



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN DOCENCIA
UNIVERSITARIA**

**Habilidades blandas en el desarrollo de liderazgo en los estudiantes
de un instituto de telecomunicaciones Lima ,2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Docencia Universitaria

AUTOR:

Rojas Sanchez, Juan Thomas (orcid.org/0009-0004-8765-6340)

ASESORES:

Dr. Ocaña Fernandez, Yolvi Javier (orcid.org/0000-0002-2566-6875)

Mg. Romero Espinoza, Angie Luisa (orcid.org/0000-0003-4718-1489)

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

2024

DEDICATORIA

A mi señora Madre por inculcarme los buenos valores y ser mi apoyo en mis avances académicos, ya que es ella mi motivo de seguir avanzando en mis logros profesionales.

AGRADECIMIENTO

A nuestro Dios por guiar mis pasos por los buenos caminos y acompañarme en este nuevo objetivo.

A mi madre y hermanos por su comprensión y apoyo en este trayecto.

Al Dr. Yolvi Ocaña y Mg. Angie Romero, por su aporte en el desarrollo de esta investigación.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR

Yo, OCAÑA FERNANDEZ YOLVI JAVIER, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Habilidades blandas en el desarrollo de liderazgo en los estudiantes de un instituto de telecomunicaciones Lima ,2023", cuyo autor es ROJAS SANCHEZ JUAN THOMAS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00 %, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual hasido 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 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
OCAÑA FERNANDEZ YOLVI JAVIER DNI: 40043433 ORCID: 0000-0002-2566-6875	Firmado electrónicamente por: YOCANAF el 11-01- 2024 08:44:23

Código documento Trilce: TRI - 0730223





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR

Yo, ROJAS SANCHEZ JUAN THOMAS estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Habilidades blandas en el desarrollo de liderazgo en los estudiantes de un instituto de telecomunicaciones Lima ,2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
JUAN THOMAS ROJAS SANCHEZ DNI: 41624675 ORCID: 0009-0004-8765-6340	Firmado electrónicamente por: JTROJASR el 05-01- 2024 14:32:10

Código documento Trilce: TRI - 0722349



ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARATULA.....	I
DEDICATORIA.....	II
AGRADECIMIENTO.....	III
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	IV
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	V
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	VI
ÍNDICE DE TABLAS.....	VII
RESUMEN.....	VIII
ABSTRACT.....	IX
I.INTRODUCCIÓN.....	1
II.MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	19
3.2 Variables y operacionalización.....	19
3.3 Población.....	21
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	21
3.5 Procedimientos.....	24
3.6 Método de análisis de datos:.....	25
3.7 Aspectos Éticos.....	25
IV. RESULTADOS.....	26
V.DISCUSIÓN.....	34
CONCLUSIONES.....	39
RECOMENDACIONES.....	41
REFERENCIAS.....	42
ANEXOS.....	49

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Validez de contenidos de los instrumentos por juicio de expertos
Tabla 2	Nivel de confiabilidad
Tabla 3	Ficha técnica de los instrumentos validados
Tabla 4	Nivel de las habilidades blandas en estudiantes de un instituto de telecomunicaciones Lima, 2023
Tabla 5	Niveles de frecuencia de las dimensiones de las habilidades blandas en estudiantes de un instituto de telecomunicaciones Lima, 2023
Tabla 6	Nivel del desarrollo de liderazgo en estudiantes de un instituto de telecomunicaciones Lima, 2023
Tabla 7	Nivel de las dimensiones del desarrollo de liderazgo en estudiantes de un Instituto de telecomunicaciones Lima, 2023
Tabla 8	Niveles entre las habilidades blandas y desarrollo de liderazgo en estudiantes de un instituto de telecomunicaciones Lima, 2023
Tabla 9	Distribución de datos y la normalidad de las variables de estudio
Tabla 10	Nivel de correlación entre las habilidades blandas y desarrollo de liderazgo en estudiantes de un instituto de telecomunicaciones Lima, 2023
Tabla 11	Nivel de correlación entre las habilidades blandas y liderazgo transformacional en estudiantes de un instituto de telecomunicaciones Lima,
Tabla 12	Nivel de correlación entre las habilidades blandas y el liderazgo transaccional en estudiantes de un instituto de telecomunicaciones Lima, 2023
Tabla 13	Nivel de correlación entre las habilidades blandas y el liderazgo pasivo evitador en estudiantes de un instituto de telecomunicaciones Lima, 2023

RESUMEN

En el presente trabajo de investigación tiene como finalidad determinar la incidencia de las habilidades blandas en el desarrollo de liderazgo de estudiantes de un instituto de telecomunicaciones Lima, 2023. Es una investigación con enfoque cuantitativo, de tipo básico, diseño no experimental, de correlacional causal y corte transversal.

La población censal estuvo conformada por 100 estudiantes de un instituto de telecomunicaciones. Para la obtención de los datos se utilizaron dos cuestionarios uno sobre las habilidades blandas y el siguiente de desarrollo de liderazgo en estudiantes de telecomunicaciones, los cuales fueron validados por juicio de expertos y cuya confiabilidad fue dada por prueba de piloto.

Del mismo modo, para el procesamiento de la recolección de datos se implementó la estadística descriptiva y la exposición de resultados se dio en tablas y figuras; para la demostración de las hipótesis se utilizó la prueba de distribución de Kolmogorov-Smirnov. Los resultados expuestos mostraron un coeficiente que de acuerdo con la prueba de correlación de Rho de Spearman, se detectado un coeficiente de 0.458; lo cual esto representa para este caso una correlación moderada y directamente proporcional entre las variables.

Palabras Clave: Habilidades blandas, desarrollo de liderazgo, estudiantes de telecomunicaciones.

ABSTRACT

The purpose of this research work is to determine the incidence of soft skills in the leadership development of students of a telecommunications institute Lima, 2023. It is a research with a quantitative approach, of a basic type, non-experimental design, of causal correlation and cross section.

The census population was made up of 100 students from a telecommunications institute. To obtain the data, two questionnaires were used, one on soft skills and the next on leadership development in telecommunications students, which were validated by expert judgment and whose reliability was given by pilot testing.

Similarly, for the processing of data collection, descriptive statistics was implemented and the presentation of results was given in tables and figures; to demonstrate the hypotheses, the Kolmogorov-Smirnov distribution test was used. The results presented showed a coefficient that, according to Spearman's Rho correlation test, a coefficient of 0.458 was detected; which in this case represents a moderate and directly proportional correlation between the variables.

Keywords: Soft skills, leadership development, telecommunications students.

I.INTRODUCCIÓN

Hoy en día es muy importante que los individuos reconozcan y desarrollen las “Soft Skills” porque no son conocimientos ni materias que suelen dictarse en un centro superior o se aprenden paso a paso, sino habilidades que se deben practicar diariamente mediante la introspección y sus relaciones permanentes con las demás personas con el fin de desarrollar más efectivamente las labores asignadas. Abraham et al (2021). En conjunto, estas habilidades se utilizan en diferentes aspectos en nuestra existencia, que se pueden aplicar a diferentes ámbitos de: familia, estudio, espiritualidad, y otros. La razón por la que es imperativo que un líder las posea es porque es miembro del equipo, y a partir de una perspectiva muy importante que incluye no sólo dar órdenes sino también liderar al equipo en conjunto hacia el objetivo deseado (Reyes 2021).

El Foro Económico Mundial (2020) nos informa que hasta el 2025 podrían abrirse 97 millones de trabajos adecuados a una nueva dinámica profesional, pero que, por otra parte, podrían estropearse unos 85 millones de puntos de trabajo debido a la precedente segmentación del trabajo entre personas, objetos y algoritmos. Según el mismo Informe, entre las 10 destrezas más notorias hacia el año 2025 se hallan soft skills como: la creatividad, el liderazgo y la flexibilidad. Ante esta escena, es preciso reflexionar sobre la enseñanza universitaria es clave de invención docente pues los métodos de estudios no pueden permanecer inmovilizados, existiendo los trayectos competitivos van cambiando constantemente.

Según Pérez et al (2020) las destrezas blandas están asociadas con los aspectos espirituales y particulares de cada individuo, son esenciales hacia los empleados de cualquiera entidad y agencia, estas habilidades ayudan a crear una diferencia en la forma en que los empleados actúan y se comportan. Para la Organización Mundial de la Salud, el Departamento de Salud Mental (1994), enfatiza que las destrezas blandas son significativos en el tipo socioemocional contiene posibilitar la interacción humana, resolver problemas, tomar decisiones, desarrollar su creatividad, competencias e identifica tus destrezas apasionados en edificar diplomacias afectivas, estas destrezas ayudan al progreso particular.

En mención con el liderazgo, Hiriappa (2019) afirma que es un proceso mediante el cual una persona interviene en los demás individuos para conseguir un objetivo y resguardar a la organización de una forma que le hace más relacionada y coherente. Los líderes trasladan a cabo los pasos empleando sus particularidades de liderazgo, como dogmas, valores, normas, carácter, discernimiento y habilidades. El liderazgo cambia la visión de la persona quien dirige y orienta a una organización y es mediante ella que con un buen liderazgo alinea y concreta los objetivos de cada área de una entidad.

En América latina en el contexto de Costa Rica, Morillo et al.,(2018) nos alude que La adquisición de destrezas sociales se adquieren con experiencias de liderazgo se considera un aspecto importante del éxito personal y profesional de un individuo. Asimismo, fomenta el progreso de actividades en el aula que promuevan estas habilidades traerá buenos efectos de enseñanza para los alumnos y con el pasar del tiempo de enseñanza se pondrá en práctica en la ejecución de dichas habilidades acompañadas del liderazgo.

A nivel nacional, en posición de Ponce (2018) las empresas necesitan expertos con conocimientos distintos al conocimiento como la creatividad, el liderazgo, la comunicación fluida, la competencia de liderazgo y la aptitud de superar problemas y asumir nuevos retos. También sostienen que hoy en día no sólo son necesarios conocimientos de diferentes ciencias o la tecnología. Para tener éxito profesional es fundamental su progreso personal con características únicas; Por ello, aplicar los “soft skills” que en español es llamada habilidades blandas es urgente, estas habilidades se consideran esenciales cuando los graduados se insertan en mercado laboral. Al respecto, Pino (2020) afirmó que todos los estudiantes de último año están capacitados para entregar resultados positivos en las organizaciones, sin embargo, existe poca o ninguna preparación en cuanto a la formación para convertirse en líderes, es por ello que se cree que la formación de líderes debe incluirse en todo programa educativo, porque contribuirán al progreso de la Nación.

Este tema exige que los centros de formación superior sean inclusivos estrategia que permita que los jóvenes profesionales desarrollen destrezas como solución de

problemas, sea abierto al dialogo, tenga decisión, confianza, empatía, estas habilidades motivacionales y capacidad para liderar grupos de personas, que es parte de la construcción de capacidad de liderazgo. Es por ello fundamental que dichas habilidades sean desarrolladas como un pilar de bienestar personal que les conllevara a interrelacionarse con muy grado de éxito en el desarrollo de labores asignadas.

Los estudiantes del instituto de telecomunicaciones, están sumergidos con espacios de aprendizaje perenne, quienes durante los años de permanencia de enseñanza recibida se espera que desarrollen el liderazgo aplicando las (HB) lo que les dificulta desarrollarse con amplitud. La educación y valorización de dichas gestiones está bajo la aptitud de los mismos estudiantes y docentes que los instruye y así formar estudiantes con capacidades que le haga competitivo en el mundo laboral.

Sin embargo, el planteamiento de este contexto es claro si no se lleva a cabo esta investigación, no se podría examinar y validar la incidencia de (HB) en el desarrollo del liderazgo en los estudiantes de telecomunicaciones, existiendo un impedimento para su alineación académica, el interés y el progreso de destrezas blandas que conllevan a la formación de un líder con el desarrollo profesional.

Esta indagación hará viable sentar las bases para implementar directrices para mejorar las estrategias de enseñanza en la ejecución de modelos para optimizar el desarrollo del liderazgo en los estudiantes de telecomunicaciones y a su vez identificar los aspectos que se están dejando de lado y que les impide desarrollar sus talentos mediante el liderazgo, esto implica una formulación de puntos que se tienen que pulir para así tener estudiantes competitivos que desarrollen con amplitud sus habilidades y su liderazgo.

Por lo expuesto precedentemente, se proyecta la consiguiente pregunta ¿Cuál es la incidencia de las (HB) en el desarrollo de liderazgo en estudiantes de un instituto de telecomunicaciones Lima,2023 ?. Del mismo modo, se han planteado los subsiguientes problemas específicos: Como ¿Cuál es la incidencia de las (HB) en el liderazgo transformacional, liderazgo transaccional y liderazgo pasivo/ evitador en estudiantes de un instituto telecomunicaciones Lima, 2023?

La justificación teórica del reciente estudio, está cimentada en indagación científica aceptada y oportuna facilitando lugar a nuevos elementos que admitirán mostrar y apreciar las habilidades de los venideros profesionales de telecomunicaciones, con el objetivo de ejecutar los arreglos precisos y aportar a la perfección en el progreso de tácticas que accedan la instrucción de los profesionales soberanamente calificados.

La justificación metodológica es que trabajaremos con herramientas adaptadas y validadas que se desarrollarán según protocolos actualizados basados en teoría y guías de atención encaminadas en los efectos emanados, además valdrán de guía y contribución para futuras indagaciones en el contorno de las destrezas blandas y su incidencia en el desarrollo de liderazgo.

La justificación práctica de la presente tesis, posee apoyo en la responsabilidad del ambiente, donde se investiga sobre las (HB) y sus dimensiones que involucran tácticas y recursos utilizados para probar su incidencia en el desenvolvimiento del proceso del desarrollo del liderazgo en los estudiantes de telecomunicaciones con la intención de alcanzar sus destrezas y habilidades en su formación profesional.

Por otro lado, nuestro objetivo general en la presente investigación: Determinar la incidencia de las (HB) en el desarrollo de liderazgo en estudiantes de un instituto de telecomunicaciones Lima, 2023. De este modo, mencionamos a los sucesivos objetivos concretos, Determinar la incidencia de las (HB) en el liderazgo transformacional, liderazgo transaccional y liderazgo pasivo evitador en estudiantes de un instituto de telecomunicaciones Lima, 2023.

Y como hipótesis general de este estudio tenemos. Existe relación significativa entre las (HB) y desarrollo de liderazgo en estudiantes de un instituto de telecomunicaciones Lima, 2023. Y como hipótesis específicas tenemos: Existe relación significativa entre las (HB) y liderazgo transformacional, liderazgo transaccional y liderazgo pasivo evitador en estudiantes de un instituto de telecomunicaciones Lima, 2023.

II.MARCO TEÓRICO

Sobre el contexto mundial hay multitudinarias investigaciones entre ellas encontramos a Méndez (2022), en Ecuador cuya intención fue establecer la correspondencia con liderazgo transformacional y habilidades blandas docentes. Esta investigación es fundamental, cuantitativa, relevante negativa empírica, utilizando como técnica una herramienta de investigación e interrogatorio con buena fiabilidad. Los valores alfa de cromach para las variables respectivas fueron de la siguiente manera 0,905 y 0.914, lo que demuestra una confiabilidad acertada. La relación de las variables fueron de rho de 0.392 con lo que determina una correlación positiva débil, y es por ello que los líderes influyen en los demás. Esta comunicación debe ser efectiva entre gerentes y miembros del equipo que permite que todo sean responsables y evitar posibles conflictos y problemas.

Gómez et al., (2022) en Colombia cuyo propósito de su indagación se dio mediante un artículo recolector de investigaciones, para dar a conocer y comprender la contribución irrefutable de capítulos científicos de facultades de todo el universo pliego el contenido de las destrezas blandas en las ordenaciones y su marca en la gestión que interactúa con los peculios humanos para lograr los objetivos corporativos y así desarrollar la gestión. El objetivo también se perseguirá mediante la realización de un estudio bibliométrico sobre habilidades blandas en la gestión basado en VOSviewer y la red Scopus. Según los hallazgos, muchos artículos de los últimos 20 años exponen que cada vez más investigadores profesionales y estudiantes universitarios de todo el mundo utilizan dichas herramientas porque no sólo son esenciales con los estudios profesionales; Como una persona que realmente puede reconocer, validar, aprender y crear conocimiento.

En el trabajo de investigación Sadq (2019), en Irak muestra interés en identificar el papel en (HB) de liderazgo que componen sus dimensiones (destrezas de declaración, destrezas de iniciativa, habilidades de capacitación y destrezas de formación de equipos) según las opiniones de los miembros de los consejos universitarios en un prototipo de facultades de la Universidad Salahaddin Erbil en la promoción del amaestramiento del emprendimiento en sus dimensiones (eficiencia del liderazgo, intención emprendedora y

comportamiento audaz) a través de variables de estudio de prueba de campo basadas en marcos teóricos y metodológicos. Se diseñó y distribuyó un cuestionario de encuesta a los miembros de los consejos universitarios de todas las facultades de la Universidad Salahaddin que contó con 41 encuestados dichos efectos más importantes a los que llegó el estudio son que coexiste una correlación positiva y un impacto en (HB) y de liderazgo con el amaestramiento del emprendimiento de forma colectiva e individual.

Maduko, et al., (2020).en Suecia analiza el efecto de las habilidades duras y blandas en la innovación de los directivos, emprendiendo una dificultad existente al que se enfrentan las organizaciones. Por lo tanto, esta investigación indaga qué tan duro y blando tienen las habilidades los gerentes de bajo nivel que impactan en su capacidad de innovación al inspirarse en estudios previos. La población que se aplicó para el estudio se limita a gerentes de empresas de consultoría. La metodología aplicada a esta indagación se utiliza análisis cuantitativo. Con base en el propósito de la investigación y pregunta, este estudio es explicativo. Este estudio aborda el desarrollo de la teoría de manera deductiva, como que primero se plantean hipótesis y prontamente se coleccionan fichas para experimentar. Los resultados muestran la correspondencia positiva significativa habilidades duras y blandas de los gerentes y su capacidad de innovación.

Dogara, et al. ,(2020) sobre su artículo ejecutado en Nigeria, el propósito de este estudio fue desarrollar un marco conceptual para la integración de (HB) entre alumnos de institutos técnicas. La población objetivo del estudio estuvo compuesta por 372 profesores técnicos de 22 universidades técnicas gubernamentales en toda el área ejemplar, se utilizó la práctica estratificada de muestreo aleatorio para optar por los 295 participantes del estudio. A través de modelos de Análisis Factorial Confirmatorio (CFA), se desarrollaron valores de chi-cuadrado, índices de modificación y estimaciones estandarizadas utilizando el Análisis de Momento de Estructuras (AMOS). Según las conclusiones del estudio, el gobierno debería proporcionar instalaciones adecuadas para actividades apropiadas de PJBL para mejorar la integración de habilidades interpersonales.

Gonzales et al., (2022), en México en el trabajo de su indagación tuvo como objetivo era cerciorarse del paralelismo de la aplicación de las destrezas blandas de alumnos del TECNM de Coatzacoalcos en relación en el sexo masculino y femenino. El procedimiento aplicado al estudio consistió en un proceso metodológico de cantidad en trascendencia expresiva y colateral, tomando en cuenta una muestra aleatoria de 330 alumnos de primer año matriculados correspondientes en 13 programas entre agosto de 2021 y enero de 2022 de las cuales 110 son damas y 220 caballeros. Se esgrimió como pericia de recaudación de datos un sondeo que fue trazada y aprobada con un valor alfa de Cronbach. Las deducciones muestran que la aplicabilidad corriente de las destrezas blandas es alta, y la extensión de incitación es la destreza más aplicable; En términos de género, las mujeres manejan estas habilidades crecidamente que los hombres.

En esa misma línea en el ámbito mundial sobre el Liderazgo según Lizcano et al., (2022), en Colombia, el propósito de esta investigación es hermanar los modos de liderazgo adoptados y demandados en la Universidad de Pamplona en Colombia. Se diseñó, valido y administramos una encuesta a 364 empleados universitarios para inspeccionar los modos de desempeño de los gerentes en 10 contextos diversos y comunes con el propósito de verificar el estilo de dirección incluyeron transformacional, democrático, transaccional, justo y autoritario. Resultó que no existe un estilo de liderazgo específico. Transaccional, democrático y autoritario son los tres estilos primordiales en orden de importancia, pero los pesos son muy similares. La conclusión es que sin un estilo de liderazgo claro, no existe una cultura organizacional arraigada o establecida que pueda existir entre relaciones de dependencia debido a los diferentes estilos adoptados.

Pertuz et al., (2023) en Colombia la intención del estudio fue analizar los estilos de liderazgo que sobresaltan el interés erudito de los educandos de la entidad La Merced en Mosquera para recoger de las fichas se utilizaron entrevistas semiestructuradas. Los encuestados incluyeron 44 estudiantes, maestros y administradores de octavo a undécimo grado de diversos campos académicos. Luego de un análisis cualitativo descriptivo, se encontró que los docentes se convirtieron en los personajes principales de la vida de muchos estudiantes, quienes en su desenfreno

veían a los docentes como fortalezas o fractales que desempeñan el pliego didáctico decisivo con su instrucción y reproducción en el discernimiento en el aula.

Molina et al., (2018) en Venezuela la indagación investigó los caracteres del liderazgo resistente como capacidad potente de la aptitud humana desde las estructuras pedagógicas, la metodología diseño transversal cuantitativo, descriptivo, no experimental, mediante métodos de pesquisa relacionado con un interrogatorio de 18 preguntas dirigido a trabajadores administrativos del grupo étnico de estudio. La conclusión es que las puntuaciones de confianza en uno mismo se consideran una ventaja, cuando las debilidades son como: capacidad de adaptación al cambio y relaciones estratégicas, iniciativa, creatividad y cariño.

Ahumada (2019), en Chile en su propósito exploración fue vislumbrar las experiencias de liderazgo intercambiado en colegios y institutos estatales que desplegaron planes inventores, para efectuar un tipo de proceso de experiencias de liderazgo intercambiado sostenido en la sistemática de investigación participativa y narrar el sumario en directores y didácticos adentro de institutos primordiales y institutos estatales (20 entidades de la Comarca de Valparaíso, Chile). Entre los primordiales hallazgos anotan a la categoría de los productos y dogmas colaborados en el fortalecimiento del repartimiento del liderazgo con la institución; en segundo lugar, el surgimiento de prioridades de los diferentes tipos de aprendizaje y finalmente, que la innovación o el cambio implicarán la repartición del liderazgo en grupos de indagacion-reaccion relacionados.

A nivel Nacional tenemos a Cervantes (2022), El propósito de esta indagación fue establecer la comunicación entre las destrezas blandas y el progreso del liderazgo en alumnos de derecho. Los métodos utilizados incluyen métodos cuantitativos; tipo de base; diseño de correlación transversal; método deductivo con la conjetura; técnica de encuesta; Se utilizaron escalas Likert para ambas variables; Se seleccionaron 60 participantes mediante muestreo por conveniencia y se obtuvieron sus efectos que las destrezas blandas no están claramente relacionadas con el desarrollo del liderazgo en los alumnos de derecho.

Ferrel (2021), en Huancavelica la indagación que su estudio cual propósito fue establecer la reciprocidad con las (HB) con el liderazgo dirigente en los establecimientos educativos de la UGEL Pangoa. La indagación posee trascendencia cuantitativa, prototipo básico, nivel de reciprocidad, procedimiento descriptivo, diseño de reciprocidad, la población está acordada por 60 directores y la muestra por 50 directores (muestreo probabilístico), en la elaboración de antecedentes se maneja la pericia en la averiguación y la herramienta del cuestionario de escala de Likert. Se afirma que existe correspondencia auténtica con las destrezas blandas y el liderazgo directivo, con el factor en relación de Rho Spearman de 0.633, lo que determinó la correspondencia efectiva, un nivel significativo moderado manifestando que las destrezas participativas efectivas del líder directivo se corresponden en el encargo enérgico de los establecimientos educativos.

Otoya et al., (2020), en Chiclayo la intención en su trabajo de investigación fue dar a establecer la diligencia de destrezas blandas puede perfeccionar el liderazgo transformacional entre los dependientes mediante el mandato de talentos de personal en la ciudad de Chiclayo. Se realizó una investigación aplicada y un esbozo experimental. Suponiendo que en esta dirección trabajan 83 empleados, durante el proceso de sucesión Likert se les realizó una encuesta mediante cuestionario, que arrojó conclusiones negativas sobre la falta de liderazgo transformacional en la unidad estructural, lo que se tradujo en la falta de buenas relaciones mutuas entre a los empleados y les impidió trabajar correctamente.

Por otro lado, Enríquez (2023), en la ciudad de Cusco en su investigación tuvo el propósito examinar como correspondencia de las destrezas básicas con el guía transformacional por los maestros del organismo educativo 51022 Diego Quispe Tito Cusco. La indagación es estilo básico, no empírico de paralelismo de correspondencia colateral, para el acopio de la pesquisa en ambas variables se empleó la herramienta del cuestionario, la muestra lo constituyen 40 pedagógicos del establecimiento que fue resuelta mediante el software SPSS V. 25. En cumplimiento, queda verificado cuando dichos tipos de (HB) y liderazgo transformacional en la entidad pedagógica, coexiste reciprocidad directa y demostrativa, demostrando un nivel de progreso muy importante

que todo líder pedagógico precisa reflexionar para encargarse y convertir la entidad educativa.

En esa línea Gallo (2020), en Lima, tuvo como objetivo relatar, evaluar y confrontar el nivel de (HB) en alumnos de ingeniería en dos universidades del estado de Lima. El artículo fue de tipo cuantitativo, transversal, de esquema no experimental con un muestreo de 244 estudiantes entre las dos universidades. También se empleó un cuestionario de 22 interrogaciones, aceptado por Claudet (2018), vía on line. Los efectos fueron: que los alumnos de la Universidad A y los de la Universidad B muestran habilidades blandas en Asertividad en un 55% en nivel admisible, en Liderato de 45% nivel bueno y en Sabiduría y coyuntura de 45% regularmente tolerable. También muestran discrepancias no muy claras en las habilidades en general.

Carrasco et al., (2023), en Huancayo, su primordial objetivo del trabajo de investigación es cotejar su grado de desarrollo de destrezas blandas de alumnos de nueve facultades de ingenierías públicas. El método se da el diseño básico, descriptivo, no experimental, con una muestra es de 265 estudiantes de ingeniería del último semestre. En la recaudación de testimonios se esgrimió la lista que contenía 25 interrogaciones. La validación y confidencialidad del instrumento se realizaron mediante calificaciones por especialistas y el factor alfa de Cronbach, respectivamente. Los efectos mostrados arrojan que hay discrepancias reveladoras en el punto de progreso en (HB) entre los alumnos de la facultad de ingeniería, así como se demostró efectos más significativos muestran que los estudiantes de la disciplina de ingeniería de sistemas se encuentran en una altura del (100%) lo que significa que las habilidades de los estudiantes no están completamente desarrolladas.

Vereau (2020) en Trujillo, en su labor de exploración asumió a modo de ecuánime constituir la correspondencia que coexiste en los grados de progreso de habilidades blandas y el resultado del perfil de egreso. Se manejó la orientación cuantitativa, de tipo descriptiva no empírico, con esquema de investigación correlacional, de corte transversal; se aplicó una muestra de 44 estudiantes; empleando como herramienta el interrogatorio; y como técnica de observaciones de datos al procedimiento estadístico,

sobre las variables destrezas blandas y perfil de egreso al programa SPSS v.25. La similitud de Spearman fue de 0,293. Se alcanzó a la terminación que existe correspondencia directa prudentemente significativa entre los niveles de mejora en las (HB) y el logro del perfil de salida en los alumnos.

Huiza (2021), en Lima en su trabajo de exploración tiene como propósito determinar el impacto de las destrezas blandas y el liderazgo pedagógico en la cultura organizacional de docentes de una institución educación básica. Metodológicamente, el enfoque es un diseño cuantitativo, básico, no experimental y correlacional causal, con un ejemplar de 142 docentes, extraída mediante técnicas probabilísticas. La confiabilidad se implantó el Alfa de Cronbach y se determinó la firmeza interna de los instrumentos debido a las escalas polimórficas de los instrumentos La pericia esgrimida para las variables fue una encuesta y el instrumento fue un interrogatorio. La exposición última que: Las habilidades generales y el liderazgo pedagógico influyen ciertamente en el conocimiento organizacional de los maestros de educación básica.

Valdez (2022). En su investigación en el Cusco preciso como objetivo instituir la apariencia de correspondencia entre las destrezas blandas y los modos en liderato con directores de los organismos educativos en Sicuani. Su orientación aplicada fue la cuantitativa de ejemplo de indagación correlacional y su ejemplar residió formada por 85 pedagógicos en los establecimientos educativos del distrito de Sicuani, las cuales el modelo fue probabilística y estuvo conformada por 85 docentes. El método de muestreo selecciona una muestra de bandas de probabilidad y su herramienta es un cuestionario cerrado con 37 variables en la primera y 46 variables en la segunda. En cuanto a la relación de las variables se estableció un nivel positivo moderado de (Rho de Spearman de 0.658. También se basó en señalar al liderazgo dirigente más relevante para las habilidades sociales es el liderazgo transformacional basado en niveles positivos y moderados de relaciones.

En Relación al cuadro de desarrollo de la variable (HB) precisaremos apaleando con Raceti (2015) en la cual asevera que (HB) se estrechan en un círculo de experiencias que socorren al individuo lo cual se adecue al contexto social con grandiosos

oportunidades de progreso. Así mismo, En ese sentido (Tripathy, 2020^a) las destrezas blandas son términos conocidos que se dan en la existencia diaria, en el sostenimiento de las diplomacias interpersonales, en la ordenación de acciones y en la enunciación de destrezas para el triunfo; Su lista se halla especialmente en el ambiente de laboro.

No obstante, los fines pueden parecer más arduos de lograr la apertura, mediante las destrezas sociales que se examinan en el pliego, uno consigue tratar de prevalecer progresivamente las defensas nos indican como garantes de la caída del cambio. Al sustituir el temperamento y los discernimientos de uno hacia el trabajo, los individuos y las circunstancias, una persona puede destacarse entre la multitud y tener éxito. Sin apropiación, una cualidad efectiva, humanas destrezas de notificación, una densa norma de trabajo y destrezas de encargo en conjunto y tarea del tiempo no son las únicas cosas limitadas por las habilidades sociales (Tripathy, 2020a).

Según Gestión (2020), las (HB) son una composición de destrezas mutuas, de formas de información, interactúa con los demás y otras formas que consienten al individuo sea competente de potestad desplegar las acciones de manera eficaz. Esto quiere decir que las personas en su paso del quehacer diario debe estar abierto a aprender y desarrollar habilidades sociales que lo conlleven al éxito en su vida profesional.

Prosiguiendo con los axiomas de las (HB) asumimos a Gómez (2020), mantiene que provocan su comprensión apasionado, las destrezas colaterales, enfocadas a desplegar convicciones en la cual promuevan la información y la correspondencia segura de la persona y los demás. En su posición Ortiz (2018), reflexiona una mezcla de destrezas sociales y de declaración, capacidades, desplazamiento de interrelacionarse que velan bien en equipo, están encaminados a resultados. En esa misma línea de pacto con Pérez et al. (2020) las destrezas blandas son relacionadas con los aspectos intelectuales y personales de las personas, son primordiales en los participantes de cualquier organización e institución, dichas destrezas consienten instituir discrepancias en la forma de proceder entre los colaboradores.

Para la investigación se refrenda el asiento de las dimensiones planteadas por Raceti (2015), que son: trabajo equipo, dirección, negociación, empatía.

Referente a la dimensión primera Raceti, asevero como el trabajo en equipo suele ser en contribuir en conjunto para conseguir una meta habitual, adonde se cambian opiniones y a su vez como se aprecie los dictámenes en los demás, especulando en un gozo en consiguiendo objetivos en búsqueda de una superior aptitud en la existencia de partícipes. De este mismo modo Asencio (2018), lo precisa como un incorporado pequeño de individuos que son de seis y o más que se unen para lograr un objetivo usual y en cuyo progreso instituyen reglas de labor y nóminas. Uno de las partes del equipo suele desarrollar el papel de líder o responsable que se confía de mandar y transponer hasta la meta.

De Rojas et al., (2018) señala que el trabajo en equipo se determina por la notificación clara entre los individuos, asentada en pactos de sinceridad y de sustento recíproco. Se concentra en los fines trazados en un ambiente de familiaridad y de soporte mutuo entre sus componentes, donde predomine la asociación. Es expresar, unificar energías y acomodar las capacidades de cada persona a un fin habitual, creando un todo que es superior a la suma de sus integrantes.

Del mismo modo Raceti (2015) atestigo que la dirección es el desplazamiento de destinar a un contiguo de personas conllevándole a promover un progreso productivo con destrezas de responsabilidad que auxiliaran a lo correcto habitual, además esto ayuda a poseer capacidad de fijar ocupaciones y labores a la persona con previa inspección.

Del mismo modo, Andriani et al., (2018) conceptualiza como la causa para reunir, y ser capaz de emplazar a las demás personas para conseguir los fines la institución o ente, esto quiere decir tener una planificación y orden en el proceso de obtener un logro trazado que es el objeto del ciclo de comandar la tarea asignada.

La empatía según Raceti (2015) se define como el porte de razón en tiempos dificultosos. El poder residir o igualarse con el otro, consiguiendo saber y echar de ver sus impresiones y lo que requiere, concretándose un conversación continua y franco de arreglo y audición activa. Aún más asevera es la habilidad de adjudicarse la posición del

colaborador que requiere asistencia viviendo a plenitud y conseguir mudar de aires de forma negativa a una positiva.

En ese sentido Albiol (2018) precisa como ubicarse en parte de los otros y hacerlo tanto a partir desde el puesto de las opiniones, con lo que especulamos o quitando la representación de otro individuo como a partir de las conmociones, es expresar de cómo nos concebimos ante lo sucede a los restantes, también señala que llegamos a este mundo con una tendencia orgánica a dar crecidamente o disminución en la comprensión, dada en los genes y hormonas que han formado nuestro cerebro, pero también indica que la educación, las experiencias de vida y el entorno de crecimiento que recibimos tienen más o menos predominio en el progreso de la empatía.

Y en esa misma línea Rivera et al., (2020) describen empatía, al fragmento de la comprensión vehemente, es esencial para la convivencia humana pacífica. Una sociedad no puede desarrollarse plenamente si sus ciudadanos carecen de empatía. La empatía nos aporta enormes beneficios sociales al hacer que los demás se sientan comprendidos, escuchados y apoyados emocionalmente.

Raceti (2015) precisó que la negociación o solución de problemas como la habilidad precisa de incitar, regular y corregir inconvenientes entre ambos segmentos. También, Negociación es una diligencia enfocada a inspeccionar el aumento de una complicación incluso lograr un pacto o solucionarlo por completo., imperando las razón y el dialogo ante una controversia que se pueda originar en un grupo de persona.

En sentido Guerra (2018). Señala como a los colaboradores en una negociación son normalmente dos partes (pudiendo ser más) que actúan en controversia. No obstante, es probable que atrás de cada una de las partes actúen guiando y aconsejando segundas partes, tambien pueda actuar el más valioso horizonte de autoridad de decisión que desea dar seguimiento al avance y a los resultados del proceso de negociación.

Y la posición de Saieh et al., (2019) señala que el negociador que dispone sus negocios tiene la responsabilidad de preferir una o más habilidades de negociación entre las subsiguientes: eludir, acompañar, ceder, consentir o lidiar, y está obligado si aspira

mejorar el resultado a tener gran elasticidad para acomodar su habilidad en los instantes claves del asunto de negociación.

En Relación al cuadro teórico del variable desarrollo de liderazgo coexisten muchas indagaciones en la que tratan de exponer el axioma de liderazgo, su significado ha ido desplegando comparablemente a las insuficiencias del ser humano, instaurándose hipótesis, valoraciones y filosofías.

En ese sentido De Barrera (2019) marca un estado esencial del liderazgo es el dominio. El guía tiene potestad, en cuanto al dominio consigue mostrar de muchas formas, es así que no todo lo que posee dominio es guía. La discrepancia está en que el liderazgo brota de una hacienda que se instituye entre el líder versus sus seguidores, de modo que el líder ha existido y agradecido como tal por el conjunto, sin que precisamente intervenga una distribución o un estado que lo ratifique, como compromisos, designaciones, capitales, e incluso fuerza. Por otra parte, el poder puede ser ejercido en contra de la voluntad del grupo que, por alguna circunstancia se encuentra sometido a ese poder, en ese caso, existe poder, pero no liderazgo.

Y en posición de Capa et al. (2018), define la relación entre líderes y seguidores se construye sobre la premisa de cordialidad y rendición recíproca, y se define por una serie de dinámicas que requieren desafíos constantes, pero que también reflejan la capacidad de adaptarse a circunstancias cambiantes. Un líder enfrenta un nuevo paradigma en el que se le pide empoderar y preparar a sus asociados para trabajar con ellos como parte integral de un equipo en un ambiente caracterizado por la motivación, el apoyo y la confianza, utilizando el trabajo conjunto para lograr objetivos Díaz et al., (2018).

Cuando se trata del desarrollo del liderazgo, es importante señalar que el mundo actual es: inestable, la incertidumbre, la complejidad y las ambigüedades hacen del desarrollo gerencial un problema urgente a resolver desafiante. Organizaciones de todo el mundo están intentando identificar y desarrollar excelentes líderes con capacidad para responder a nuevos desafíos, aceptar el cambio y afrontar problemas. La crisis que

resuelven dificultades en la existencia actual necesita de líderes destacados no solo a sus organizaciones., si no en la sociedad en su conjunto (Lordanoglou, 2018).

(Lordanoglou, 2018). En las habilidades de liderazgo cruciales en tiempos de crisis, las mismas que detallan, a saber, la confidencialidad y la contribución y el trabajo en equipo, fueron autorizadas por los peritos en liderazgo europeos como los más significativos incluidos en épocas de dificultades.

Algunas habilidades también se incluyen en el desarrollo de habilidades básicas, como comunicarse con los demás, interacciones interpersonales, confiar, establecer contactos hacer cosas metódicas como: Construir redes y conexiones, de confianza, resolución creativa de problemas, optimismo, pensamiento y planificación estratégica y motivación. En segundo lugar, la cooperación, el trabajo en equipo y finalmente la justicia.

Para la actual indagación se tomará la noción procedente del Modelo de Rango Total, en relación al liderazgo se define en las conveniencias de conductas que un líder declara cuando indaga intervenir en los individuos para lograr los objetivos diseñados. Siguiendo a Bass y Avolio (1994), quienes asemejaron tres formas o estilos de liderato, a estar al corriente: Transformacional, transaccional, y Pasivo/ evitador, la cual son narrados a continuidad.

La forma de Liderazgo transformacional según Bass (1985), relata que el modo transformacional, pertenece en dirigentes que practican sugestión para producir a sus discípulos de modo erudito recalando un esfuerzo superior, logrando consecuencias más allá del cometido esperado y el contentamiento personal. Desde la posición de Rojas et al., (2020). Señala a los líderes transformacionales tienen un punto de vista a seguir, apoyado por el acatamiento y las notificaciones laterales que fomenta la sabiduría y la cordura para responder individualmente a la situación.

Asimismo, Zainab, et al. (2021) señala que el liderazgo transformacional es el acompañamiento apremia de correspondencia con el reconocimiento claro a fin de atenuar familiaridad en los participantes y apertura en el cambio dentro de la institución. Y en ese sentido Andriani et al., (2018), lo describe como liderazgo transformacional porque lleva a la organización a alcanzar metas que nunca antes se habían logrado a través del empoderamiento de los subordinados.

Los líderes transformacionales buscan inspirar a los seguidores a identificarse con los fines y beneficios de la estructura de una entidad y a superar las expectativas, este tipo de liderazgo maneja un amplio concepto de organización y logro de metas y objetivos como propósitos únicos de una organización y siempre acompañando a sus colaboradores en las tareas asignadas. Buil et al, (2019).

En la manera de Liderazgo transaccional está asentado en la compensación de galardones como el líder y las secciones en su conjunto. Asimismo, los trabajadores ejecutan su compromiso a canje en estímulos económicos y de ayudas que el guía o dirigente ha convenido con ellos, es por ello que este tipo de liderazgo no se muestra secuencial si no emplea un procedimiento fijo que si haces tal cosa bien recibirás un reconocimiento dejando así que la labor es solo para el momento. (Bass 1985).

Robbins et al, (2017) describen a un líder transaccional como alguien que dirige a sus seguidores para que logren objetivos establecidos aclarando los requisitos de roles y tareas. Al respecto, Saldaña et al. (2021) indica que el liderazgo transaccional se da con reglas y normas organizacionales. Los gerentes transaccionales se enfocan en realizar tareas por debajo de los estándares laborales normales y movilizan a los subordinados para lograr logros en función de recompensas o castigos. Cuando el clima de la organización y el trabajo no ayudan a motivar y satisfacer al equipo, las retribuciones y recompensas se vuelven una opción eficaz para solucionar esas carencias.

Del mismo modo Frkovich (2018), describe al líder transaccional como aquel que establezca objetivos específicos, supervise el progreso de los miembros del equipo, detalle los estándares de cumplimiento, realice un seguimiento de los errores, tome medidas correctivas y recompense el logro de objetivos, capacite a los miembros del equipo para internalizar los objetivos con el fin de alcanzarlos, lo que espera que genere un mayor compromiso con la organización o unidad.

El Liderazgo pasivo/evitador Indica una falta de compromiso y el impacto negativo resultante en el desempeño de los seguidores al considerar dos factores: Liderazgo pasivo por excepción y esto se da cuando los gerentes sólo intervienen cuando el

trabajo se sale de control o cuando algo sale mal gravemente. Y por otro lado Laissez-faire procura no involucrarse en la dirección de mandos significativos, la contribución que da en la orientación de grupos de personas es insuficiente y como no puede conservar su mandato cada individuo opera con su criterio propio. (Bass 1985).

Saldaña et al.,(2019) señalan a este tipo de liderazgo por el poco ofrecimiento de términos de dirección y soporte, con la premisa de que deja a su libre libertad de hacer las tareas sin recibir las indicaciones. En esa línea Villavicencio et al., (2018), describe el liderazgo pasivo-avoidante, influye constantemente solo en situaciones críticas que requieren atención inmediata, es decir, el papel de líder en la organización aparece solo cuando las cosas se vuelven difíciles, distraendo así significativamente la atención de las personas de la atención a los objetivos establecidos. Es decir, se caracteriza por líderes que no inspiran ni dirigen a sus seguidores, que posponen la toma de decisiones y evitan intervenir hasta que surge un problema.

Dentro de este ejemplo de liderazgo nos hallamos con Laissez-faire, un líder evita expectativas claras, establece metas y estándares, interactúa en temas clave y delega autoridad a otros. y por último el manejo reactivo de excepciones se da cuando los líderes esperan que surjan problemas antes de tomar acción, a menudo intervienen para criticar después de que los subordinados cometen errores o no cumplen con las expectativas Alegre et al.,(2021).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación.

3.1.1. Tipo de investigación

En el vigente trabajo fue de tipo básica con enfoque cuantitativo correlacional, La cual quedó enfocada a lograr un nuevo conocimiento con el propósito de expandir sapiencias y especialista del tema de la demostración (Hernández y Mendoza, 2018).

En este argumento se desarrolló la comprensión de las habilidades blandas en el desarrollo de liderazgo de estudiantes de telecomunicaciones de un instituto Lima 2023.

3.1.2 Diseño de investigación:

La investigación utiliza un diseño no experimental correlacional causal ya que el investigador no hace nada con las variables; es transversal ya que se miden sólo una vez en un momento dado; y causal, ya que busca la influencia de una variable sobre otra para establecer la predicción del grado y realizar el análisis adecuado en función de la información obtenida (Sánchez y Reyes, 2018)

A continuación se detalla:

M: Población de indagación.

Ox: Variable 1: Habilidades blandas

Ox: Variable 2: Desarrollo de liderazgo

r: Es el valor del coeficiente de influencia entre las variables

3.2 Variables y operacionalización

Según los autores Hernández y Mendoza (2018) sustentan el modo que desempeña la demarcación de una variable teórica en espacios conmensurables y demostrables mediante una herramienta de comprobación. En efecto, describe la influencia de las (HB) en el desarrollo de liderazgo.

Variable Uno: Habilidades Blandas

Definición conceptual

Describe que las (HB) se estrechan como una reunión de experiencias que ayudan a la persona que se acomode al momento actual de la sociedad teniendo grandioso oportunidades de progreso, esto indica saber actuar de forma mesurada Raceti (2015).

Definición operacional

Las (HB) en los estudiantes de un instituto de telecomunicaciones, fue desarrollada en cuatro extensiones y treinta guías. La variable se cuantifico mediante la indagación, a razón de ello se utilizó el instrumento mencionado el cuestionario que se constituye por 30 anexiones, del modo que ha sido revelado según un escalafón de continuidad que se detalla a continuación: Nunca con numeración 1, Casi nunca con numeración 2, A veces con numeración 3, Casi siempre asignado con numeración 4 y por último, Siempre con numeración 5.

Variable Dos: Desarrollo de Liderazgo

Definición conceptual:

Capa et al. (2018), define la relación entre líderes y seguidores se construye sobre la premisa de confianza y respeto mutuo, y se precisa por una serie de dinámicas que requieren desafíos constantes, pero que también reflejan la capacidad de adaptarse a circunstancias cambiantes.

Definición operacional:

El desarrollo de liderazgo en los estudiantes de un instituto de telecomunicaciones, se evalúa mediante la indagación de autoevaluación del progreso de liderazgo. Esta variable fue desarrollada en tres espacios y 36 itinerarios individualmente, por lo cual se manejó la técnica llamada encuesta y como herramienta un interrogatorio que agrupa 36 ítems, lo propio que ha estado manifestado mediante escalafón de serie tipo Likert como

se menciona en lo siguiente: (0) quiere nunca, (1) nos indica algunas veces, y (2) nos indica siempre.

3.3 Población

3.3.1 Población

La población se da en el acumulado de personas que serán los que apoyen a los fundamentos para una indagación probada, propuesto a un escalafón de medida, logrando ser individuos vivientes, elementos, particiones de espacio, contextos, y demás aspectos. El atareo con poblaciones, el método estadístico es preferentemente descriptivo (Acosta Montedoro, 2021).

Empezando en esta ilustración, la población de esta investigación quedó desarrollada por cien alumnos de un instituto de telecomunicaciones.

Criterios de inclusión : Estudiantes empadronados con matricula permanente.

Criterios de exclusión: Estudiantes con descanso médico y deserción académica.

3.3.2 Muestreo

Por utilidad del autor, se utilizó toda la población.

3.3.3 Unidad de análisis

Alumnos de un instituto de telecomunicaciones.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica es la habilidad determinada donde se desarrollara a cabo la indagación que tiene como derivación un instrumento (Acosta Montedoro, 2021). El sondeo es una práctica de indagación determinada en base a contestaciones del grupo en estudio. El dependiente encuestado solo asemeja sus contestaciones de lo que piensa que es considerada entre un contiguo de elecciones entregadas. La práctica consiente en la introducción de una gran cantidad de interrogaciones que envuelven una visión extensa

de comprendidos y extensiones a valorar, y provee una enfoque completo del contenido o de la confusa estimada (Santillana, 2015)

En esta publicación de indagación se manejó la pericia del cuestionario llamada encuesta, las personas que participaron en esta investigación examinaron las dos listas en la que seleccionaron las identificaciones emplazando en la visualización de los entes de exposición en su concerniente espacio, consiguiendo en comedimiento en que los aspectos de intermediación y trasfondo no se ha alterado en el espacio en el que se aplicó los cuestionarios.

La herramienta designada en el desarrollado de la indagación es el interrogatorio que se adapta absolutamente a la habilidad que se esboza, en la cual se delineó dos listas con anexiones de opciones afianzadas con nivel tipo Likert.

La escala denominada Likert es un instrumento psicométrico, muy esgrimido en saberes sociales y en las ilustraciones de negocio, mediante este tipo de instrumento un encuestado debe revelar si se halla de acuerdo o no con relación a una aseveración, a un ítem o a un reactivo, lo que es ejecutado mediante escala metódica y de una extensión (Matas, 2018).

Tabla 1

Validez de contenidos de los instrumentos por juicio de expertos

N°	Grado			Dictamen
	Académico	Nombres y Apellidos	Habilidades blandas	Desarrollo de liderazgo
1.	Magister	Héctor Raúl Juzcamaita Montes	Aplicable	Aplicable
2.	Magister	Luis Gustavo Durand Trujillano	Aplicable	Aplicable
3.	Magister	Víctor Ceferino Cuadros Luyo	Aplicable	Aplicable

En el proceso de la confiabilidad de este instrumento, se manejó el ensayo piloto, que residió en la diligencia del propio a un contiguo de personas con peculiaridades equivalentes a la población de la presente tesis. También se admitió tener discernimiento si los partícipes perciben los instrumentos, si la numeración de las preguntas muestra una composición despejada y clara, así además una expresión y composición adecuada. El ensayo estadístico aplicada fue Alfa de Crombach.

Tabla 2

Nivel de confiabilidad de Habilidades Blandas y Desarrollo Liderazgo Variables

Variables	Nºde elementos	Alfa Crombach
Habilidades Blandas	30	0.846
Desarrollo Liderazgo Variables	36	0.808

Las deducciones que son visibles en la tabla 2, se estima los factores de confidencialidad de las dos herramientas, el de habilidades blandas con 30 preguntas con resultado de 0.846 y el de la de desarrollo de liderazgo es de 0.808 con 36 ítems, uno y otro instrumento muestran un valioso grado en torno en los factores, en la cual, el uso del mismo es confiado.

Tabla 3

Según lo señalado, se detallan la ficha técnica de los instrumentos validados, como son las habilidades blandas y liderazgo.

Ficha técnica 01

Nombre Original	: Cuestionario Habilidades Blandas
Procedencia	: Estados Unidos
Adaptación Latinoamérica	: Paolo Raceti
Administración	: Individual
Duración	: 45 minutos aproximado
Aplicación	: Manual Significación
Usos	: Organizacional, educativo, investigativo.
Objeto del Cuestionario	: Medir las habilidades blandas en los estudiantes durante su formación profesional.

Ficha técnica 02

Nombre Original	: Cuestionario Multifactorial Leadership Questionare (MQL)
Procedencia	: Estados Unidos
Adaptación Latinoamérica	: Claudio Thieme
Administración	: Individual
Duración	: 45 minutos aproximado
Aplicación	: Manual Significación
Usos	: Organizacional, educativo, investigativo.
Objeto del Cuestionario	: Medir las formas de Liderato en su formación profesional

3.5 Procedimientos

Se autorizaron los instrumentos por juicio de expertos; a cuenta de competivos profesionales con categoría de Magíster envueltos en la labor académica. Para recoger las fichas precisas para trasladar a cabo la indagación, se solicitaron las autorizaciones

convenientes, tanto a los mandos de la institución como a los partícipes, antes de formalizar las encuestas.

Para encontrar su confiabilidad de la herramienta, se reflexionó, para este asunto, del estadígrafo Alfa de Cronbach, por pertenecer a ítems polinómicas, es exponer, el sondeo que posee varias opciones de respuesta. Una vez recogidos las fichas convenientes, se crearán las tabulaciones por medio del software Excel, para en seguida ser pasados al software SPSS para su estudio estadístico conveniente.

3.6 Método de análisis de datos:

Se precisa el examen descriptivo como la metodología que consiente la estimación de la encuesta lograda con el propósito de dominio de vislumbrar las tendencias de la entidad, es por eso por el cargo de las fichas experimentados con anterioridad se pone ventajoso para comparar. (Fuentes-Doria et al., 2020). En la actual indagación utilizó las observaciones descriptivas, que admitió examinar los efectos, mediante tablas de periodicidad, para presentar los efectos de modo metódico, en categorías y horizontes en los variables y sus dimensiones.

3.7 Aspectos Éticos

El presente trabajo de indagación siguió las formalidades y ordenamientos determinados por la universidad en lo relativo sobre el autor de la información con base en la resolución del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad César Vallejo No. 1102022VI-2022 "Lineamientos para la elaboración del producto final del proyecto". Dichos testimonios adquiridos para el actual propósito son confiables e íntegros, en esa razón se requirió la debida credencial al instituto de telecomunicaciones donde se efectuó la investigación. De acuerdo al Artículo Quince del Código de ética de investigación de la esta universidad, donde nos señala los enunciados de antiplagio.

La presente indagación mostró un aspecto anti plagio por el sistema validador de similitud llamado Turnitin, en este programa demostró la proporción de semejanza de la indagación en igualdad con otros trabajos de investigación los cuales son precedentemente ejecutados y sustentados.

IV. RESULTADOS

Resultados estadístico

En lo expuesto de las deducciones de las herramientas evaluadas, se expone las tablas con sus paralelismos de las variables para luego identificar la relación entre las variables de estudio.

Resultados descriptivos

Tabla 4

Nivel de las habilidades blandas en estudiantes de un instituto de telecomunicaciones Lima, 2023

Habilidades blandas					
		Frecuenc.	Porcentaj.	Porcentaj. Válid.	Porcentaj acumulad.
Válido	Medio	3	3,0	3,0	3,0
	Medio alto	28	28,0	28,0	31,0
	Alto	69	69,0	69,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

De los datos que se observan en la tabla y figura, se tiene al 3% de los entrevistados presentan medio nivel por otro lado un 28% presentan medio alto y el 69% presentan alto nivel en (HB) en estudiantes de un instituto de telecomunicaciones Lima, 2023

Tabla 5

Niveles de frecuencia de las dimensiones de las (HB) en estudiantes de un instituto de telecomunicaciones Lima, 2023

Niveles	Trabajo en equipo		Dirección		Negociación		Empatía	
	fi	po%	fi	po%	fi	po%	fi	po%
Bajo	0	0	0	0	1	1.0	0	0
Medio	3	3.0	3	3.0	15	15.0	15	15.0
Medio alto	33	33.0	38	38.0	66	66.0	70	70.0
Alto	64	64.0	59	59.0	18	18.0	15	15.0
Total	100	100.0	100	100.0	100	100.0	100	100.0

Los datos que se muestran representan las elevaciones de las dimensiones de las (HB) con respecto a la dimensión trabajo en equipo el 33% presenta medio nivel y el 64% alto nivel. En la dimensión dirección el 38% presenta medio alto nivel y el 59% alto nivel, asimismo se tiene a la dimensión negociación de ellos se tiene al 15% en el nivel medio, el 66% presenta medio alto nivel y el 18% alto nivel. En último lugar, en la dimensión empatía el 15% presenta medio nivel, el 70% presenta medio alto nivel y el 15% alto nivel en las habilidades blandas en estudiantes de un instituto de telecomunicaciones Lima, 2023.

Tabla 6

Nivel del desarrollo de liderazgo en estudiantes de un instituto de telecomunicaciones Lima, 2023.

Desarrollo de Liderazgo					
		Frecuenc.	Porcentaj.	Porcentaj. Válid.	Porcentaj. Acumulad.
Válido	Bajo	4	4,0	4,0	4,0
	Regular	96	96,0	96,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Además, se tiene los derivaciones de las tendencias del nivel del liderazgo en estudiantes, de ellos el 4% presentan bajo nivel y el 96% regular nivel en cuanto al desarrollo de liderazgo en estudiantes de un instituto de telecomunicaciones Lima, 2023

Tabla 7

Nivel de las dimensiones del desarrollo de liderazgo en estudiantes de un instituto de telecomunicaciones Lima, 2023.

Niveles	Liderazgo transformacional		Liderazgo transaccional		Liderazgo pasivo/ evitador	
	Frecuenc.	Porcentaj.	Frecuenc.	Porcentaj.	Frecuenc.	Porcentaj.
Bajo	6	6.0	3	3.0	57	57.0
Regular	87	87.0	91	91.0	39	39.0
Alto	7	7.0	6	6.0	4	4.0
Total	100	100.0	100	100.0	100	100.0

Según las deducciones que se encontraron en este estudio se evidencia los niveles de las dimensiones del desarrollo de liderazgo en estudiantes. En cuanto a la dimensión liderazgo transformacional el 6% perciben nivel bajo, mientras que el 87% regular nivel y el 7% alto nivel, mientras que en la dimensión liderazgo transformacional el 3% perciben nivel bajo, mientras que el 91% regular nivel y el 6% alto nivel, mientras que en la dimensión liderazgo pasivo evitador el 57% perciben nivel bajo, mientras que el 39% regular nivel y el 4% alto nivel en el desarrollo de liderazgo en estudiantes de un instituto de telecomunicaciones Lima, 2023

Tabla 8

Niveles entre las habilidades blandas y desarrollo de liderazgo en estudiantes de un instituto de telecomunicaciones Lima, 2023.

Tabla cruzada Habilidades blandas*Desarrollo de Liderazgo					
		Desarrollo de Liderazgo			
			Bajo	Regular	Total
Habilidades blandas	Medio	Recuento	0	3	3
		% del total	0,0%	3,0%	3,0%
	Medio alto	Recuento	4	24	28
		% del total	4,0%	24,0%	28,0%
	Alto	Recuento	0	69	69
		% del total	0,0%	69,0%	69,0%
Total	Recuento	4	96	100	
	% del total	4,0%	96,0%	100,0%	

Los niveles entre las habilidades blandas y desarrollo de liderazgo en estudiantes de un instituto de telecomunicaciones, se tiene al 3% de los estudiantes que perciben regular nivel en desarrollo de liderazgo presentan medio nivel en habilidades blandas, así mismo el 24% de los estudiantes que perciben regular nivel en el desarrollo de liderazgo presenta medio nivel en habilidades blandas y el 69% de estudiantes que presentan regular nivel presentan alto nivel en habilidades blandas (HB) en estudiantes de un instituto de telecomunicaciones Lima, 2023.

Resultados inferenciales

Prueba de normalidad

Ho: Los datos provienen de distribuciones normales

Ha: Los datos no provienen de distribuciones normales

Para la decisión

P_valor < 0.05 (p_valor < α): Rechazar la Ho

Tabla 9

Distribución de datos y la normalidad de las variables de estudio.

Pruebas de normalidad			
	Kolmogoro v-Smirno v ^a		
	Estadístic.	Gl.	Sig
Habilidades blandas	0.110	100	0.005
Trabajo en equipo	0.105	100	0.009
Dirección	0.179	100	0.000
Negociación	0.167	100	0.000
Empatía	0.124	100	0.001
Desarrollo de Liderazgo	0.127	100	0.000
Liderazgo transformacional	0.153	100	0.000
Liderazgo transaccional	0.153	100	0.000
Liderazgo pasivo/ evitador	0.155	100	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

De acuerdo a los datos mayores de 50 se asumió la prueba de distribución de Kolmogorov-Smirnov, los resultados muestran que el valor de, p_valor < 0.05, rechazar la Ho; Los datos no provienen de distribuciones normales. En consecuencia, se asumió para la prueba de hipótesis a estadísticos no paramétricos. De acuerdo a la intensidad del estudio y el diseño de investigación se asumió la prueba de correlación de Rho de Spearman.

Hipótesis general

Planteamiento de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre las habilidades blandas y desarrollo de liderazgo en estudiantes de un instituto de telecomunicaciones Lima, 2023

Ha: Existe relación significativa entre las habilidades blandas y desarrollo de liderazgo en estudiantes de un instituto de telecomunicaciones Lima, 2023

Nivel de significación estadística

Se asumió a $\alpha = 0.05$; con nivel de confianza del 95%

Estadístico de prueba

El resultado del coeficiente de correlación de Rho de Spearman se visualiza en la tabla siguiente:

Tabla 10

Nivel de correlación entre las habilidades blandas y desarrollo de liderazgo en estudiantes de un instituto de telecomunicaciones Lima, 2023

Correlaciones			
		Habilidades blandas	Desarrollo de Liderazgo
Rho de Spearman	Habilidades blandas	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,458**
		N	100
Desarrollo de Liderazgo	Desarrollo de Liderazgo	Coeficiente de correlación	,458**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	100

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

De acuerdo con los resultados de la prueba de correlación de Rho de Spearman, se ha detectado al coeficiente de 0.458; representa una correlación moderada y directamente proporcional. De acuerdo a la prueba de hipótesis se aprecia $p_valor < 0.05$ ($0.00 < 0.05$), implica rechazar la hipótesis nula. Existe relación significativa entre las habilidades

blandas y desarrollo de liderazgo en estudiantes de un instituto de telecomunicaciones Lima, 2023

Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación significativa entre las habilidades blandas y liderazgo transformacional en estudiantes de un instituto de telecomunicaciones Lima, 2023

Ha: Existe relación significativa entre las habilidades blandas y liderazgo transformacional en estudiantes de un instituto de telecomunicaciones Lima, 2023

Tabla 11

Nivel de correlación entre las habilidades blandas y liderazgo transformacional en estudiantes de un instituto de telecomunicaciones Lima, 2023.

Correlaciones				
			Habilidades blandas	Liderazgo transformacional
Rho de Spearman	de Habilidades blandas	Coeficiente de correlación	1,000	,581**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	,581**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

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

De acuerdo a los resultados específicos de la relación detectada por la prueba de Rho de Spearman entre las habilidades blandas y liderazgo transformacional en estudiantes se tiene al coeficiente de 0.581, quien demuestra una relación moderada y directamente proporcional. De acuerdo a la prueba de hipótesis $p_valor < 0.05$ ($0.00 < 0.05$), ello implica rechazar la hipótesis nula. Existe relación significativa entre las habilidades blandas y liderazgo transformacional en estudiantes de un instituto de telecomunicaciones Lima, 2023.

Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación significativa entre las habilidades blandas y el liderazgo transaccional en estudiantes de un instituto de telecomunicaciones Lima, 2023

Ha: Existe relación significativa entre las habilidades blandas y el liderazgo transaccional en estudiantes de un instituto de telecomunicaciones Lima, 2023

Tabla 12

Nivel de correlación entre las habilidades blandas y el liderazgo transaccional en estudiantes de un instituto de telecomunicaciones Lima, 2023.

Correlaciones				
			Habilidades blandas	Liderazgo transaccional
Rho de Spearman	Habilidades blandas	Coeficiente de correlación	1,000	,594**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Liderazgo transaccional	Coeficiente de correlación	,594**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

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

Asimismo, se tienen los resultados específicos de la relación detectada por la prueba de Rho de Spearman entre las habilidades blandas y el liderazgo transaccional, de ellos se tiene al coeficiente de 0.594 quien demuestra una moderada relación y directamente proporcional. De acuerdo a la prueba de hipótesis $p_valor < 0.05$ ($0.00 < 0.05$), esta comparación permite rechazar la hipótesis nula. Existe relación significativa entre las habilidades blandas y el liderazgo transaccional en estudiantes de un instituto de telecomunicaciones Lima, 2023

Hipótesis específica 3

Ho: No existe relación significativa entre las habilidades blandas y el liderazgo pasivo evitador en estudiantes de un instituto de telecomunicaciones Lima, 2023

Ha: Existe relación significativa entre las habilidades blandas y el liderazgo pasivo evitador en estudiantes de un instituto de telecomunicaciones Lima, 2023

Tabla 13

Nivel de correlación entre las habilidades blandas y el liderazgo pasivo evitador en estudiantes de un instituto de telecomunicaciones Lima, 2023.

Correlaciones

		Habilidades blandas	Liderazgo pasivo/invitador
Rho de Spearman	Habilidades blandas	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,454*
		N	,000
		100	100
	Liderazgo pasivo/invitador	Coeficiente de correlación	,454*
		Sig. (bilateral)	,000
		N	,000
		100	100

Finalmente, los resultados específicos detectada por la prueba de Rho de Spearman entre las habilidades blandas y el liderazgo pasivo evitador en estudiantes detectándose al coeficiente de 0.454 quien demuestra una relación moderada y directamente proporcional. De acuerdo a la prueba de hipótesis $p_valor < 0.05$ ($0.000 < 0.05$) implica rechazar la hipótesis nula. Existe relación significativa entre las habilidades blandas y el liderazgo pasivo evitador en estudiantes de un instituto de telecomunicaciones Lima, 2023.

V. DISCUSIÓN

Teniendo en cuenta los resultados alcanzados, esta discusión se mostrará como parte de un estudio en curso que permitirá comparar los objetivos en la actual indagación; además de los resultados de los objetivos generales, se considerará los argumentos nacionales e internacionales reflejado en el capítulo marco teórico, el objetivo general incluye establecer la incidencia de las habilidades blandas en el desarrollo de liderazgo en los estudiantes de un instituto de telecomunicaciones Lima, 2023.

En lo pertinente a la hipótesis general, se da una demostración de correlación causal en las variables habilidades blandas y desarrollo de liderazgo, de acuerdo con los resultados de la prueba de correlación de Rho de Spearman, se ha detectado al coeficiente de 0.458; representa una correlación sobria e claramente proporcional. Según el ensayo de hipótesis se aprecia $p_valor < 0.05$ ($0.00 < 0.05$), implica rechazar la hipótesis nula y como consecuencia se admite la hipótesis general.

Los resultados expuestos, se puede desprender que al quedar correlacionadas ambas variables; a una mayor obtención de habilidades blandas un mayor desarrollo de liderazgo esto implica que teniendo las habilidades blandas adquiridas en mayor grado su desarrollo de liderazgo será mayor poniéndolo como líder antes situaciones que se suscitan en el instituto de telecomunicaciones que meritan una acción inmediata, esto implica un desenvolvimiento mucho más certero ante tomas de decisiones y soluciones de problemas.

Los resultados obtenidos guardan similitud en mayor cuantía con Méndez (2022), en la cual en su investigación halló la correspondencia entre las (HB) con el liderazgo transformacional con un Rho de Spearman valor de 0,392 la cual la llama correlación positiva débil, en su trabajo de investigación cuyo propósito fue comprobar que este tipo de liderazgo es muy influyente en las demás personas en la que están dirigidas también se menciona que la comunicación debe ser efectiva para contrarrestar los posibles conflictos y problemas por el cual este tipo de liderazgo lo controla y lo direcciona de manera correcta. En esa misma línea Sadq (2019), los resultados más importantes a los que llegó su estudio son que coexiste una correlación positiva y un impacto de las habilidades blandas y de liderazgo con el aprendizaje del emprendimiento este nos

señala que el estudiante busca su propio desarrollo personal desarrollando habilidades que les haga diferente a los demás y por consiguiente mostrar más destrezas ante un escenario.

Y por consiguiente Valdez (2022). En su investigación también guarda similitud con el presente trabajo de investigación en la cual hay una correspondencia de las variables destrezas blandas y los modos de liderazgo que estableció un nivel positivo moderada de Rho de Spearman de 0.658, en su estudio preciso la relevancia del estilo de liderazgo dirigente para las habilidades sociales es por ello que el liderazgo transformacional conlleva a niveles positivos y moderados de relaciones, lo indica que es necesario la buena conducta en su desenvolvimiento para poder ser un agente del buen dialogo.

Según la estadística descriptiva, la variable de habilidades blandas en sus niveles medio, medio alto, alto adquieren 3.00%, 28.00% y el 69.00% comparativamente, esto muestra que su formación en la adquisición de habilidades blandas está en buen camino, la cual tiene como finalidad desarrollar un liderazgo de apertura en el accionar de las situaciones que puedan darse en su institución es por ello que se precisa que a más habilidades blandas asimilados más desarrollo de liderazgo se tendrá.

En esta línea de resultados comprobados según Maduko, et al., (2020). Precisa que las (HB) en la innovación de los directivos si guardan relación significativamente esto quiere decir que cuanta más adquisición de destrezas sus funciones son más optimas y precisan desarrollar así un clima de orden y guía que conlleva al buen desempeño de quien ejecuta las decisiones posicionándolo como gestor líder que pueda orientarse y orientar a sus subordinados. Además, tenemos a Dogara, et al., (2020). Que indica que la mejora de las habilidades blandas debe estar acompañada de un ambiente adecuado en la cual se pueda mostrar que dichas habilidades necesitan ser atendidas para que se puedan adquirir un mayor conocimiento y se puedan tener el don de poder ser un líder con las habilidades ya adquiridas lo que supone un desenvolvimiento más certero es por ello que liderazgo se convierte en guía que conlleva a logros.

De acuerdo a la estadística descriptiva, la variable de desarrollo de liderazgo en sus niveles bajo con un porcentaje 4.00% y el nivel regular con porcentaje de 96.00%

comparando entre ambos porcentajes se tiene que la más desarrolla es la nivel regular lo que implica que los estudiantes si son conocedores de ser líderes y que este debe estar acompañada de disciplina y de su desenvolvimiento de sus habilidades lo que le hará un estudiante más preparadado para las situaciones de que se le presenten.

De acuerdo a Pertuz et al., (2023). Preciso que los estilos de liderazgo de los docentes que se daba afectan el rendimiento académico de los estudiantes convirtiéndose en los personajes principales de la vida de muchos estudiantes, quienes en su desenfreno veían a los docentes como fortalezas o fractales que desempeñan un papel pedagógico crucial en la enseñanza y reproducción del conocimiento en el aula. En líneas de Buil et al, (2019). Los líderes transformacionales buscan inspirar a los seguidores a identificarse con las metas e intereses de la organización y a superar las expectativas, este tipo de liderazgo maneja un amplio concepto de organización y logro de metas y objetivos como propósitos únicos de una organización y siempre acompañando a sus colaboradores en las tareas asignadas.

En mención al objetivo específico 1, el cual es determinar la incidencia de las (HB) en el liderazgo transformacional en estudiantes de un instituto de telecomunicaciones Lima, 2023. Ferrel (2021), guarda relación con el presente trabajo ya que en su indagación halló correspondencia entre las (HB) con el liderazgo dirigente teniendo un factor de correspondencia de Rho Spearman de 0.633, lo que determinó una relación positiva, un nivel significativo moderado, manifestando que las destrezas participativas efectivas del líder directivo si corresponden en el encargo enérgico de los establecimientos educativos esto indica que la gestión del líder transformacional ve mucha más allá de lo que desea ver y se compromete a ser un guía para el alcance de los demás guiándolos a ser más participativos e identificar los puntos débiles donde se tiene que trabajar más.

En posición de Rojas et al., (2020). Donde señala a los lideratos transformacional tienden a una visión a seguir, basándose en respeto y comunicación directa suscitando así a la razón, la coherencia que conlleva a divulgar una contestación ante una situación que amerite su actuación inmediata. En su estudio Enríquez (2023), menciona la correspondencia de las destrezas blandas con el liderazgo transformacional con un coeficiente de correlación por 0.395 señalando una coexistencia de reciprocidad

inmediata, efectiva y baja lo cual se asemeja al presente estudio demostrando un nivel de progreso que es de importante que todo líder debe reflexionar para encargarse y transformar su entidad a la cual está a cargo y así conllevar a logros trazados

En el objetivo específico 2, en la que se menciona determinar la incidencia de las habilidades blandas en el liderazgo transaccional en estudiantes de un instituto de telecomunicaciones Lima, 2023. Al respecto, Saldaña et al. (2021) en su estudio determino una correlación positiva directa y hondamente reveladora entre las variables con un coeficiente de 0.749 indica que el liderazgo transaccional se da con reglas y normas organizacionales. Los gerentes transaccionales se enfocan en realizar tareas por debajo de los estándares laborales normales y movilizan a los subordinados para lograr logros en función de recompensas o castigos.

Y por último el objetivo específico 3, en la cual se determinar la incidencia de las habilidades blandas en el liderazgo pasivo evitador en estudiantes de un instituto de telecomunicaciones Lima, 2023. Con relación a ello Vereau (2020) asumió a modo de ecuánime constituir la correspondencia que coexiste en los grados de progreso de habilidades blandas y el resultado del perfil de egreso esto nos indica que el alumno egresado debe tener más asimilación de habilidades que le hagan más competitivos y puedan reaccionar ante una situación y se convierta en líder de dirección y guía y no un líder pasivo que si bien pose ciertas cualidades no es lo suficientemente ágil de reacción ante un evento en la cual se debe intervenir. En esa secuencia de ideas (Bass 1985) denota la ausencia de liderazgo y con ello un efecto negativo en el desempeño de los seguidores considerando dos factores, la Dirección por excepción pasiva y esto se da cuando los gerentes sólo intervienen cuando el trabajo se sale de control, y por otro lado Laissez-faire procura no involucrarse en la dirección de mandos significativos.

Por lo señalado se nutre que todas las investigaciones de los autores nombrados deliberan y concluyen las definiciones de los dos componentes, por ello se muestra una comunicación específica entre (HB) y el desarrollo de liderazgo en los estudiantes de un instituto de telecomunicaciones las mismas que fueron admitidas con los indicadores estadísticos. Por lo expuesto es puntual indicar que referir con buenos líderes no está

sujeta a un currículo educativo bien esmerado, sino que es forzoso tener una plana docente bien competente que ayude en su formación.

Es importante que los institutos de formación académica constituyen sus propios objetivos y fines poseyendo como pilares a los estudiantes y los profesores que debe responder a las exigencias de las instituciones administrativas y como tambien de la colectividad. Es por ello, un proceso educativo fructífero requiere trabajo en equipo, cumplimiento del marco curricular e iniciativa de los estudiantes. Actualmente es fundamental preparar profesionales basados con solo en conocimientos, si no también en habilidades y actitudes que los conviertan lideres responsables que sepa tener el tino ante las situaciones que necesita dar soluciones.

CONCLUSIONES

Primera

Existe relación significativa entre las habilidades blandas y desarrollo de liderazgo en estudiantes de un instituto de telecomunicaciones de acuerdo con la prueba de Rho de Spearman con un factor de 0.458; representa una correlación moderada. Y de acuerdo al $p_valor < 0.05$ ($0.00 < 0.05$), implica rechazar la hipótesis nula. Por consiguiente, se desprende que ambas variables están correlacionadas, en el mundo actual el tener liderazgo implica tener ciertas habilidades que ayudan a desenvolverse mejor ante una situación que amerita un guía.

Segunda

Existe relación significativa entre las habilidades blandas y liderazgo transformacional en estudiantes de un instituto de telecomunicaciones detectado por la prueba de Rho de Spearman con un coeficiente de 0.581, demuestra una correlación moderada. Y de acuerdo $p_valor < 0.05$ ($0.00 < 0.05$) contiene rechazar la hipótesis nula. En consecuencia, se deduce que el desarrollo del liderazgo transformacional es de suma importancia ya que puede cambiar las perspectivas, discernimientos y estimulaciones de sus partidarios, así como de promover la evolución dentro de una entidad.

Tercera

Existe relación significativa entre las habilidades blandas y el liderazgo transaccional en estudiantes de un instituto de telecomunicaciones detectado por la prueba de Rho de Spearman con un coeficiente de 0.594, manifiesta una correlación moderada. Además, $p_valor < 0.05$ ($0.00 < 0.05$) implica rechazar la hipótesis nula. En consecuencia, se deduce que el desarrollo del liderazgo transaccional implica un interés propio motivado por incentivos que se ganan por el alcance de una meta trazada.

Cuarta

Finalmente, existe relación significativa entre las habilidades blandas y el liderazgo pasivo evitador en estudiantes de un instituto de telecomunicaciones detectada por la

prueba de Rho de Spearman con un coeficiente de 0.454, la cual manifiesta una correlación moderada. Además, $p_valor < 0.05$ ($0.000 < 0.05$) implica rechazar la hipótesis nula. En consecuencia, se deduce que el desarrollo del liderazgo pasivo evitador la cual implica actuar recién ante un problema dificulta el logro de metas trazadas.

RECOMENDACIONES

Primera

A los representantes del instituto de telecomunicaciones que Implementen la enseñanza dentro de su currículo, los cursos de habilidades blandas y liderazgo como temas formativos de los estudiantes para estar a la vanguardia de los cambios de la sociedad y sobre todo actuar de manera eficaz ante situaciones que ameriten una acción mesurada e inteligente.

Segunda

Fomentar el desarrollo de habilidades blandas en los estudiantes mediante talleres grupales en la cual se deben presentar casos prácticos que conlleven al análisis de los diferentes tipos de habilidades con la que el estudiante debe poseer, sabiendo que al tener estos tipos de habilidades le hará una persona más preparada para poder afrontar situaciones que ameritan una acción inmediata.

Tercera

Promover la virtud del desarrollo del liderazgo mediante congresos académicos donde se exponga la bondad de ser un líder teniendo como referentes a líderes en los diferentes campos académicos que han llevado al logro de metas y objetivos en bien de su persona y una entidad. Esto implica las cualidades y aciertos del liderazgo que conllevan a ser una persona más preparada y eficaz.

Cuarta

Que los docentes desplieguen estrategias en el manejo y adquisición de habilidades y liderazgo en pro de los estudiantes, cuando estos desarrollen clases rutinarias de su currículo académico, inculcando así una formación a priori en los temas que merecen una gestión adyacente.

REFERENCIAS

- Abraham, T. H., Stewart, G. L., & Solimeo, S. L. (2021). The importance of soft skills development in a hard data world: learning from interviews with healthcare leaders. *BMC medical education*, 21, 1-7.
- Acosta Montedoro, M. (2021). Definiciones claras de metodología para tesis de investigación científica. Lima, Perú: Editorial Red-Mundo. Disponible en:
- Ahumada, L., Maureira, O., & Castro, S. (2019). Fortalecer el liderazgo distribuido en escuelas y liceos mediante indagación colaborativa.
- Albiol, L. M. (2018). La empatía: entenderla para entender a los demás. Plataforma.
- Alegre, T., Castillo, E., Reyes, C., & Salas, R. (2021). Estilo de liderazgo y actitud al cambio organizacional en profesionales sanitarios durante COVID-19. *Revista Cubana de Investigaciones Biomédicas*, 40, 19. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S086403002021000200007&script=sci_arttext&tIng=pt
- Andriani, S., Kesumawati, N., y Kristiawan, M. (2018). The influence of the transformational leadership and work motivation on teachers performance. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(7), 19-29.
- Asencio, A. D. (2018). Trabajo en equipo. Editorial Elearning, SL.
- Bass, B. (1985). Leadership and performance beyond expectations. USA: The Free Press.
- Bass, B. & Avolio, B. (1994). Improving organizational effectiveness. Through transformational leadership. USA: Sage Publications. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=_z3_BOVYK-IC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false 60

- Buil, I., Martínez, E., y Matute, J. (2019). Transformational leadership and employee performance: the role of identification, engagement and proactive personality. *International Journal of Hospitality Management*, 77, 64-75.
- Capa Benítez, L. B., Benítez Narváez, R. M., y Capa Benítez, X. del R. (2018). El liderazgo como fuente de ventaja competitiva para las organizaciones. *Universidad y Sociedad*, 10(2), 273–284.
- Carrasco, H. M. V., & Wilfredo, H. G. J. (2023). Habilidades blandas en estudiantes de ingeniería de una universidad pública peruana. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(3), 8198-8221.
- Cervantes Espejo, K. H. (2022). Habilidades blandas y desarrollo de liderazgo en los estudiantes de derecho de una Universidad de Lima-Norte, 2021.
- Cervantes Espejo, K. H. (2022). Habilidades blandas y desarrollo de liderazgo en los estudiantes de derecho de una Universidad de Lima-Norte, 2021.
- De Barrera, J. H. (2019). Un acercamiento sintagmático al concepto de liderazgo. *Desarrollo gerencial*, 11(1), 190-208.
- De Rojas, Y. M., Mejía, M. M., Barreto, Y. A., & Vethencourt, M. (2018). El trabajo en equipo para promover la participación de los actores sociales. *Telos*, 20(2), 226-247.
- Díaz Sarmiento, C., Roncallo Lafont, L., López Lambraño, M., y González Barranco, S. (2018). Liderazgo: Consideraciones sobre su Conceptualización, Evolución y Retos ante la Nueva Realidad Organizacional. *Revista de Economía & Administración*, 15(1), 71–88.
- Dogara, G., Saud, M. S. B., Kamin, Y. B., & Nordin, M. S. B. (2020). Project-based learning conceptual framework for integrating soft skills among students of technical colleges. *IEEE Access*, 8, 83718-83727.
- Enriquez Romero, E. S. (2023). Habilidades blandas y liderazgo transformacional en docentes de la institución educativa 51022 Diego Quispe Tito Cusco 2022.

Ferrel Flores, W. (2021). Las habilidades blandas y el liderazgo directivo en las IE secundarias de la UGEL-Huancarama, 2020.

El Foro Económico Mundial 2020

<https://es.weforum.org/press/2020/10/la-recesion-y-la-automatizacion-cambian-nuestro-futuro-laboral-pero-hay-trabajos-que-se-avecinan-afirma-un-informe/>

Frkovich, B. (2018). Relación entre los Estilos de Liderazgo y el Compromiso Organizacional. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.

Fuentes-Doria, D., Toscano-Hernández, A., Malvaceda-Espinoza, E., Díaz, J., y Díaz, L. (2020). Metodología de la investigación: Conceptos, herramientas y ejercicios prácticos en las ciencias administrativas y contables. Colombia. Primera edición. <http://doi.org/10.18566/978-958-764-879-9>

Gallo, R. R. (2020). Habilidades blandas en estudiantes de ingeniería, un estudio comparativo. Revista IECOS, 21(1), 71-87.

Gestion, R. (2020). The 10 soft skills that the labor market will demand in the future. Management & Gestion.

Gómez González, D. G., & Saez Meza, S. D. J. (2022) Estudio Bibliométrico de las Habilidades Blandas como Competencias Fundamentales para el Liderazgo a Nivel Gerencial en las Organizaciones.

Gómez, N. (2020). Perfil docente y su impacto. Revista Ciencia Administrativa, 74– 87

González, L. V., Zafra, M. Á. C., Gallegos, S. C., Romay, S. C., & López, E. P. (2022). Estudio sobre habilidades blandas en estudiantes universitarios: el caso del TECNOCOATZACOALCOS. IPSCA SCIENTIA: Revista Científica Multidisciplinaria, 7(1), 10-25.

Guerra, F. (2018). Estrategias de negociación. Grupo Editorial Patria.

Hernández-Sampieri, R., Mendoza, C. (2018). Metodología de la Investigación (Mc Graw Hill (ed.); Primera).

Hiriyappa B. (2019) Desarrollo de las habilidades de liderazgo.

- Huiza Nuñez, C. A. (2021). Habilidades blandas y liderazgo pedagógico en la cultura organizacional de los docentes en educación básica alternativa, Lima–2021.
- Lizcano, L. M. A., Mogollon, J. M. G., & Leon, R. B. (2022). Análisis de los estilos de liderazgo ejercidos en la Universidad de Pamplona, Colombia. *Saber, Ciencia y Libertad*, 17(1), 341-363.
- Lordanoglou, D. (2018). Future trends in leadership development practices and the crucial leadership skills. *Journal of Leadership, Accountability and Ethics Current Archives*, 15(2).
- Maduko, C., & Vidal Puche, P. (2020). The impact of hard and soft skills on managers' innovativeness.
- Méndez Urrutia, S. E. (2022). Liderazgo transformacional y habilidades blandas de los docentes de un establecimiento educativo, Guayaquil, 2022.
- Molina, R. I. R., Lay, N. D., Villa, I. A., & Tapias, B. H. (2018). Liderazgo resiliente como competencia potenciadora del talento humano. *Opción: Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, (86), 826-854.
- Murillo Pereira, N. S., & Poveda Umaña, C. (2018). Habilidades de liderazgo en los estudiantes para el fortalecimiento de la permanencia estudiantil mediante la potencialización de la gestión educativa del Programa Ejecutivo en Inglés para Centros de Servicios (PEICS) que se imparte en el Instituto Nacional de Aprendizaje, Unidad Regional Heredia.
- Organización Mundial de la Salud [OMS], 1994
- <https://www.unicef.org/venezuela/media/431/file/Habilidades>
- Otoya Gonzales, C. N., & Poquioma Zea, M. B. (2020). Habilidades blandas para mejorar el liderazgo transformacional en subordinados de la gerencia de recursos humanos de la Municipalidad de Chiclayo.
- Ortiz, K. (2018), Habilidades blandas y la valoración. Corporación Gráfica Navarrete

- Pérez Gómez, L. M., Villa Borrero, C. P., & Montenegro Pertúz, M. J. (2020). Identificación de habilidades blandas en directivos Pymes de Barranquilla. *Dictamen Libre*, 13(26), 153–168.
- Pertuz, J. P., Pérez, H. C., & Pérez, Y. C. (2023). Estilos de liderazgo docente: un análisis del desempeño académico en una institución educativa de Colombia. *Apuntes de Ciencia & Sociedad*, 11(1), 31-44.
- Pino, R., Arévalo-Avecillas, D., & Padilla-Lozano, C. (2020). Servant leadership and job satisfactions in master of bienes administración students. *Formación Universitaria*,
- Ponce, Lily (2018). Estilo de liderazgo en estudiantes del quinto año de la Facultad de Ingeniería Geológica, Minera y Metalúrgica de la Universidad Nacional de Ingeniería. Tesis de posgrado. UPCH- Lima. Perú
- Raceti, P. (2015). La medición de las competencias transversales en Colombia: una propuesta metodológica. *Proyectos Editoriales*, S.A
- Reyes, E. J. (2021). Habilidades blandas para un líder del siglo XXI. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10654/41230>.
- Rivera, E. R. E., Becerra, S. F. C., Cotrina, A. R. R., & Acero, A. A. C. (2020). Empatía y rendimiento académico en estudiantes universitarios. *Revista EDUCARE-UPEL-IPB-Segunda Nueva Etapa 2.0*, 24(2), 26-46.
- Robbins, S. y Judge, T. (2017). *Comportamiento Organizacional* (17ª ed.). Naucalpan de Juárez, México: Pearson Educación.
- Rojas Carrasco, O. A., Vivas Escalante, A. D., Mota Suárez, K. T., & Quiñonez Fuentes, J. Z. (2020). El liderazgo transformacional desde la perspectiva de la pedagogía humanista. *Sophia, colección de Filosofía de la Educación*, (28), 237-262.
- Sadq, Z. M. (2019). The role of leadership soft skills in promoting the learning entrepreneurship. *Journal of process management and new technologies*, 7(1).
- Saieh, C., Rodríguez, D., & Opazo, M. P. (2019). *Negociación: ¿Cooperar o competir?* Ediciones UC.

- Saldaña Mallma, E. C., & Trejo Pomahualca, M. E. (2021). Liderazgo transaccional y clima organizacional en los trabajadores de la municipalidad de Villa El Salvador-2020.
- Saldaña, C., Bustos, R., Barajas, A. y Ibarra, G. (2019). Liderazgo y riesgo psicosocial en instituciones de educación superior en México. *Revista Venezolana de Gerencia*,
- Sánchez, O. M., Amar, R. M., & Triadú, J. X. (2018). Habilidades blandas: necesarias para la formación integral del estudiante universitario. *Revista científica ECOCIENCIA*, 5, 1-18.
- Sánchez, H., Reyes, C., y Mejía, K. (2018). Manual de términos de investigación científica, tecnológica y humanística. Perú: Universidad Ricardo Palma. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Santillana. (2015). Técnicas e instrumentos de evaluación. Editorial Santillana. Disponible en: <https://www.uenma.edu.ec/recursos/Santillana%20Archivos/TECNICAS%20DE%20EVALUCION.pdf>.
- Tripathy, M. (2020a). Significance of soft skills in career development, career development and job satisfaction. Josiane Fahed-Sreih, IntechOpen, DOI: 10.5772/intechopen.89935. Recuperado de: <https://www.intechopen.com/chapters/72512>, el 29 de septiembre de 2021.
- Valdez Manrique, G. F. E. (2022). Habilidades blandas y su relación con los estilos de liderazgo en directores de las instituciones educativas del distrito de Sicuani, de la provincia de Canchis Cusco–2021.
- Vereau Rodríguez, V. S. (2020). Habilidades blandas y el perfil de egreso en estudiantes del programa de contabilidad de una universidad de Trujillo, 2020.
- Villavicencio, R. C., & Sosa, C. D. (2018). Inteligencia espiritual y estilos de liderazgo de gerentes del sector retail de la ciudad de Trujillo, año 2018.

Zainab, B., Akbar, W., & Siddiqui, F. (2021). Impact of transformational leadership and transparent communication on employee opines to change: mediating role of employee organization trust and moderated role of change-related self-efficacy. *Leadership and Organization Development Journal*, 61(3), 194-213.

ANEXOS

Anexo 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Habilidades blandas en el desarrollo de liderazgo en los estudiantes de un instituto de telecomunicaciones

Lima, 2023.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES				
<p>PROBLEMA PRINCIPAL:</p> <p>¿Cuál es la incidencia de las habilidades blandas en el desarrollo de liderazgo en estudiantes de un instituto de telecomunicaciones Lima, 2023?</p> <p>PROBLEMAS SECUNDARIOS:</p> <p>1. ¿Cuál es la incidencia de las habilidades blandas en el liderazgo transformacional en estudiantes de un instituto telecomunicaciones Lima, 2023?</p> <p>2. ¿Cuál es la incidencia de las habilidades blandas en el liderazgo transaccional en estudiantes de un instituto de telecomunicaciones Lima, 2023?</p> <p>3. ¿Cuál es la incidencia de las habilidades blandas en el liderazgo pasivo/ evitador en estudiantes de un instituto de telecomunicaciones Lima, 2023?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>Determinar la incidencia de las habilidades blandas en el desarrollo de liderazgo en estudiantes de un instituto de telecomunicaciones Lima, 2023</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL:</p> <p>Existe relación significativa entre las habilidades blandas y desarrollo de liderazgo en estudiantes de un instituto de telecomunicaciones Lima, 2023.</p>	Variable 1: Habilidades blandas				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Nivel y Rango
			Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Actitud positiva frente al grupo. ✓ Capacidad de autoconciencia. 	1 al 8	Tipo Likert (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Alto >65 Medio alto(56-65) Medio (46-55) Medio Bajo(36-45) Bajo <=35
			Dirección	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Habilidad para solucionar conflictos. ✓ Habilidad para motivar a los integrantes de tu equipo. ✓ Habilidad para reconocer las capacidades y méritos de los integrantes del equipo. 	9 al 16		
		Negociación	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Habilidad para reconocer y solucionar las posibles causas de un problema. ✓ Habilidad para mantener la calma y llegar a un consenso ante un conflicto. 	17 al 23			
				24 al 30			

		Variable 2: Desarrollo de Liderazgo				
		Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Nivel y Rango
		Liderazgo transformacional	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Estimulación intelectual ✓ Motivación inspiracional ✓ Consideración individual ✓ Influencia idealizada 	1 al 12	Tipo Likert (0) Nunca (1) Algunas veces (2) Siempre	Bajo (0-8) Regular (9-17) Alto (18-25)
		Liderazgo transaccional	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Gerencia por Recompensa ✓ Gerencia por excepción activa 	13 al 24		
		Liderazgo pasivo/evitador	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Dirección por excepción pasiva ✓ No liderazgo 	25 al 36		
Metodología		Población	Técnica instrumento		Resultado	
Paradigma: Positivista Enfoque: Cuantitativo Tipo de investigación: Básico Método: Hipotético deductivo Diseño: No experimental transversal correlacional causal		La población de estudio de investigación fueron los estudiantes de un instituto de telecomunicaciones de un instituto de telecomunicaciones lima, 2023. La población total fue de 100 alumnos.	Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionario de habilidades blandas Cuestionario de liderazgo		Se aplica la estadística descriptiva que va permitir examinar cada tabla de frecuencia según las dimensiones de cada variable y objetivos de forma ordenada así mismo se determinó la prueba binomial y la correlación entre ambas empleando el programa estadístico IBM SPSS versión 25.	

Anexo 2. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Operacionalización de la Variable 1: Habilidades Blandas

Variable	Definición de variable	Definición de operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Nivel y Rango
Habilidades Blandas	Describe que las habilidades blandas se estrechan como una reunión de experiencias que ayudan a la persona que se adapte al contexto social con grandiosos oportunidades de progreso. Raceti (2015).	Las habilidades blandas son competencias individuales con las que cuenta la persona para afrontar una situación en que presenten en la vida diaria. En los estudiantes de un instituto de telecomunicaciones, fue desarrollada en cuatro extensiones y treinta guías. La variable se cuantifico mediante una indagación, por ello se utilizó el instrumento mencionado el cuestionario que se constituye de 30 ítems.	Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Actitud positiva frente al grupo. ✓ Capacidad de autoconciencia. 	1 al 8	Tipo Likert (6) Nunca (7) Casi nunca (8) A veces (9) Casi siempre (10) Siempre	Alto >65 Medio alto(56-65) Medio (46-55) Medio Bajo(36-45) Bajo <=35
			Dirección	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Habilidad para solucionar conflictos. ✓ Habilidad para motivar a los integrantes de tu equipo. ✓ Habilidad para reconocer las capacidades y méritos de los integrantes del equipo. 	9 al 16		
			Negociación	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Habilidad para reconocer y solucionar las posibles causas de un problema. ✓ Habilidad para mantener la calma y llegar a un consenso ante un conflicto. 	17 al 23		
			Empatía	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Habilidad de ponerse en lugar de sus pares y comprender sus emociones y sentimientos. 	24 al 30		

Operacionalización de la Variable 2: Desarrollo de Liderazgo

Variable	Definición de variable	Definición de operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Nivel y Rango
Desarrollo de Liderazgo	Capa et al. (2018), define la relación entre líderes y seguidores se construye sobre la premisa de confianza y respeto mutuo, y se define por una serie de dinámicas que requieren desafíos constantes, pero que también reflejan la capacidad de adaptarse a circunstancias cambiantes.	El desarrollo de liderazgo son las destrezas de dirección que uno posee para influir en los demás personas. En los estudiantes de un instituto de telecomunicaciones, se evalúa mediante la indagación de autoevaluación del progreso de liderazgo. Esta variable fue desarrollada en tres espacios y 36 itinerarios individualmente, por lo cual se manejó la técnica llamada encuesta y como herramienta un interrogatorio que agrupa 36 ítems	Liderazgo transformacional	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Estimulación intelectual ✓ Motivación inspiracional ✓ Consideración individual ✓ Influencia idealizada 	1 al 12	Tipo Likert (0) Nunca (1) Algunas veces (2) Siempre	Bajo (0-8) Regular (9-17) Alto (18-25)
			Liderazgo transaccional	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Gerencia por Recompensa ✓ Gerencia por excepción activa 	13 al 24		
			Liderazgo pasivo/ evitador	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Dirección por excepción pasiva ✓ No liderazgo 	25 al 36		

CUESTIONARIO DE HABILIDADES BLANDAS

Fecha: _____ Edad: _____ Sexo: _____ Año: _____ Lugar de Procedencia: _____

Estimado estudiante, el presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad determinar la incidencia de las habilidades blandas en el desarrollo de liderazgo en los estudiantes de un Instituto de Telecomunicaciones, Lima 2023.

A continuación, se presentan afirmaciones descriptivas, por favor lea detenidamente y responda todos los ítems marcando con una (X). En las columnas de la derecha tienen cinco posibles respuestas, cuya valoración se presenta a continuación:

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

N°	DIMENSION E INDICADORES	VALORACION				
		1	2	3	4	5
	Trabajo en equipo					
1	Participas en la toma de decisiones del equipo de trabajo.					
2	Respetas las ideas de los miembros del equipo de trabajo					
3	Interactúa con otros compañeros propiciando un clima armónico.					
4	Participas activamente en el trabajo en equipo.					
5	Se preocupa por el bienestar del grupo.					
6	La toma de decisiones se realiza de manera democrática					
7	Consulta al equipo del trabajo cuando tienen duda de algo.					
8	Solicita ayuda a los demás miembros del grupo cuando lo requiere.					
	Dirección					
9	Toma decisiones pensando en el bien común.					
10	En el equipo siempre se hace lo que tú dices.					
11	Motiva a los otros compañeros para lograr la meta del grupo					
12	En tu equipo reconoces los logros de tus compañeros.					
13	Respetas las opiniones de los demás.					
14	Busca la mejor solución ante un problema.					
15	Escucha activamente las opiniones de los demás.					
16	Dirige en función al logro de los objetivos de propuestos.					
	Negociación					
17	Frente a un problema identificas las causas para resolverlos.					

	DIMENSION E INDICADORES	1	2	3	4	5
18	Busca soluciones acertadas que beneficio a ambas partes.					
19	Mantiene la tranquilidad en momento difíciles.					
20	Llega a un acuerdo sobre la solución más adecuada para un conflicto.					
21	Hace frente a los problemas que se presenta en el quehacer diario.					
22	Todas las opiniones y sugerencias cuentan sin importan el cargo de quien las diga.					
23	Manejas un lenguaje apropiado para negociar.					
	Empatía					
24	Te pones en el lugar de tus compañeros ante una situación difícil.					
25	Comprendes con facilidad los sentimientos de tus compañeros.					
26	Si un compañero se siente triste tratas de animarlo o alegrarlo.					
27	Comprende las limitaciones como los puntos fuertes de tus compañeros.					
28	Interpreta la comunicación no verbal y tono emocional de tus compañeros.					
29	Tratas a tus compañeros como te gustaría que te traten.					
30	Muestras solidaridad cuando un compañero tiene dificultad.					

Gracias por su participación.

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO

Fecha: _____ Edad: _____ Sexo: _____ Año: _____ Lugar de Procedencia: _____

Estimado estudiante, el presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad determinar la incidencia de las habilidades blandas en el desarrollo de liderazgo en los estudiantes de un Instituto de Telecomunicaciones, Lima 2023.

A continuación, se presentan afirmaciones descriptivas, por favor lea detenidamente y responda todos los ítems marcando con una (X). En las columnas de la derecha tienen tres posibles respuestas, cuya valoración se presenta a continuación:

Nunca	Algunas veces	Siempre
0	1	2

N°	DIMENSIÓN 1: ESTILO TRANSFORMACIONAL	0	1	2
1	Me proporciono formas nuevas de enfocar problemas.			
2	Considero diferentes perspectivas cuando intento solucionar problemas.			
3	Me hago ver los problemas desde muy distintos ángulos.			
4	Me sugiero nuevas formas de completar el trabajo.			
5	Hablo de forma optimista sobre el futuro.			
6	Expreso confianza en que los objetivos serán cumplidos.			
7	Presento una convincente visión del futuro.			
8	Hablo entusiastamente acerca de qué necesidades deben ser satisfechas.			
9	Dedico tiempo a enseñar y capacitar a los demás.			
10	Trato como persona individual a mis compañeros más que como miembro de un grupo.			
11	Considero que tengo habilidades diferentes de los demás.			
12	Ayudo a mejorar sus capacidades de los demás.			
	DIMENSIÓN 2: ESTILO TRANSACCIONAL	0	1	2
13	Enfatizo la importancia de tener un fuerte sentido del deber.			
14	Demuestro un sentido de autoridad y confianza.			
15	Doy a conocer cuáles son mis valores y mis principios más importantes.			
16	Hago sentir orgulloso a los demás por el trabajo que realizan conmigo.			
17	Voy más allá de mi propio interés por el bien del grupo.			

18	Me he ganado el respeto por mi forma de actuar.			
19	Considero los aspectos morales y éticos en las decisiones que tomo.			
20	Presto ayuda cuando observo esfuerzos en los demás.			
21	Personalizo las responsabilidades cuando se fijan los objetivos.			
22	Premio la creatividad de los demás.			
23	Establezco los incentivos relacionados con el logro de objetivos.			
24	Expreso satisfacción cuando se cumple las expectativas.			
	DIMENSIÓN 3: ESTILO PASIVO/EVITATIVO	0	1	2
25	Centro mi atención principalmente en aquello que no funciona de acuerdo con lo previsto.			
26	Concentro toda mi atención cuando resuelvo problemas, errores o quejas.			
27	Doy seguimiento de los errores detectados.			
28	Comunico regularmente los fracasos con el fin de superarlos.			
29	No intervengo hasta que los problemas se agravan.			
30	Soy partidario de "si yo no lo he roto, yo no arreglo".			
31	Demuestro que los problemas deben ser crónicos antes de actuar.			
32	Espero a que las cosas vayan mal antes de intervenir.			
33	Evito involucrarme cuando surgen temas importantes.			
34	Estoy ausente cuando me necesitan.			
35	Encargo a terceros la solución de problemas detectados que solo me competen a mí.			
36	Manifiesto excusas para no tomar una decisión importante.			

Muchas Gracias por su participación.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor:

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Docencia Universitaria de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, III ciclo 2023 - II, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la que sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mis Variables es: Habilidades Blandas y de Liderazgo siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Para expresarle mi respeto y preocupación me despido de usted, no sin antes agradecerle su interés en este documento.

Atentamente,



Juan Thomas Rojas Sánchez
D.N.I 41624675

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento para medir las Variables Habilidades blandas y Liderazgo. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico y educativo. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Juscamaíta Montes Héctor Raúl	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación	
Institución donde labora:	Universidad San Ignacio de Loyola	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación (si corresponde)	Asesor de Tesis en Pregrado	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Instrumento para medir la variable Habilidades blandas
Autor:	Paolo Receti
Procedencia:	Cuestionario adaptado
Administración:	Directa, individual y colectiva
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Instituto de Telecomunicaciones.

Significación:	El cuestionario de la Variable Habilidades Blandas está compuesto de 4 dimensiones que son: Trabajo en equipo, dirección, negociación y empatía. El objetivo de esta medición es determinar la incidencia de las habilidades blandas en el desarrollo del liderazgo.
----------------	--

4. Soporte teórico:

Habilidades Blandas: Receti (2015) describe que las habilidades blandas se estrechan como una reunión de destrezas que socorren a la persona que se adapte al contexto social con grandiosos oportunidades de progreso.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Ordinal	Trabajo en equipo	Referente a la primera dimensión Receti (2015), señala que el trabajo en equipo puede ser observado como contribuir en conjunto para conseguir una meta habitual, adonde se intercambien opiniones y se resalte y aprecie los dictámenes de cada uno, pensando en un gozo en común para conseguir objetivos en búsqueda de una superior aptitud de vida de los partícipes.
	Dirección	En cuanto a la segunda dimensión Receti (2015) atestigo que la dirección es la capacidad de dirigir a un contiguo de personas conllevándole a promover un progreso productivo con destrezas de responsabilidad que auxiliaran al bien habitual, además esto ayuda a poseer capacidad de fijar ocupaciones y labores a la persona con previa inspección.
	Negociación	Receti (2015) en la tercera dimensión precisó que la negociación o solución de problemas como la habilidad precisa de incitar, regular y corregir inconvenientes entre ambos segmentos. También, negociación es una diligencia enfocada a inspeccionar el aumento de una complicación incluso lograr un pacto o solucionarlo por completo.
	Empatía	La empatía según Receti (2015) se define como el porte de razón en tiempos dificultosos. El poder residir o igualarse con el otro, consiguiendo saber y echar de ver sus impresiones y lo que requiere, concretándose una conversación continua y franco de arreglo y audición activa. Aún más asevera que la empatía es la destreza de adjudicarse la posición del colaborador que requiere asistencia y poder interactuar con él para conseguir mudar de aires de forma negativa a una positiva.

Desarrollo de Liderazgo: Según Capa et al. (2018), define la relación entre líderes y seguidores se construye sobre la premisa de confianza y respeto mutuo, y se define por una serie de dinámicas que requieren desafíos constantes, pero que también reflejan la capacidad de adaptarse a circunstancias cambiantes.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
ORDINAL	Liderazgo Transformacional	Según Bass (1985), relata que el estilo transformacional, pertenece a líderes que practican sugestión para producir a sus discípulos de modo erudito recalcando un esfuerzo superior, logrando consecuencias más allá del cometido esperado y el contentamiento personal.
	Liderazgo Transaccional	Saldaña et al. (2021) indica que el liderazgo transaccional se da con reglas y normas organizacionales. Los gerentes transaccionales se enfocan en realizar tareas por debajo de los estándares laborales normales y movilizan a los subordinados para lograr logros en función de recompensas o castigos.
	Liderazgo Pasivo/ Evitado	En esas línea Villavicencio et al.,(2018), describe el liderazgo pasivo-evitativo, influye constantemente solo en situaciones críticas que requieren atención inmediata, es decir, el papel de líder en la organización aparece solo cuando las cosas se vuelven difíciles, distrayendo así significativamente la atención de las personas de la atención a los objetivos establecidos. Es decir, se caracteriza por líderes que no inspiran ni dirigen a sus seguidores, que posponen la toma de decisiones y evitan intervenir hasta que surge un problema.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la Variable Habilidades Blandas elaborado por Paolo Receti mientras que la variable Desarrollo de Liderazgo por Claudio Thieme . De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar con una (X) en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

Habilidades Blandas

- **Primera Dimensión:** Trabajo en Equipo
- **Objetivo de la Dimensión:** Determinar la incidencia de las habilidades blandas en el desarrollo de liderazgo en estudiantes de un instituto de telecomunicaciones Lima, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
ACTITUD POSITIVA FRENTE AL GRUPO. CAPACIDAD DE AUTOCONCIENCIA.	1. Participas en la toma de decisiones del equipo de trabajo.	4	4	4	
	2. Respeta las ideas de los miembros del equipo de trabajo.	4	4	4	
	3. Interactúa con otros compañeros propiciando un clima armónico.	4	4	4	
	4. Participas activamente en el trabajo en equipo.	4	4	4	
	5. Se preocupa por el bienestar del grupo.	4	4	4	
	6. La toma de decisiones se realiza de manera democrática	4	4	4	
	7. Consulta al equipo del trabajo cuando tienen duda de algo.	4	4	4	
	8. Solicita ayuda a los demás miembros del grupo cuando lo requiere.	4	4	4	

- **Segunda Dimensión:** Dirección
- **Objetivo de la Dimensión:** Determinar la incidencia de las habilidades blandas en el desarrollo de liderazgo en estudiantes de un instituto de telecomunicaciones Lima, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
HABILIDAD PARA SOLUCIONAR CONFLICTOS.	9. Toma decisiones pensando en el bien común.	4	4	4	
	10. En el equipo siempre se hace lo que tú dices.	4	4	4	

HABILIDAD PARA MOTIVAR A LOS INTEGRANTES DE TU EQUIPO.	11. Motiva a los otros compañeros para lograr la meta del grupo.	4	4	4	
HABILIDAD PARA RECONOCER LAS CAPACIDADES Y MÉRITOS DE LOS INTEGRANTES DEL EQUIPO	12. En tu equipo reconoces los logros de tus compañeros.	4	4	4	
	13. Respeta las opiniones de los demás.	4	4	4	
	14. Busca la mejor solución ante un problema.	4	4	4	
	15. Escucho activamente las opiniones de los demás.	4	4	4	
	16. Dirige en función al logro de los objetivos propuestos.	4	4	4	

- **Tercera Dimensión:** Negociación
- **Objetivo de la Dimensión:** Determinar la incidencia de las habilidades blandas en el desarrollo de liderazgo en estudiantes de un instituto de telecomunicaciones Lima, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
HABILIDAD PARA RECONOCER Y SOLUCIONAR LAS POSIBLES CAUSAS DE UN PROBLEMA.	17. Frente a un problema identificas las causas para resolverlos	4	4	4	
	18. Busca soluciones acertadas que beneficia a ambas partes.	4	4	4	
	19. Mantiene la tranquilidad en momentos difíciles.	4	4	4	
HABILIDAD PARA MANTENER LA CALMA Y LLEGAR A UN CONSENSO ANTE UN CONFLICTO.	20. Llega a un acuerdo sobre la solución más adecuada para un conflicto.	4	4	4	
	21. Hace frente a los problemas que se presenta en el quehacer diario.	4	4	4	
	22. Todas las opiniones y sugerencias cuentan sin importar el cargo de quien las diga.	4	4	4	
	23. Manejas un lenguaje apropiado para negociar.	4	4	4	

- **Cuarta Dimensión:** Empatía
- **Objetivo de la Dimensión:** Determinar la incidencia de las habilidades blandas en el desarrollo de liderazgo en estudiantes de un instituto de telecomunicaciones Lima, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
HABILIDAD DE PONERSE EN LUGAR DE SUS PARES Y COMPRENDER SUS EMOCIONES Y SENTIMIENTOS	24. Te pones en el lugar de tus compañeros ante una situación difícil.	4	4	4	
	25. Comprendes con facilidad los sentimientos de tus compañeros.	4	4	4	
	26. Si un compañero se siente triste tratas de animarlo o alegrarlo.	4	4	4	
	27. Comprendes las limitaciones como los puntos fuertes de tus compañeros.	4	4	4	
	28. Interpreta la comunicación no verbal y tono emocional de tus compañeros.	4	4	4	
	29. Tratas a tus compañeros como te gustaría que te traten.	4	4	4	
	30. Muestras solidaridad cuando un compañero tiene dificultad.	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Juscamaita Montes Héctor Raúl

Especialidad del validador: Magister en Docencia y Gestión Universitaria

23 de Noviembre del 2023.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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


 DR. HÉCTOR RAÚL JUSCAMAITA MONTES
 DOCENTE
 UNIVERSIDAD SAN IGNACIO DE LOYOLA

Dimensiones del instrumento:

Desarrollo de Liderazgo

- **Primera Dimensión:** : Estilo Transformacional
- **Objetivo de la Dimensión:** Determinar la incidencia de las habilidades blandas en el desarrollo de liderazgo en estudiantes de un instituto de telecomunicaciones Lima, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
ESTIMULACIÓN INTELLECTUAL MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL INFLUENCIA IDEALIZADA	1. Me proporciono formas nuevas de enfocar problemas.	4	4	4	
	2. Considero diferentes perspectivas cuando intento solucionar problemas.	4	4	4	
	3. Me hago ver los problemas desde muy distintos ángulos.	4	4	4	
	4. Me sugiero nuevas formas de completar el trabajo.	4	4	4	
	5. Hablo de forma optimista sobre el futuro.	4	4	4	
	6. Expreso confianza en que los objetivos serán cumplidos.	4	4	4	
	7. Presento una convincente visión del futuro.	4	4	4	
	8. Hablo entusiastamente acerca de qué necesidades deben sersatisfechas.	4	4	4	
	9. Dedico tiempo a enseñar y capacitar a los demás.	4	4	4	
	10. Trato como persona individual a mis compañeros más que como miembro de un grupo.	4	4	4	
	11. Considero que tengo habilidades diferentes de los demás.	4	4	4	
	12. Ayudo a mejorar sus capacidades de los demás.	4	4	4	

- **Segunda Dimensión:** : Estilo Transaccional
- **Objetivo de la Dimensión:** Determinar la incidencia de las habilidades blandas en el desarrollo de liderazgo en estudiantes de un instituto de telecomunicaciones Lima, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
GERENCIA POR RECOMPENSA GERENCIA POR EXCEPCIÓN ACTIVA	13. Enfatizo la importancia de tener un fuerte sentido del deber	4	4	4	
	14. Demuestro un sentido de autoridad y confianza.	4	4	4	
	15. Doy a conocer cuáles son mis valores y mis principios más importantes.	4	4	4	
	16. Hago sentir orgulloso a los demás por el trabajo que realizan conmigo.	4	4	4	
	17. Voy más allá de mi propio interés por el bien del grupo.	4	4	4	
	18. Me he ganado el respeto por mi forma de actuar.	4	4	4	
	19. Considero los aspectos morales y éticos en las decisiones que tomo.	4	4	4	
	20. Presto ayuda cuando observo esfuerzos en los demás.	4	4	4	
	21. Personalizo las responsabilidades cuando se fijan los objetivos.	4	4	4	
	22. Premio la creatividad de los demás.	4	4	4	
	23. Establezco los incentivos relacionados con el logro de objetivos.	4	4	4	
	24. Expreso satisfacción cuando se cumple las expectativas.	4	4	4	

- **Tercera Dimensión:** : Estilo pasivo/evitativo
- **Objetivo de la Dimensión:** Determinar la incidencia de las habilidades blandas en el desarrollo de liderazgo en estudiantes de un instituto de telecomunicaciones Lima, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
GERENCIA POR EXCEPCIÓN PASIVA NO LIDERAZGO	25. Centro mi atención principalmente en aquello que no funciona de acuerdo con lo previsto.	4	4	4	
	26. Concentro toda mi atención cuando resuelvo problemas, errores o quejas.	4	4	4	
	27. Doy seguimiento de los errores detectados.	4	4	4	
	28. Comunico regularmente los fracasos con el fin de superarlos.	4	4	4	
	29. No intervengo hasta que los problemas se agravan	4	4	4	
	30. Soy partidario de "si yo no lo he roto, yo no arreglo".	4	4	4	
	31. Demuestro que los problemas deben ser crónicos antes de actuar	4	4	4	
	32. Espero a que las cosas vayan mal antes de intervenir.	4	4	4	
	33. Evito involucrarme cuando surgen temas importantes.	4	4	4	
	34. Estoy ausente cuando me necesitan.	4	4	4	
	35. Encargo a terceros la solución de problemas detectados que solo me competen a mí.	4	4	4	
	36. Manifiesto excusas para no tomar una decisión importante.	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Juscamaita Montes Héctor Raúl

Especialidad del validador: Magister en Docencia y Gestión Universitaria

23 de Noviembre del 2023.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



1 FIRMA DEL PRIMER JUEZ VALIDADOR

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Juzcamaita Montes Héctor Raúl

Especialidad del validador: Magister en Docencia y Gestión Universitaria

23 de Noviembre del 2023.

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

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

MG. HÉCTOR RAÚL JUZCAMAITA MONTES
DOCENTE
UNIVERSIDAD SAN IGNACIO DE LOYOLA

FIRMA DEL SEGUNDO JUEZ VALIDADOR

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Durand Trujillano Luis Gustavo

Especialidad del validador: Magister en Educación

23 de Noviembre del 2023.

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

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

MG. LUIS GUSTAVO DURAND TRUJILLANO
DOCENTE
INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO
DEL EJÉRCITO ETE "SGTO. 2DO FERNANDO LORES TENAZOA"

FIRMA DEL TERCER JUEZ VALIDADOR

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Cuadros Luyo Victor Ceferino

Especialidad del validador: Maestro en Docencia Universitaria

23 de Noviembre del 2023.

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

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

MG. VÍCTOR CUADROS LUYO
DOCENTE DE ÁREA ENFERMERÍA TÉCNICA
INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO
DEL EJÉRCITO ETE "SGTO. 2DO FERNANDO LORES TENAZOA"

“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Lima, 17 de noviembre de 2023
Carta P. 0901-2023-UCV-VA-EPG-F01/J

CORONEL
JAIME ALBERTO CACHO RONCAL
DIRECTOR
INSTITUTO DE EDUCACION SUPERIOR TECNOLOGICO PUBLICO DEL EJERCITO - ETE

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a ROJAS SANCHEZ, JUAN THOMAS; identificado con DNI N° 41624675 y con código de matrícula N° 7002889479; estudiante del programa de MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Habilidades blandas en el desarrollo de liderazgo en los estudiantes de un instituto de telecomunicaciones Lima ,2023.

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestro estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador ROJAS SANCHEZ, JUAN THOMAS asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Asimismo solicitamos el acuse de recibo de la presente carta confirmando la aceptación o no aceptación por parte de su institución al correo electrónico: mesadepartes.epg.ln@ucv.edu.pe

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Dra. Helga R. Majo Marrúfo
Jefe
Escuela de Posgrado UCV
Filial Lima Campus Los Olivos

"Año de la Unidad la Paz y el Desarrollo"

Solicito Permiso para Desarrollar Trabajo de Investigación

Sr. CRL EP:

JAIME ALBERTO CACHO RONCAL

Director del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público del Ejército-ETE

De mi mayor consideración

Reciba mi cordial saludo, ante usted me presento, yo Juan Thomas Rojas Sanchez, identificado con DNI N° 41624675, estudiante del programa de Maestría en Docencia Universitaria, me encuentro desarrollando el trabajo de investigación en estudiantes del área de Telecomunicaciones, titulado **Habilidades blandas en el desarrollo del liderazgo en los estudiantes de un instituto de telecomunicaciones, Lima 2023**, para obtener el grado de Maestro.

Por lo expuesto, solicito a digna persona el permiso para la ejecución del trabajo con fines de investigación académica en la institución que usted representa, así mismo sírvase derivar al área de telecomunicaciones correspondiente.

Así mismo me comprometo hacer la entrega de los resultados obtenidos al finalizar el estudio, con la asesoría de mis respectivos docentes. Agradezco de ante mano su atención prestada y hago propicia la oportunidad para expresarle mis sentimientos de mayor consideración.

Atentamente,

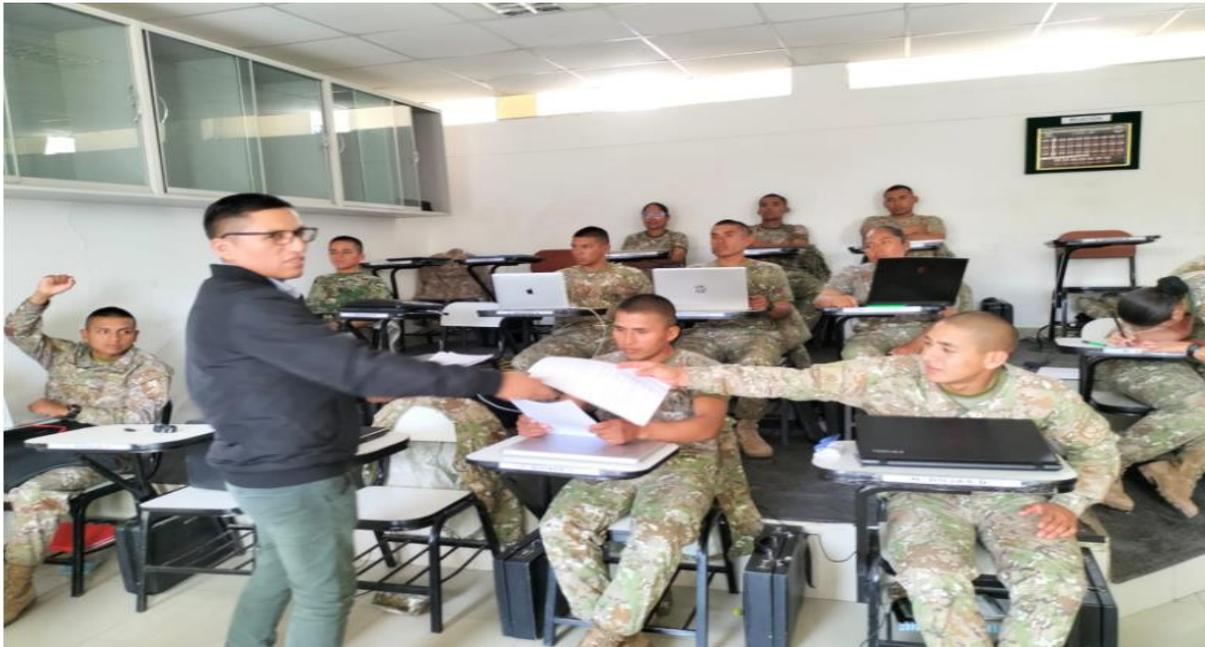


Juan Thomas Rojas Sanchez

DNI: 41624675



ENTREGA DE CUESTIONARIOS A ESTUDIANTES



APROBACION CONDUCTA RESPONSABLE CONCYTEC

NOVEDADES

- El Curso de Conducta Responsable en Investigación *CR/ no* es requisito para la calificación RENACYT. El URL es <https://vinculate.concytec.gob.pe/conducta-responsable-en-investigacion>.

PERFIL

JUAN THOMAS ROJAS SANCHEZ



Calificación, Clasificación y Registro de Investigadores

Solicitar Incorporación

✓ Conducta Responsable
en Investigación

Fecha: 28/12/2023