Estudiante de la EAP de Psicología
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Movil: 999 027 891



Lima, 15 de mayo del 2020

Señor Ing.

Ing. Edwin Dextre Jara

Profesor Principal de la FIQT – UNI y Presidente de la Comisión de Competencias Blandas para Ingenieros – Colegio de Ingenieros del Perú – CIP-CD Lima

Presente. -

Es grato dirigirme a usted para saludarle y desearle una salud perfecta a usted y a su familia, el motivo de mi comunicación es que la suscrita está realizando una investigación cuyo objetivo es el "Construcción de la escala de habilidades blandas en universitarios del distrito del Rimac, 2020" y en particular como es obvio me interesa hacer el estudio en la Universidad Nacional de Ingeniería en el ciclo 2020-I; Por ello me permito solicitarle su autorización y permiso para pedirle que sea ud un asesor para mí en dicho proyecto ,por toda su gran experiencia como Investigador . Uno de ellos el artículo de investigación sobre "Diseño de los mecanismos operativos que apoyan la obtención, mejora y sostenibilidad de las competencias blandas requeridos por el ABET: El caso de la Universidad Nacional de Ingeniería de Perú", donde aún hay habilidades que requieren ser abordados como la comunicación y trabajo en equipo, las cuales son establecidas según el modelo ABET y son parte de la política de mejora de calidad de dicha universidad. Por otro lado, he tenido el honor por su intermedio, de haber logrado una alianza de investigación desde el año 2017 con el tema de Habilidades Sociales con estudiantes de la Facultad de Ingeniería Química y Textil de la UNI, asimismo hemos realizado aplicación de pruebas psicológicas y talleres. Es así que resulta la elaboración de esta escala y es más se alinea con el modelo de Calidad ABET que dispone la UNI y del cual usted fue el promotor y constructor como Jefe de la OCCU-UNI. En ese sentido de disponer de instrumentos o escalas para medir las habilidades como la ética, liderazgo, trabajo en equipo, resolución de problemas y la comunicación efectiva que son competencias que tiene que lograr el Ingeniero al concluir su formación profesional considero muy importantes. Dichas competencias se encuentran dentro de la Escala la cual estoy diseñando y tengo el apoyo de la Escuela de Psicología de la Universidad Cesar Vallejo a través de un asesor académico. Considero que los resultados de la investigación sería un aporte para la medición de las habilidades blandas mencionadas y en razón a ello le solicito su generoso apoyo como siempre lo ha hecho para realizar una Encuesta en una muestra de 1000 alumnos en la UNI.

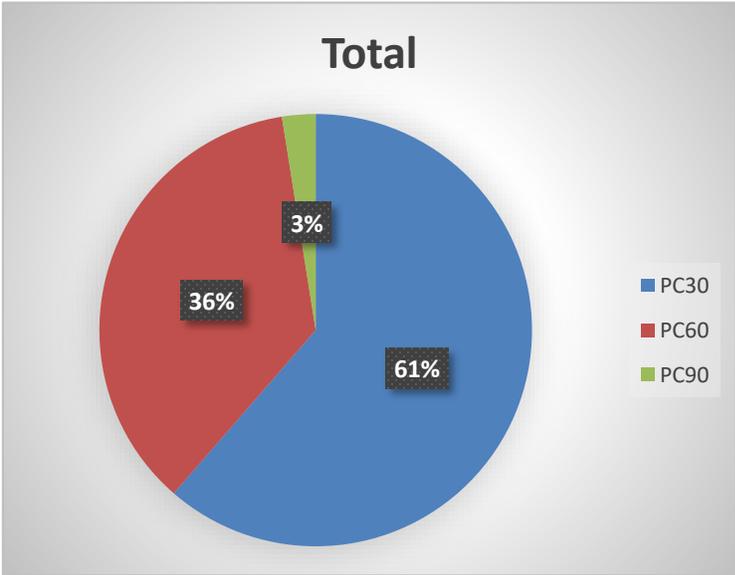
Por otro lado, debo manifestarle que los resultados de esta investigación serán reportados a usted como Asesor externo. Como este estudio es con fines académicos y se mantendrá la confidencialidad de los datos y resultados obtenidos. Ante lo expuesto me permito solicitarle su valioso apoyo y colaboración para iniciar el estudio.

Agradeciéndole de antemano su gentil deferencia a la presente, le expreso los sentimientos de mi distinguida consideración y estima personal.

Atentamente,

Srta. Eva Rosa Monzón López
Estudiante de la EAP de Psicología
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Móvil: 993 027 891

Anexo 11: Tabla gráfica de la muestra



El nivel general de los 360 estudiantes se evidencia que el 3% tiene un nivel idóneo, el 36% un nivel promedio y el 61% con un nivel por fortalecer. Es decir que el 97% de los estudiantes tienen dificultades en sus habilidades blandas.