



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN DOCENCIA
UNIVERSITARIA**

Desarrollo de las habilidades blandas en el trabajo colaborativo en
estudiantes de un Instituto de Educación Superior Tecnológico
Privado

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Docencia Universitaria

AUTOR:

Guillen Rivas, Miguel Angel (orcid.org/0000-0003-3314-1785)

ASESORA:

Dra. Nagamine Miyashiro, Mercedes María (orcid.org/0000-0003-4673-8601)

CO-ASESOR:

Dr. Flores Morales, Jorge Alberto (orcid.org/0000-0002-3678-5511)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Evaluación y aprendizaje

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

Poder armar nuevamente un informe de investigación ha sido un gran reto en mi vida, quiero dedicárselo en primer lugar al único Dios y verdadero nuestro creador, que la maestría obtenida pueda ser ejercida para darle gloria, en segundo lugar a mi hermosa esposa quien fielmente me ha acompañado en todo este proceso; y por ultimo a toda la nueva generación de investigadores, este estudio esta abierto a ser utilizado como herramienta para las nuevas tesis; pueden contar con cualquier autorización por parte mía.

Agradecimiento

Han transcurrido prácticamente un año y medio de estudios en esta maestría, es por ello por lo que quiero expresar mis mayores agradecimientos a todo el plantel de docentes que han podido formarnos en esta rama de la educación, así mismo agradecer a mis líderes, mentores y amistades cercanas, quienes a través de los discipulados y enseñanzas puedo seguir encaminándome a cumplir el propósito de mi llamado.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	19
3.1. Tipo y diseño de investigación	19
3.2. Variables y operacionalización.....	20
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	22
3.5. Procedimientos	25
3.6. Método de análisis de datos.....	25
3.7. Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS.....	28
4.1. Resultados descriptivos:	28
4.2. Resultados inferenciales:	30
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS.....	42
ANEXOS	47

Índice de tablas

Tabla 1	Estadísticos descriptivos de la variable independiente y dimensiones	28
Tabla 2	Estadísticos descriptivos de la variable dependiente y dimensiones	29
Tabla 3	Estadísticos inferenciales del ajuste de los modelos de la hipótesis general	31
Tabla 4	Estadísticos inferenciales de la bondad de ajuste de la hipótesis general	31
Tabla 5	Estadísticos inferenciales del pseudo R-cuadrado de la hipótesis general	32
Tabla 6	Estadísticos inferenciales de la estimación de parámetros de la hipótesis general	32
Tabla 7	Estadísticos inferenciales del ajuste de los modelos de las hipótesis específicas	33
Tabla 8	Estadísticos inferenciales de la bondad de ajuste de las hipótesis específicas	34
Tabla 9	Estadísticos inferenciales del pseudo R-cuadrado de las hipótesis específicas	34
Tabla 10	Estadísticos inferenciales de la estimación de parámetros de las hipótesis específicas	35

Índice de gráficos y figuras

Figura 1	Cuestionario para medir las habilidades blandas	47
Figura 2	Cuestionario para medir las habilidades blandas	48
Figura 3	Cuestionario para medir las habilidades blandas	49
Figura 4	Cuestionario para medir las habilidades blandas	50
Figura 5	Cuestionario para medir las habilidades blandas	51
Figura 6	Cuestionario para medir el trabajo colaborativo	52
Figura 7	Cuestionario para medir el trabajo colaborativo	53
Figura 8	Cuestionario para medir el trabajo colaborativo	54
Figura 9	Ficha técnica para la evaluación de las habilidades blandas	55
Figura 10	Ficha técnica para la evaluación del trabajo colaborativo	56
Figura 11	Matriz de operacionalización de variables	57
Figura 12	Matriz de operacionalización de variables	58
Figura 13	Reporte de originalidad del programa turnitin	59

Resumen

El actual informe de investigación titulado: Desarrollo de las habilidades blandas en el trabajo colaborativo en estudiantes de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado; estuvo encaminado a demostrar los efectos que tiene el desarrollo de las habilidades blandas (ética, liderazgo, trabajo en equipo, comunicación eficaz y resolución de problemas) en el trabajo colaborativo en estudiantes de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado. Los aspectos considerados en la metodología fueron, un enfoque cuantitativo, un tipo básico, un nivel explicativo y correlacional, un diseño no experimental correlacional causal, una muestra constituida por 80 estudiantes. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y el cuestionario como instrumento; y para finalizar se hizo uso de la estadística descriptiva e inferencial. En base a los resultados obtenidos se concluyó que el desarrollo de las habilidades blandas tiene un efecto causal en el trabajo colaborativo, porque el liderazgo tiene un p-valor = 0.004; el trabajo en equipo un p-valor = 0.023; la comunicación eficaz un p-valor = 0.000 y la resolución de problemas un p-valor = 0.000; únicamente no hay influencia con la dimensión ética; dado que se muestra un p-valor = 0.094 siendo mayor a $\alpha = 5\%$.

Palabras Clave: Liderazgo, Comunicación eficaz, Trabajo colaborativo.

Abstract

The current research report entitled: Development of soft skills in collaborative work in students of a Private Technological Higher Education Institute; It was aimed at demonstrating the effects of the development of soft skills (ethics, leadership, teamwork, effective communication and problem solving) on collaborative work in students of a Private Technological Higher Education Institute. The aspects considered in the methodology were a quantitative approach, a basic type, an explanatory and correlational level, a causal correlational non-experimental design, a sample made up of 80 students. The data collection technique was the survey and the questionnaire as an instrument; and finally, descriptive, and inferential statistics were used. Based on the results obtained, it was concluded that the development of soft skills has a causal effect on collaborative work, because leadership has a p-value = 0.004; teamwork a p-value = 0.023; effective communication a p-value = 0.000 and problem solving a p-value = 0.000; only there is no influence with the ethical dimension; given that a p-value = 0.094 is shown, being greater than $\alpha = 5\%$.

Keywords: Leadership, Effective communication, Collaborative work.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente en el mundo, la educación viene enfrentándose a cambios radicales por el contexto sanitario de la pre y post pandemia causada por la COVID 19. De modo que, en estos últimos tiempos y producto de una aproximación a la realidad pedagógica y social se ha identificado que el desarrollo y entrenamiento de habilidades blandas del alumno del nivel superior debe ser un interés primordial de las instituciones de la educación superior, ya que no solo deben promocionar el desarrollo académico de los matriculados, sino también su crecimiento profesional (Alanya et al., 2021). No obstante, en el tiempo digital, este crecimiento se mancomuna a los saberes teóricos peculiares de cada carrera profesional, pero especialmente al desarrollo de competencias blandas útiles para el buen desempeño de los empleados (Zambrano et al., 2022).

Por ende, se ha de tener en cuenta que las instituciones que reconocen esta verdad, deben estar preparadas para cambiar los patrones tradicionales de la educación y contestar con la enseñanza de las estrategias que aplaquen estos inconvenientes, de manera que el alumno recién egresado de hoy en día este instruido para solucionar cuestiones diarias, dirigir y liderar equipos, ser proactivo y disponer de capacidades para emprender y generar convicciones ante las desdichas del proceso de aprendizaje, por lo que se estima que desarrollar las competencias blandas en los alumnos superiores es elemental para hacerse cargo de estos nuevos desafíos (Guerra y Sandra, 2019).

Es de tendencia que aún existe gran carencia de habilidades blandas en estudiantes del nivel superior las cuales desencadenan trayectorias a rendimientos muy bajos, prácticamente lo que interfieren son la falta de aptitudes personales y necesarias para un buen crecimiento. De modo que, el no desarrollo de las habilidades blandas no solo recae en el factor externo que son las instituciones, sino también en el factor interno que es prácticamente los ambientes que recorren los estudiantes, es decir, el miedo al rechazo y la equivocación en público, la falta de atención y disposición, la falta de perseverancia y preocupación al desarrollo de las mismas, otro factor es la falta de tiempo personal que le dedique a su aprendizaje, y por último, considerado el más influyente, la falta de claridad hacia el propósito y meta que quiere conseguir a lo largo de su vida, todo lo antes

dispuesto tiene gran interferencia en la importancia del desarrollo de las habilidades blandas (Hussain et al., 2019).

Por consiguiente, las habilidades o competencias blandas son esenciales tanto para la formación personal como profesional del alumno, de ahí el encarecimiento por una formación completa en las instituciones de educación superior, puesto que no es competente contar solo con una formación teórica si la formación personal se pierde de vista. Entonces, los estudiantes no sólo deben ser competentes a grado curricular, sino también aptos para comprender y analizar los contratiempos interculturales y con las competencias emocionales, sociales y de liderazgo para asistir con positivismo al desarrollo del trabajo colaborativo. Espinoza y Gallegos (2020) infieren que las competencias blandas dan la facultad a un trabajador o estudiante relacionarse con destreza en su ambiente.

En cuanto al estudio del trabajo colaborativo, en el ámbito educativo, ha establecido un modelo de aprendizaje participativo, que llama a los alumnos a edificar unidos, lo cual busca enlazar talentos, competencias y esfuerzos a través de una gama de transacciones que les concedan obtener los fines decretados consensuadamente. Más que una filosofía, el trabajo colaborativo es llamado una técnica de interacción y una figura personal del trabajo, que conlleva al gobierno de aspectos, tales como el respeto a las aportaciones personales de los integrantes del grupo (Santana et al., 2021).

Entonces, si un estudiante cuenta con gran déficit de habilidades blandas resultar de excusa que se fomente un trabajo colaborativo negativo y deficiente, ya que algunos de los factores claves para que se gestione el trabajo colaborativo deficiente en los estudiantes son básicamente; la desmotivación, la falta de un liderazgo, la falta de actitud, la falta de comunicación para intercambiar la información con las partes del grupo; pues bien, en lo que respecta a ello trae asociado inevitablemente la incertidumbre para concretar un mismo objetivo y la afectación directamente al aprendizaje. No obstante, el trabajo colaborativo se conceptualiza como las ideas que brinda un miembro del grupo a sus colegas de equipo referente a comentarios, experiencias, reflexiones y sugerencias sobre el trabajo que se ha realizado, y a la misma vez se espera que sus colegas de equipo colaboren en un mismo ideal (Guerrero et al., 2018).

Para finalizar, mientras más se desarrolla un conglomerado sólido de habilidades en los estudiantes, podrían estos contribuir al trabajo colaborativo ya que se cuenta con las aptitudes y capacidades para mantener el cumplimiento de objetivos y aprendizajes trazados en el trabajo colaborativo del grupo, el profesional que no tiene competencias blandas no se encontraría facultado para enfrentar el trabajo en la actualidad, ello en razón que no cuenta con la capacidad para resolver dificultades ni sobrellevar errores dentro del trabajo en grupo. Por otro lado, las competencias emocionales también son necesarias para el éxito en el trabajo, la vida y la escuela. Sin embargo, enseñarlas y evaluarlas de una manera tan minuciosa muchas veces no es tan sencillo y como se menciona en párrafos anteriores puede ser un desafío para las universidades.

Al abordar la investigación del presente estudio, se tiene como problema general: ¿Qué efectos tiene el desarrollo de las habilidades blandas en el trabajo colaborativo en estudiantes de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado?, en este marco, del problema general se extraen los siguientes problemas específicos: ¿Qué efectos tiene el desarrollo de la ética, liderazgo, trabajo en equipo, comunicación eficaz y resolución de problemas en el trabajo colaborativo en estudiantes de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado?

De igual manera dentro del estudio de este trabajo de tesis, se cuentan con diversas justificaciones, tanto teórica, metodológica y práctica. Martínez y Ávila (2010) señalan que la justificación básicamente es el ambiente en donde se explica los motivos y objetivos que influenciaron a que el investigador se haya enfocado en conseguir evidencias en un determinado tema es decir lo que aconteció en esa trayectoria representa a la justificación de esta misma.

Respecto a la justificación práctica, este trabajo de tesis investigativo se justifica en base a que brinda recomendaciones y soluciones por las diferentes situaciones contempladas en la práctica, a todo ello examina el nivel de causalidad en cuanto al desarrollo de las competencias blandas en el trabajo colaborativo; es decir analizar si de alguna u otra manera el desarrollo de las diferentes habilidades blandas influyen dentro del trabajo colaborativo.

Con respecto a la justificación teórica, la presente tesis se justifica teóricamente porque tras las pruebas de hipótesis aplicadas, se genera un

conocimiento que se apoya de las ciencias matemáticas, posterior a ello se procesa y se obtiene un resultado; de este modo contribuirá con un importante aporte al conocimiento científico en cuanto a la determinación de causa del desarrollo de las competencias blandas en el trabajo colaborativo en estudiantes de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado de Lima.

Con respecto a la justificación metodológica, la presente tesis aplica, instrumentos, técnicas de recolección de información y métodos válidos y confiables, para el logro de los propósitos ya mencionados, a raíz de ello la aplicación de la metodología facilitara obtener los datos que servirán para marcar si existe una relación causal del desarrollo de las habilidades blandas en el trabajo colaborativo en estudiantes de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado.

De igual modo, al realizar los parámetros investigativos del actual trabajo de tesis, se tiene como objetivo general: Demostrar los efectos que tiene el desarrollo de las habilidades blandas en el trabajo colaborativo en estudiantes de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado.

En tal sentido, del objetivo general se extraen los siguientes objetivos específicos: Demostrar los efectos que tiene el desarrollo de la ética, liderazgo, trabajo en equipo, comunicación eficaz y resolución de problemas en el trabajo colaborativo en estudiantes de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado.

II. MARCO TEÓRICO

Dentro de los antecedentes para sostener este trabajo investigativo, se enlazaron diferentes informes de tesis tantos de fuentes nacionales como de internacionales, a continuación, se detalla los trabajos previos nacionales:

Vallejos (2019), cuyo objetivo en su tesis fue determinar la influencia que tienen las habilidades blandas sobre el desempeño del personal post venta de Interamericana norte SAC, Filial Chiclayo, Lima. Los aspectos metodológicos considerados fueron, un enfoque cuantitativo, un nivel explicativo, un diseño no experimental, un corte transversal, así mismo se aplicó un cuestionario a una muestra de 39 colaboradores. La conclusión de la investigación indicó la influencia de las habilidades blandas en el desempeño laboral pero únicamente en la dimensión de habilidades sociales, las demás dimensiones autoconciencia, autorregulación, motivación y empatía no mostraron influencia en el desempeño laboral.

Hidalgo (2020), cuyo objetivo en su tesis fue determinar de qué manera influyen las habilidades blandas en el desempeño laboral de los trabajadores del Programa Nacional de Asistencia Solidaria Pensión 65, Lima. Los aspectos metodológicos considerados fueron, un enfoque cuantitativo, un tipo aplicada, un diseño no experimental, un corte transversal descriptivo, y, por último, un cuestionario aplicado a una muestra de 34 trabajadores. La conclusión de la investigación indicó que las habilidades blandas si influyen de manera positiva y efectiva en el desempeño laboral de los trabajadores del Programa Nacional de Asistencia Solidaria Pensión 65, para elaborar la Relación Bimestral de Usuarios

Claudio (2019), cuyo objetivo en su tesis fue describir de qué manera las habilidades blandas influyen en la gestión administrativa del Consorcio Rico Fort Huánuco 2017, Lima. Los aspectos metodológicos considerados fueron, un enfoque cuantitativo, un tipo aplicada, un nivel descriptivo, un diseño no experimental, un corte transversal, y, por último, la técnica de la encuesta para la recopilación de datos a una muestra de 30 trabajadores. La conclusión de la investigación indicó que hubo una influencia significativa entre las habilidades blandas del gerente, y la gestión administrativa, siendo estos aspectos importantes para el desempeño rentable del consorcio, interés prioritario de los propietarios.

Silvestre (2019), cuyo objetivo en su tesis fue determinar la influencia de las habilidades blandas en el desempeño laboral de los colaboradores de la financiera CrediScotia al 2017, Trujillo Lima. Los aspectos metodológicos considerados fueron, un enfoque cuantitativo, un diseño relacional transeccional, un corte transversal, un método deductivo, estadístico, analítico y sintético, y, por último, la técnica de la encuesta para la recopilación de datos a una muestra de 29 colaboradores. La conclusión de la investigación indicó que las habilidades blandas influyen de manera positiva en el desempeño laboral de los trabajadores de la financiera CrediScotia, 2017, en Trujillo.

Cueva (2021), cuyo objetivo en su tesis fue establecer la relación que existe entre el aprendizaje colaborativo y habilidades blandas en estudiantes del cuarto año de la carrera de enfermería, Lima. Los aspectos metodológicos considerados fueron, un método hipotético deductivo, un enfoque cuantitativo, un tipo aplicada, un nivel correlacional, un diseño no experimental, un corte transversal, y, por último, la técnica de la encuesta para la recopilación de datos a una muestra de 100 estudiantes. La conclusión de la investigación indicó que existe relación directa y significativa entre el aprendizaje colaborativo y las habilidades blandas en los estudiantes.

A continuación, se detalla los trabajos previos internacionales:

Bhadraswara (2020), cuyo objetivo en su tesis fue averiguar la influencia de las habilidades duras, habilidades blandas, y motivo social en la preparación para el trabajo en la era de la revolución industrial 4.0, Malag Indonesia. Los aspectos metodológicos considerados fueron, un enfoque cuantitativo, un corte transversal, un análisis de regresión lineal múltiple, y, por último, la técnica de la encuesta para la recopilación de datos a una muestra de 23 estudiantes de la facultad de contabilidad, aplicando un muestreo no probabilístico. La conclusión de la investigación indicó que la habilidad blanda no influye en la preparación para el trabajo de estudiantes de contabilidad de la Universitas Brawijaya en la revolución industrial 4.0 era. Esto significa que los estudiantes asumen que el dominio de las habilidades blandas no necesariamente aumentar la autoconfianza de los estudiantes para enfrentar la competencia laboral de modo que el dominio de las habilidades blandas no es un activo importante para enfrentar el mundo del trabajo

en la Era de la revolución industrial 4.0.

Hellen (2022), cuyo objetivo en su tesis fue investigar la influencia de las habilidades blandas del gerente de proyecto en el desempeño del proyecto en ONG en el condado de la ciudad de Nairobi, Kenia. Los aspectos metodológicos considerados fueron, un enfoque cuantitativo, un nivel explicativo y descriptivo, un corte transversal, un análisis de correlación Pearson y regresión múltiple, y, por último, la técnica de la encuesta para la recopilación de datos a una muestra de 160 encuestados. La conclusión de la investigación indicó que la adopción efectiva de estas habilidades blandas sería un buen impulsor del desempeño del proyecto en ONG en la Ciudad Condado de Nairob.

Baskaran (2017), cuyo objetivo en su tesis fue conocer la influencia de las habilidades blandas en la competencia docente del bachillerato de maestros, India. Los aspectos metodológicos considerados fueron, un enfoque cuantitativo, un corte transversal, un análisis estadístico de prueba t, correlación múltiple y chi cuadrado, y, por último, la técnica de la encuesta para la recopilación de datos a una muestra de 1000 profesores de secundaria, aplicando un muestreo aleatorio simple. La conclusión de la investigación indicó la influencia significativa de las habilidades blandas sobre la competencia docente de los profesores de secundaria.

Rosero (2022), cuyo objetivo en su tesis fue observar si existe una relación (estadística) entre la exposición a habilidades blandas por parte de los estudiantes universitarios y el éxito en el mercado laboral medido en términos de salario, Bogotá Colombia. Los aspectos metodológicos considerados fueron, un enfoque cuantitativo, un corte transversal, un método de relación de mínimos cuadrados, un análisis de regresión lineal, y, por último, la técnica de la encuesta para la recopilación de datos a una población de estudiantes y egresados de la Universidad del Rosario y Antioquia. La conclusión de la investigación indicó que no existe correlación parcial positiva entre ver electivas en habilidades blandas y tener éxito laboral medido en salario.

Barreto (2021), cuyo objetivo en su tesis fue identificar las estrategias didácticas implementadas para el desarrollo de las habilidades blandas por los docentes de básica primaria de la Institución Educativa Liceo Miguel Antonio Caro, Panamá. Los aspectos metodológicos considerados fueron, un enfoque

cuantitativo, un nivel descriptivo, un diseño no experimental, un corte transversal, y, por último, la técnica de la encuesta para la recopilación de datos a una muestra de 42 docentes. La conclusión de la investigación indicó la importancia de las habilidades blandas en fortalecer aspectos cognitivos, no hay una visión hacia el medio para tener éxito en un futuro laboral e incluso a la formación integral.

Respecto a la variable independiente, se aborda los siguientes puntos:

La UNESCO, OIT y UNFPRA (2020) conceptualiza las habilidades blandas, como las características propias de un individuo para poder desarrollarse frente a los demás en un grupo o circunstancia determinada. Las mismas se encuentran interrelacionadas con la personalidad, forma de vida de la persona, estos son: capacidad de liderar un equipo (liderazgo), capacidad de relaciones entre personas y actitud o desarrollo positivo de una circunstancia.

Cuando se refiere a las competencias blandas, cuyo término en inglés es 'soft skills', se relaciona a diversas cualidades de la inteligencia emocional. Vienen a ser habilidades sociales, hábitos personales, comunicación, rasgos de la personalidad, lenguaje, optimismo y amistad que caracteriza a las relaciones con otros individuos, incluyendo una actitud flexible positiva y el sentido común.

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).

Así que, estas habilidades afectan al entorno laboral y académico, las mismas que a su vez conceden ejercer con satisfacción dentro del entorno social y personal. De sobremanera, estas capacidades en los docentes tienen gran influencia en los estudiantes ya que empezaran a utilizar las habilidades técnicas y transversales en su entorno de trabajo colaborativo.

Por otra parte, las habilidades blandas son definidas como un conjunto de recursos o destrezas adquiridas por la persona, que brindan la capacidad y que favorecen la optimización en lo que se desempeñe, ya sea en el ámbito profesional, laboral, académico, psicológico, emocional, y no menos en el ámbito personal (Vásquez, Vila y Tuesta, 2020).

Bajo una perspectiva teórica, luego de haber hecho el análisis de las diferentes propuestas teóricas con respecto al desarrollo de las habilidades blandas para la presente investigación se asumirá la propuesta de Alles (2009) porque a comparación con las demás, esta se adecua a la muestra que son los estudiantes donde se va a realizar la investigación. Los elementos que comprenden y se relacionan como parte de la primera variable desarrollo de habilidades blandas son; la ética, el liderazgo, la comunicación eficaz, la resolución de problemas y el trabajo en equipo.

La primera dimensión (ética) de la variable independiente considera lo siguiente:

La ética, es fundamental en un estudio moral filosófico, en griego significa costumbre, se encuentra relacionado con aquellas costumbres propias de cada individuo, así como su carácter en general, asimismo con aquellos valores que genera el desarrollo social del hombre, en ese sentido, todos los sucesos donde se ve reflejado una actitud un comportamiento de un individuo son temas de ética.

La ética es necesaria para que un ser humano, tenga la capacidad de gozar de una dignidad que lo favorezca, poder construir su moralidad, y más aún ser elocuente al desarrollar su vida dentro de la sociedad, con el fin de posicionar una importancia o un concepto de lo que es el en sociedad. En ese sentido, tener ética en la forma de vida en sociedad, es ser honesto con uno mismo, gozar de honestidad, ello conlleva a tener una relación entre la forma de vida y lo que se piensa, esto será observado por los demás y exigido por los mismos (Akaranga y Makau, 2016).

Ser una persona honesta, es reflejar una forma de comportarse adecuada en relación con los demás, ello va a reflejar el carácter individual de cada persona, como la forma de hablar refleja las costumbres y valores propios que goza dicho individuo, es la carta de presentación de cada ser humano, por ello la honestidad es un valor que se deberá desarrollar desde muy pequeño. La honestidad tendrá la capacidad de determinar que concepto se tendrá de una persona en un momento determinado adecuado, abriendo o cerrando puertas, en razón que, en el ámbito estudiantil como laboral, poder confiar en una persona honesta atrae mucho más la necesidad de relacionarse con esta misma, así como el respeto a ella.

La segunda dimensión (liderazgo) de la variable independiente considera lo siguiente:

El liderazgo se conceptualiza como aquella capacidad que dispone un ser humano para influenciar a un conjunto de personas, en donde se concreten las metas establecidas, es decir, es el trayecto de influir en otros individuos a fin de fomentar el trabajo en equipo trabajando con entusiasmo y logrando los objetivos juntos (Aguirre, Serrano y Sotomayor, 2017).

La persona con la capacidad de liderazgo cuenta con una serie de características, que lo ayudaran a desarrollar y ejercer de manera más eficaz este liderazgo, uno de ellos es el carisma, se entiende por conceptos generales que todo líder debe influir en los demás, de ello se desprende que existe un liderazgo positivo, como uno negativo, para iniciar hablaremos del liderazgo positivo de esa capacidad de llegar a los demás, pero de manera positiva.

Es por ello, que hablar de un liderazgo positivo, es tener en una cuenta la capacidad de animar a los demás de manera que traerá consecuencias buenas, ello se logra con el carisma, es por medio de este último, que el líder ejerce en los demás la motivación generando un estímulo en los demás, unas ganas de creer avanzar en ese trabajo determinado convenciéndolos de hacer las cosas de buena manera y para bien.

Por otro lado, la iniciativa es la capacidad que tiene el líder para dar su opinión en un primer momento, presentar sus proyectos, permitiendo de esta manera dar a conocer su punto de vista, antes de que sucedan los acontecimientos, es estar preparado, prevenido ante cualquier eventualidad, demostrando así su capacidad para prevenir como para actuar frente a las circunstancias. Esta característica se desarrolla perdiendo el miedo al qué dirán (Lisbona et al., 2018).

El perder el miedo lleva a pensar en otro punto, en la confianza que tiene un individuo de sí mismo, para poder tomar la iniciativa dentro de un contexto social, dando a conocer por los demás lo que considera es necesario o cree importante para cumplir un objetivo o superar una prueba. La confianza que tiene un líder va a influir mucho en como los demás integrantes del equipo lo vean, como lo respeten y como lo obedezcan.

Para finalizar, la persona con liderazgo debe tener una motivación, algo que lo redirija, lo conlleve a lograr objetivos; el conjunto de cosas que tiene una persona para alcanzar una meta se llama motivación, y un equipo deberá gozar de ello, esto se genera de manera interna dentro del líder como dentro de cada miembro, que con el tiempo tendrá consecuencias para bien en lo externo, en el camino y desarrollo del trabajo en equipo.

La tercera dimensión (trabajo en equipo) de la variable independiente considera lo siguiente:

El trabajo en equipo se conceptualiza como el conjunto de individuos que trabajan dentro de un equipo con un fin en común, meta o propósito en común, con habilidades que se complementan y hacen efectivos todos los objetivos que tiene el equipo, a consecuencia de la necesidad que se tiene de mejorar la capacidad para desarrollar un trabajo (Schmutz et al., 2019).

El trabajo en equipo se relaciona con la capacidad de valorar el trabajo de cada integrante, el desempeño de cada uno frente a la toma de decisiones, la capacidad para aprender y enseñar a los demás, el líder debe aplicar el proceso de valorización para tener en cuenta el valor que tiene cada uno de los integrantes de su equipo, así como tener en cuenta cuáles son los medios más eficaces para la realización de los objetivos. La sinergia dentro del ámbito laboral como estudiante, se refiere al grado de contribución que tienen los miembros dentro de un equipo, deberá existir un equilibrio entre los mismos.

La cuarta dimensión (comunicación eficaz) de la variable independiente considera lo siguiente:

La comunicación eficaz es un tipo de comunicación asertiva, que no va a dar lugar a una interpretación distinta, es aquella que es dada y recibida de la misma manera, no se distorsiona en el camino, tanto el que lo dice como el que lo entiende van de manera intencionada en una sola cosa en un solo tema, es por esto que la comunicación eficaz es necesaria dentro del trabajo en equipo, debido a que permite que todos los miembros se encuentren relacionados entre sí con una misma idea (Musheke y Phiri, 2021).

Así como existe una comunicación asertiva, eficaz deberá existir también

dentro de los miembros del equipo una forma de escucha activa, donde tomen en consideración y con gran recelo lo que quiere decir cada uno, ello de manera centrada entendiendo y poniéndose en el lugar del otro, estas habilidades deberán ser desarrolladas por los miembros del equipo para que todos caminen en una sola dirección. Teniendo en cuenta cuales son las necesidades y las formas de trabajo para cumplir objetivos.

La quinta dimensión (resolución de problema) de la variable independiente considera lo siguiente:

La resolución de problemas es un momento crucial para todos los miembros de un equipo, es poner en práctica todo lo aprendido teniendo una buena conversación, una escucha asertiva, con el fin de poner sobre la mesa el problema a afrontar y las posibles soluciones, teniendo en cuenta no solo la solución dada por un miembro si no por cada uno, respetando ideales conociendo los pro y contra de las decisiones a tomar, analizando las posturas de cada uno, practicando la crítica, el respeto, el pensamiento de cada uno, con el fin de analizar y tomar la más correcta para el desarrollo del equipo (Bagassi y Macchi, 2020).

Respecto a la variable dependiente, se aborda los siguientes puntos:

Espinoza y Rodriguez (2017) sostienen que el trabajo colaborativo es una categoría de trabajo en donde un grupo de individuos se unen para perseguir un objetivo común. Este proceso se sostiene en la filosofía de la cooperación e interacción. Y, como el propio vocablo enfatiza, tiene que ver con trabajar en la unicidad con otras personas, en el cual nacen beneficios recíprocos y sinergias. La llave primordial del trabajo colaborativo es que todos los miembros se congreguen de manera dinámica, unísona y descentralizada para conseguir una meta en común.

Es importante saber que la colaboración se puede manifestar dentro del campo de las profesiones y negocios empresariales, solo se requiere que un conjunto de individuos se una. Una columna básica en el proceso del trabajo es el conocimiento convidado; por lo que cada uno de los miembros que lo componen debe aportar ideas al equipo y tener un rol activo. Actualmente, muchas instituciones solo invierten en formar a sus estudiantes con conocimiento técnicos

propiamente de las carreras; obviando la importancia de que estas habilidades más allá de ser reforzadas tienen que ser actualizadas constantemente.

El trabajo colaborativo hace mención a una estrategia didáctica, la cual, por medio del intercambio de información e ideas y la interacción de los participantes generan la construcción de un aprendizaje muy significativo, que a su vez es empleado en diferentes entornos virtuales tales como foros o blogs, pues esto da lugar a que los alumnos se agrupen, discutan y debatan sin la carencia de la presencialidad física (Caviedes, Meza y Rodríguez, 2016).

Orozco (2018) define al trabajo colaborativo como “es el trabajo donde se desarrollan roles que se relacionan, complementan y diferencian en prosecución de una meta común, produciendo algo que nunca podrían haber producido solos”.

Referente a este concepto, fácilmente podemos concluir la importancia que conlleva un alumno al momento de aportar alguna idea, también si sabe trabajar de manera colaborativa, de esta forma, el producto final del trabajo resulta mucho más valorado que cuando los estudiantes aportan sus conceptos individualistas en la realización de este.

Por otro parte, la metodología que desarrolla las habilidades sociales y ayuda en gran manera a la oposición asertiva, aceptación y conversación en los alumnos del nivel superior, parte inicialmente del trabajo colaborativo. Así mismo, es una herramienta didáctica que contribuye a la construcción social de los conocimientos, donde los alumnos pueden sintetizar, reflexionar y comparar aspectos que constituyan su aprendizaje personal (Carvajal, 2016).

Bajo una perspectiva teórica, luego de haber hecho el análisis de las diferentes propuestas teóricas con respecto al trabajo colaborativo, para la presente investigación se asumirá la propuesta de Orozco (2018) porque a comparación con las demás, esta se adecua a la muestra que son los estudiantes donde se va a realizar la investigación. Los elementos que comprenden y se relacionan como parte de la segunda variable trabajo colaborativo son; interacción estimuladora, responsabilidad individual y de equipo, interdependencia positiva y gestión interna de equipo.

La primera dimensión (interdependencia positiva) de la variable dependiente

considera lo siguiente:

En la educación tradicional, el aprendizaje de cada persona es individual, e decir la actividad se centra en lo desarrollado por el profesor frente a los estudiantes, sin embargo, dentro del trabajo colaborativo se tiene otro tipo de aprendizaje uno que deja de lado el tema individual, el aislamiento, para convertirse en un trabajo dependiente. Este aprendizaje goza de interdependencia positiva, es producto del trabajo colaborativo (Marjan, 2013).

El trabajo colaborativo tiene como fin que el aprendizaje se dé por medio del trabajo la acción de cada uno de los miembros del equipo. En ese sentido cada estudiante deberá tomar consciencia de que no solo es el quien sobresale, sino que va más allá que su aprendizaje se ve determinado por el aprendizaje o logro que tengas sus compañeros.

En ese sentido, la persona deberá tener confianza no solo en sí mismo sino entre sus compañeros con el fin de reconocer que de acuerdo con el esfuerzo y capacidad de todos se logran objetivos y metas en común, esto lleva a tener como base para el trabajo en equipo la existencia de una responsabilidad compartida, donde la eficacia del equipo no depende únicamente del trabajo de una persona, sino que de todos los miembros (Vásquez, 2017).

Al existir una responsabilidad compartida, los miembros deberán rendir cuentas cada cierto tiempo de sus actividades y labores, esto conlleva a tener en cuenta la interdependencia positiva que existe en cada uno de los miembros, sabiendo los mismos que no logran sus objetivos si es que los demás no lo alcanzan.

Todo equipo deberá tener un fin en común, una meta un objetivo por el cual todo miembro deberá trabajar, en ese sentido, un equipo eficaz es aquel que logra alcanzar sus metas u objetivos, mientras que el trabajo en equipo ineficaz es aquel equipo que no logro cumplir con aquello que se habían trasado (Schöttle y Tillmann, 2018).

El equipo que tenga mayor cualidad con un pensamiento claro de sus objetivos, encaminado y direccionado a seguir aquello que tienen propuesto, es aquel que con una buena comunicación entre sus miembros con el uso de

actividades características propias de cada individuo lograra hacer efectivo todo aquello por lo que trabajaron desde un inicio.

El compromiso, es aquella cualidad que se ve no solo en un estudiante sino en un trabajador, es aquella capacidad que se tiene para dar un esfuerzo frente a una actividad académica, laboral, este compromiso se desarrolla continuamente desde un inicio hasta finalizar la etapa por la que se generó (Theodora et al., 2018).

La segunda dimensión (responsabilidad individual y de equipo) de la variable dependiente considera lo siguiente:

Si bien es cierto existe una responsabilidad del equipo, esta no es generalizada, en razón que, dentro de la misma, existe también la responsabilidad propia que tiene cada miembro del grupo, es decir el docente aquella persona que evaluará la capacidad del equipo deberá además evaluar la capacidad de cada miembro, esto con el fin de ver si cada uno de los integrantes del grupo gozan de responsabilidad, medir el grado de responsabilidad que tienen frente a la meta que busca lograr el equipo.

La promoción del rendimiento óptimo, el rendimiento académico es una terminología muy utilizada para la medición dentro de un proceso de enseñanza, así como también dentro de una evaluación curricular, esto se da con el fin de cuantificar las condiciones de los resultados reflejando de esta manera la productividad que existe en el sistema.

La responsabilidad de miembros; cada miembro del equipo deberá ser responsable, es decir deberá cumplir con las obligaciones que le son encomendadas de acuerdo con sus capacidades, teniendo mucho cuidado en la realización de estas y al momento de tomar decisiones, es no solo cuidar de uno mismo sino del compromiso que asume todo el equipo para lograr un fin común.

La tercera dimensión (interacción estimuladora) de la variable dependiente considera lo siguiente:

Esta dimensión es necesaria para que el equipo se encuentre direccionado, para que cada uno de sus miembros se encuentre realizando un trabajo eficaz, este consiste en el tiempo determinado para que los miembros de un equipo se ayuden cara a cara, se animen y den aliento entre ellos, en la actualidad muchos de estos

momentos de interacción han sido realizados a través de medios tecnológicos (Wang, 2018).

Los medios tecnológicos son una herramienta utilizada en la actualidad para la realización de la interacción estimuladora, sin embargo, se opina según grandes autores que esto no es suficiente que siempre es necesario la realización de por lo menos una interacción en la realidad, humanística donde cada uno de los miembros pueda conocer cómo vive y piensa la otra persona, para poder abrir puertas que lleven a un mayor entendimiento y desarrollo de las actividades en común.

Los miembros del equipo podrán estar muy motivados, sin embargo, sabemos que esto proviene de lo interno que muchas veces no es suficiente, por ello se requiere de un estímulo que conlleve a lograr objetivos, estos direccionaran los pensamientos, actitudes de cada miembro del equipo buscando así enfocarlos dentro del fin en común que buscan lograr con la realización del trabajo en común.

Es necesario que el hombre no trabaje solo, sin embargo, al existir más de un pensamiento surgen las discusiones entre ideales, conceptos, esto será ventajoso siempre y cuando permita que el equipo crezca y logre las metas propuestas, en ese sentido hablar de una discusión en un grupo de cinco a más personas necesitara de una persona que los guie de un mediador (El Khatib et al., 2022).

El líder actúa como una persona guía, aquel que conlleva a cada uno de los miembros a dar su punto de vista, a discutir, pero de manera efectiva, sacando una ventaja de esta, ello debido a lo que se busca; no es quien tiene la razón frente a un hecho o circunstancia, sino que se busca que es lo más beneficioso para todo el equipo y para lograr aquella meta en común.

La afectividad es un tema clave que muchas veces se suele pasar por alto, creyendo que al ser algo interno no traerá consecuencias en el trabajo o labor del equipo, sin embargo, se observa que tiene gran influencia no solo en un nivel de la propia persona si no también en la relación que tiene con los demás individuos, en ese sentido la expresión de afecto influye en las decisiones, en el trabajo, en el apoyo, en la perseverancia del equipo para alcanzar objetivos.

La cuarta dimensión (gestión interna de equipo) de la variable dependiente

considera lo siguiente:

La gestión de un equipo es la forma en que se organiza un equipo, como se encuentra estructurado para un correcto funcionamiento, dentro de la organización se tiene el intercambio de ideas, de pensamientos, contenidos, la planificación y desarrollo de los procesos que se seguirán a fin de lograr los objetivos trasados por el equipo.

El desarrollo interno es el centro de todo, de este nacerá todo lo que se podrá ver y desarrollar en la parte externa del trabajo en equipo, con esta gestión se busca desarrollar la dinámica propia de un equipo, su naturaleza y énfasis para el desarrollo de todos los objetivos tanto personales como del equipo (Bang y Midelfart, 2017).

Dentro de la gestión interna del equipo surgen distintas capacidades de liderazgo, entre estas, las negociaciones, la valoración del tiempo empleado de manera óptima; es por ello por lo que cada estudiante, miembro del equipo deberá desarrollar cada una de estas características para hacer que la gestión propia del equipo se desarrolle con mayor efectividad.

Delimitar y destinar un rol exacto para cada miembro del equipo es una cosa importante para el inicio de todo el proceso que cumplirá el mismo para lograr sus objetivos. La elección de cada uno de los integrantes del equipo deberá determinarse en la medida de lo que se busca alcanzar qué objetivos se desea desarrollar, para que cada uno de manera individual y luego conjunta pueda aportar en conocimientos, vivencias (Gander et al., 2020).

La resolución de problemas es una habilidad que toda persona debería tener, más si lo que busca es poder desarrollarse en un trabajo en equipo, esta es la capacidad que tiene un individuo para desenvolverse frente a una situación crítica, un problema que puede surgir al inicio en el intermedio o finalizando un proceso, y que necesitara de la rapidez y efectividad de toma de decisiones.

Asimismo, es necesario entender que no solo la resolución de problemas se da con a la decisión de lo que se busca hacer para solucionar un problema, sino que este último deberá estar supervisado, monitoreado de manera constante. supervisar y evaluar la implementación de tal solución (Kim et al., 2018).

La toma de decisiones en grupo puede implicar dar sentido a grandes cantidades de información, explorar diferentes ideas y aprovechar muchas facetas de la experiencia. Además, la toma de decisiones en grupo es la selección colectiva de todos los individuos para analizar todas las opciones disponibles que tienen en frente. Sin embargo, tales decisiones no se aplican a un único individuo, sino al grupo en su conjunto (Hsieh et al., 2020).

Las decisiones grupales se desarrollan en el ámbito de la participación de los miembros, es decir la gran parte de decisiones serán consultadas con los miembros, siendo estos últimos capaces de contribuir, influir, presionar y acompañar a las decisiones que el equipo elija previamente en un consenso y acuerdo entre los miembros.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Este trabajo de tesis se encuentra bajo un enfoque cuantitativo, ya que contiene variables que son medibles y que se adquieren de conocimientos; también se edifica en la igualdad y se contextualiza por calcular la influencia que conlleva el desarrollo de habilidades blandas en el trabajo colaborativo, empleando la estadística para confrontar la hipótesis; en pocas palabras realiza un análisis de relación de causa y efecto de ambas variables. A lo sucedido, Sánchez et al. (2018) aportan que el enfoque cuantitativo abarca un análisis de datos numéricos, por lo que se estiman los niveles de medición, ya sea, de razones, ordinal o nominal, de proporciones, o de intervalos.

En cuanto al tipo, el presente informe se inclina a un tipo básica, porque se sumarán todos los conocimientos para dar respuesta a las preguntas que fueron plasmadas en la investigación. Haciendo un agregado, este informe es de tipo básica porque trata de hallar el conocimiento de la realidad de los diferentes fenómenos de la naturaleza, además, este trabajo se sustenta bajo los diversos hechos que trascienden o incurren en una entidad o nuestra sociedad misma.

Por otra parte, Ñaupas et al (2013) dan a conocer que el tipo básica es conocido como tipo fundamental, esto quiere decir que se interpone en medio del contexto teórico, persiguiendo como objetivo principal, la manifestación de las diferentes teorías que fueron encontradas dentro de las generalizaciones y principios de los hechos ya ocurridos.

Respecto al nivel, este trabajo de tesis califica a un nivel explicativo y correlacional, ya que, declara una relación de causa y efecto y un vínculo que se encuentran entre una variable sobre la otra. Según Navarro et al. (2017) juzgan que el nivel explicativo adopta una postura de relación causal en la investigación, así mismo, tiene que ver con un proceso orientado a no solamente aproximarse en describir un fenómeno, hecho o problema específico, sino más bien a encontrar las causas que lo originan.

De igual manera, Quezada (2010) señala que la correlación causal, proyecta todos aquellos patrones de relación que se hallan entre las variables, con el mayor de sus objetivos de descubrir los efectos de causa entre ellos ya sean negativos o

positivos y que a su vez puedan desencadenar cambios inesperados en el análisis de la variable independiente.

En cuanto al diseño, el diseño no experimental correlacional causal es el que se aplica en el actual estudio, porque no se hace ningún tipo de manipulación deliberado dentro de las variables, siendo más específicos, no habrá ninguna modificación a las variables. Respecto a este diseño, Hernández et al., (2014) plantean que es aquella investigación que no ejerce ninguna alteración o cambio de sus variables de estudio.

Es decir, se trata de un estudio que no maniobra de manera intencional la variable independiente para demostrar la causa y efecto sobre la dependiente. El diseño no experimental sigue su trayecto sin provocar ningún acontecimiento, más bien lo que pretende es analizar la realidad existente, no habiendo intención por quien la conduce. Cabe señalar que, bajo este diseño de estudio, se extingue cualquier tipo de manipulación, cualquier manejo directo y cualquier distorsión en la influencia de las variables.

Respecto al corte, Cea (2012) infiere que el estudio transversal se conceptualiza como una investigación que practica la observación y a su vez examina todos los datos de las variables que han sido recolectados en un determinado tiempo sobre una población y una muestra conjunta. A este tipo de estudio, peculiarmente se le conoce como estudio de prevalencia.

En ocasiones, el estudio transversal, se reluce como una experiencia inmediata o instantánea, y además que captura los detalles únicos generados en un momento determinado, es decir sucesos que no se vuelven repetitivos a lo largo del tiempo. Es por ello que el actual estudio se cimienta en un corte transversal ya que utiliza una muestra de la población y estudia la variable a raíz de un único contacto en la encuesta, cuestionario y opiniones.

3.2. Variables y operacionalización

Se define a las variables como un conjunto de características, constructos o propiedades, los cuales persiguen distintos valores; dicho sea de paso, constituyen a elementos que cimientan la estructura planteada en la hipótesis, en cuanto al enunciado de su causa efecto. Según Carballo y Guelmes (2016) enfatizan que las

variables vienen a ser los aportes pasados por el investigador con respecto a sus necesidades que integren no solo el objeto real a estudiar, sino también las intenciones que comprenden el estudio, ello tiene que ser proyectado en los objetivos.

Abarcando la estructura del trabajo de tesis, relacionado con las teorías explicadas, la operacionalización corresponde a la variable independiente, desarrollo de habilidades blandas y la variable dependiente, trabajo colaborativo, cuyos términos conforman la unidad de análisis que son los estudiantes de un instituto de educación superior tecnológico privado de Lima, periodo 2022.

Respecto a definición operacional de las habilidades blandas, se utiliza la teoría de Alles (2009); quien califica que este conjunto de habilidades se manifiesta en la conducta y personalidad de cada individuo, de cara a cumplir con los objetivos que se quieran alcanzar; así mismo; dentro de ello se consideran las siguientes dimensiones como parte del estudio y análisis; la ética, el liderazgo, el trabajo en equipo, la comunicación eficaz y la resolución de problemas.

Respecto a definición operacional del trabajo colaborativo, se utiliza la teoría de Orozco (2018); quien expresa que este tipo de trabajo se da siempre y cuando exista un compromiso de cada miembro y donde se asuman diferentes roles que al cumplimiento de ellos contribuyan de manera óptima para lograr los resultados que se esperan, así mismo; dentro de ello se consideran las siguientes dimensiones como parte del estudio y análisis; la interdependencia positiva, la responsabilidad individual y de equipo, la interacción estimuladora y la gestión interna de equipo.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Respecto a la población, Arias (2012) declara que al momento de realizar un estudio se debe plasmar primeramente los objetivos que se quieren perseguir, es decir las metas y los propósitos a alcanzar, enlazados juntamente con la unidad de estudio que pueden ser individuos o documentos. De manera que a este conjunto se le conoce como población, por lo cual en el estudio actual la población está inclinada hacia alrededor de 150 estudiantes de un instituto de educación superior tecnológico privado de Lima, periodo 2022.

En cuanto a la muestra, Niño (2011) ratifica que una parte de la población ya

fijada corresponde a la muestra, que una vez seleccionado tiene como fin estudiar y medir las propiedades que denotan a la totalidad de la población. Para determinar la muestra del actual trabajo de tesis se aplicó la siguiente fórmula estadística:

$$n = \frac{NZ^2PQ}{d^2(N-1) + Z^2PQ}$$

Donde:

$$N = 150$$

$$Z = 1.96$$

$$P = 0.5$$

$$Q = 0.5$$

$$d = 0.05$$

El resultado dio a revelar una muestra a trabajar con 103 estudiantes, no obstante, en la actual investigación, únicamente se trabajó con una muestra de 80 estudiantes debido a muchos factores que influyeron. Para detallar estos factores, se toma en cuenta como criterios de inclusión el compromiso y la colaboración de casi el 90% de la población que son prácticamente los estudiantes que se encuentran a puertas de culminar la carrera profesional; y referente a los criterios de exclusión se toma en cuenta la falta de tiempo de algunos estudiantes debido a los cruces de horarios; así mismo, como bien se sabe la encuesta es aplicada de manera voluntaria por lo tanto el 10% restante de la población lo considero no muy importante.

Respecto al muestreo, Gómez (2012) expresa que viene a ser parte del instrumento de la investigación de mucha veracidad, ya que es el intercesor por el cual el que investiga elige las unidades específicas para poder recopilar datos de una población a explorar. Referente al muestreo que se emplea en el actual informe, corresponde al no probabilístico, también denominado como intencional o por conveniencia, porque se genera una muestra en la población por el único motivo de que va a ser accesible y alcanzable.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Particularmente, las técnicas de recolección de datos al ser puestas en el campo accionario conceden analizar y estudiar el desarrollo las muchas características en la información, tales como los datos de la variable que se exponen en la investigación. En concordancia, Martínez y Ávila (2010) deducen que aquellos recursos que aportan en la clasificación y obtención de la recolección de información se califican como técnicas de investigación.

En sintonía, la técnica aplicada en esta investigación es la encuesta. Al respecto, Oliván et al (2021) destacan que este instrumento se conceptualiza como un método sistémico de recolección de información, donde las respuestas a las preguntas expuestas a un conjunto de estudiantes describen las características de la población que lo conforman.

En referencia al instrumento de recolección de datos, Cisneros et al. (2022) señalan que el cuestionario es un documento que consiste en una serie de preguntas que deben ser redactadas de manera consistente y organizadas, ordenadas y estructuradas de acuerdo con un plan específico. Esto asegurará que las respuestas proporcionen toda la información que se necesita. En la presente investigación se aplicó un cuestionario para cada variable, siendo ya construidos, validados y aprobados oportunamente por otros autores.

Para el caso de la primera escala, se aplicó el cuestionario realizado por Monzón (2020), de procedencia de la Universidad César Vallejo Lima Norte. Dicho cuestionario tiene como finalidad medir la variable desarrollo de habilidades blandas. Así mismo, se realizó el instrumento en función a un marco teórico, tomando a Alles (2009) como autor base para la definición conceptual de la variable y también para la revelación de las dimensiones que son la ética, el liderazgo, el trabajo en equipo, la comunicación eficaz y la resolución de problemas. Cabe recalcar que el instrumento lo componen un conglomerado de 50 ítems o preguntas, los cuales deben ser contestados en un tiempo promedio de 10 a 15 minutos.

Para el caso de la segunda escala, se aplicó el cuestionario realizado por Depaz (2020), de procedencia de la Universidad San Martín de Porres. Dicho cuestionario tiene como finalidad medir la variable trabajo colaborativo. Así mismo, el instrumento fue realizado en función a un marco teórico, tomando a Orozco (2018) como autor base para la definición conceptual de la variable y también para

la revelación de las dimensiones que son la interdependencia positiva, la responsabilidad individual y de equipo, la interacción estimuladora, y la gestión interna de equipo. Cabe recalcar que el instrumento lo componen un conglomerado de 40 ítems o preguntas, los cuales deben ser contestados en un tiempo aproximado de 30 minutos.

Por otro lado, la validez del instrumento de un estudio se trata de lo que es fidedigno o lo que se aproxima a la verdad, quiere decir que pueda ser medible con precisión. En termino generales se trata de que los resultados de un estudio sean válidos y libre de errores (Villasis et al., 2018).

Para el cuestionario que mide la variable desarrollo de habilidades blandas, el instrumento fue sometido a la validez del contenido mediante un método de apreciación de jueces, se aplicó la V de Aiken, con el propósito de saber el nivel de relevancia, pertinencia y claridad, se requirió de 10 expertas en la materia. Los resultados obtenidos en mencionado procedimiento contaron con una validez del contenido en un nivel de significancia de 0,05 en 50 ítems (Monzón, 2020).

Para el cuestionario que mide la variable trabajo colaborativo, la prueba fue sometida a la validez del contenido mediante el método de criterio de jueces, en donde se solicitó la presencia de 3 expertos en la materia, de igual modo, se examinó, a través, de una prueba piloto y se demostró probabilísticamente que los diversos grupos de ítems contaban con dimensiones muy bien específicas (Depaz, 2020).

Y respecto a la confiabilidad del instrumento, da a conocer el nivel en el que la ejecución consecutiva del instrumento al mismo individuo genere los mismos resultados, tiene mucha relación con la precisión y exactitud del procedimiento de medición (Quero, 2010).

Para el cuestionario que mide la variable desarrollo de habilidades blandas, la confiabilidad que se consiguió mediante el método de consistencia interna del estadígrafo Alfa de Cronbach fue de 0,951; denotando que el instrumento aplicado es válido y fiable para la ejecución en los alumnos (Monzón, 2020).

Para el cuestionario que mide la variable trabajo colaborativo, la confiabilidad que se alcanzó adjudicando el método de consistencia interna del Alfa de Cronbach

fue de 0,792; denotando que el instrumento es válido y fiable en cuanto a la utilización en los alumnos de educación superior (Depaz, 2020).

3.5. Procedimientos

Una vez definido el tipo, nivel, corte, técnica de la investigación, como primer paso del procedimiento, se procedió exponer e informar el uso de una escala ya construida por un autor externo, este método aplico tanto para la variable independiente como dependiente. Como segundo paso, para medir las variables se recogió la información a través de estos cuestionarios de manera virtual, los cuales fueron elaborados por medio de la herramienta de formularios de Google. Como tercer paso, estos datos obtenidos han sido procesados y tabulados en el programa estadístico IBM SPSS Statistics 21, con la finalidad de dar contestación a las hipótesis y objetivos del producto.

3.6. Método de análisis de datos

Este estudio se sustenta en la averiguación de datos, los cuales son recopilados por las encuestas aplicadas en cada estudiante, permitiendo así la toma de decisiones para juzgar la hipótesis planteada a través del método hipotético deductivo, y lograr favorables resultados de aporte a la investigación.

Consecuentemente, la aplicación de los diferentes métodos estadísticos en este informe se manifiesta conforme a los procesos de empleabilidad de las variables cuantitativas, las cuales tiene como fin explicar y examinar los resultados obtenidos al estudiar los indicadores plasmados y la aplicación de los ítems en el campo de la muestra. Por lo tanto, de modo que se van analizando todas las respuestas en el tiempo pactado, a continuación, se contempla los diversos métodos de análisis puestos en acción:

En primera instancia la estadística descriptiva, la cual se realiza con la finalidad de describir las deducciones y apreciaciones de las diferentes frecuencias halladas conforme a los datos obtenidos con el instrumento, dichos datos que a su vez han sido parametrizados bajo los niveles y rangos correspondientes. En ese marco; Sánchez et al. (2018) alude que la estadística descriptiva se encarga de la exhibición de los datos en estudio, donde las frecuencias encontradas y medidas utilizadas conllevan al propósito de exteriorizar al interesado una visualización

paramétrica y organizada de la distribución y jerarquía de los datos.

En segunda instancia la estadística inferencial, se le reconoce también como inferencia estadística, debido a que está injertada en la rama de la estadística encargada de efectuar las deducciones, esto quiere decir; inferir propiedades, tendencias y conclusiones como punto de partida a la muestra de un conglomerado de ítems.

Concorde a ello, Martín (2012) afirma que la inferencia estadística facilita la toma de decisiones bajo un rango determinado de confianza y de una forma elemental, en otros términos, a raíz del estudio de la muestra, concede tener diferentes conclusiones hacia la población y así mismo, la fiabilidad de los resultados logrados y su grado de significación.

En tercera instancia el modelo de regresión logística ordinario, el cual corresponde a una técnica de muy constante uso en la investigación de las diferentes áreas profesionales como es el caso de la educación y la salud; es la más acertada y primordial en cuanto al análisis de los efectos de un grupo de variables explicativas sobre la variable respuesta, la cual es medida bajo una escala ordinal. Además; este modelo de regresión entra en acción siempre y cuando la escala de la variable posee de 3 a más categorías y que están representadas por un orden (Morales et al., 2018).

Teniendo en cuenta de que las variables son de nivel politómico en el presente trabajo; se empleará la estadística de regresión logística ordinal, cabalmente por la razón de que la escala está constituida bajo un orden de intensidad (1 es nunca, 2 es casi nunca, 3 es algunas veces, 4 casi siempre y 5 es siempre).

3.7. Aspectos éticos

Los aspectos éticos se encuentran relacionados a los procedimientos de valor, reglas de conducta, ética en la investigación, basando el informe dentro del marco del profesionalismo, así como teniendo en cuenta una serie de límites. Esto se lleva a cabo, con ayuda de fundamentos basados en la moral del investigador y la sociedad así también con las reglas que rigen en cada sociedad y las normas que guían la conducta. Es decir, durante el proceso de investigación de este trabajo,

se utiliza la ética en sentido individual con ayuda de los fundamentos de la moral, ello a fin de respetar todas las reglas y normas generales de la sociedad, en la razón de brindar información de acuerdo con las leyes y normas de la sociedad, siendo las mismas veraces.

Por otra parte, esta investigación se trabaja con fundamentos veraces con distintas formas de pensar siempre bajo el respeto a las normas de la sociedad, gozando de profesionalismo, a fin de que pueda utilizarse para investigaciones futuras, brindando aportes de calidad veraz con pleno conocimiento de la realidad siendo los mismos confiables para otros investigadores, de igual manera, este aporte al no ser únicamente propios del investigadores sino que más bien se toma en cuenta investigaciones y posturas pasadas, se cumple plenamente con el requisito de velar por el derecho de autor de otros investigadores, ello en razón que cada uno de los aportes de otras personas agregados a esta tesis son colocados en relación con la fuente de la que provienen.

Por último, esta investigación refleja la utilización de los requerimientos legales de manera estricta con la confianza de respetar todos aquellos lineamientos que son establecidos en las normas, cumpliendo de esta manera toda la investigación a fin de poder aportar conocimientos al centro de estudios César Vallejo sin dejar de acatar todo lo que enmarcan para desarrollar un trabajo de investigación veraz.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos:

En cuanto a la estadística descriptiva para el análisis de los datos; se aplicaron tablas de frecuencia a dos cuestionarios, en primera instancia se da a conocer los resultados para la variable independiente habilidades blandas y sus respectivas dimensiones:

Tabla 1 Estadísticos descriptivos de la variable independiente y dimensiones

	Habilidades blandas		Ética		Liderazgo		Trabajo en equipo		Comunicación eficaz		Resolución de problemas	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Bajo											16	20.0
Medio	52	65.0	15	18.8	13	16.3	53	66.3	20	25.0	53	66.3
Alto	28	35.0	65	81.3	67	83.8	27	33.8	60	75.0	11	13.8
Total	80	100.0	80	100.0	80	100.0	80	100.0	80	100.0	80	100.0

Fuente: SPSS 21

Interpretación:

Respecto a la variable independiente habilidades blandas, según la tabla el 65% de la muestra que representan los 80 estudiantes, manifestaron un nivel medio, esto quiere decir que en cierto modo no cuentan con la totalidad de capacidades para desarrollarse frente a los demás; y para el caso del 35% de los estudiantes sucede todo lo contrario, ya que tienen un buen desarrollo de personalidad y liderazgo.

Respecto a la dimensión ética, según la tabla el 18.8% de la muestra que representan los 80 estudiantes, manifestaron un nivel medio, esto quiere decir que en cierto modo tienen falta de claridad hacia el propósito y meta a lo largo de su vida; y para el caso del 81.3% de los estudiantes sucede todo lo contrario, ya que cuentan de valores y actitudes para un buen comportamiento.

Respecto a la dimensión liderazgo, según la tabla el 16.3% de la muestra que representan los 80 estudiantes, manifestaron un nivel medio, esto quiere decir que en cierto modo aún tienen miedo al rechazo y la equivocación en público; y para el caso del 83.8% de los estudiantes sucede todo lo contrario, ya que cuentan con las capacidades de influenciar a un conjunto de individuos.

Respecto a la dimensión trabajo en equipo, según la tabla el 66.3% de la

muestra que representan los 80 estudiantes, manifestaron un nivel medio, esto quiere decir que en cierto modo aún no se cuenta con la capacidad de aprender y tener claro un fin o meta en común con el equipo; y para el caso del 33.8% de los estudiantes sucede todo lo contrario, ya que cuentan con la capacidad de valorar el trabajo y desempeño de cada miembro.

Respecto a la dimensión comunicación eficaz, según la tabla el 25% de la muestra que representan los 80 estudiantes, manifestaron un nivel medio, esto quiere decir que en cierto modo las conversaciones se desarrollan de manera no tan clara, por lo que sufre interrupciones y distorsiones; y para el caso del 75% de los estudiantes sucede todo lo contrario, ya que se fomenta la escucha activa y todos se ponen en favor del otro.

Respecto a la dimensión resolución de problemas, según la tabla el 66.3% de la muestra que representan los 80 estudiantes, manifestaron un nivel medio, esto quiere decir que en cierto modo no cuentan en su totalidad con la capacidad de mantener una escucha asertiva y un análisis de posibles soluciones; y para el caso del 20% de los estudiantes en el nivel bajo peor aún, carecen de un carácter para afrontar los hechos y proponer soluciones factibles de cara al logro del propósito.

Siguiendo con el análisis descriptivo, a continuación, en segunda instancia se muestran los resultados de la variable dependiente trabajo colaborativo y sus respectivas dimensiones:

Tabla 2 Estadísticos descriptivos de la variable dependiente y dimensiones

	Trabajo colaborativo		Interdependencia positiva		Responsabilidad individual y de equipo		Interacción estimuladora		Gestión interna de equipo	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Bajo	3	3.8	4	5.0	8	10.0	3	3.8	3	3.8
Medio	21	26.3	22	27.5	25	31.3	21	26.3	17	21.3
Alto	56	70.0	54	67.5	47	58.8	56	70.0	60	75.0
Total	80	100.0	80	100.0	80	100.0	80	100.0	80	100.0

Fuente: SPSS 21

Interpretación:

Respecto a la variable trabajo colaborativo, según la tabla el 26.3% de la muestra que representan los 80 estudiantes, manifestaron un nivel medio, esto

quiere decir que en cierto modo no cuentan con un buen intercambio de información e ideas para la construcción del aprendizaje; y para el caso del 3.8% de los estudiantes en el nivel bajo, peor aún, no existe un desarrollo de roles que se relacionen para perseguir una meta en común.

Respecto a la dimensión interdependencia positiva, según la tabla el 27.5% de la muestra que representan los 80 estudiantes, manifestaron un nivel medio, esto quiere decir que en cierto modo no se practica un trabajo dependiente es decir arraiga un aprendizaje individual de cara con el asilamiento e individualismo; y para el caso del 5% de los estudiantes en el nivel bajo, peor aún, no existe una responsabilidad compartida por parte de los miembros.

Respecto a la dimensión responsabilidad individual y de equipo, según la tabla el 31.3% de la muestra que representan los 80 estudiantes, manifestaron un nivel medio, esto quiere decir que en cierto modo no se cumple a totalidad con las obligaciones que le son encomendadas; y para el caso del 10% de los estudiantes en el nivel bajo, peor aún, no se cuentan con estas capacidades de responsabilidad y a su vez prima la falta de compromiso.

Respecto a la dimensión interacción estimuladora, según la tabla el 26.3% de la muestra que representan los 80 estudiantes, manifestaron un nivel medio, esto quiere decir que en cierto modo carece la falta de ánimo y aliento al momento de interactuar; y para el caso del 3.8% de los estudiantes en el nivel bajo, peor aún, radica la falta de motivación y actitud.

Respecto a la dimensión gestión interna de equipo, según la tabla el 21.3% de la muestra que representan los 80 estudiantes, manifestaron un nivel medio, esto quiere decir que en cierto modo sobreabunda la falta de organización y desarrollo de una dinámica; y para el caso del 3.8% de los estudiantes en el nivel bajo, peor aún, no existe un intercambio de ideas y planificación en los procesos.

4.2. Resultados inferenciales:

En cuanto a la estadística inferencial, se hizo uso del modelo de regresión logística ordinal a 2 cuestionarios medidos bajo una escala ordinal de una muestra aleatoria conformada por 80 estudiantes, con el fin de realizar un análisis de los datos y para dar a conocer si predomina la causalidad según las hipótesis

plasmadas. Seguidamente; se detalla la hipótesis general con sus respectivos resultados encontrados:

Ho = El desarrollo de las habilidades blandas no influyen significativamente en el trabajo colaborativo en estudiantes de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado.

H1 = El desarrollo de las habilidades blandas influyen significativamente en el trabajo colaborativo en estudiantes de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado.

Ajuste global, desvianza y razón de verosimilitudes:

Ho = El modelo es adecuado sólo con la constante.

H1 = El modelo no es adecuado sólo con la constante.

Tabla 3 Estadísticos inferenciales del ajuste de los modelos de la hipótesis general

Información sobre el ajuste de los modelos				
Modelo	-2 log de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	27.206			
Final	9.380	17.826	1	.000

Interpretación:

Si p-valor es = 0.000 < 0.05, se rechaza la hipótesis nula, Por lo tanto, el significado estadístico que resulta indica que el modelo con la variable habilidades blandas mejoran el ajuste de manera significativa, respecto al modelo con una sola constante (X2 Chi cuadrado = 17.82); así mismo, implica la dependencia de una variable sobre la otra.

Bondad de ajuste:

Ho = El modelo se ajusta adecuadamente a los datos.

H1 = El modelo no se ajusta adecuadamente a los datos.

Tabla 4 Estadísticos inferenciales de la bondad de ajuste de la hipótesis general

Bondad de ajuste		
	Chi-cuadrado	Sig.

Pearson	.087	1	.768
Desviación	.164	1	.686

Interpretación:

Según los resultados de la bondad de ajuste; se observa que el p-valor en el estadígrafo de Pearson es 0.76; siendo este $>$ a 0.05, por lo tanto, no se rechaza la hipótesis nula; esto quiere decir que los datos de la variable habilidades blandas se ajustan adecuadamente al modelo.

Pseudo R²:

Tabla 5 Estadísticos inferenciales del pseudo R-cuadrado de la hipótesis general

Estadísticos inferenciales del pseudo R-cuadrado de la hipótesis general

Pseudo R-cuadrado	
Cox y Snell	.200
Nagelkerke	.261
McFadden	.154

Interpretación:

Según los resultados de la prueba Pseudo R-cuadrado, se evidencia la dependencia porcentual de la variable habilidades blandas, esto se debe a que el coeficiente de Nagelkerke es por 0.261; lo que indica que la variabilidad del trabajo colaborativo depende del 26.1 % de la variable ya mencionada.

Estimación de los parámetros:

Tabla 6 Estadísticos inferenciales de la estimación de parámetros de la hipótesis general

		Estimaciones de los parámetros					Intervalo de confianza 95%	
		Estimación	Error típ.	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	Trabajo colaborativo=1	-5.889	1.173	25.205	1	.000	-8.188	-3.590
	Trabajo colaborativo=2	-3.299	1.020	10.466	1	.001	-5.297	-1.300
Ubicación	Habilidades blandas=2	-3.070	1.057	8.432	1	.004	-5.141	-.998
	Habilidades blandas=3	0 ^a			0			

Interpretación:

En la tabla se muestran los coeficientes de la expresión de la regresión

logística ordinal respecto a las habilidades blandas, se asumirá para la comparación al nivel medio (2) frente a la comparación del trabajo colaborativo en la cual se asumirá el nivel medio (2) en los estudiantes de un instituto de educación superior tecnológico privado de Lima, periodo 2022. Las habilidades blandas son factores de riesgo, es decir que cuando el trabajo colaborativo tiene un nivel negativo se tiene la probabilidad que las habilidades blandas presente un nivel de inicio.

Seguidamente de los resultados inferenciales; se detallan las hipótesis específicas con sus respectivos resultados encontrados:

Ho = El desarrollo de la ética, liderazgo, trabajo en equipo, comunicación eficaz y resolución de problemas no influyen significativamente en el trabajo colaborativo en estudiantes de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado.

H1 = El desarrollo de la ética, liderazgo, trabajo en equipo, comunicación eficaz y resolución de problemas influyen significativamente en el trabajo colaborativo en estudiantes de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado.

Ajuste global, desviación y razón de verosimilitudes:

Ho = El modelo es adecuado sólo con la constante.

H1 = El modelo no es adecuado sólo con la constante.

Tabla 7 Estadísticos inferenciales del ajuste de los modelos de las hipótesis específicas

Información sobre el ajuste de los modelos				
Modelo	-2 log de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	92.496			
Final	30.981	61.515	6	.000

Interpretación:

Si p-valor es = 0.000 < 0.05, se rechaza la hipótesis nula, Por lo tanto, el significado estadístico que resulta indica que el modelo con la variable ética, liderazgo, trabajo en equipo, comunicación eficaz y resolución de problemas mejoran el ajuste de manera significativa, respecto al modelo con sola constante

(X2 Chi cuadrado = 61.51); así mismo, implica la dependencia de una variable sobre la otra.

Bondad de ajuste:

Ho = El modelo se ajusta adecuadamente a los datos.

H1 = El modelo no se ajusta adecuadamente a los datos.

Tabla 8 Estadísticos inferenciales de la bondad de ajuste de las hipótesis específicas

Bondad de ajuste			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	22.528	24	.548
Desviación	26.055	24	.350

Interpretación:

Según los resultados de la bondad de ajuste; se observa que el p-valor en el estadígrafo de Pearson es 0.54; siendo este > a 0.05, por lo tanto, no se rechaza la hipótesis nula; esto quiere decir que los datos de la variable ética, liderazgo, trabajo en equipo, comunicación eficaz y resolución de problemas se ajustan adecuadamente al modelo.

Pseudo R²:

Tabla 9 Estadísticos inferenciales del pseudo R-cuadrado de las hipótesis específicas

Pseudo R-cuadrado	
Cox y Snell	.536
Nagelkerke	.701
McFadden	.531

Interpretación:

Según los resultados de la prueba Pseudo R-cuadrado, se evidencia la dependencia porcentual de la variable ética, liderazgo, trabajo en equipo, comunicación eficaz y resolución de problemas, esto se debe a que el coeficiente de Nagelkerke es por 0.701; lo que indica que la variabilidad del trabajo colaborativo depende del 70.1% de las variables ya mencionadas.

Estimación de los parámetros:

Tabla 10 Estadísticos inferenciales de la estimación de parámetros de las hipótesis específicas

		Estimaciones de los parámetros						Intervalo de confianza 95%	
		Estimación	Error típ.	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior	
Umbral	Trabajo colaborativo=1	-22.246	1.312	287.646	1	.000	-24.817	-19.675	
	Trabajo colaborativo=2	-17.294	.495	1220.714	1	.000	-18.264	-16.324	
	Ética=2	2.059	1.228	2.812	1	.094	-.348	4.465	
	Ética=3	0 ^a			0				
	Liderazgo=2	-3.483	1.198	8.456	1	.004	-5.830	-1.135	
	Liderazgo=3	0 ^a			0				
Ubicación	Trabajo en equipo=2	3.536	1.551	5.196	1	.023	.496	6.576	
	Trabajo en equipo=3	0 ^a			0				
	Comunicación eficaz=2	-6.648	1.822	13.319	1	.000	-10.219	-3.078	
	Comunicación eficaz=3	0 ^a			0				
	Resolución de problemas=1	-14.674	1.195	150.816	1	.000	-17.016	-12.332	
	Resolución de problemas=2	-16.146	0.000		1		-16.146	-16.146	
	Resolución de problemas=3	0 ^a			0				

Interpretación:

En la tabla se muestran los coeficientes de la expresión de la regresión logística ordinal, por lo cual, se asumirán para las comparaciones en cuanto al liderazgo el nivel medio (2), para el trabajo en equipo el nivel medio (2), para la comunicación eficaz el nivel medio (2) y para la resolución de problemas el nivel bajo (1); todo ello frente a la comparación del trabajo colaborativo en la cual se asumirá el nivel medio (2) en los estudiantes de un instituto de educación superior tecnológico privado de Lima, periodo 2022. En consecución este conjunto de dimensiones independientes son factores de riesgo, es decir que cuando el trabajo colaborativo tiene un nivel negativo se tiene la probabilidad que el liderazgo, trabajo en equipo, comunicación eficaz y resolución de problemas presenten un nivel de inicio; a excepción de la ética; descartando indicios de causalidad.

V. DISCUSIÓN

Los resultados expuestos, de acuerdo con la tabla 6 de la prueba por estimación de parámetros; evidencian la existencia de causalidad del desarrollo de habilidades blandas (del nivel medio = 2) en el trabajo colaborativo (del nivel medio = 2 y bajo = 1); dado que el p-valor es = 0.004 < 0.05; por lo tanto, estos resultados están a corde a los de la investigación sustentada por Silvestre (2019), quien ejerció un tratamiento cuantitativo, un método deductivo analítico y un diseño relacional transeccional; llegando a la conclusión que las habilidades blandas tienen una relación positiva en el desempeño laboral; porque según la curva de la normal de la página 76; se tiene un valor chi cuadrado = 16.06 y un nivel de significancia p-valor = 0.000; siendo menor a $\alpha = 5\%$.

La investigación sustentada por Bhadraswara (2020), quien ejerció un tratamiento cuantitativo, un análisis de regresión lineal múltiple y un corte transversal; llegó a la conclusión que las habilidades blandas no influyen en la preparación para el trabajo laboral; porque según la tabla 4.4.3 de la página 41; se tiene un p-valor = 0.161; siendo mayor a $\alpha = 5\%$. En consecuencia, estos resultados no están a corde a los de la actual investigación, porque de acuerdo con la tabla 6 de la prueba por estimación de parámetros; evidencian la existencia de causalidad del desarrollo de habilidades blandas (del nivel medio = 2) en el trabajo colaborativo (del nivel medio = 2 y bajo = 1); dado que el p-valor es = 0.004 < 0.05.

Los resultados expuestos, de acuerdo con la tabla 10 de la prueba por estimación de parámetros; evidencian la no existencia de causalidad de la dimensión de la ética (del nivel medio = 2) en el trabajo colaborativo (del nivel medio = 2 y bajo = 1); dado que el p-valor es = 0.094 > 0.05; por lo tanto, estos resultados se oponen a los de la investigación sustentada por Vallejos (2019), quien ejerció un tratamiento cuantitativo, un nivel explicativo y un diseño no experimental; llegando a la conclusión que las habilidades blandas no influyen en el desempeño laboral; porque según la página 38; la dimensión conciencia (ética) tiene un p-valor = 0.562; la autorregulación un p-valor = 0.994; la empatía un p-valor = 0.760 y la motivación un p-valor = 0.625; únicamente hay influencia en la dimensión habilidades sociales; dado que según la misma página, se muestra un p-valor = 0.001 siendo menor a $\alpha = 5\%$.

El trabajo de tesis sustentada por Hellen (2022), quien ejerció un tratamiento cuantitativo, un nivel explicativo descriptivo y un análisis de correlación Pearson con regresión múltiple; llegó a la conclusión que el liderazgo no es un predictor significativo en el desempeño de un proyecto; porque según la tabla 4.12 y 4.13 de la página 67 a la 69; se tiene un p-valor = 0.223; siendo mayor a $\alpha = 5\%$. En consecuencia, estos resultados se oponen a los de la actual investigación, porque de acuerdo con la tabla 10 de la prueba por estimación de parámetros; evidencian la existencia de causalidad de la dimensión liderazgo (del nivel medio = 2) en el trabajo colaborativo (del nivel medio = 2 y bajo = 1); dado que el p-valor es = 0.004 < 0.05.

Los resultados expuestos, de acuerdo con la tabla 10 de la prueba por estimación de parámetros; evidencian la existencia de causalidad de la dimensión liderazgo (del nivel medio = 2) en el trabajo colaborativo (del nivel medio = 2 y bajo = 1); dado que el p-valor es = 0.004 < 0.05; por lo tanto, estos resultados se oponen a los de la investigación sustentada por Hidalgo (2019), quien ejerció un tratamiento cuantitativo, un tipo aplicada y un diseño no experimental; llegando a la conclusión que la dimensión liderazgo no influyen positivamente en el desempeño laboral; porque según la tabla 17 de la página 73; se tiene un valor chi cuadrado = 4.467, con 6 grados de libertad y un p-valor = 0.614 siendo mayor a $\alpha = 5\%$.

La investigación sustentada por Hellen (2022), quien ejerció un tratamiento cuantitativo, un nivel explicativo descriptivo y un análisis de correlación Pearson con regresión múltiple; llegó a la conclusión que la formación de equipos es un predictor significativo en el desempeño de un proyecto; porque según la tabla 4.12 y 4.13 de la página 67 a la 69; se tiene un p-valor = 0.004; siendo menor a $\alpha = 5\%$. Así pues, estos resultados van acorde a los de la actual investigación, porque de acuerdo con la tabla 10 de la prueba por estimación de parámetros; evidencian la existencia de causalidad del desarrollo del trabajo en equipo (del nivel medio = 2) en el trabajo colaborativo (del nivel medio = 2 y bajo = 1); dado que el p-valor es = 0.023 < 0.05

Los resultados expuestos, de acuerdo con la tabla 10 de la prueba por estimación de parámetros; evidencian la existencia de causalidad del desarrollo de la comunicación eficaz (del nivel medio = 2) en el trabajo colaborativo (del nivel medio = 2 y bajo = 1); dado que el p-valor es = 0.000 < 0.05; por lo tanto, estos

resultados se oponen a los de la investigación sustentada por Baskaran (2017), quien ejerció un tratamiento cuantitativo, un análisis estadístico de correlación múltiple y un corte transversal; llegando a la conclusión que la dimensión comunicación oral y escrita influyen significativamente sobre la competencia docente; porque según la tabla 4.4.1 de la página 148; se tiene un valor chi cuadrado = 30.660, con 6 grados de libertad y un p-valor = 0.008 siendo menor a $\alpha = 5\%$.

El trabajo de tesis sustentada por Hellen (2022), quien ejerció un tratamiento cuantitativo, un nivel explicativo descriptivo y un análisis de correlación Pearson con regresión múltiple; llegó a la conclusión que la comunicación es un predictor significativo en el desempeño de un proyecto; porque según la tabla 4.12 y 4.13 de la página 67 a la 69; se tiene un p-valor = 0.005; siendo menor a $\alpha = 5\%$. Por esta razón, estos resultados concuerdan con los de la actual investigación, porque de acuerdo con la tabla 10 de la prueba por estimación de parámetros; evidencian la existencia de causalidad del desarrollo de la comunicación eficaz (del nivel medio = 2) en el trabajo colaborativo (del nivel medio = 2 y bajo = 1); dado que el p-valor es = 0.000 < 0.05.

Los resultados expuestos, de acuerdo con la tabla 10 de la prueba por estimación de parámetros; evidencian la existencia de causalidad de la dimensión resolución de problemas (del nivel bajo = 1) en el trabajo colaborativo (del nivel medio = 2 y bajo = 1); dado que el p-valor es = 0.000 < 0.05; por lo tanto, estos resultados van acorde a los de la investigación sustentada por Hidalgo (2019), quien ejerció un tratamiento cuantitativo, un tipo aplicada y un diseño no experimental; llegando a la conclusión que la dimensión resolución de conflictos si influyen positivamente en el desempeño laboral; porque según la tabla 17 de la página 73; se tiene un valor chi cuadrado = 30.660, con 6 grados de libertad y un p-valor = 0.000 siendo menor a $\alpha = 5\%$.

VI. CONCLUSIONES

Una vez de instaurar el análisis de los diferentes resultados obtenidos y ya discutidos; únicamente para la muestra estudiada; sobre la existencia y no existencia de la influencia de las habilidades blandas en el trabajo colaborativo en los estudiantes de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado; se da respuesta a la determinación de los objetivos planteados; a continuación, con las conclusiones siguientes:

Primera: Se demostró la existencia de los efectos que tiene el desarrollo de las habilidades blandas en el trabajo colaborativo, porque según la tabla 6 se constató un $p\text{-valor} = 0.004 < 0.05$, por lo que se desechó la hipótesis nula y se asumió la hipótesis alterna, en ese marco Alles (2009) denoto que las habilidades blandas son un grupo de características de personalidad, reveladas en la conducta; así mismo que generan un rendimiento adecuado ya sea en un entorno académico o laboral con diferentes circunstancias. Entonces a medida que se tenga desarrollado las habilidades blandas sea bajo o alto, es causa esencial de cómo se va a presenciar el trabajo colaborativo.

Segunda: Se demostró la no existencia de los efectos que tiene la ética en el trabajo colaborativo, porque según la tabla 10 se constató un $p\text{-valor} = 0.094 > 0.05$, por lo que se asumió la hipótesis nula y se desechó la hipótesis alterna, en ese marco Akaranga y Makau (2016) destacan que la ética es una reflexión crítica que se hace cada individuo según el comportamiento que ha tenido o realizado en su entorno, son los ideales hacia una vida buena o de una vida plena. Entonces a medida que se tenga desarrollado la ética, no es causa esencial de cómo se va a presenciar el trabajo colaborativo ya que es un tema más personal de intenciones a nivel de conciencia y autoevaluación de uno mismo.

Tercera: Se demostró la existencia de los efectos que tiene el liderazgo en el trabajo colaborativo, porque según la tabla 10 se constató un $p\text{-valor} = 0.004 < 0.05$, por lo que se desechó la hipótesis nula y se asumió la hipótesis alterna, en ese marco (Aguirre, Serrano y Sotomayor, 2017) aluden que el liderazgo es la habilidad y capacidad para influir en otras personas de manera positiva, encaminando las cualidades de cada miembro con los objetivos en común. Entonces a medida que se tenga desarrollado el liderazgo, es causa esencial de

cómo se va a presenciar el trabajo colaborativo.

Cuarta: Se demostró la existencia de los efectos que tiene el trabajo en equipo en el trabajo colaborativo, porque según la tabla 10 se constató un p-valor = $0.023 < 0.05$, por lo que se desechó la hipótesis nula y se asumió la hipótesis alterna, en ese marco Schmutz et al. (2019) expresan que el trabajo en equipo es un conjunto de labores y competencias en donde cada integrante persigue un objetivo en común, y a diferencia del trabajo colaborativo donde todos participan equitativamente; es un paso antes para que se dé. Entonces a medida que se tenga desarrollado el trabajo en equipo, es causa esencial de cómo se va a presenciar el trabajo colaborativo.

Quinta: Se demostró la existencia de los efectos que tiene la comunicación eficaz en el trabajo colaborativo, porque según la tabla 10 se constató un p-valor = $0.000 < 0.05$, por lo que se desechó la hipótesis nula y se asumió la hipótesis alterna, en ese marco Musheke y Phiri (2021) dan a conocer que la comunicación eficaz se conceptualiza en el proceso de transmisión de ideas e información entre dos personas manteniendo la importancia de la participación de cada una y es eficaz cuando se hace uso de estrategias comunicativas que mejoran las relaciones afectivas. Entonces a medida que se tenga desarrollado la comunicación eficaz, es causa esencial de cómo se va a presenciar el trabajo colaborativo.

Sexta: Se demostró la existencia de los efectos que tiene la resolución de problemas en el trabajo colaborativo, porque según la tabla 10 se constató un p-valor = $0.000 < 0.05$, por lo que se desechó la hipótesis nula y se asumió la hipótesis alterna, en ese marco Bagassi y Macchi (2020) ratifican que la resolución de problemas es el resultado a un conjunto de interrogantes y situaciones complejas en la realidad de un entorno, este resultado va de la mano de diferentes soluciones planteadas y tomadas en beneficio de cada miembro y acorde a los objetivos en el grupo. Entonces a medida que se tenga gestionada la resolución de problemas, es causa esencial de cómo se va a presenciar los resultados en el trabajo colaborativo.

VII. RECOMENDACIONES

Una vez establecido el análisis de los diferentes resultados obtenidos, discutidos y ya concluidos; únicamente para la muestra estudiada; sobre la existencia y no existencia de la influencia de las habilidades blandas en el trabajo colaborativo en los estudiantes de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado; se fijan las siguientes recomendaciones tanto a la unidad de estudios como a la unidad académica:

Primera: A partir de los hechos observados en la práctica, según la tabla 6 de los resultados estadísticos de regresión, se constató un $p\text{-valor} = 0.004 < 0.05$; evidenciando la existencia de causalidad de las habilidades blandas en el trabajo colaborativo, es decir existe cierta dependencia para que gestione en forma negativa o positiva, por lo expuesto se recomienda al instituto no quitar la mira en cuanto a la enseñanza y valoración del desarrollo de las competencias blandas en su plantel de estudiantes; si no que más bien se siga reforzando y considerando vital y necesario en cada método de enseñanza.

Segunda: Si bien es cierto, la presente investigación, se realizó tomando como población a la educación superior de los institutos privados, entonces, bajo esta premisa, se recomienda a la nueva generación de investigadores que puedan llevar estas variables de estudio hacia otro nivel; de cara a saber si realmente el impacto de causalidad de las habilidades blandas en el trabajo colaborativo se mantienen también en las estudiantes de las universidades ya que los planteles de estudiantes y materias que se ejercen son mayoritarios y universales.

REFERENCIAS

- Aguirre, G., Serrano, B., & Sotomayor, G. (2017). El liderazgo de los gerentes de las Pymes de Machala. *Universidad y Sociedad [seriada en línea]*, 9(1), 187-195. Obtenido de <http://rus.ucf.edu.cu/>
- Akaranga, S., & Makau, B. (2016). Ethical considerations and their applications to research: a case of the University of Nairobi. *Journal of Educational Policy and Entrepreneurial Research*, 3(12), 1-9. Obtenido de <http://www.sciepub.com/reference/297053>
- Alanya, B., Salvatierra, M., Espinoza, M., & Tataje, F. (2021). Education during the COVID-19 pandemic. Using Cloud Technology: Jamboard [Educación durante la pandemia COVID-19. Uso de la tecnología en la nube: Jamboard]. *Revista Iberica de Sistemas e Tecnologias de Informacao*, 2021, 39-48. Obtenido de <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85134064383&partnerID=40&md5=a87c8ea528ca1f20c8953e94d855544d>
- Alles, M. (2009). *Gestión por Competencia el diccionario. La trilogía*. Argentina: Granica.
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación; Introducción a la metodología científica* (6° ed.). Venezuela: Editorial Episteme .
- Bagassi, M., & Macchi, L. (2020). Creative Problem Solving as Overcoming a Misunderstanding. *Frontiers in Education*, 5(1), 1-10. doi:<https://doi.org/10.3389/educ.2020.538202>
- Bang, H., & Midelfart, T. (2017). What characterizes effective management teams? A research based approach. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 69(4), 334–359. doi:<https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/cpb0000098>
- Barreto, L. (2021). *Estrategias didácticas utilizadas por docentes de básica primaria para el desarrollo de las habilidades blandas. (Tesis para optar el título de Magister en Ciencias de la Educación)*. Universidad Metropolitana de Educación Ciencia y Tecnología, Panamá. Obtenido de <https://repositorio.umecit.edu.pa/handle/001/4690>
- Baskaran, P. (2017). *INFLUENCE OF SOFT SKILLS ON TEACHING COMPETENCY OF HIGH SCHOOL TEACHERS. (Thesis for the degree of doctor of philosophy in education)*. Manonmaniam Sundaranar University, India. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10603/193134>
- Bhadraswara, B. (2020). *THE INFLUENCE OF HARD SKILL, SOFT SKILL, AND SOCIAL MOTIVE ON THE WORK READINESS OF ACCOUNTING STUDENTS OF UNIVERSITAS BRAWIJAYA IN THE INDUSTRIAL REVOLUTION 4.0 ERA. (Thesis for the title of Bachelor of Economics and Business)*. Universitas Brawijana Malang, Indonesia. Obtenido de <https://www.onesearch.id/Record/IOS1466.article-6772>
- Carballo , M., & Guelmes, E. (2016). Algunas Consideraciones acerca de las variables en las investigaciones que se desarrollan en educación. *Universidad y Sociedad*, 8(1), 140-150. Obtenido de <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/317>
- Carvajal, B. (2016). Collaborative work in international university networks. *Ágora De Heterodoxias*, 2(1), 13-18. Obtenido de <https://revistas.uclave.org/index.php/agora/article/view/220>

- Caviedes, L., Meza, A., & Rodríguez, I. (2016). Collaborative Work and Language Learners' Identities When Editing Academic Texts. *HOW*, 23(2), 58-74. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=499451397004>
- Cea, Á. (2012). *Fundamentos y aplicaciones en metodología cuantitativa*. España: Editorial Síntesis.
- Cisneros, A., Guevara, A., Urdánigo, J., & Garcés, J. (2022). Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos que apoyan a la Investigación Científica en tiempo de Pandemia. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 8(1), 1165-1185. doi:<http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i41.2546>
- Claudio, D. (2019). *LAS HABILIDADES BLANDAS Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL CONSORCIO RICO FORT HUÁNUCO 2017. (Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Administración)*. Universidad de Huánuco, Perú. Obtenido de <http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/1718;jsessionid=05A9F4475E47D8176662466973848EDC>
- Cueva, L. (2021). *APRENDIZAJE COLABORATIVO Y HABILIDADES BLANDAS EN ESTUDIANTES DEL CUARTO AÑO DE LA CARRERA DE ENFERMERÍA DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA, LIMA 2021. (Trabajo para optar el grado académico de Magister en Docencia Universitaria)*. Universidad Norbert Wiener, Perú. Obtenido de <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/6389>
- Depaz, R. (2020). *PRÁCTICA DEL TRABAJO COLABORATIVO Y EL DESARROLLO DE CAPACIDADES ESTADÍSTICAS EN PRUEBA DE HIPÓTESIS EN ESTUDIANTES DE ADMINISTRACION DE LA UPC, LIMA 2019 (Tesis para optar el grado de Maestro en Educación)*. Universidad San Martín de Porres, Perú. Obtenido de <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/6807>
- El Khatib, M., Kherbash, A., Al Qassimi, A., & Al Mheiri, K. (2022). How Can Collaborative Work and Collaborative Systems Drive Operational Excellence in Project Management? *Journal of Service Science and Management*, 15, 297-307. doi:<https://doi.org/10.4236/jssm.2022.153017>
- Espinoza Núñez, L., & Rodríguez Zamora, R. (2017). Trabajo colaborativo y estrategias de aprendizaje en entornos virtuales en jóvenes universitarios. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 7(14). Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=498153999006>
- Espinoza, M., & Gallegos, D. (2020). Habilidades blandas y su importancia de aplicación en el entorno laboral: perspectiva de alumnos de una universidad privada en Ecuador. *REVISTA ESPACIOS*, 41(23), 109-120. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a20v41n23/20412310.html>
- Gander, F., Gaitzsch, I., & Ruch, W. (2020). The Relationships of Team Role- and Character Strengths-Balance With Individual and Team-Level Satisfaction and Performance. *Front. Psychol*, 11(1), 1-15. doi:<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.566222>
- Gómez, S. (2012). *Metodología de la Investigación*. México: Red Tercer Milenio .
- Guerra, B., & Sandra, P. (2019). Una revisión panorámica al entrenamiento de las habilidades blandas en estudiantes universitarios. *Psicología Escolar e Educativa*, 23(0), 1-11.

Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=282362941009>

- Guerrero, H., Polo, S., Martínez, J., & Ariza, P. (2018). Trabajo colaborativo como estrategia didáctica para el desarrollo del pensamiento crítico. *Opción*(86), 959-986. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7338198>
- Hellen, D. (2022). *PROJECT MANAGER SOFT SKILLS AND PERFORMANCE OF PROJECTS IN NON-GOVERNMENTAL ORGANIZATIONS IN NAIROBI CITY COUNTY, KENYA. (Thesis to choose the award of master of business Administration)*. República de Kenia. Obtenido de <https://ir-library.ku.ac.ke/handle/123456789/23932>
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (6° ed.). Mexico: McGRAW-Hill.
- Hidalgo, N. (2020). *INFLUENCIA DE LAS HABILIDADES BLANDAS EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL PROGRAMA NACIONAL DE ASISTENCIA SOLIDARIA PENSIÓN 65, PARA LA ELABORACIÓN DE LA RELACIÓN BIMESTRAL DE USUARIOS-RBU. (Tesis para optar la licenciatura en Administración)*. UNIVERSIDAD RICARDO PALMA, Perú. Obtenido de <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/3967>
- Hsieh, C., Fifić, M., & Yang, C. (2020). A new measure of group decision-making efficiency. *Cogn Res Princ Implic*, 5(1), 1-23. doi:<https://doi.org/10.1186%2Fs41235-020-00244-3>
- Hussain, O., Deep, S., & Mohd, B. (2019). Study on problem-based learning towards improving soft skills of students in effective communication class. *International Journal of Innovation and Learning*, 25(1), 17-34. Obtenido de <https://www.inderscience.com/info/inarticle.php?artid=96512>
- Kim, J., Choi, D., & Sung, C. (2018). The role of problem solving ability on innovative behavior and opportunity recognition in university students. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 4(4), 1-13. doi:<https://doi.org/10.1186/s40852-018-0085-4>
- Lisbona, A., Palaci, F., Salanova, M., & Frese, M. (2018). The effects of work engagement and self-efficacy on personal initiative and performance. *Psicothema*, 30(1), 89-96. doi:<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29363476/>
- Marjan, L. (2013). Positive Interdependence in Collaborative Learning. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 93(1), 1433-1437. doi:<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.10.058>.
- Martín, Z. (2012). *Métodos de Análisis de Datos: Apuntes*. España: Universidad de La Rioja.
- Martínez, H., & Ávila, E. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Cengage Learning .
- Monzón, E. (2020). *Construcción de la escala de habilidades blandas en universitarios del distrito del Rímac, 2020 (Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Psicología)*. Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47822>
- Morales, M., Celedon, J., Arriaga, M., & Hernández, J. (2018). Regresión logística ordinal aplicada a la identificación de factores de riesgo para la violencia de pareja. *Revista de Investigaciones Sociales*, 4(12), 1-10. Obtenido de <https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/41773?locale=es>

- Musheke, M., & Phiri, J. (2021). The Effects of Effective Communication on Organizational Performance Based on the Systems Theory. *Open Journal of Business and Management*, 9(1), 659-671. doi:<https://doi.org/10.4236/ojbm.2021.92034>
- Navarro, E., Jiménez, E., Rappoport, S., & Thoilliez, B. (2017). *Fundamentos de la investigación y la innovación educativa*. España: Unir Editorial .
- Niño, V. (2011). *Metodología de la Investigación: Diseño y ejecución*. Colombia: Ediciones de la U.
- Ñaupas, H., Valdivia, M., & Palacios, J. (2013). *Metodología de la investigación Cuantitativa-Cualitativa y redacción de la Tesis (Quinta)*. Colombia: Ediciones de la U.
- Oliván, J., Cuenca, G., & Avilés, R. (2021). Evaluación de la investigación con encuestas en artículos publicados en revistas del área de Biblioteconomía y Documentación. *Revista Española de Documentación Científica*, 44(2), 1-18. doi:<https://doi.org/10.3989/redc.2020.4.1774>
- Orozco, M. (2018). *Trabajo colaborativo*. México: Itson.
- Quero, M. (2010). Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach. *Telos*, 12(2), 248-252. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99315569010>
- Quezada, N. (2010). *Metodología de la Investigación*. Perú: Macro.
- Rosero, G. (2022). *Relación entre exposición a habilidades blandas y mercado laboral: análisis descriptivo. (Tesis de grado para la facultad de Finanzas)*. Universidad del Rosario, Colombia. doi:https://doi.org/10.48713/10336_34746
- Sanchez, H., Reyes, C., & Mejia, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Perú: Universidad Ricardo Palma.
- Santana, R., San Andrés, E., & Pazmiño, M. (2021). El trabajo colaborativo: una estrategia en la práctica del docente virtual. *Dominio de las Ciencias*, 7(1), 909-926. doi:<http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i1.1685>
- Schmutz, J., Meier, L., & Manser, T. (2019). How effective is teamwork really? The relationship between teamwork and performance in healthcare teams: a systematic review and meta-analysis. *BMJ Open*, 9(9), 1-16. doi:doi: 10.1136/bmjopen-2018-028280. PMID: 31515415; PMCID: PMC6747874
- Schöttle, A., & Tillmann, P. (2018). Explaining the Benefits of Team Goals to Support Collaboration. In: *Proc. 26th Annual Conference of the International Group for Lean Construction (IGLC)*, González, V.A., 432-441. doi:<http://doi.org/10.24928/2018/>
- Silvestre, Y. (2019). *Las habilidades blandas y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la Financiera Crediscotia del distrito de Trujillo - 2017. (Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración)*. Universidad Nacional de Trujillo, Perú. Obtenido de <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/12761?show=full>
- Theodora, Y., Howard, J., Kajsa, A., Bentein, K., Breitsohl, H., Cohen, A., . . . Zeynep, Y. (2018). The future of workplace commitment: key questions and directions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(2), 153-167.

doi:<https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1443914>

UNESCO, OIT, UNFPA. (2020). *Capacitación en habilidades blandas para personas con discapacidad*. Lima, Perú: Fundación Emplea.

Vallejos, A. (2019). *HABILIDADES BLANDAS Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL POST VENTA INTERAMERICANA NORTE SAC FILIAL CHICLAYO*. (Tesis para optar el título de licenciado en administración de empresas). UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO MOGROVEJO, Perú. Obtenido de <http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/handle/20.500.12423/2082>

Vásquez, L. (2017). Trabajo colaborativo: una experiencia desde el aula de pre grado. *EDUCA UMCH*(10), 201-213. doi:<https://doi.org/10.35756/educaumch.201710.24>

Vásquez, L., Vila, D., & Tuesta, J. (2020). Habilidades blandas y el impacto de la covid-19 en la educación superior. *Review of Global Management*, 6(1), 41-49. doi:<https://doi.org/10.19083/rgm.v6i1.1488>

Villasís, M., Márquez, H., Zurita, J., Miranda, M., & Escamilla, A. (2018). El protocolo de investigación VII. Validez y confiabilidad de las mediciones. *Revista Alergia México*, 65(4), 414-421. doi:<https://doi.org/10.29262/ram.v65i4.560>

Wang, Y. (2018). An Overview on the Team Interaction Process. *Open Journal of Social Sciences*, 6, 1-11. doi:<https://doi.org/10.4236/jss.2018.612001>

Zambrano, J., Ramón, M., & Espinoza, E. (2022). ESTUDIO SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA. *Revista Universidad y Sociedad*, 9(2), 163-172. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202017000200022&lng=es&tlng=es

ANEXOS

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.					

Figura 1 Cuestionario para medir las habilidades blandas

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.					

Figura 2 Cuestionario para medir las habilidades blandas

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.					

Figura 3 Cuestionario para medir las habilidades blandas

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.					

Figura 4 Cuestionario para medir las habilidades blandas

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.					

Figura 5 Cuestionario para medir las habilidades blandas

2. Instrumentos de recopilación de datos

UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES

INSTITUTO PARA LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN

SECCIÓN DE POSTGRADO

INSTRUMENTO PARA MEDIR LA PRACTICA DEL TRABAJO COLABORATIVO EN ESTUDIANTES DE LA UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS APLICADAS (UPC), LIMA 2019

Finalidad

Estimado estudiante, el instrumento tiene por finalidad conocer sobre la práctica del trabajo colaborativo que realizas con tus compañeros de aula, al formar grupos o equipos, como estrategia de aprendizaje durante el presente año 2019.

Instrucciones:

Se presenta un conjunto de 40 ítems, las mismas que miden las siguientes dimensiones: D₁: Interdependencia positiva, D₂: Responsabilidad individual y de equipo, D₃: Interacción estimuladora y D₄: Gestión interna de equipo. Se presenta una escala de valoración. Favor de marcar una de las alternativas que aparecen en la columna de la derecha, las que crees conveniente.

Valoración:

- 4 = Siempre
- 3 = Casi siempre
- 2 = Casi nunca
- 1 = Nunca

N°	ÍTEMS	ESCALA			
D₁: Interdependencia positiva					
01	En el trabajo cooperativo, se dan a conocer las metas del equipo de trabajo.	4	3	2	1
02	Ustedes tienen en cuenta la presentación de resultados del trabajo en equipo.	4	3	2	1
03	Ustedes recuerdan a los integrantes la meta de equipo de trabajo de lo que se tiene que hacer.	4	3	2	1
04	Cumplen las tareas que se ponen como meta de trabajo.	4	3	2	1

Figura 6 Cuestionario para medir el trabajo colaborativo

05	Los miembros de tu equipo comprometen su trabajo personal a la meta del equipo.	4	3	2	1
06	Existe una visión en conjunto en torno a la meta de equipo que con integras.	4	3	2	1
07	Los miembros de tu equipo cumplen eficazmente con su parte del trabajo.	4	3	2	1
D₂: Responsabilidad individual y de equipo					
08	Desarrollan actividades para integrar eficazmente el trabajo individual con las tareas del equipo.	4	3	2	1
09	Realizan tareas que no son efectuadas por otros estudiantes.	4	3	2	1
10	Los miembros de tu equipo promueven el rendimiento óptimo de todos los integrantes.	4	3	2	1
11	Apoyan el rendimiento de los miembros del grupo que integras.	4	3	2	1
12	Los miembros son responsables en cumplir con lo que les corresponde.	4	3	2	1
D₃: Interacción estimuladora					
13	Estimulan a los integrantes de tu equipo para que continúen el trabajo.	4	3	2	1
14	Se da el reconocimiento al esfuerzo y participación a los integrantes de tu equipo.	4	3	2	1
15	Hay reconocimiento por parte del docente al trabajo bien hecho que realiza tu equipo.	4	3	2	1
16	Se ayuda a los demás integrantes en el desarrollo de sus tareas académicas.	4	3	2	1
17	Se estimula positivamente la actividad de todos los integrantes de tu equipo.	4	3	2	1
18	Invitan a sus miembros a intervenir en discusiones ventajosas que beneficien a los miembros de tu equipo.	4	3	2	1
19	Existe identidad entre los integrantes del equipo al cual perteneces.	4	3	2	1
20	Las partes se reconocen como miembros de un todo, es decir, de un equipo.	4	3	2	1
21	Hay complicidad entre los miembros de tu equipo para que nadie se aleje de la meta grupal.	4	3	2	1
22	Se expresan muestras de afecto o consideración entre los miembros de tu equipo.	4	3	2	1
23	Comparten fuentes de información para el trabajo grupal.	4	3	2	1
D₄: Gestión interna de equipo					
24	Se planean fórmulas de organización para el desempeño grupal.	4	3	2	1
25	Se dan división de roles y tareas en el equipo en el cual participas.	4	3	2	1
26	Se especifican actividades concretas para cada uno de los miembros de tu equipo.	4	3	2	1
27	Se gestiona adecuadamente el tiempo de trabajo en el equipo al cual perteneces.	4	3	2	1
28	Se busca terminar el trabajo en el tiempo pertinente.	4	3	2	1
29	Plantean problemas de organización en el equipo al cual perteneces.	4	3	2	1
30	Se busca solución a dilemas o problemas que compromete la organización de tu equipo.	4	3	2	1

Figura 7 Cuestionario para medir el trabajo colaborativo

31	Postulan alguna propuesta abierta a consideración de todos los integrantes de tu equipo.	4	3	2	1
32	Centran el trabajo pendiente a través de actividades necesarias.	4	3	2	1
33	Avalan comentarios o propuestas hechas por algún miembro de tu equipo.	4	3	2	1
34	Hay consenso en las opiniones vertidas en el equipo de trabajo.	4	3	2	1
35	Los miembros de tu equipo comparten con los demás sus experiencias personales.	4	3	2	1
36	Se empeñan en proponer alternativas de solución a alguna disyuntiva o algún problema.	4	3	2	1
37	Pueden asumir liderazgo cualquiera de los miembros de tu equipo.	4	3	2	1
38	Se da tolerancia a las críticas y sugerencias al interior de tu equipo.	4	3	2	1
39	Se toman decisiones conjuntas en bien del grupo.	4	3	2	1
40	Se muestran expresiones de cortesía en la comunicación entre los miembros de tu equipo.	4	3	2	1

Figura 8 Cuestionario para medir el trabajo colaborativo

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.

Figura 9 Ficha técnica para la evaluación de las habilidades blandas

Ficha técnica 1 para la evaluación del trabajo colaborativo:

Título: Cuestionario para medir la práctica del trabajo colaborativo en estudiantes de la carrera de Administración de la UPC.

Autora: Br. Rosario del Pilar Depaz Apéstegui

Año: 2019

Descripción: El instrumento tiene 40 ítems, las mismas que miden las siguientes dimensiones: D1: Interdependencia positiva, D2: Responsabilidad individual y de equipo, D3: Interacción estimuladora y D4: Gestión interna de equipo.

Escala:

- 4 = Siempre
- 3 = Casi siempre
- 2 = Casi nunca
- 1 = Nunca

Administración: Individual y/o colectivamente

Tiempo de duración: Aproximadamente 30 minutos.

Validez de contenido: El instrumento ha sido validado mediante juicio de 3 expertos y presenta validez para medir el trabajo colaborativo de estudiantes universitarios.

Validez de constructo: El instrumento fue analizando mediante una prueba piloto y demostró probabilísticamente que los grupos de ítems estaban en dimensiones muy bien definidas.

Confiabilidad: Presenta un índice de fiabilidad de 0,792, medido con el alfa de Cronbach. Esto indica que el instrumento es fiable para determinar el trabajo colaborativo en estudiantes de educación superior.

Figura 10 Ficha técnica para la evaluación del trabajo colaborativo

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	TÉCNICA	ESCALA-VALOR	NIVEL-RANGO
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)	Ética	Honestidad	1,2,3,4,5,6,7,8,9	Encuesta	Encala ordinal: 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	Bajo: 50-189 Medio 190-229 Alto: 230-250
			Compromiso	10			
		Liderazgo	Iniciativa	11,12,13,14			
			Confianza	15,16,17			
			Motivación	18,19,20			
		Trabajo en equipo	Valoración	21,22,23,24,25,26,27,28,29			
			Sinergia	30			
		Comunicación eficaz	Ideas sin ambigüedad	31,32,33,34,35			
			Escucha activa	36,37			
			Empatía	38,39,40			
		Resolución de problemas	Identificación de causa	41,42,43,44			
			Búsqueda de alternativas	45,46,47			
Generar soluciones	48,49,50						

Depaz (2020)

Figura 11 Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	TÉCNICA	ESCALA-VALOR	NIVEL-RANGO
Trabajo colaborativo	Para Orozco (2018) define al trabajo colaborativo como “es el trabajo donde se desarrollan roles que se relacionan, complementan y diferencian en prosecución de una meta común, produciendo algo que nunca podrían haber producido solos”.	Interdependencia positiva	Metas del equipo	1,2,3,4,5,6,7	Encuesta	Encala ordinal: 1: Nunca 2: Casi nunca 3: Casi siempre 4: Siempre	Bajo: 40-123 Medio 124-147 Alto: 148-160
			Presentación de resultados				
			Objetivos de trabajo				
			Cumplimiento de tareas				
			Compromiso de trabajo				
		Responsabilidad individual y de equipo	Visión de conjunto	8,9,10,11,12			
			Desarrollo de actividades				
			Realización de tareas				
			Promoción del rendimiento óptimo				
			Apoyo a los miembros				
		Interacción estimuladora	Responsabilidad de miembros	13,14,15,16, 17,18,19,20, 21,22,23			
			Estímulo al equipo				
			Reconocimiento al esfuerzo				
			Ayuda a los integrantes del equipo				
			Estimulación por las actividades				
			Discusiones ventajosas				
			Identidad entre los miembros				
			Reconocimiento como miembros				
			Complicidad positiva entre miembros				
			Expresión de afecto				
		Gestión Interna de equipo	Fuentes de información	24,25,26,27, 28,29,30,31, 32,33,34,35, 36,37,38,39, 40			
			Planeamiento de fórmulas				
			División de roles y tareas				
			Actividades concretas				
Gestión del tiempo							
Terminación del trabajo							
Resolución de problemas							
Solución a dilemas							
Centrar actividades necesarias							
Propuestas abiertas							
Aceptación de propuestas							
Consenso de opiniones							
Experiencias personales							
Proposición de alternativas							
Liderazgo de miembros del equipo							
Tolerancia a críticas							
Toma de decisiones conjuntas							
Expresiones de cortesía							
					Niveles: Politómica (1,2,3 y 4)		

Monzón (2020)

Figura 12 Matriz de operacionalización de variables



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, NAGAMINE MIYASHIRO MERCEDES MARIA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Desarrollo de las habilidades blandas en el trabajo colaborativo en estudiantes de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado", cuyo autor es GUILLEN RIVAS MIGUEL ANGEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 11 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
NAGAMINE MIYASHIRO MERCEDES MARIA DNI: 20031516 ORCID: 0000-0003-4673-8601	Firmado electrónicamente por: MENAGAMINEMIY el 13-01-2023 07:10:19

Código documento Trilce: TRI - 0517083