



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN
EDUCACIÓN

Niveles de desarrollo de las habilidades blandas en estudiantes
universitarios de una universidad privada de Lima – 2020.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Doctora en Educación

AUTORA:

Balbin Ramos, Yraida Samantha (ORCID: 0000-0002-8908-1382)

ASESORA:

Dra. Torres Caceres, Fatima del Socorro (ORCID: 0000-0001-5505-7715)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Evaluación y Aprendizaje

LIMA - PERÚ

2020

Dedicatoria:

A mi familia por su soporte moral en la realización de la presente investigación.

Agradecimiento:

A todos los docentes que con sus aportes y enseñanzas han sido parte fundamental en la realización del presente trabajo.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de abreviaturas	v
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
Resumo	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	8
III. METODOLOGÍA	22
3.1. Tipo y Diseño de investigación	23
3.2. Variables y Operacionalización	24
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo	24
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	25
3.5. Procedimientos	26
3.6. Método de análisis de datos	27
3.7. Aspectos éticos	27
IV. RESULTADOS	28
V. DISCUSIÓN	55
VI. CONCLUSIONES	59
VII. RECOMENDACIONES	61
VIII. PROPUESTA	63
REFERENCIAS	67
ANEXOS	73

Índice de abreviaturas

		Pág.
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico	3
CAF	Corporación Andina de Fomento	4
MINEDU	Ministerio de Educación	4

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Matriz de Operacionalización de la variable: Habilidades Blandas	77
Tabla 2: Ficha Técnica del Instrumento	80
Tabla 3: Población de la investigación	80
Tabla 4: Muestra de investigación	80
Tabla 5: Validación de contenido por juicio de expertos	81
Tabla 6: Rango y niveles de las habilidades blandas	93
Tabla 7 Alfa de Crombach	93
Tabla 8: Niveles de las Habilidades Blandas	29
Tabla 9: Niveles de dimensión Trabajo en equipo	30
Tabla 10: Niveles de dimensión Liderazgo	31
Tabla 11: Niveles de dimensión Negociación de Conflictos	32
Tabla 12: Niveles de dimensión empatía	33
Tabla 13: Niveles de las Habilidades Blandas según género	34
Tabla 14: Niveles de la dimensión Trabajo en equipo según género	36
Tabla 15: Niveles de la dimensión Liderazgo según género	38
Tabla 16: Niveles de la dimensión Negociación de Conflicto según género	40
Tabla 17: Niveles de la dimensión Empatía según género	42
Tabla 18: Prueba de Kolmogorov-Smirnov	44
Tabla 19: Valor del Estadístico de Contraste Hipótesis General	45
Tabla 20: Valor del Estadístico de Contraste Hipótesis Específica 1	47
Tabla 21: Valor del Estadístico de Contraste Hipótesis Específica 2	49
Tabla 22: Valor del Estadístico de Contraste Hipótesis Específica 3	51
Tabla 23: Valor del Estadístico de Contraste Hipótesis Específica 4	53

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1: Niveles de las habilidades blandas	29
Figura 2: Niveles de la dimensión trabajo en equipo	30
Figura 3: Niveles de la dimensión liderazgo	31
Figura 4: Niveles de la dimensión negociación de conflictos	32
Figura 5: Niveles de la dimensión empatía	33
Figura 6: Niveles de las habilidades blandas según género	35
Figura 7: Niveles de la dimensión trabajo en equipo según género	37
Figura 8: Niveles de la dimensión Liderazgo según género	39
Figura 9: Niveles de la dimensión negociación de conflictos según género	41
Figura 10: Niveles de la dimensión empatía según género	43
Figura 11: Nivel de habilidades blandas contraste de hipótesis general	46
Figura 12: Nivel de trabajo en equipo contraste de hipótesis general 1	48
Figura 13: Nivel de liderazgo contraste de hipótesis general 2	50
Figura 14: Nivel de negociación de conflictos contraste de hipótesis general 3	52
Figura 15: Nivel de empatía contraste de hipótesis general	54

Resumen

El objetivo de la investigación fue identificar las diferencias entre los niveles de desarrollo de las habilidades blandas en los estudiantes universitarios de una universidad privada de Lima - 2020.

La metodología de investigación empleada fue; de método hipotético deductivo, de enfoque cuantitativo, de tipo no experimental y de diseño descriptivo comparativo. Se utilizó como variable dependiente a las habilidades blandas. La muestra seleccionada para realizar esta investigación la conformaron 185 estudiantes de las carreras de Ingeniería Industrial, Derecho y Administración de la Universidad Privada "Cesar vallejo". Se utilizó la técnica de la entrevista y como instrumento de recolección de datos un cuestionario. Para la validez del instrumento se aplicó los niveles de contenido, constructo y de criterio. Para la confiabilidad del instrumento se utilizó el Coeficiente de Alfa de Cronbach. Para el análisis de datos se usó el estadístico descriptivo de la comparación de frecuencia y porcentajes, y para el estadístico inferencial fue por contrastación de hipótesis.

Los resultados de la investigación demostraron que existen diferencias significativas entre los niveles de habilidades desarrolladas por los estudiantes según el estadístico Kruskal Wallis, siendo el más representativo en nivel bajo observado en la carrera de Ingeniería Industrial.

Palabras claves: habilidades blandas, trabajo en equipo, liderazgo, negociación de conflictos, empatía.

Abstract

The research aimed to identify the differences between the levels of development of soft skills in university students of a private university in Lima - 2020.

The research methodology used was; hypothetical deductive method, quantitative approach, non-experimental type and comparative descriptive design. Soft skills were used as a dependent variable. The sample selected to carry out this research was made up of 185 students from the Industrial Engineering, Law and Administration courses at the Private University "Cesar Vallejo". The interview technique was used, and a questionnaire was used as a data collection instrument. For the validity of the instrument, the content, construct and criteria levels were applied. For the reliability of the instrument, the Cronbach's Alpha Coefficient was used. The descriptive statistic of the comparison of frequency and percentages was used for data analysis, and for the inferential statistic it was by hypothesis testing.

The research results showed that there are significant differences between the levels of skills developed by students according to the statistician Kruskal Wallis, being the most representative at a low level observed in the Industrial Engineering degree.

Keywords: soft skills, teamwork, leadership, conflict negotiation, empathy.

Resumo

A pesquisa teve como objetivo identificar as diferenças entre os níveis de desenvolvimento de soft skills em estudantes universitários de uma universidade particular de Lima - 2020.

A metodologia de pesquisa utilizada foi; método dedutivo hipotético, abordagem quantitativa, tipo não experimental e desenho descritivo comparativo. Soft skills foram utilizadas como variável dependente. A amostra selecionada para a realização desta pesquisa foi composta por 185 estudantes das carreiras de Engenharia Industrial, Direito e Administração da Universidade Privada "Cesar vallejo". Utilizou-se a técnica da entrevista e um questionário como instrumento de coleta de dados. Para a validade do instrumento, foram aplicados os níveis de conteúdo, construto e critério. Para a confiabilidade do instrumento, foi utilizado o coeficiente alfa de Cronbach. Para a análise dos dados, utilizou-se a estatística descritiva da comparação de frequências e porcentagens e, para a estatística inferencial, foi realizado o teste de hipóteses.

Os resultados da pesquisa mostraram que existem diferenças significativas entre os níveis de habilidades desenvolvidas pelos alunos segundo o estatístico Kruskal Wallis, sendo os mais representativos em um nível baixo observado no curso de Engenharia Industrial.

Palavras-chave: habilidades pessoais, trabalho em equipe, liderança, negociação de conflitos, empatia.

I. INTRODUCCIÓN

En el presente capítulo se abordan aspectos relacionados a la problemática de la investigación, derivando así la formulación del problema tanto general como específico, asimismo aspectos por la cual se justifica la investigación y finalmente se mencionan los objetivos e hipótesis tanto generales y específicas.

Acevedo (2017, p. 3) señaló que a nivel mundial la educación superior se encuentra actualmente enfrentada a varios desafíos, relacionados al logro de aprendizajes, y al desarrollo de las habilidades blandas y su importancia en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Ortega (2016, p. 2) mencionó que en la actualidad lograr un trabajo y acceder a una vida plena, ya no requiere solamente, con haber adquirido habilidades cognitivas durante toda la formación educativa. La comunidad académica refiere que es importante desarrollar un grupo de habilidades socioemocionales, denominadas competencias blandas, que guardan relación con dimensiones como el autocontrol, determinación, perseverancia, necesidad de logro, apertura a nuevas experiencias, extroversión y la empatía.

Ortega (2016, p. 5) señaló también que las escuelas tradicionalmente enfocaron su interés en aspectos eminentemente académicos, privilegiando la lectura como escritura, las destrezas matemáticas como las ciencias, los estudios sociales asociados con la praxis del pensamiento crítico de mayor complejidad y la práctica de resolución de problemas. En tal sentido, se presenta una mayor incidencia en la investigación interdisciplinaria en áreas como la psicología, economía, neurociencia y educación. Proponen que no basta con poseer habilidades y conocimientos de pensamiento crítico para lograr el éxito, además requiere de una relación con la capacidad estratégica y el desarrollo de la personalidad de los estudiantes estos factores contribuye al aprendizaje e influyen en sus posibilidades de éxito en la escuela como en la vida. Se puede inferir que existe una relación entre ambas variables, la literatura al respecto no es nueva. El interés en estas habilidades cada vez es más creciente.

Mujica (2005, p. 23) mencionó que las habilidades sociales: “Son aquellos atributos o características de una persona que le permite interactuar con otras de

manera efectiva, lo que generalmente se enfoca al trabajo, y a ciertos aspectos de este o incluso a la vida diaria”.

Estudios del Banco Mundial (2014) y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico OCDE (2015) hallaron similares vinculaciones y correlaciones positivas entre las habilidades blandas (o socioemocionales) con los niveles educativos futuros, así como el éxito en la vida.

De igual manera, una creciente preocupación observa que los jóvenes no están adecuadamente preparados en las habilidades socioemocionales críticas. Durante la última década, encuestas realizadas, observaron que los empleadores prestaron mayor énfasis en el valor que asignaban a las habilidades blandas como el trabajo solidario o cooperativo con otros, además de tener una comunicación eficaz y poseer una sólida orientación ética de trabajo. También percibían una ausencia de estas habilidades en jóvenes que recientemente contrataban. Un caso fue el estudio que realizó la Asociación Americana de Colegios y Universidades (2015) demostró que menos del 40% de los encuestados en un universo de 400 empleadores, mantienen la convicción que los recién graduados de la universidad tienen una buena preparación en habilidades críticas para obtener éxito en el trabajo, ello implica habilidades socioemocionales como la comunicación oral y escrita, trabajo en equipo y toma de decisiones éticas (Hart Research Associates, 2015).

Sevilla y Dutra (2016) mencionó que el 36% de las empresas constituidas presentan problemas para reclutar personas capaces de adaptarse y afrontar las necesidades actuales, es decir personas con habilidades blandas.

Países como Finlandia y Singapur, líderes en el campo educativo, presentan porcentajes significativos de estudiantes que responden con eficacia a las preguntas y evaluaciones de medición de habilidades blandas decreciendo de cuatro a cinco puntos porcentuales entre la primera y última pregunta (de 88% a 84% en el primer caso, y de 83% a 78% en el último). Pero en nuestro país la curva negativa se quintuplica y va desde el 54% de aciertos en la primera pregunta y tan solo 29% en la última pregunta. Somos proporcionalmente como

Colombia, países latinoamericanos cuya tasa decreciente se da en este indicador. Ello denota una ausencia de motivación y persistencia. En el Perú el informe del Banco del Desarrollo de América Latina CAF (2016) denominado “Más habilidades para el trabajo y la vida” demostró que la Universidad del Pacífico de Lima utilizando una metodología Borghans-Schils y PISA (pruebas estandarizadas de lectura, matemática y ciencias) arribaron a la conclusión que existían deficiencias relativas en habilidades socioemocionales, relacionado con el porcentaje de estudiantes cuyo rendimiento decrece durante la prueba. Por lo mencionado anteriormente se puede deducir que estas habilidades se presentan en niveles bajos en los estudiantes.

La educación superior universitaria y técnica en el Perú en la actualidad tiene una finalidad individual que es la de contribuir y preparar en la formación profesional de personas activas socialmente; así como una finalidad colectiva que es fomentar la cohesión social, sin brechas sociales y económicas de por medio, que ayuden al desarrollo del país. Asimismo, se asevera que la educación superior universitaria no forma ciudadanos con altas capacidades para el ejercicio profesional competente y la producción de conocimiento de alto valor social (...) La educación superior universitaria no es medio para la inclusión y movilidad social de los jóvenes del país (MINEDU DS-016-2015).

Ortega (2017, p. 7) En relación con lo anterior mencionó que esta situación ha llevado a las instituciones responsables a generar políticas de cambio y emprender medidas para revertir tal situación. El perfeccionamiento y desarrollo de habilidades blandas, como resultado de una praxis vivida en el entorno del estudiante son fundamentales, el rol de escuela, la familia y posteriormente la universidad y/o el instituto superior, serán trascendentales para establecer las fortalezas y debilidades que se visualizarán en la adultez y en el ámbito laboral.

En la institución educativa universitaria en estudio se ha podido observar en los estudiantes mediante el trabajo en aula dentro de la experiencia curricular de tutoría poca predisposición al trabajo en equipo, falta de empatía, y dificultades de solución de conflictos y de logros de objetivos comunes por lo que hay una predisposición de los estudiantes por el trabajo individualizado asimismo

dificultades en sus relaciones interpersonales con sus compañeros esto pudiéndose observar dependiendo de la carrera profesional del estudiante. El área de tutoría tiene como objetivo aplicar acciones que se orienten en el apoyo continuo de los estudiantes a fin de lograr su integración a la vida universitaria se contempla el trabajo de tema de habilidades blandas enmarcada en la guía de orientación de la experiencia curricular esto permite analizar las condiciones especiales de esta población y la forma cómo responden frente a los retos de la educación superior y el por qué estas habilidades son de vital importancia para el logro académico, por lo que esta investigación tiene por finalidad poder identificar las diferencias entre los niveles de desarrollo de las habilidades blandas en los estudiantes.

De acuerdo con lo mencionado anteriormente se formula la siguiente pregunta general ¿Qué diferencias existen entre los niveles de habilidades blandas desarrolladas por estudiantes de tres carreras universitarias de la Universidad Particular “César Vallejo”? Los específicos: (1) ¿Qué diferencias existen entre los niveles de la habilidad blanda trabajo en equipo desarrollada por los estudiantes de las carreras de Ingeniería Industrial, Derecho y Administración de la Universidad Particular “César Vallejo”? (2) ¿Qué diferencias existen entre los niveles de la habilidad blanda liderazgo desarrollada por los estudiantes de las carreras de Ingeniería Industrial, Derecho y Administración de la Universidad Particular “César Vallejo”? (3) ¿Qué diferencias existen entre los niveles de la habilidad blanda negociación de conflictos desarrollada por los estudiantes de las carreras de Ingeniería Industrial, Derecho y administración de la Universidad Particular “César Vallejo”? (4) ¿Qué diferencias existen entre los niveles de la habilidad blanda empatía desarrollada por los estudiantes de las carreras de Ingeniería Industrial, Derecho y Administración de la Universidad Particular “César Vallejo”?

La Justificación epistemológica está enmarcada en el modelo positivista, análisis cuantitativo y el método deductivo por ser un estudio sistemático con proposiciones hipotéticas sobre la indagación de establecer los niveles de habilidades blandas y cuyo fenómeno investigativo se inició con la observación de una situación problemática conforme el proceso del método científico,

obteniendo resultados estadísticos para la comprobación o no de las hipótesis planteadas a fin de obtener un nuevo conocimiento a través de las conclusiones. Respecto a la justificación teórica la presente investigación aporta al conocimiento sobre el proceso del desarrollo de las habilidades blandas como parte fundamental para que el ser humano pueda comunicarse y relacionarse de manera eficaz con otras personas como parte de las competencias en los estudiantes para ser incorporado como conocimiento del desarrollo personal. Asimismo, el presente trabajo se fundamenta teóricamente en las bases de la inteligencia emocional como una interacción de actitudes, destrezas, habilidades y competencias que definen la conducta de la persona, sus estructuras mentales, reacciones y la capacidad de identificar las propias emociones parte fundamental para desarrollar las habilidades blandas variable que es relevante en campos como la educación, psicología y otras disciplinas. Asimismo, la justificación social radica en que se entiende que las habilidades blandas son requeridas para establecer interacciones positivas, proactivas y productivas con los grupos humanos respondiendo eficientemente en cualquier caso o tipo de relación tanto personal y profesional. El presente estudio busca desarrollar estas habilidades para contribuir a una mejor inserción del estudiante a la sociedad mediante estrategias que lo ayuden no solo a solucionar problemas cotidianos sino también posteriormente a la mejor inserción al mundo laboral debido a que actualmente el mundo profesional demanda esta nuevo nivel de competencias que no son usualmente enseñadas formalmente y sin estas habilidades una persona presentará dificultades para lograr un progreso personal y profesional.

El objetivo general fue identificar las diferencias entre los niveles de desarrollo de las habilidades blandas en los estudiantes de tres carreras universitarias de la Universidad Particular “César Vallejo” y como específicos (1) Identificar las diferencias de los niveles de la habilidad blanda trabajo en equipo desarrollada en los estudiantes de la carreras de Ingeniería Industrial, Derecho y Administración de la Universidad Particular “César Vallejo” (2) Identificar las diferencias de los niveles de la habilidad blanda liderazgo desarrollada en los estudiantes de la carreras de Ingeniería Industrial, Derecho y Administración de la Universidad Particular “César Vallejo” (3) Identificar las diferencias de los niveles de la habilidad blanda negociación de conflictos desarrollada en los estudiantes

de la carreras de Ingeniería Industrial, Derecho y Administración de la Universidad Particular “César Vallejo” (4) Identificar las diferencias de los niveles de la habilidad blanda empatía desarrollada en los estudiantes de la carreras de Ingeniería Industrial, Derecho y Administración de la Universidad Particular “César Vallejo”.

Asimismo, se formuló la siguiente hipótesis general: Existen diferencias significativas en los niveles de las habilidades blandas desarrolladas por estudiantes de tres carreras universitarias de la Universidad Particular “César Vallejo”. Las específicas fueron: (1) Existen diferencias significativas en el nivel de la habilidad blanda trabajo en equipo desarrollada por estudiantes de las carreras de Ingeniería Industrial, Derecho y Administración de la Universidad Particular “César Vallejo”. (2) Existen diferencias significativas en el nivel de la habilidad blanda liderazgo desarrollada por estudiantes de las carreras de Ingeniería Industrial, Derecho y Administración de la Universidad Particular “César Vallejo”. (3) Existen diferencias significativas en el nivel de la habilidad blanda negociación de conflictos desarrollada por estudiantes de las carreras de Ingeniería Industrial, Derecho y Administración de la Universidad Particular “César Vallejo”. (4) Existen diferencias significativas en el nivel de la habilidad blanda empatía desarrollada por estudiantes de las carreras de Ingeniería Industrial, Derecho y Administración de la Universidad Particular “César Vallejo”.

II. MARCO TEÓRICO

En el presente capítulo se mencionan aspectos relacionados a los antecedentes nacionales e internacionales encontrados sobre la variable en estudio asimismo aspectos relacionados a la teoría de la variable y sus dimensiones.

Entre los antecedentes nacionales se encontró la investigación de Huayna (2019) cuyo objetivo fue determinar el nivel de las habilidades blandas en estudiantes universitarios. La metodología fue descriptiva es de tipo no experimental. Con una muestra de 307 estudiantes y se trabajó con una muestra de 55 alumnos aplicando un cuestionario como instrumento. Finalmente, se llegó a la conclusión donde el nivel de habilidades blandas de los estudiantes de gestión y negociación de conflicto es alto (74.6%). El aporte de la presente investigación está en relación con la parte metodológica.

Por otro lado, Caballero (2019) quien realizó una investigación cuyo objetivo fue establecer la relación existente entre el desarrollo de las habilidades blandas de creatividad, trabajo en equipo, liderazgo y empatía en estudiantes de un instituto superior. La metodología fue descriptiva correlacional con una muestra de 14 estudiantes a quienes se les aplicó un cuestionario. El análisis de datos concluyó que, existe diferencias entre los niveles de desarrollo de las habilidades blandas empatía, creatividad trabajo en equipo y liderazgo lo cual puede permitir conseguir mejores logros del aprendizaje deseado.

Asimismo, Arratia (2018) realizó una investigación cuyo propósito fue determinar el nivel de desarrollo de habilidades blandas en estudiantes de la carrera de administración. La metodología fue descriptiva correlacional y de enfoque cuantitativo, con una muestra de 311 estudiantes de cuatro universidades a los cuales se les aplicó un cuestionario. Se concluyó que existe una diferencia significativa entre la comunicación suave y las habilidades de liderazgo. Esta diferencia no depende de factores como la edad y el género, sino de la universidad.

Silva (2016) Se realizó un estudio para determinar la diferencia porcentual entre las habilidades sociales de los estudiantes de relaciones laborales y las habilidades sociales requeridas por la empresa. Este método es un método

cualitativo descriptivo, lateral, no experimental. La muestra consistió en 34 compañías de diferentes campos y 202 estudiantes de cuarto y quinto grado del Colegio de Relaciones Industriales, y realizó una encuesta por cuestionario. Los resultados mostraron que el porcentaje de habilidades blandas difería entre las necesidades de la compañía y las citas de los estudiantes.

Cruzado (2018) realizó una investigación cuyo propósito fue determinar la influencia de las habilidades blandas en la empleabilidad en estudiantes de una universidad privada. La metodología fue de enfoque cuantitativo y diseño no experimental, correlacional con una muestra conformada por 82 estudiantes a los cuales se les aplicó un cuestionario. Concluyendo que las habilidades blandas influyen de acuerdo con su nivel de desarrollo en la empleabilidad. Del siguiente trabajo de investigación se tomó en cuenta algunos aspectos en relación con la elaboración del instrumento de la presente investigación.

Respecto a los antecedentes internacionales se tiene a Ricchiardi y Enmanuel (2018) en su estudio *Soft Skill Assessment in Higher Education*. En el presente artículo se menciona la importancia de la universidad en la preparación de las habilidades en los estudiantes y prepararlos para el campo profesional. El objetivo fue proporcionar una descripción del nivel de las diferentes habilidades blandas descritas en un modelo de doce habilidades blandas el instrumento fue una prueba aplicado en estudiantes de diferentes programas universitarios, obteniéndose como resultado que los estudiantes no estaban preparados adecuadamente en sus habilidades blandas debido al bajo nivel de estas.

Succi (2017) en su artículo *Walk the talk: Soft skills assessment of graduates* realizó un estudio cuyo objetivo fue describir las herramientas en uso para evaluar las habilidades blandas durante el proceso de reclutamiento y aquellas para desarrollar estas en los graduados en el trabajo. La metodología fue de diseño cuantitativo con una muestra de 189 estudiantes a los cuales se les aplicó un cuestionario. Asimismo, se observó que se describen de manera diferente el uso de herramientas para desarrollar las habilidades blandas de los graduados.

Petiz (2017) en su artículo: La importancia de las habilidades sociales en el currículum académico universitario: las percepciones de los estudiantes en la nueva sociedad del conocimiento, cuyo objetivo fue determinar la importancia de las habilidades blandas en el currículum académico y la percepción de los estudiantes ante las mismas. La metodología fue descriptiva comparativa con una muestra de 424 estudiantes a los cuales se les aplicó un cuestionario. Concluyendo que se observa la sensibilidad de los estudiantes a competencias transversales (habilidades blandas) como lo requiere el mercado laboral actual.

Salvatierra (2016) Realizó una investigación cuyo objetivo fue comparar las habilidades blandas en siete centros educativos de distintos estratos sociales, la metodología fue de enfoque cuantitativa descriptivo-explicativa. La muestra estuvo conformada por 2 522 estudiantes de 7° a 4° medio a los cuales Observándose que los estudiantes que realizan actividades extracurriculares como por ejemplo relacionado a asistencias a talleres alcanzaron puntajes altos en habilidades blandas por lo contrario sus pares con ninguna actividad extracurricular alcanzaron bajos resultados, lo que indica la importancia de aplicar programas y talleres que impulsen el desarrollo de esta habilidad y a la vez el mejor rendimiento y desenvolvimiento de los estudiantes en situaciones cotidianas de su vida.

Cheng (2015) En su artículo: A study on soft skill development among final year diploma in business studies students teniendo como objetivo determinar los niveles de desarrollo de componentes de siete habilidades blandas desde la perspectiva de estudiantes de último año. La metodología utilizada fue de enfoque cuantitativa descriptiva. La muestra estuvo conformada por 150 estudiantes a los cuales se le aplicó un cuestionario concluyendo niveles bajos en los componentes de estas por parte de los estudiantes debido a que los estudiantes no están desarrollando adecuadamente las mismas se obtuvo en este caso a la habilidad blanda de trabajo en equipo la habilidad blanda mejor calificada.

La investigación se basa científicamente en la teoría de las inteligencias múltiples de Howard Gardner (inteligencia interpersonal) en la cual Gardner

(1983) sostiene en relación al término de inteligencia como capacidad del ser humano frente a la resolución de problemas cotidianos, así mismo menciona que el ser humano posee 8 inteligencias siendo dos de ellas las que están vinculadas estrechamente con la inteligencia emocional: la inteligencia intrapersonal en donde el individuo es capaz de percibir y controlar las propias emociones y también la capacidad de motivarse, asimismo. La otra inteligencia que menciona Gardner es la interpersonal en la que el individuo tiene la capacidad de establecer diferencias en los demás manifestados en estados de ánimo, motivaciones, intenciones y su temperamento lo cual estado basado en la empatía y la capacidad de relacionarse interpersonalmente, dentro de algunas de las capacidades implicadas en esta inteligencia se pueden observar el trabajar en equipo, ayudar a los demás a identificar y superar problemas, como se puede observar capacidades muy ligadas a la habilidades blandas.

También sentó las bases para la teoría de EQ de las siguientes maneras Daniel Goleman (1995), cree que la inteligencia emocional es una combinación de habilidades, actitudes, habilidades y capacidades, que constituyen el comportamiento humano y la capacidad de reconocer y reconocer el comportamiento de los demás y llevar a cabo una gestión adecuada. Goleman cree que EQ se compone de autoconocimiento, autorregulación, motivación, empatía y habilidades sociales. Estos a su vez están determinados por la capacidad emocional. En su libro "La práctica de la inteligencia emocional" resalta particularmente habilidades sociales referidas al manejo y control de las emociones en las relaciones, la adaptación a situaciones diversas y redes sociales, la interacción dinámica, dirección, persuasión, negociación, resolución de conflictos, cooperación y el trabajo en equipo. Entonces Goleman define a la inteligencia emocional como referente de carácter, personalidad o habilidades blandas, cuya traducción se da en conductas manifiestas a nivel de pensamientos, reacciones fisiológicas, conductas observables y aprendidas.

Asimismo, se fundamenta en la teoría de la motivación y la pirámide de necesidades de Maslow (1943) explica en su propuesta teórica una jerarquía escalonada de necesidades humanas y sostiene que conforme las necesidades más básicas se satisfacen (parte inferior de la pirámide), aparecen las

necesidades y deseos más elevados (parte superior de la pirámide). Entonces se puede decir que estas habilidades se aprenden mediante este modelo. Además de mencionar que los procesos de aprendizaje de las habilidades blandas se desarrollan en cuatro etapas según Maslow:

Incompetencia inconsciente: si una persona no sabe algo, no tiene práctica como la ceguera: no sé y no sé lo que no sé. No sabemos que no tenemos la capacidad de hacer algún tipo de analfabetismo emocional. **Incompetencia deliberada:** cuando la persona se da cuenta de que hay situaciones que no conoce y decide aprender o no aprender, aumentar o no aumentar sus deficiencias. Los problemas surgen cuando elige avanzar en el proceso y requieren su plena atención consciente. Esta fase no necesariamente tiene que ser muy larga, y si el proceso es incómodo y puede evitar que el alumno aprenda, es importante dividirlo en períodos flexibles o manejables. La motivación juega un papel muy importante en esto.

Competencia consciente: la persona puede hacer o lograr algo aplicando atención y concentración. Al aprender una habilidad o competencia, debe ser consciente del proceso que debe reforzarse en todo momento. Cada paso o fase del proceso debe ser internalizado y conectado al cerebro para fortalecer la técnica y poder repetirla.

Competencia inconsciente: cuando una habilidad se convierte en hábito automático, se libera la conciencia para realizar otras actividades al mismo tiempo. La persona no es consciente de que está manifestando una habilidad o competencia, ya que la expresa automáticamente. La habilidad o competencia está conectada al inconsciente, aparece automáticamente por instinto.

Entre los fundamentos técnicos que fortalece esta investigación se encuentra la Ley 28044 (2016), que menciona la educación de las personas en la capacidad de lograr su logro ético, intelectual, artístico, cultural, afectivo, físico, espiritual y religioso. Difundir y consolidar su identidad, autoestima e integración apropiada y crítica en la sociedad para ejercer su ciudadanía de acuerdo con su universo personal y el progreso de sus habilidades y habilidades para relacionar

sus vidas con el mundo laboral. y enfrentar los incesantes cambios en la sociedad y en la sociedad del conocimiento.

Igualmente, otro fundamento técnico lo encontramos en el Proyecto Educativo Nacional (2014) refiriendo en el capítulo III como una tendencia que los cambios en las condiciones de existencia, ámbitos laborales y espacios e instrumentos de aprendizaje exigen que los currículos escolares cultiven en los estudiantes, las llamadas “competencias blandas” o “habilidades emocionales” para hacer que las personas tengan mejor predisposición para el desarrollo de las inteligencias múltiples, la autoeficacia y la relacionabilidad.

En relación con el marco conceptual se tomaron en consideración los aportes de los siguientes autores: Vera (2016, p. 59) Considera a las habilidades blandas, como capacidades específicas que desarrolla la persona para mejorar su desempeño en cualquier ámbito de su desarrollo profesional y personal. Manifiesta también que son habilidades sociales, interpersonales, meta competencias, que determinan la capacidad de trabajar y transferir aprendizajes de un campo a otro. Asimismo, considera a las siguientes siete habilidades blandas o socioemocionales: comunicación efectiva, pensamiento crítico, resolución de problemas, trabajo en equipo, aprendizaje permanente, emprendimiento y liderazgo como principales dimensiones de las habilidades blandas las cuales deben estar incluidas dentro del programa académico.

Para Sordo (2017, p.18) las habilidades blandas se conceptualizan como los recursos emocionales que los seres humanos debemos tener y desarrollar para comunicarnos acertadamente, además teniendo un adecuado comportamiento emocional podremos expresar estos con facilidad.

Para Santos (2017, p.15) las habilidades blandas son destrezas que ayudan a interrelacionarnos, sirven para poder relacionarnos en forma óptima y adecuada tanto en lo personal como en el centro laboral. Las empresas, las organizaciones de hoy coinciden en señalar que para ellos es de mucha importancia tener gente en su organización con habilidades interpersonales que posean buena comunicación que sepan realizar negociaciones para ellos el

personal que cuenta con esas habilidades debe ser pieza importante en su organización, por lo tanto se debe valorar, su capacidad de negociación y el ejercicio de sus habilidades interpersonales, por su importancia y relevancia en el grupo humano, estas personas deben ser retenidas en la organización.

Flores (2018, pág.25), sostiene, que para que una persona pueda interrelacionarse de manera adecuada debe poseer cualidades que le permitirá sobresalir siempre en todo momento ante cualquier grupo de personas que no cuenten con habilidades blandas. Así mismo, manifiesta que las mismas deben saber comunicarse entre sí, además debe practicar la ética en todo momento, deben practicar los valores, los rasgos de personalidad, de pronto las organizaciones de hoy son lo que buscan en sus colaboradores para poder lograr las metas de las organizaciones.

Según Carrasco (2015), Las habilidades blandas son habilidades de comunicación como el trabajo en equipo, la adaptación, la empatía, la proactividad, las habilidades autocríticas y la flexibilidad ante los escenarios cambiantes. Son una parte fundamental de las personas porque les permiten comunicarse y vivir con sus compañeros, lo que contribuye a su desarrollo personal. Estas habilidades no son innatas en los humanos, por lo que son comportamientos adquiridos, es decir, se desarrollan en la infancia, cuyos padres principalmente enseñan a sus hijos cómo tratarlos. Luego, la escuela continúa con la encomiable tarea de capacitar a las personas y fomentar la convivencia con sus compañeros sin olvidar que la fundación comienza en casa.

Vera (2016, p.13) Piensa en las habilidades blandas como habilidades interpersonales que determinan la capacidad de trabajar y transferir lo que ha aprendido. “Las habilidades blandas se consideran habilidades específicas que la persona desarrolla para mejorar su desempeño profesional y personal”.

Para Mujica (2015, p.1) las habilidades blandas son aquellas que permiten interaccionar con otras con eficacia relacionados a aspectos de trabajo o la vida diaria, es decir una combinación de muchos aspectos que engloba

habilidades sociales como por ejemplo comunicación, de forma de ser que hacen que esta comunicación sea efectiva.

Menciona Marrero (2018, p.4) en relación con la importancia de las habilidades blandas en la educación superior debido a que el profesional se enfrenta al mundo empresarial en la cual no solo debe de poner en practico los conocimientos técnicos “habilidades duras”, sino también habilidades que le permitan trabajar en equipo, tener control de sus emociones, comunicación efectiva “habilidades blandas”.

Para Schultz (2016, p.149) la importancia de las habilidades blandas se enfoca en la ventaja competitiva relacionadas en traer conocimientos y habilidades adicionales estas juegan un papel importante en dando forma a la personalidad de una persona, permiten la competencia social y complementan las habilidades duras que son los requisitos técnicos de un trabajo.

Para Muñoz (2014, p.9) se logrará un mejor enfoque del trabajo y los graduados estarán mejor preparados para realizar las tareas específicas asociadas con los requisitos de interacción humana típicos del entorno de trabajo, incluidas las habilidades difíciles y, por supuesto, las habilidades blandas. También menciona que se necesitan jóvenes con habilidades blandas. Debido a que son flexibles, proactivos y responsables, con la capacidad de pensar críticamente, trabajar en equipo y brindar soluciones, estas habilidades deben ser propiedad de aquellos que forman parte de la fuerza laboral de 2020.

De lo que se ha mencionado, existe una estrecha relación entre las habilidades sociales y la inteligencia emocional, ya que corresponden a atributos personales que indican un alto nivel de inteligencia emocional. Podemos confirmar que las habilidades blandas son habilidades no cognitivas esenciales para realizar un trabajo de manera efectiva y están destinadas a desarrollar habilidades sociales. Esto permitirá que la persona se convierta en un ser más integral.

Como dimensiones se establecieron los siguientes Dimensión 1 estableciendo el trabajo en equipo como un conjunto de personas enfocadas a realizar un trabajo en vista a un objetivo en común “Un número pequeño de personas con habilidades complementarias y las cuales están implicados en objetivos, rendimientos y procesos comunes” (Duran, 2018, p.7).

Para Hofstadt (2018, p.27) el trabajo en equipo es una herramienta fundamental en las organizaciones que permite obtener resultados y compromiso en sus integrantes. “El trabajo en equipo es el trabajo con otros y este se relaciona al éxito especialmente al éxito con los demás a la suma de aportaciones individuales”. El trabajo en equipo es una de las competencias muy valoradas en el contexto laboral y en las instituciones educativas se vienen promoviendo, pero se observa que en algunos casos los estudiantes carecen de habilidades suficientes que exige esta forma de trabajo “Se reconoce como deficitaria en la formación inicial universitaria” (Romero, 2018, p.1).

Menciona Jacques (2012, p.10) acerca del trabajo en equipo que este estimula y motiva si todos los participantes están involucrados, la tarea se realiza en un tiempo corto si todos los participantes demuestran su eficiencia, favorece la originalidad y personalidad de los integrantes y suele ser más completo y creativo que el trabajo individual.

Para Olaz (2005, p. 46) el trabajo en equipo es una de las capacidades más difícil de adquirir, estimular y desarrollar tanto a nivel personal y profesional “Trabajar en equipo consiste en compensar conjuntos de conocimientos, capacidades y habilidades y ponerlas en correlación con lo que el equipo espera”. “Existe una visión errónea de los términos equipo y grupo, y pensamos que son sinónimos que ambas palabras tienen la misma orientación” Es necesario aclarar que un grupo es un grupo de personas cuyo número es limitado, con un cierto nivel de interacción y objetivos comunes. Mientras que un equipo muestra un mayor nivel de interacción de manera coordinada, muestra un sentido de propiedad y compromiso para lograr resultados (Jaramillo, 2016, p.8).

Como dimensión 2 se estableció al liderazgo en el cual Achua y Lussier (2010, p.121) define al liderazgo como un fenómeno que se realiza dentro de un grupo en el cual se observan comportamientos el rol desarrollado de una persona esto demanda que la persona pueda coordinar las actividades de un grupo hacia el cumplimiento de un objetivo común.

El liderazgo es influencia es decir la capacidad de obtener seguidores y ayudar a aprender como dirigir por lo tanto un líder es una persona que ejerce una figura representativa para influenciar o dirigir un grupo (Maxwell, 2018, p.2). Se conceptualiza el liderazgo como un todo no solo específicamente un proceso por el cual el individuo influye en un grupo de individuos para alcanzar un objetivo común “El liderazgo es un fenómeno más holístico, colectivo, distribuido, político, relacional y contextual” (Rodríguez, 2018, p.204).

Para Hunter (2015, p.24) los líderes son independientes y son conscientes de ello por lo que influyen en los otros para que trabajen en la consecución de los objetivos en el bien común. El liderazgo ayuda a tener principios y valores en el desarrollo de la profesión, dando seguridad y confianza este liderazgo debe ser pensando en servir a los demás y buscar el bien común, se menciona al liderazgo como una habilidad importante ya que desarrolla la actitud de los estudiantes y futuros profesionales “El importante identificar a los estudiantes universitarios que tienen escasas actitudes de liderazgo” (Maxwell, 2007, p.23).

Para Rodríguez (2018,p.18) las universidades se encuentran en una posición de influir en el desarrollo del liderazgo de los jóvenes y se pueden ofrecer experiencias formales e informales para la formación y ejercicio del liderazgo y las universidades pueden brindar el servicio de tutoría, de modelaje, de mentores que acompañe a estos jóvenes es sus experiencias de liderazgo debido a que “La sociedad requiere de líderes con sentido ético, colaborativos, transformadores y con un fuerte sentido de servicio, humanistas y preventivos”.

Como tercera dimensión se estableció la negociación de conflictos generalmente los conflictos se presentan cuando la comunicación asertiva entre dos partes es nula y pugnan cada una de las partes por defender sus propios

intereses, como encontrar una solución en una situación conflictiva donde nadie quiere perder, una solución alternativa es la negociación que suele ser común en nuestro cotidiano interactuar y consiste en ponerse de acuerdo frente a conflictos de intereses. Para resolver situaciones conflictivas en la escuela, estudiantes, docentes y la comunidad educativa se recurre a diversos mecanismos de mediación, entre ellos la negociación Martín (2018, p.14).

“La negociación es el proceso por el cual las partes interesadas resuelven conflictos, acuerdan líneas de conductas, busca ventaja individuales y colectivas, procuran obtener resultados que sirvan a sus intereses mutuos”. Por lo cual se genera una forma de resolución alternativa de conflicto que implique una acción multilateral (Vargas, 2015, p.55). Para Villa (2016, p.20) la negociación de conflictos es un proceso dependiente en donde dos o más partes interdependientes con intereses divergentes llegan a un acuerdo mutuo a través de la comunicación, en las cuales las partes interdependientes se necesitan una a la otra y se caracteriza por una diferencia de intereses.

Asimismo, Villa (2016, p.21) menciona que la negociación de conflictos se producirá si se observa que las partes implicadas se necesiten y tengan motivación para llegar a un acuerdo mutuo, debe estar presente la comunicación para lograr dicho acuerdo, se plantee un resultado en base a determinado punto y exista una capacidad por ambas partes implicadas para negociar.

Fisher (2016, p.21) señaló a la negociación como la comunicación que se utiliza para llegar a una alianza cuando las partes tienen intereses compartidos y polémicos. Por otro lado, se menciona como características de una negociación efectiva el aclarar los intereses en el cual se comprende los propios intereses y de los demás, como segundo punto alienta una buena relación de trabajo y como tercer punto mejora la comunicación evitando malentendidos debido a que un proceso de solución de conflicto debe contener y esclarecer canales de comunicación eficaces (García, 2016, p.24).

Menciona Blanco (2016, p. 32) para resolver conflictos de manera asertiva, la estrategia de negociación debe promoverse entre nuestros estudiantes. Un

punto importante es que reconocen que el diálogo es el primer paso para comenzar a resolver un conflicto y plantear e identificar el problema, el segundo paso será reconocer los intereses de ambas partes; y finalmente encuentre soluciones para llegar a acuerdos que beneficien a todos los involucrados.

“En educación superior como en cualquier otro contexto educativo de la vida cotidiana en el que tienen lugar las relaciones interpersonales, surgen conflictos entre estudiantes, profesores y personas que persiguen unos objetivos ya sean de carácter académico, personal o profesional” por lo se debe de realizar mediante el uso de metodologías activas que fomenten el trabajo en equipo la cooperación para poder generar situaciones y estrategias para que los estudiantes puedan negociar y resolver dichos conflictos (Villa, 2016, p. 25).

Para Fernández y Ortiz (2017, p. 18) El conflicto se debe a interacciones sociales que incluyen expectativas, motivaciones personales, valores adquiridos y relaciones, y esto se observa en el área universitaria. La resolución de conflictos se entiende como un conjunto de actitudes y conocimientos que permiten a la persona comprender y actuar de manera pacífica y proactiva.

Fernández y Ortiz (2017, p. 20) mencionan también que la negociación como proceso en el cual varias partes intentan defender sus opiniones e intereses para llegar a una decisión conjunta y en la cual debe estar incluidas varias partes con intereses diferentes, esta puede ser aprendida, desarrollada y mejorada en la práctica y en el uso de numerosas técnicas.

Para Hofstad (2018, p. 31) la importancia de la negociación de conflictos se basa en la comunicación donde se busca un bien común y que por ser frecuente la presencia del conflicto en la vida cotidiana personal y profesional de la persona se debe aplicar desde el contexto educativo estrategias para que el estudiante pueda aplicar las soluciones adecuadas para lograr el objetivo común.

Para Martínez y Otero (2017, p. 16) es la capacidad en la que el individuo se muestra como un ser consciente, que comprende y aprecia los sentimientos de los demás, se coloca en la posición o situación de la otra persona, cómo lo

siente y por qué lo siente. Ser empático significa comprender emocionalmente al prójimo, cuidando y preservando la integridad de los demás y mostrando interés y preocupación por ella.

Pérez (2016, p.12) mencionó que la empatía como el reconocimiento cognitiva y afectiva hacia la otra persona que supone comprensión profunda a estados emocionales y que es factor esencial que permite que nos podamos acercar a la otra persona y sintonizar con la misma lo que favorece acuerdos y lograr la comprensión y el cambio personal.

Carpena (2017, p.14) menciona sobre la empatía la capacidad de captar lo que los demás piensan y necesitan sintiendo el deseo de consolar y ayudar, es abrirse a los demás y sentir sentimientos tanto positivos y negativos. La empatía se puede entender como la capacidad de entender al otro está debe ser básicamente emocional para poder entender el mensaje de la otra persona lo cual está estrechamente ligada a la inteligencia interpersonal de la persona.

Para Rodríguez (2016, p.47) la empatía en adolescentes se presenta cuando se encomiendan responsabilidades a otras personas, cooperar con sus compañeros, siendo veraz sobre sus propias conductas ante las demás personas, dando seguridad a otros, cuando la persona es sensitiva ante el dolor ajeno, dando consejo y apoyo al compañero haciéndolos sentir bien.

Hernández y López (2016, p.9) resaltan la importancia de la empatía en relación con que la comunicación interpersonal se realiza de una manera más fácil y fluida, se comprende las actuaciones y decisiones de manera más sencilla, aunque no se coincida siempre, la complicidad entre la persona mejora y en las cuales se puedan percibir sentimientos. Por lo que es importante para fortalecer las relaciones interpersonales en el ámbito educativo para un logro común.

III. METODOLOGÍA

En el presente capítulo se mencionan aspectos relacionados a la parte metodología utilizada en la presente investigación así mismo como la estadística utilizada para el análisis de los datos y comprobación de la hipótesis.

3.1. Tipo y Diseño de investigación

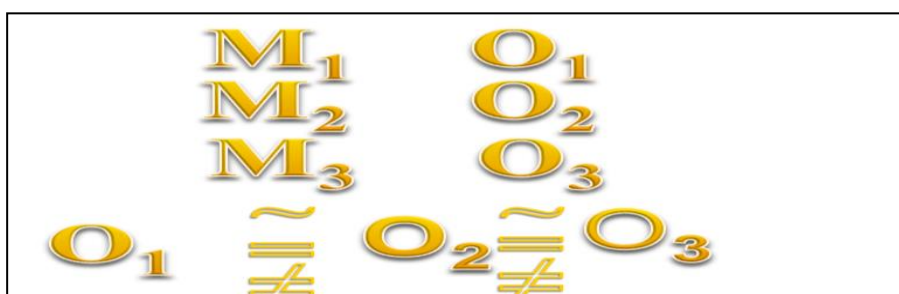
3.1. Tipo

Fue un enfoque cuantitativo que se centró en los aspectos observables y vulnerables de la cuantificación. Además, se utilizan métodos de análisis empírico y se realizan pruebas estadísticas para analizar los datos recopilados de tipo aplicado porque su propósito era resolver un problema práctico, como determinar el nivel de desarrollo de habilidades blandas que tienen los estudiantes universitarios. Fue descriptivo porque su objetivo principal es describir fenómenos (UCV, 2016, p. 20). Dependiendo de la cantidad de tiempo, fue transversal porque la información se recopiló en un solo momento (UCV, 2016, p. 23).

3.2. Diseño

Hernández, et al., (2014, p. 185) definen el diseño como el “plan o estrategia que se desarrolla para obtener la información que se requiere en una investigación” y fue una investigación no experimental porque no se realizó manipulación deliberada de la variable y en los que sólo se observó los fenómenos en su ambiente para después analizarlos.

El diseño fue descriptivo y comparativo. Los resultados se compararon en tres muestras que fueron distinguidas por estudiantes de una universidad particular de Lima. El diseño descriptivo simple de un grupo y una sola medición solo nos permiten conocer las propiedades de una muestra en un momento determinado. Por otro lado, si agregamos uno o más grupos, también podemos compararlos (Hernández et al., 2014, p. 113). El diagrama es el siguiente:



Dónde:

M₁ = Estudiantes de Administración de Empresas.

M₂ = Estudiantes/docentes de Ingeniería Industrial

M₃ = Estudiantes/docentes de Derecho

O = Aplicación del instrumento (observación de variable)

3.2. Variable y Operacionalización

3.2.1 Variable: Habilidades Blandas

Vera (2016, p. 59) Considera a las habilidades blandas, como capacidades específicas que desarrolla la persona para mejorar su desempeño en cualquier ámbito de su desarrollo profesional.

3.2.2 Operacionalización

(Ver anexo)

3.3. Población y Muestra

3.3.1 Población

Tamayo y Tamayo (2003, p. 16) definieron la población de la siguiente manera: "La totalidad del fenómeno a investigar, en el que las unidades tienen una característica común que examina y produce los datos de la investigación". En el caso del presente estudio, la población estaba compuesta por 1.400 estudiantes de Administración, Ingeniería industrial y Derecho (Ver anexo).

3.3.2. Muestra

Según Hernández, et al., (2014) la muestra viene a ser componentes que se definen por ciertas características a fin de mostrar una necesidad representativa. La muestra fue no probabilística elegida por conveniencia para la investigación y por haberse observado la situación problemática. La muestra estuvo conformada por 185 estudiantes del primer ciclo de tres carreras

universitarias (ver anexo). El muestreo fue de forma intencional se consideró los siguientes criterios:

Criterios de inclusión:

- ✓ Estudiantes de la misma Institución Universitaria.
- ✓ Pertenecen al mismo ciclo universitario.
- ✓ Estudiantes de las carreras de Administración, Derecho e Ingeniería Industrial.

Criterios de exclusión

- ✓ Estudiantes de ciclos diferentes.
- ✓ Estudiantes que no son de las carreras de Administración, Derecho e Ingeniería Industrial

3.4. Técnicas e instrumentos de investigación

3.4.1. Técnica

Para Sánchez y Reyes (2015, p. 56): Las técnicas son el conjunto de reglas y procedimientos que permiten al investigador establecer la relación con el objetivo o sujeto de la investigación. Las técnicas varían y se seleccionan considerando el método de investigación que se emplee. Las técnicas pueden ser directas o indirectas. La técnica usada en la presente investigación fue la encuesta.

3.4.2. Instrumento

Los instrumentos son los medios por las cuales se procede a recoger los datos requeridos de una realidad en función a los objetivos de la investigación.

Según Sánchez y Reyes (2015) señalaron que “el instrumento cuestionario constituyen un documento o formato escrito de cuestiones o preguntas relacionadas con los objetivos del estudio”. Se utilizó el cuestionario como instrumento (Ver anexo).

3.4.3 Validez del instrumento

Según Hernández et al. (2014, p. 201) La validez se considera el grado en que un instrumento mide lo que quiere medir (p. 201). La validez del instrumento se llevó a cabo antes de su uso con la participación de tres expertos, cuyas calificaciones eran aplicables a cada uno de ellos, lo que confirmó la validez del instrumento (Ver Anexo).

3.4.4 Confiabilidad del instrumento

La confiabilidad se refiere al grado de aplicación de las pruebas, cuyos resultados pueden ser los mismos cuando son utilizados por la misma persona (Hernández et al., 2014). En este sentido, se logró la confiabilidad utilizando las estadísticas alfa de Cronbach, ya que es un instrumento politómico que tiene una escala de medición ordinal (con cuatro posibles alternativas de respuesta: 4 = siempre, 3 = casi siempre, 2 = algunas veces y 1 = nunca) se aplicó a un grupo piloto de 25 estudiantes de la muestra; recibido como resultado: 0.896, que es muy bueno según la escala de valores (Ver Anexo).

3.5 Procedimientos

Para la realización de los procedimientos respectivos primero se solicitó autorización previa a las autoridades correspondientes en este caso al coordinador del área respectiva mediante una carta de presentación.

En segundo lugar, la recopilación de datos se realizó por primera vez mediante una prueba piloto con 25 estudiantes al azar entre las tres carreras mencionadas anteriormente, a la que se aplicó el cuestionario de habilidades blandas, para poder verificar su fiabilidad utilizando el coeficiente de alfa de Cronbach. Este cuestionario se aplicó a la muestra de prueba y los datos se analizaron utilizando el programa SPSS y se pudo realizar el análisis descriptivo e inferencial apropiado.

3.6 Método de análisis de datos

Procesamos los datos de una base de datos usando el programa estadístico SPSS versión 25 y se registraron para crear las tablas y figuras (frecuencias y porcentajes) en las estadísticas descriptivas como se define en los objetivos de la investigación, usando los niveles y áreas como en Tabla de operacionalización especificada.

En el caso del análisis de inferencia: se utilizó la prueba de Kruskal-Wallis, que es una prueba de comparación no paramétrica de tres o más grupos independientes, ya que la distribución de los datos no corresponde a los supuestos de la distribución normal y los datos se clasifican en (orden) Categorías cuya fórmula es la siguiente:

$$H = \frac{12}{n(n+1)} \sum_{j=1}^k \frac{R_j^2}{n_j} - 3(n+1)$$

Dónde:

n = suma de todas las muestras.

R_i = suma de los rangos de la i-esima muestra o grupo.

Nivel de Significancia 5% (0,05)

Regla de Decisión

Si $p \leq 0.05$ se rechaza H_0

Si $p > 0,05$ acepta H_0

3.7. Aspectos éticos

El estudio se realizó según los criterios definidos por la UCV. El copyright de la información bibliográfica se respetó citando y haciendo referencia a los autores. Se solicitó la aprobación de la solicitud a través de una carta de presentación firmada por la Escuela de Posgrado de la UCV, y también se cumplieron los principios éticos de la identidad de reserva de las materias estudiadas.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis Descriptivo de HABILIDADES BLANDAS (HHBB)

a. Resultados por variable y dimensiones

Tabla 8.

Niveles de las Habilidades Blandas (HHBB) en Universitarios

		Carrera Profesional			
		Ing. Industrial	Derecho	Administración	
HABILIDADES BLANDAS	Bajo	Recuento	49	32	15
		%	81,7%	53,3%	23,1%
	Regular	Recuento	11	27	40
		%	18,3%	45,0%	61,5%
	Alto	Recuento	0	1	10
		%	0,0%	1,7%	15,4%
Total	Recuento	60	60	65	
	%	100,0%	100,0%	100,0%	

Fuente: Instrumento Aplicado

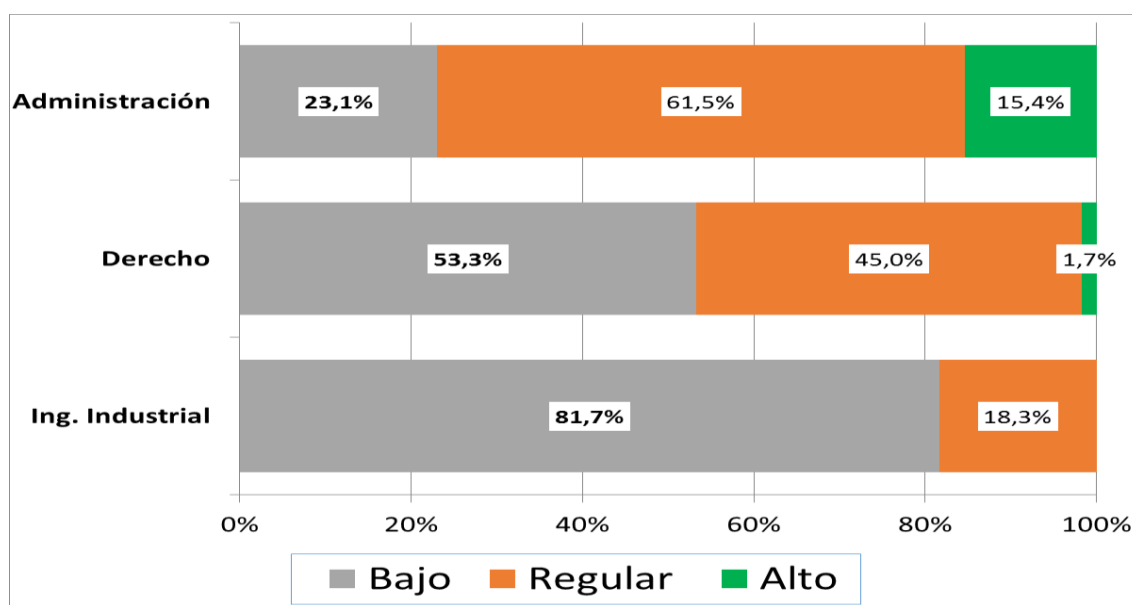


Figura 1 Niveles de las HHBB en Universitarios

Fuente: Tabla 8

En los niveles de percepción de las HHBB se observa que: Los de Ingeniería Industrial perciben sus HB como Bajo con un 81,7% y un 18,3% como regular. Los de Derecho, un 53,3% las percibe como nivel Bajo; un 45% en regular y solo un 1,7% en nivel Alto. Finalmente, los de Administración, un 61,5% perciben sus HB como regular; un 23,1% en Bajo y el 15,4% en el nivel Alto.

Se concluye que existen diferencias en los niveles de percepción de las HHBB en los universitarios de tres carreras profesionales.

Tabla 9.
Niveles de dimensión trabajo en equipo

			Carrera Profesional		
			Ing.		
			Industrial	Derecho	Administración
Trabajo en equipo	Bajo	Recuento	44	34	20
		%	73,3%	56,7%	30,8%
	Regular	Recuento	16	25	33
		%	26,7%	41,7%	50,8%
	Alto	Recuento	0	1	12
		%	0,0%	1,7%	18,5%
Total	Recuento	60	60	65	
	%	100%	100,0%	100,0%	

Fuente: Instrumento Aplicado

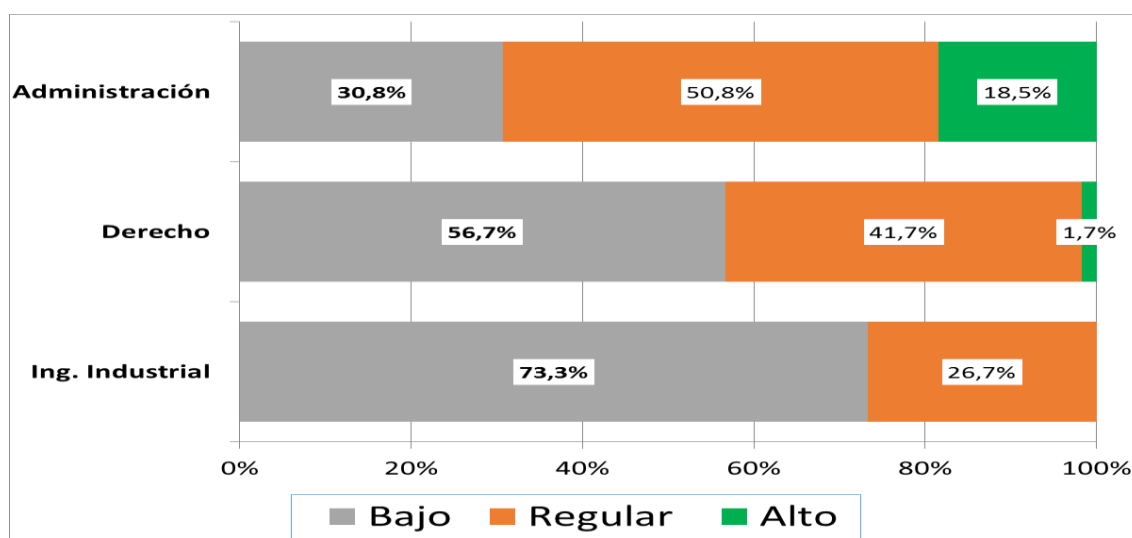


Figura 2 Niveles de la dimensión Trabajo en equipo
Fuente: Tabla 9

En los niveles de percepción de la habilidad Trabajo en Equipo se observa que: Los de Ingeniería Industrial la perciben como nivel Bajo con un 73,3% y un 26,7% en regular. Los de Derecho, un 56,7% lo percibe como nivel Bajo; un 41,7% en regular y solo un 1,7% en nivel Alto. Finalmente, los de Administración, un 50,8% perciben su habilidad como regular; un 30,8% en Bajo y el 18,5% en el nivel Alto. Se concluye que existen diferencias en los niveles de percepción de la habilidad trabajo en equipo en los universitarios de tres carreras profesionales.

Tabla 10.
Niveles de dimensión Liderazgo en Universitarios.

			Carrera Profesional		
			Ing. Industrial	Derecho	Administración
Liderazgo	Bajo	Recuento	46	36	24
		%	76,7%	60,0%	36,9%
	Regular	Recuento	14	22	28
		%	23,3%	36,7%	43,1%
	Alto	Recuento	0	2	13
		%	0,0%	3,3%	20,0%
Total	Recuento	60	60	65	
	%	100,0%	100,0%	100,0%	

Fuente: Instrumento Aplicado

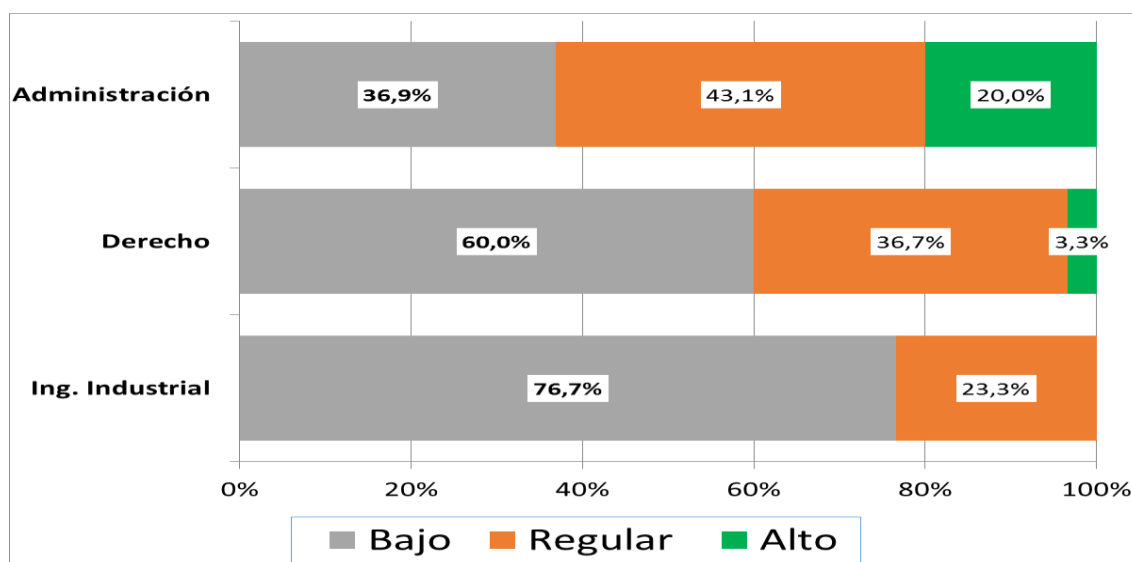


Figura 3 Niveles de la dimensión Liderazgo en Universitarios
Fuente: Tabla 10

En los niveles de percepción de la habilidad Liderazgo se observa que: Los de Ingeniería Industrial la perciben como nivel Bajo con un 76,7% y un 23,3% en regular. Los de Derecho, un 60,0% la percibe como nivel Bajo; un 36,7% en regular y solo un 3,3% en nivel Alto. Finalmente, los de Administración, un 43,1% perciben su habilidad como regular; un 36,9% en Bajo y el 20,0% en el nivel Alto.

Se concluye que existen diferencias en los niveles de percepción de la habilidad Liderazgo en los universitarios de tres carreras profesionales.

Tabla 11.
Niveles de dimensión Negociación de Conflictos en Universitarios.

		Carrera Profesional				
		Ing.				
		Industrial	Derecho	Administración		
Negociación de Conflictos	Bajo	Recuento	48	32	16	
		%	80,0%	53,3%	24,6%	
	Regular	Recuento	12	28	35	
		%	20,0%	46,7%	53,8%	
	Alto	Recuento	0	0	14	
		%	0,0%	0,0%	21,5%	
Total		Recuento	60	60	65	
		%	100,0%	100,0%	100,0%	

Fuente: Instrumento Aplicado

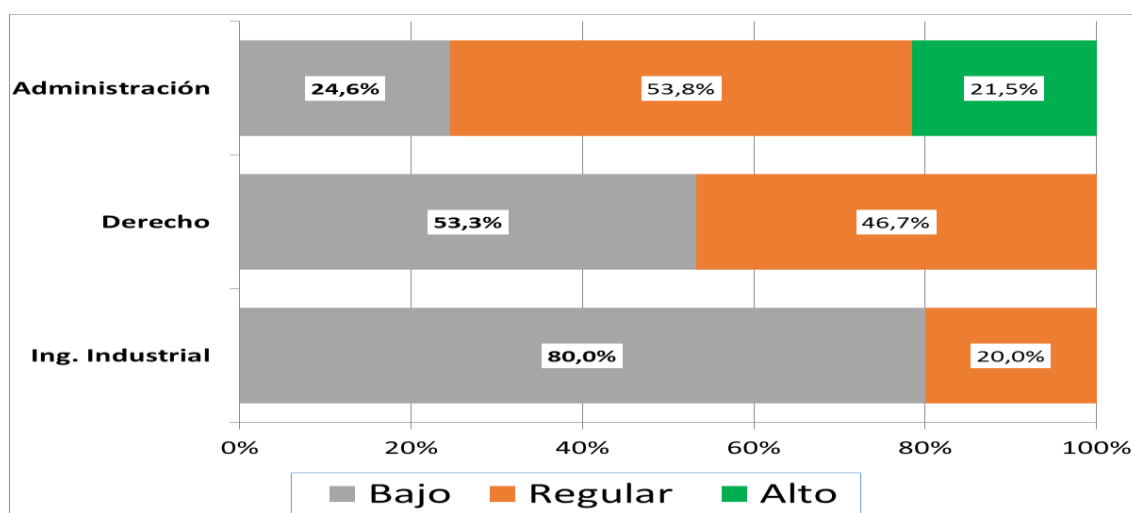


Figura 4 Niveles de la dimensión Negociación de Conflictos en Universitarios
Fuente: Tabla 11

En los niveles de percepción de la habilidad Negociación de conflictos se observa que: Los de Ingeniería Industrial la perciben como nivel Bajo con un 80% y un 20% en regular. Los de Derecho, un 53,3% la percibe como nivel Bajo y un 46,7% en regular. Finalmente, los de Administración, un 53,8% perciben su habilidad como regular; un 24,6% en Bajo y el 21,5% en el nivel Alto.

Se concluye que existen diferencias en los niveles de percepción de la habilidad Negociación de conflictos en los universitarios de tres carreras profesionales.

Tabla 12.
Niveles de dimensión empatía en universitarios.

		Carrera Profesional			
			Ing. Industrial	Derecho	Administración
Empatía	Bajo	Recuento	50	37	21
		%	83,3%	61,7%	32,3%
	Regular	Recuento	10	21	33
		%	16,7%	35,0%	50,8%
	Alto	Recuento	0	2	11
		%	0,0%	3,3%	16,9%
Total		Recuento	60	60	65
		%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Instrumento Aplicado

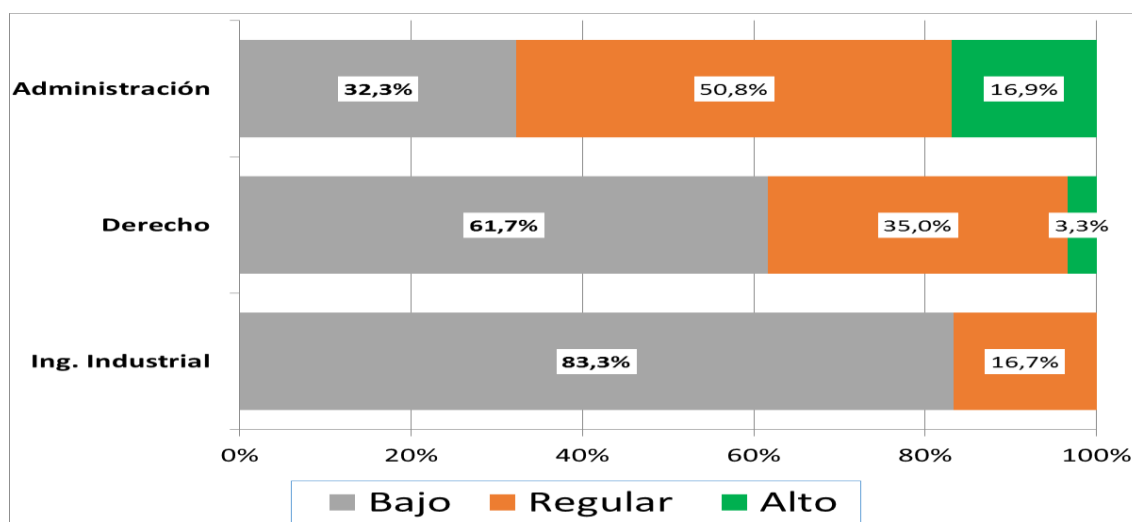


Figura 5 Niveles de la dimensión Empatía en Universitarios
Fuente: Tabla 12

En los niveles de percepción de la habilidad Empatía se observa que: Los de Ingeniería Industrial la perciben como nivel Bajo con un 83,3% y un 16,7% en regular. Los de Derecho, un 61,7% la percibe como nivel Bajo; un 35% en regular y solo un 3,3% en nivel Alto. Finalmente, los de Administración, un 50,8% perciben su habilidad como regular; un 32,3% en Bajo y el 16,9% en el nivel Alto.

Se concluye que existen diferencias en los niveles de percepción de la habilidad Empatía en equipo en los universitarios de tres carreras profesionales.

b. Descriptivos según género.

Tabla 13.
Niveles de las Habilidades Blandas según un género en los Universitarios.

Carrera Profesional			Genero		
			Mujer	Varón	
Ing. Industrial	HABILIDADES BLANDAS	Bajo	Recuento	21	28
			% dentro de Genero	80,8%	82,4%
		Regular	Recuento	5	6
			% dentro de Genero	19,2%	17,6%
		Total	Recuento	26	34
			% dentro de Genero	100,0%	100,0%
Derecho	HABILIDADES BLANDAS	Bajo	Recuento	16	16
			% dentro de Genero	61,5%	47,1%
		Regular	Recuento	10	17
			% dentro de Genero	38,5%	50,0%
		Alto	Recuento	0	1
			% dentro de Genero	0,0%	2,9%
		Total	Recuento	26	34
			% dentro de Genero	100,0%	100,0%
		Administración	HABILIDADES BLANDAS	Bajo	Recuento
% dentro de Genero	23,7%				22,2%
Regular	Recuento			20	20
	% dentro de Genero			52,6%	74,1%
Alto	Recuento			9	1
	% dentro de Genero			23,7%	3,7%
Total	Recuento			38	27
	% dentro de Genero			100,0%	100,0%

Fuente: Instrumento Aplicado

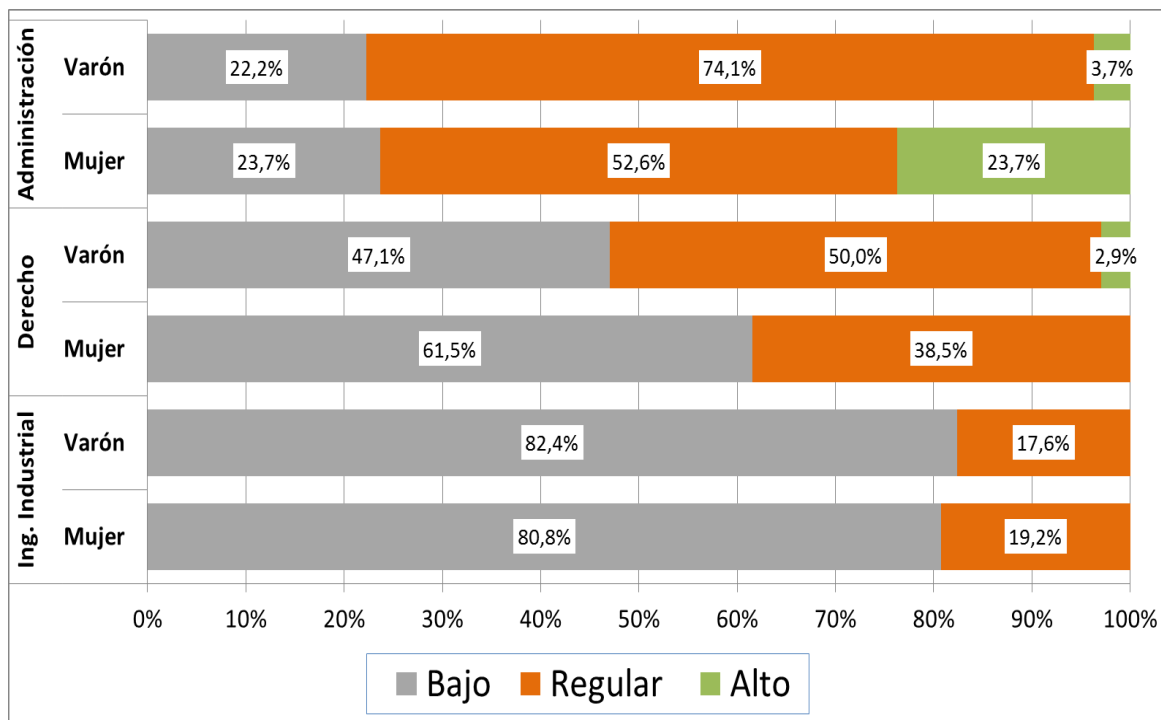


Figura 6 Niveles de las Habilidades Blandas según un género en los estudiantes Universitarios
Fuente: Tabla 13

Según la tabla y figura anterior que nos muestra los niveles de percepción de las Habilidades Blandas según el género del encuestado en los estudiantes Universitarios de las diferentes carreras de estudio; se evidencia para las mujeres el porcentaje más representativo se encuentra en la carrera de Ing. Industrial cuyo nivel Bajo es de 80,8%, la carrera de derecho muestra un 61,5% en Bajo y por último en la carrera de Administración este porcentaje sólo presenta 23,7%.

Para los hombres es el 82,4% de la carrera de Ing. Industrial los que presentan el porcentaje más representativo en el nivel Bajo, derecho con 47,1% y finalmente en la carrera de administración solo se tiene 22,2%.

Se concluye que existen diferencias en los niveles de logro de las Habilidades Blandas, de las distintas carreras profesionales según el género del encuestado.

Tabla 14.
Niveles de dimensión Trabajo en equipo según un género en los Universitarios.

				Genero	
Carrera Profesional				Mujer	Varón
Ing. Industrial	Trabajo en equipo	Bajo	Recuento	19	25
			% dentro de Género	73,1%	73,5%
		Regular	Recuento	7	9
			% dentro de Género	26,9%	26,5%
		Total	Recuento	26	34
			% dentro de Género	100,0%	100,0%
Derecho	Trabajo en equipo	Bajo	Recuento	16	18
			% dentro de Género	61,5%	52,9%
		Regular	Recuento	10	15
			% dentro de Género	38,5%	44,1%
		Alto	Recuento	0	1
			% dentro de Género	0,0%	2,9%
Total	Recuento	26	34		
	% dentro de Género	100,0%	100,0%		
Administración	Trabajo en equipo	Bajo	Recuento	12	8
			% dentro de Género	31,6%	29,6%
		Regular	Recuento	19	14
			% dentro de Género	50,0%	51,9%
		Alto	Recuento	7	5
			% dentro de Género	18,4%	18,5%
Total	Recuento	38	27		
	% dentro de Género	100,0%	100,0%		

Fuente: Instrumento Aplicado

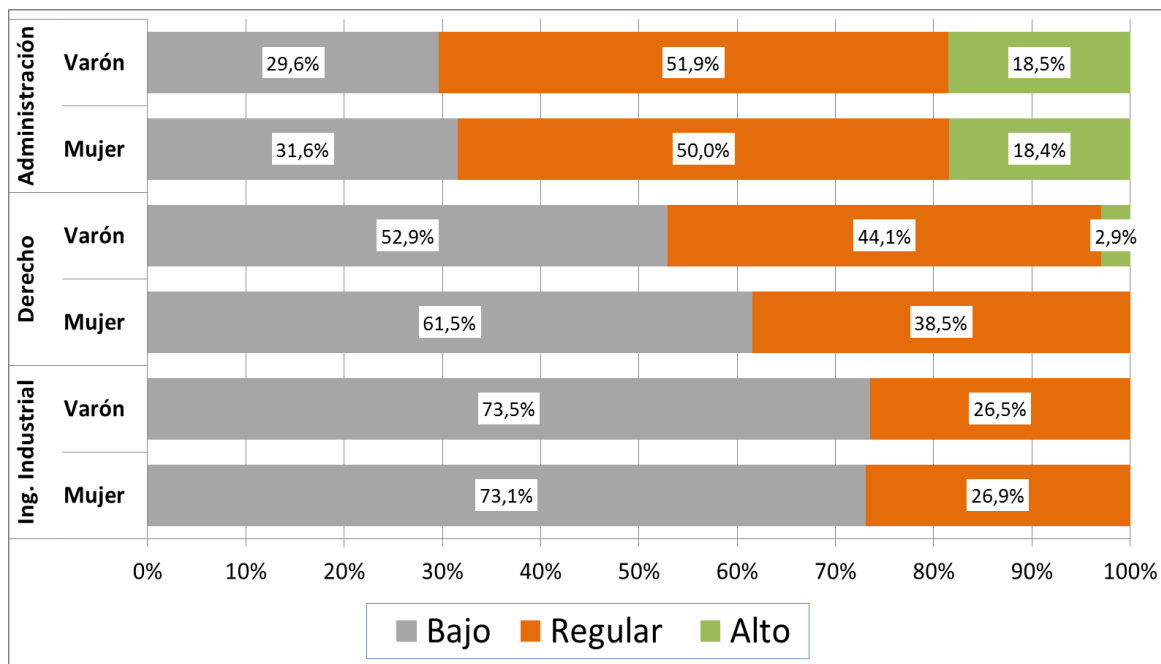


Figura 7 Niveles de la dimensión Trabajo en equipo según un género en los estudiantes Universitarios
Fuente: Tabla 14

Según la tabla y figura anterior que nos muestra los niveles de percepción de la dimensión Trabajo en equipo según el género del encuestado en los estudiantes Universitarios de las diferentes carreras de estudio; se evidencia para las mujeres el porcentaje más representativo se encuentra en la carrera de Ing. Industrial cuyo nivel Bajo es de 73,1%, la carrera de derecho muestra un 61,5% en Bajo y por último en la carrera de Administración este porcentaje sólo presenta 31,6%.

Para los hombres es el 73,5% de la carrera de Ing. Industrial los que presentan el porcentaje más representativo en el nivel Bajo, derecho con 52,9% y finalmente en la carrera de administración solo se tiene 29,6%.

Se concluye que existen diferencias en los niveles de logro de la dimensión Trabajo en equipo, de las distintas carreras profesionales según el género del encuestado.

Tabla 15.
Niveles de dimensión liderazgo según un género en los estudiantes Universitarios.

Carrera Profesional			Genero		
			Mujer	Varón	
Ing. Industrial	Liderazgo	Bajo	Recuento	22	24
			% dentro de Género	84,6%	70,6%
	Regular	Recuento	4	10	
		% dentro de Género	15,4%	29,4%	
	Total	Recuento	26	34	
		% dentro de Género	100,0%	100,0%	
Derecho	Liderazgo	Bajo	Recuento	17	19
			% dentro de Género	65,4%	55,9%
	Regular	Recuento	8	14	
		% dentro de Género	30,8%	41,2%	
	Alto	Recuento	1	1	
		% dentro de Género	3,8%	2,9%	
Total	Recuento	26	34		
	% dentro de Género	100,0%	100,0%		
Administración	Liderazgo	Bajo	Recuento	14	10
			% dentro de Género	36,8%	37,0%
	Regular	Recuento	12	16	
		% dentro de Género	31,6%	59,3%	
	Alto	Recuento	12	1	
		% dentro de Género	31,6%	3,7%	
Total	Recuento	38	27		
	% dentro de Género	100,0%	100,0%		

Fuente: Instrumento Aplicado

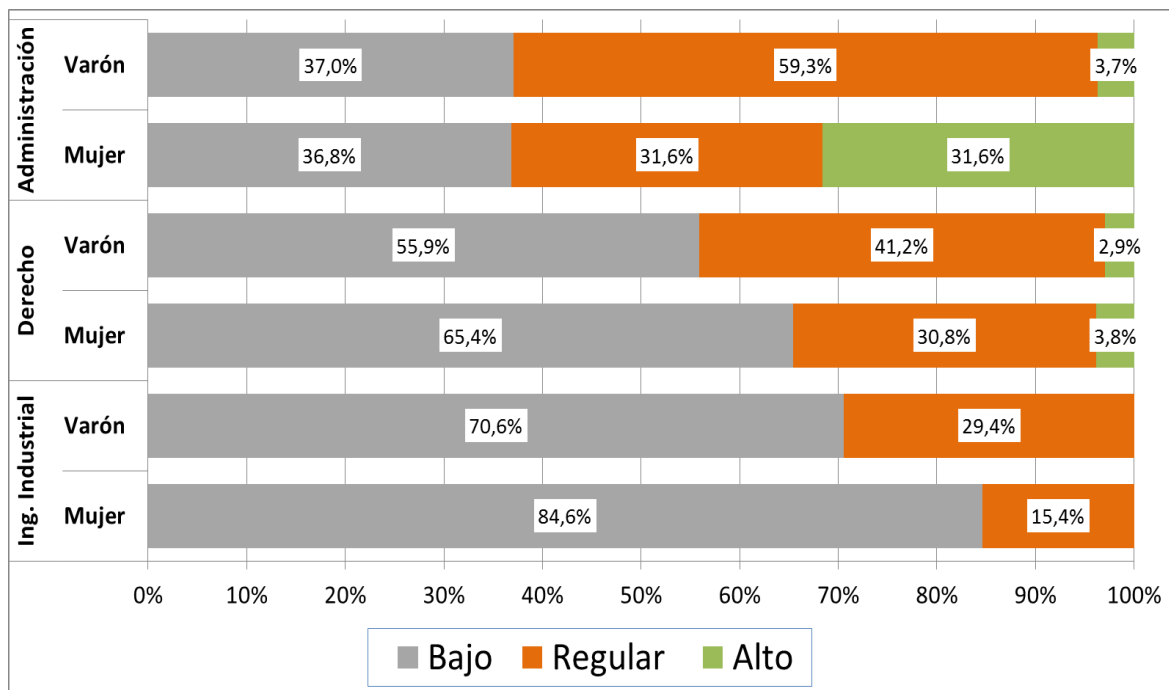


Figura 8 Niveles de la dimensión Liderazgo según género en los estudiantes Universitarios
Fuente: Tabla 15

Según la tabla y figura anterior que nos muestra los niveles de percepción de la dimensión Liderazgo según el género del encuestado en los estudiantes Universitarios de las diferentes carreras de estudio; se evidencia para las mujeres el porcentaje más representativo se encuentra en la carrera de Ing. Industrial cuyo nivel Bajo es de 84,6%, la carrera de derecho muestra un 65,4% en Bajo y por último en la carrera de Administración este porcentaje sólo presenta 36,8%.

Para los hombres es el 70,6% de la carrera de Ing. Industrial los que presentan el porcentaje más representativo en el nivel Bajo, derecho con 55,9% y finalmente en la carrera de administración solo se tiene 37%.

Se concluye que existen diferencias en los niveles de logro de la dimensión Liderazgo, de las distintas carreras profesionales según el género del encuestado.

Tabla 16.
Niveles de la dimensión Negociación de Conflictos según género en Universitarios.

Carrera Profesional			Genero		
			Mujer	Varón	
Ing. Industrial	Negociación de Conflictos	Bajo	Recuento	20	28
			% dentro de Género	76,9%	82,4%
	Regular	Recuento	6	6	
		% dentro de Género	23,1%	17,6%	
	Total	Recuento	26	34	
		% dentro de Género	100,0%	100,0%	
Derecho	Negociación de Conflictos	Bajo	Recuento	17	15
			% dentro de Género	65,4%	44,1%
	Regular	Recuento	9	19	
		% dentro de Género	34,6%	55,9%	
	Total	Recuento	26	34	
		% dentro de Género	100,0%	100,0%	
Administración	Negociación de Conflictos	Bajo	Recuento	9	7
			% dentro de Género	23,7%	25,9%
	Regular	Recuento	18	17	
		% dentro de Género	47,4%	63,0%	
	Alto	Recuento	11	3	
		% dentro de Género	28,9%	11,1%	
Total	Recuento	38	27		
	% dentro de Género	100,0%	100,0%		

Fuente: Instrumento Aplicado

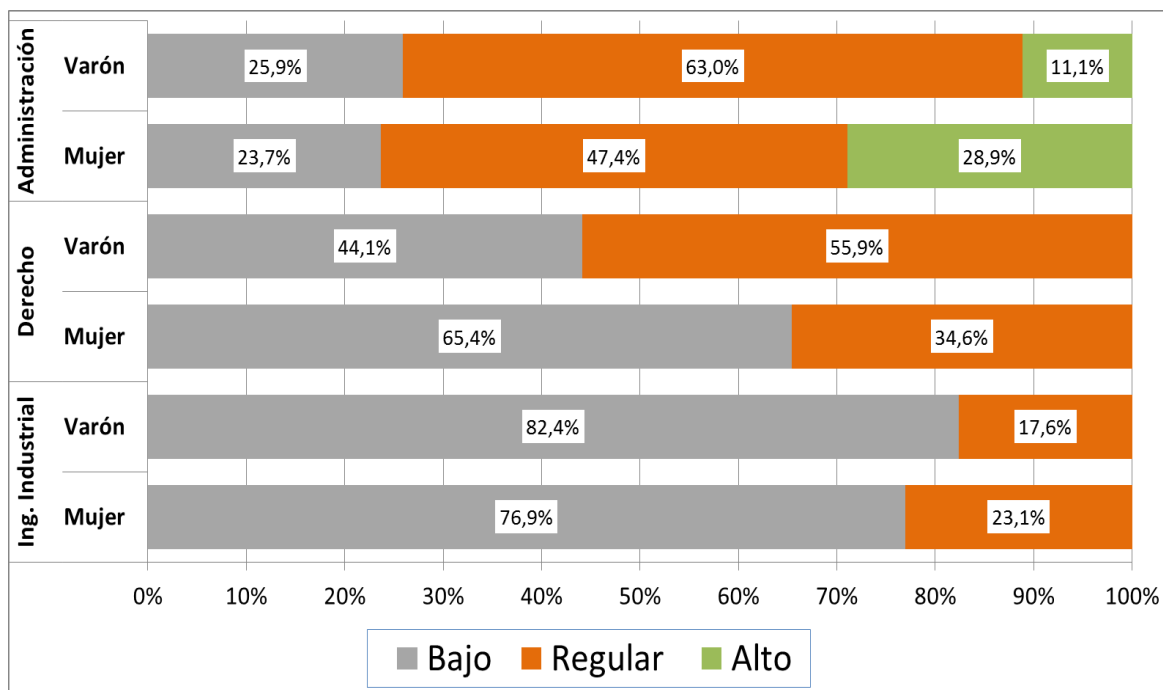


Figura 9 Niveles de la dimensión Negociación de Conflictos según género en los estudiantes Universitarios
Fuente: Tabla 16

Según la tabla y figura anterior que nos muestra los niveles de percepción de la dimensión Negociación de Conflictos según el género del encuestado en los estudiantes Universitarios de las diferentes carreras de estudio; se evidencia para las mujeres el porcentaje más representativo se encuentra en la carrera de Ing. Industrial cuyo nivel Bajo es de 76,9%, la carrera de derecho muestra un 65,4% en Bajo y por último en la carrera de Administración este porcentaje sólo presenta 23,7%.

Para los hombres es el 82,4% de la carrera de Ing. Industrial los que presentan el porcentaje más representativo en el nivel Bajo, derecho con 44,1% y finalmente en la carrera de administración solo se tiene 25,9%.

Se concluye que existen diferencias en los niveles de logro de la dimensión Negociación de Conflictos, de las distintas carreras profesionales según el género del encuestado.

Tabla 17

Niveles de la dimensión empatía según género en los estudiantes Universitarios

Carrera Profesional			Genero			
			Mujer	Varón		
Ing. Industrial	Empatía	Bajo	Recuento	23	27	
			% dentro de Género	88,5%	79,4%	
	Regular	Recuento	3	7		
		% dentro de Género	11,5%	20,6%		
	Total	Recuento	26	34		
		% dentro de Género	100,0%	100,0%		
Derecho	Empatía	Bajo	Recuento	14	23	
			% dentro de Género	53,8%	67,6%	
	Regular	Recuento	11	10		
		% dentro de Género	42,3%	29,4%		
	Alto	Recuento	1	1		
		% dentro de Género	3,8%	2,9%		
	Total	Recuento	26	34		
		% dentro de Género	100,0%	100,0%		
	Administración	Empatía	Bajo	Recuento	14	7
				% dentro de Género	36,8%	25,9%
Regular		Recuento	17	16		
		% dentro de Género	44,7%	59,3%		
Alto		Recuento	7	4		
		% dentro de Género	18,4%	14,8%		
Total		Recuento	38	27		
		% dentro de Género	100,0%	100,0%		

Fuente: Instrumento Aplicado

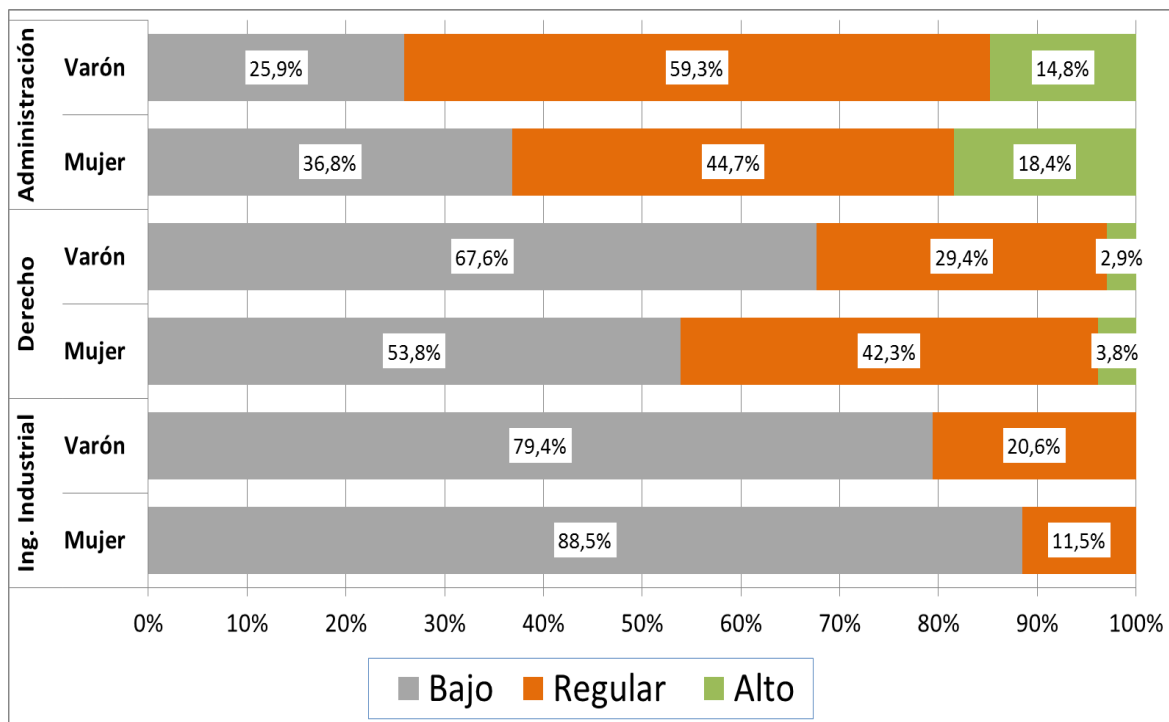


Figura 10 Niveles de la dimensión Empatía según género en los estudiantes Universitarios
Fuente: Tabla 17

Según la tabla y figura anterior que nos muestra los niveles de percepción de la dimensión empatía según el género del encuestado en los estudiantes Universitarios de las diferentes carreras de estudio; se evidencia para las mujeres el porcentaje más representativo se encuentra en la carrera de Ing. Industrial cuyo nivel Bajo es de 88,5%, la carrera de derecho muestra un 53,8% en Bajo y por último en la carrera de Administración este porcentaje sólo presenta 36,8%.

Para los hombres es el 79,4% de la carrera de Ing. Industrial los que presentan el porcentaje más representativo en el nivel Bajo, derecho con 67,6% y finalmente en la carrera de administración solo se tiene 25,9%.

Se concluye que existen diferencias en los niveles de logro de la dimensión empatía, de las distintas carreras profesionales según el género del encuestado.

4.2. Prueba de normalidad de los datos.

Hipótesis de Normalidad.

H_0 Si $p \geq 0,05$ datos se distribuyen de forma normal.

H_1 $p < 0,05$ datos no se distribuyen de forma normal

Nivel de significancia. 5% (0,05)

Regla de decisión.

$p \geq 0,05$ Los datos se distribuyen de forma normal.

$p < 0,05$ Los datos no se distribuyen de forma normal.

Tabla 18.

Prueba de Kolmogorov-Smirnov

Carrera Profesional		HABILIDADES BLANDAS	Trabajo en equipo	Liderazgo	Negociación de Conflictos	Empatía
Ing. Industrial	N	60	60	60	60	60
	Estadístico de prueba Sig. asintótica (bilateral)	,497	,458	,474	,490	,505
		,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c
Derecho	N	60	60	60	60	60
	Estadístico de prueba Sig. asintótica (bilateral)	,350	,367	,379	,357	,388
		,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c
Administración	N	65	65	65	65	65
	Estadístico de prueba Sig. asintótica (bilateral)	,319	,262	,238	,272	,265
		,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.
b. Se calcula a partir de datos.
c. Corrección de significación de Lilliefors.

Conclusión:

Para la variable HHBB y todas sus dimensiones, desglosadas por carrera profesional, se llega a la conclusión de que los datos no se distribuyen normalmente ya que $p = 0.000$ es menor que 0.05. Por lo tanto, la hipótesis nula de normalidad se rechaza y la prueba estadística que se utilizará para la comparación entre grupos no debe ser paramétrica, y Kruskal-Wallis se utilizó como tres grupos.

4.3. Contraste de Hipótesis General

Ho ($M_1=M_2=M_3$) No Existen diferencias significativas en los niveles de habilidades blandas desarrolladas por estudiantes de tres carreras universitarias.

Ha. ($M_1=M_2=M_3$) Existen diferencias significativas en los niveles de habilidades blandas desarrolladas por estudiantes de tres carreras universitarias.

Nivel de Significancia 5% (0,05)

Estadístico de prueba: Kruskal-Wallis

$$H = \frac{12}{n(n+1)} \sum_{j=1}^k \frac{R_j^2}{n_j} - 3(n+1)$$

Dónde:

n = suma de todas las muestras.

Ri = suma de los rangos de la i-esima muestra o grupo.

Regla de Decisión

Si $p \leq 0.05$ se rechaza Ho

Si $p > 0,05$ acepta Ho

Tabla 19.

Valor del Estadístico de Contraste.

	Carrera Profesional	N	Rango promedio	Kruskal Wallis
HABILIDADES	Ing. Industrial	60	64,45	Chi-cuadrado=46,726
BLANDAS	Derecho	60	89,84	GI=2
	Administración	65	122,27	P= 0,000
	Total	185		

Prueba de Kruskal Wallis_a

Variable de agrupación: Carrera Profesional_b

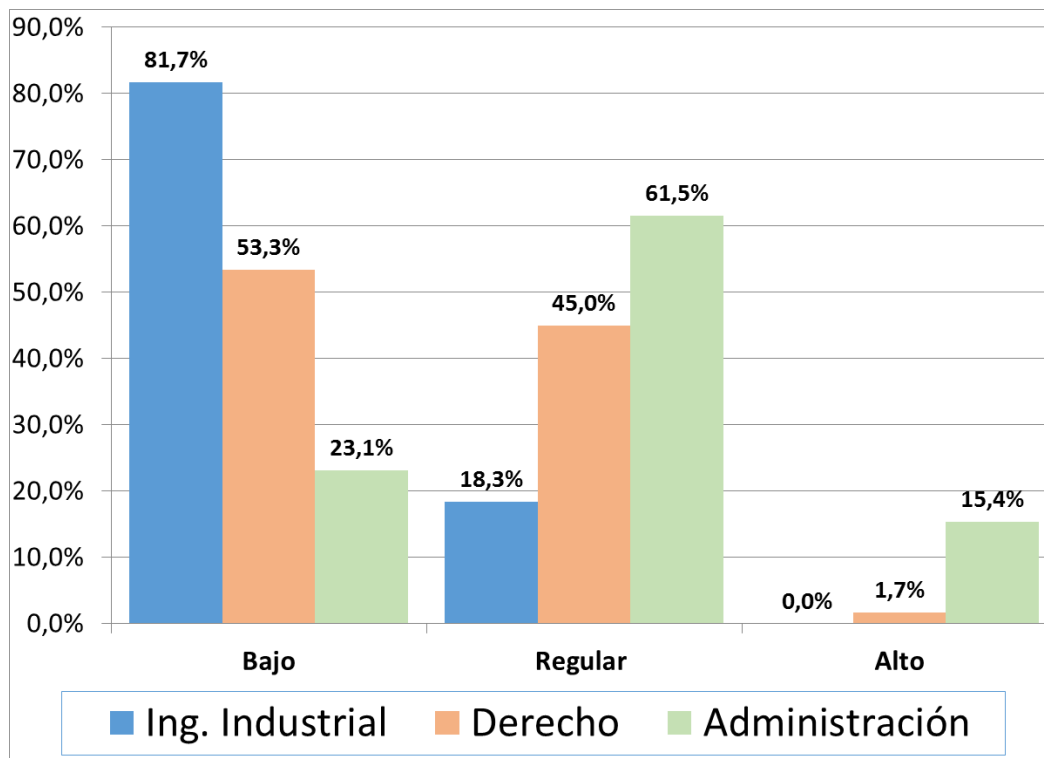


Figura 11. Nivel de habilidades blandas.

Fuente: Tabla 18

Conclusión:

Según el estadístico Kruskal Wallis con p valor $0,000 < 0,05$ comprueban que existe diferencias significativas entre los grupos de estudio, y como se observa en la figura correspondiente, de los niveles de habilidades blandas desarrolladas por estudiantes de las tres carreras universitarias se notan diferencias sustanciales en todos los niveles especialmente en el Bajo, siendo el más representativo la carrera de ingeniería industrial con 81,7%.

Por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula (H_0 de igualdad entre grupos) y aceptamos la conclusión alternativa (H_1): existen diferencias significativas en los niveles de habilidades blandas desarrolladas por estudiantes con tres grados de una universidad privada en Lima, 2020.

Contraste de Hipótesis específica 1

Ho ($M_1=M_2=M_3$). No Existen diferencias significativas en el nivel de la habilidad blanda trabajo en equipo desarrollada por estudiantes de tres carreras universitarias.

Ha. ($M_1=M_2=M_3$) Existen diferencias significativas en el nivel de la habilidad blanda trabajo en equipo desarrollada por estudiantes de tres carreras universitarias.

Nivel de Significancia 5% (0,05)

Estadístico de prueba: Kruskal-Wallis

$$H = \frac{12}{n(n+1)} \sum_{j=1}^k \frac{R_j^2}{n_j} - 3(n+1)$$

Dónde:

n = suma de todas las muestras.

Ri = suma de los rangos de la i-esima muestra o grupo.

Regla de Decisión

Si $p \leq 0.05$ se rechaza Ho

Si $p > 0,05$ acepta Ho

Tabla 20.

Valor del Estadístico de Contraste.

	Carrera Profesional	N	Rango promedio	Kruskal Wallis
Trabajo en equipo	Ing. Industrial	60	72,43	Chi-cuadrado=28,738 Gl=2 P=0,000
	Derecho	60	87,49	
	Administración	65	117,07	
	Total	185		

Prueba de Kruskal Wallis_a

Variable de agrupación: Carrera Profesional

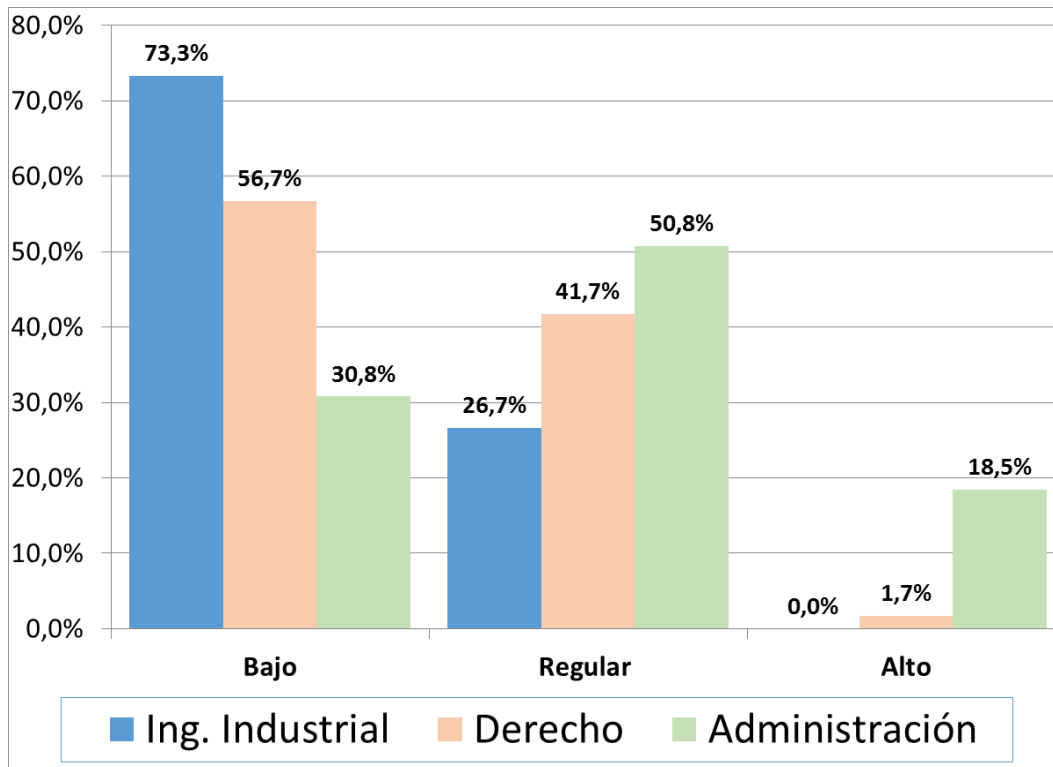


Figura 12. Nivel de trabajo en equipo.
Fuente: Tabla 20

Conclusión:

Según el estadístico Kruskal Wallis con p valor $0,000 < 0,05$, comprueban que existe diferencias significativas entre los grupos de estudio y como se observa en la figura correspondiente, de los niveles de Trabajo en equipo desarrolladas por los estudiantes de las tres carreras universitarias se notan diferencias sustanciales en todos los niveles especialmente en el Bajo, siendo el más representativo la carrera de ingeniería industrial con 73,3%. Por lo tanto Rechazamos la hipótesis nula (H_0 de igualdad entre grupos) y aceptamos la alternativa (H_1), que concluye que: Existen diferencias significativas en el nivel de capacidad de trabajo en equipo flexible de los estudiantes en Ingeniería Industrial, Derecho Y Administración, 2020..

Contraste de Hipótesis específica 2

Ho ($M_1=M_2=M_3$). No existen diferencias significativas en el nivel de la habilidad blanda liderazgo desarrollada por estudiantes de tres carreras universitarias.

Ha. ($M_1=M_2=M_3$) Existen diferencias significativas en el nivel de la habilidad blanda liderazgo desarrollada por estudiantes de tres carreras universitarias.

Nivel de Significancia 5% (0,05)

Estadístico de prueba: Kruskal-Wallis

$$H = \frac{12}{n(n+1)} \sum_{j=1}^k \frac{R_j^2}{n_j} - 3(n+1)$$

Dónde:

n = suma de todas las muestras.

Ri = suma de los rangos de la i-esima muestra o grupo.

Regla de Decisión

Si $p \leq 0.05$ se rechaza Ho

Si $p > 0,05$ acepta Ho

Tabla 21.

Valor del Estadístico de Contraste.

	Carrera Profesional	N	Rango promedio	Kruskal Wallis
Liderazgo	Ing. Industrial	60	73,33	Chi-cuadrado=25,255 Gl=2 P= 0,000
	Derecho	60	88,82	
	Administración	65	115,54	
	Total	185		

Prueba de Kruskal Wallis_a

Variable de agrupación: Carrera Profesional_b

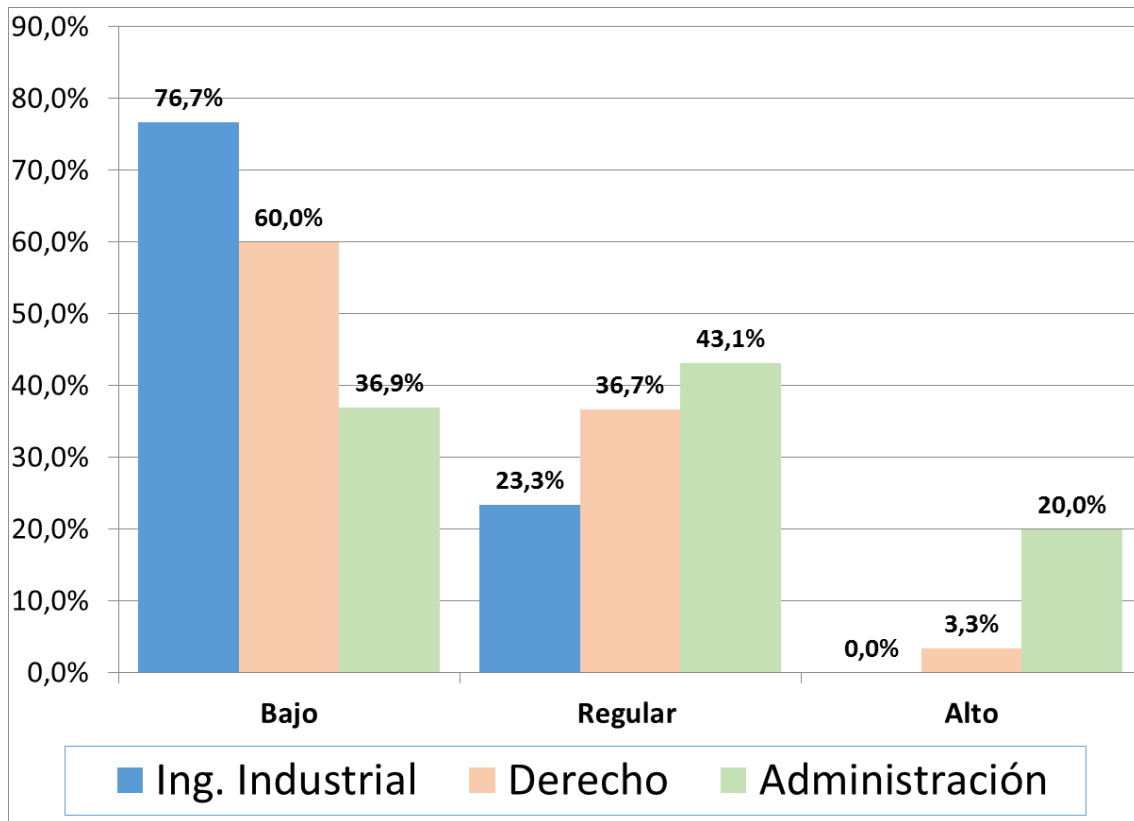


Figura 13. Nivel de liderazgo.
Fuente: Tabla 21

Conclusión:

Según el estadístico Kruskal Wallis con p valor $0,000 < 0,05$, comprueban que existe diferencias significativas entre los grupos de estudio y como se observa en la figura correspondiente, de los niveles de Liderazgo desarrolladas por estudiantes de las tres carreras universitarias se notan diferencias sustanciales en todos los niveles especialmente en el Bajo, siendo el más representativo la carrera de ingeniería industrial con 76,7%.

Por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula (H_0 de igualdad entre grupos) y aceptamos la alterna (H_1) concluyendo: Existen diferencias significativas en el nivel de la habilidad blanda liderazgo desarrollada por estudiantes de la carrera de Ingeniería Industrial, Derecho y Administración, 2020

Contraste de Hipótesis específica 3

Ho ($M_1=M_2=M_3$). No Existen diferencias significativas en el nivel de la habilidad blanda negociación de conflictos desarrollada por estudiantes de tres carreras universitarias.

Ha. ($M_1=M_2=M_3$) Existen diferencias significativas en el nivel de la habilidad blanda negociación de conflictos desarrollada por estudiantes de tres carreras universitarias.

Nivel de Significancia 5% (0,05)

Estadístico de prueba: Kruskal-Wallis

$$H = \frac{12}{n(n+1)} \sum_{j=1}^k \frac{R_j^2}{n_j} - 3(n+1)$$

Dónde:

n = suma de todas las muestras.

Ri = suma de los rangos de la i-esima muestra o grupo.

Regla de Decisión

Si $p \leq 0.05$ se rechaza Ho

Si $p > 0,05$ acepta Ho

Tabla 22.

Valor del Estadístico de Contraste.

	Carrera	N	Rango promedio	Kruskal Wallis
Negociación de conflictos	Ing. Industrial	60	65,50	Chi-cuadrado=45,296 Gl=2 P= 0,000
	Derecho	60	88,40	
	Administración	65	122,54	
	Total	185		

Prueba de Kruskal Wallis_a

Variable de agrupación: Carrera Profesional_b

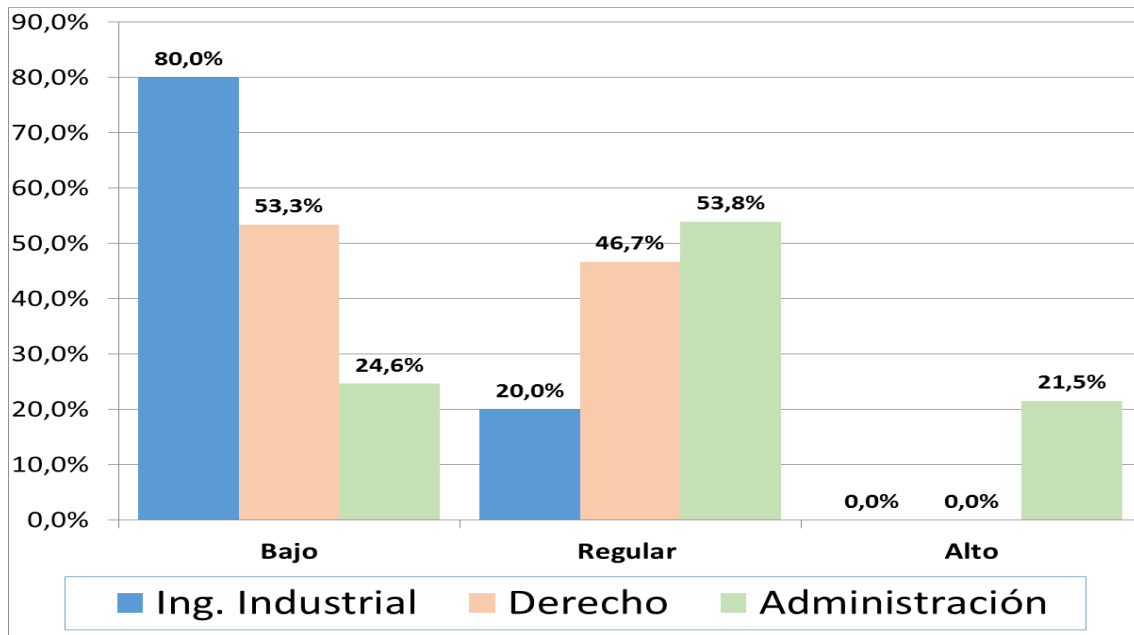


Figura 14. Nivel de Negociación de conflictos
Fuente: Tabla 22

Conclusión:

Según el estadístico Kruskal Wallis con p valor $0,000 < 0,05$, comprueban que existe diferencias significativas entre los grupos de estudio y como se observa en la figura correspondiente, de los niveles de Negociación de conflictos desarrolladas por estudiantes de las tres carreras universitarias se notan diferencias sustanciales en todos los niveles especialmente en el Bajo, siendo el más representativo la carrera de ingeniería industrial con 80%.

Por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula (H_0 de igualdad entre grupos) y aceptamos la alterna (H_1) concluyendo: existen diferencias significativas en el nivel de la habilidad blanda negociación de conflictos desarrollada por estudiantes de la carrera de Ingeniería Industrial, Derecho y Administración, 2020.

Contraste de Hipótesis específica 4

Ho ($M_1=M_2=M_3$). No Existen diferencias significativas en el nivel de la habilidad blanda empatía desarrollada por estudiantes de tres carreras universitarias.

Ha. ($M_1=M_2=M_3$) Existen diferencias significativas en el nivel de la habilidad blanda empatía desarrollada por estudiantes de tres carreras universitarias.

Nivel de Significancia 5% (0,05)

Estadístico de prueba: Kruskal-Wallis

$$H = \frac{12}{n(n+1)} \sum_{j=1}^k \frac{R_j^2}{n_j} - 3(n+1)$$

Dónde:

n = suma de todas las muestras.

Ri = suma de los rangos de la i-esima muestra o grupo.

Regla de Decisión

Si $p \leq 0.05$ se rechaza Ho

Si $p > 0,05$ acepta Ho

Tabla 23.

Valor del Estadístico de Contraste.

	Carrera Profesional	N	Rango promedio	Kruskal Wallis
Empatía	Ing. Industrial	60	68,83	Chi-cuadrado=37,132 Gl=2 P= 0,000
	Derecho	60	88,75	
	Administración	65	119,23	
	Total	185		

Prueba de Kruskal Wallis_a

Variable de agrupación: Carrera Profesional_b

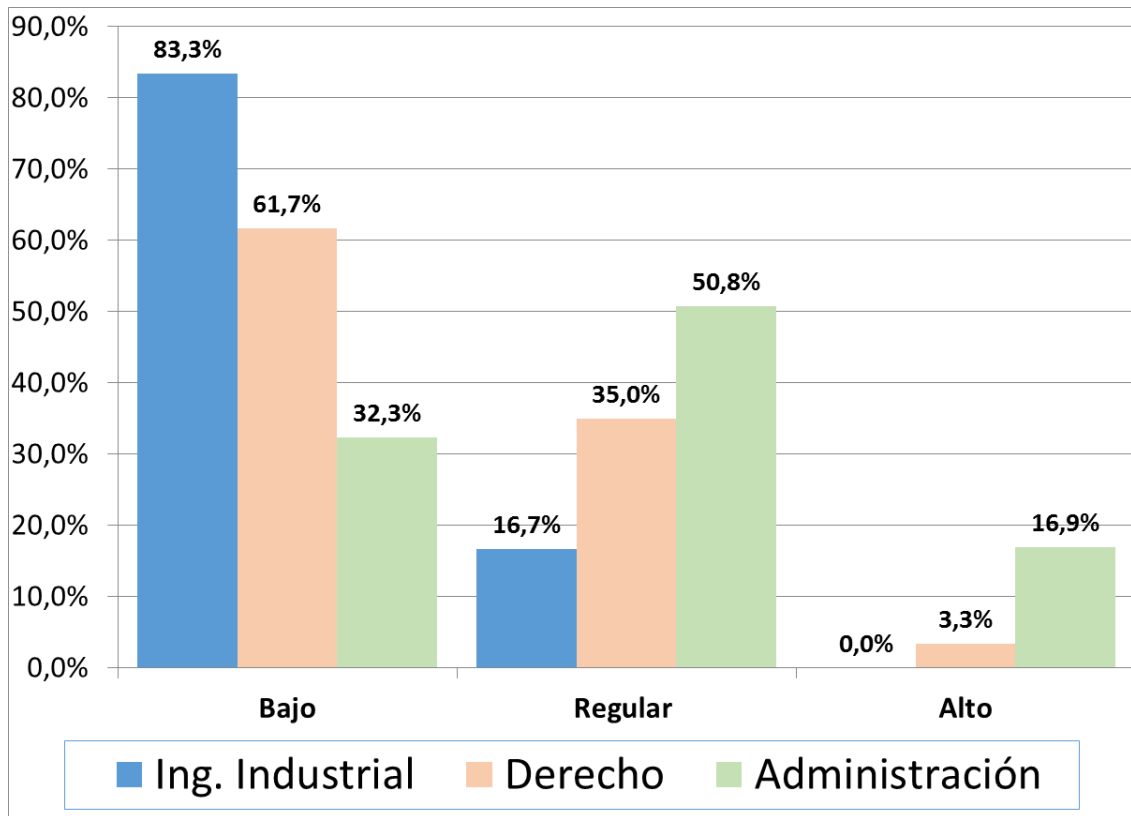


Figura15. Nivel de Empatía.
Fuente: Tabla 23

Conclusión:

Según el estadístico Kruskal Wallis con p valor $0,000 < 0,05$, comprueban que existe diferencias significativas entre los grupos de estudio y como se observa en la figura correspondiente, de los niveles de habilidades blandas desarrolladas por estudiantes de las tres carreras universitarias se notan diferencias sustanciales en todos los niveles especialmente en el Bajo, siendo el más representativo la carrera de ingeniería industrial con 83,3%.

Por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula (H_0 de igualdad entre grupos) y aceptamos la alterna (H_1) concluyendo: existen diferencias significativas en el nivel de la habilidad blanda empatía desarrollada por estudiantes de la carrera de Ingeniería Industrial, Derecho y Administración, 2020.

V. DISCUSIÓN

El quinto capítulo está dedicado a la discusión de resultados:

Los resultados de la hipótesis general del estudio fueron que si existen diferencias significativas en los niveles de habilidades blandas desarrolladas por estudiantes de tres carreras universitarias por lo cual se observa diferentes comportamientos en relación con la carrera escogida por los estudiantes especialmente en los de la carrera de ingeniería industrial los cuales mostraron niveles bajos considerables de las mismas, los mismos resultados que son semejantes a los resultados de la investigación de Silva (2016) y Cruzado (2018), quienes encontraron un diagnóstico en donde encontraron diferencias significativas de los estudiantes en relación a situaciones enfrentadas como la convivencia escolar y en la empleabilidad respectivamente y que son demandadas en el ámbito laboral, a partir de estrategias (cuestionarios, test) que evidencia un proceso de orientación y desarrollo de las mismas. Sin embargo, los resultados del estudio fueron diferentes a los resultados de los estudios de Petiz (2017) quien encontró que los estudiantes muestran sensibilidad ante los temas transversales (habilidades blandas) descritas en el curriculum por lo que los estudiantes mostraban un mismo comportamiento ante estas habilidades propuestas. Esto también se contempla con lo dice Goleman (1995) que define a la inteligencia emocional como referente de carácter, personalidad o habilidades blandas, cuya traducción se da en conductas manifiestas a nivel de pensamientos, reacciones fisiológicas, conductas observables y aprendidas.

Los resultados de la hipótesis específica 1 del estudio fueron, para los estudiantes universitarios mostrando en la prueba de kruskal Wallis con p valor = $0,000 < 0,05$; lo cual indica la existencia de diferencia significativas entre los niveles de la habilidad blanda trabajo en equipo notándose diferencias sustanciales en todos los niveles especialmente en el bajo mostrando por los estudiantes de la carrera de ingeniería industrial a diferencia de los de la carrera de Administración encontrándose niveles altos esto se puede influir a presencia de factores de comportamiento de los estudiantes. Los resultados son los mismos que fueron realizados por Caballero (2019) quien encontró diferencias en los niveles de desarrollo de las habilidades blandas trabajo en equipo realizado mediante un cuestionario permitiendo este resultado mejorar el logro del

aprendizaje deseado. Acorde con la teoría de las inteligencias múltiples de Howard Gardner (inteligencia interpersonal) dentro de algunas capacidades relacionadas a esta inteligencia la observamos en el trabajo en equipo debido a que la persona se pueda relacionar con los demás e identificar y solucionar problemas en conjunto.

Los resultados de la hipótesis 2 del estudio fueron, para los estudiantes universitarios, la prueba de Kruskal Wallis tiene p valor = 0,000 <0,05; lo cual indica la existencia de diferencia significativas entre los niveles de Liderazgo entre los grupos de estudio siendo el más representativo con nivel bajo en la carrera de ingeniería industrial en relación con las otras dos carreras en estudio. Estos resultados coinciden con los de Silva (2016) en los cuales en su estudio se observó una diferencia porcentual entre las habilidades blandas de los estudiantes de relaciones industriales aplicando un cuestionario y encontrando niveles bajos de desarrollo de estas especialmente en la de liderazgo debido a falta de entrenamiento de está observándose cuando el estudiante se va a enfrentarse al mundo laboral. Asimismo, Ricchiardi (2018) en su estudio en la cual se trabajó alrededor de doce habilidades encontrando diferencias los niveles observándose con de manera representativa niveles bajos por lo que los estudiantes no están preparados adecuadamente en las mismas.

Los resultados de la hipótesis 3 del estudio fueron, para los estudiantes universitarios, la prueba de Kruskal Wallis tiene p valor = 0,000 <0,05; lo cual indica la existencia de diferencia significativas entre los niveles de la habilidad blanda Negociación de Conflictos observándose con relevancia el nivel bajo en la carrera de Ingeniería Industrial estos resultado coinciden con los de Tapia (2018) en la que se obtuvo bajos niveles de desarrollo de estas habilidades lo cual podría influir en la convivencia escolar de los estudiantes y por ende influir en la manera en que los estudiantes puedan negociar y resolver una problemática. Los resultados coinciden con los de Cruzado (2018) en el cual se observó diferencias entre los niveles de habilidades blandas y su influencia posteriormente en el efecto de empleabilidad relacionada a los niveles encontrados para esta habilidad asimismo contrario a los resultados de Huayna (2019) en la se obtuvo como resultado un alto y optimó resultado en la habilidad blanda negociación de

conflicto realizado mediante un cuestionario. Los resultados de la presente investigación pueden evidenciar que los estudiantes de las demás carreras en estudio no manejan efectivamente en un nivel óptimo la siguiente habilidad lo cual puede estar relacionado a dificultades de poder solucionar problemas en grupo.

Los resultados de la hipótesis 4 del estudio fueron, para los estudiantes universitario, la prueba de Kruskal tiene p valor = valor 0,000 <0,05; lo cual indica la existencia de diferencias significativas de los niveles de la habilidad blanda Empatía en la cual se observa diferencias sustanciales en el nivel bajo en la carrera de Ingeniería Industrial. Los mismos resultados coinciden con los obtenidos por Caballero (2019) en la cual se observa un alto porcentaje de nivel de esta habilidad en los estudiantes la cual se realizó mediante un cuestionario y los estudiantes indicaban altos porcentaje en esta habilidad en relación con la carrera en la cual cursaban estando incluida la carrera de ingeniería.

VI. CONCLUSIONES

1. Según el objetivo general planteado los resultados determinaron que existen diferencias significativas en los niveles de habilidades blandas desarrolladas por estudiantes de tres carreras universitarias de una universidad privada de Lima, 2020, *cuya Prueba* de Kruskal Wallis tiene $p = 0,000 < 0,05$, representando la no igualdad de sus niveles entre los grupos de estudio.
2. Según el objetivo específico 1 planteado los resultados determinaron que existen diferencias significativas en el nivel de la habilidad blanda trabajo en equipo desarrollada por estudiantes de la carrera de Ingeniería Industrial, Derecho y Administración, 2020., *cuya Prueba* de Kruskal Wallis tiene $p = 0,000 < 0,05$, representando la no igualdad de sus niveles entre los grupos de estudio.
3. Según el objetivo específico 2 planteado los resultados determinaron que existen diferencias significativas en el nivel de la habilidad blanda liderazgo desarrollada por estudiantes de la carrera de Ingeniería Industrial, Derecho y Administración, 2020, *cuya Prueba* de Kruskal Wallis tiene $p = 0,000 < 0,05$, representando la no igualdad de sus niveles entre los grupos de estudio.
4. Según el objetivo específico 3 planteado los resultados determinaron que existen diferencias significativas en el nivel de la habilidad blanda negociación de conflictos desarrollada por estudiantes de la carrera de Ingeniería Industrial, Derecho y Administración, 2020, *cuya Prueba* de Kruskal Wallis tiene $p = 0,000 < 0,05$, representando la no igualdad de sus niveles entre los grupos de estudio.
5. Según el objetivo específico 4 planteado los resultados determinaron que existen diferencias significativas en el nivel de la habilidad blanda empatía desarrollada por estudiantes de la carrera de Ingeniería Industrial, Derecho y Administración, 2020, *cuya Prueba* de Kruskal Wallis tiene $p = 0,000 < 0,05$, representando la no igualdad de sus niveles entre los grupos de estudio.

VII. RECOMENDACIONES

1. Usar esta investigación como un diagnóstico de la situación de los estudiantes con relación a sus habilidades blandas cuando ingresan a la universidad para optimizar en su totalidad las diferentes carreras para que puedan afrontar con eficacia diversas situaciones de su vida cotidiana y laboral.
2. Mejorar aspectos en relación con el instrumento utilizado en la presente investigación debido a la adaptación de la realidad de los sujetos en investigación.
3. Ejecutar talleres y programas de habilidades blandas en las instituciones universitarias para seguir optimizando las habilidades blandas en su totalidad y preparar a los estudiantes para la inserción eficaz al mundo laboral.
4. Se sugiere a los docentes encargados del área de tutoría, el planteamiento de un programa de habilidades blandas en el silabo respectivo del curso desde los primeros ciclos para ir desarrollando en los estudiantes el entrenamiento progresivo de las habilidades blandas.
5. Que se fomente los programas de habilidades blandas también desde los centros educativos en el nivel de básica regular y puedan integrarse en la malla curricular a través del aprendizaje de modo que los estudiantes exploren sus habilidades blandas a temprana edad y así poder prepararlos eficientemente a situaciones de la vida cotidiana y posteriormente a la inserción de la vida universitaria y laboral.

VIII. PROPUESTA

PROPUESTA PARA LA SOLUCIÓN DE PROBLEMA

I. Generalidades

Título del proyecto: Programa “Teen Coaching” en el desarrollo de las habilidades blandas en estudiantes universitarios, 2020

Ubicación geográfica: Distrito de San Juan de Lurigancho

Beneficiarios:

a. Directos: Estudiantes de educación superior

b. Indirectos: Maestros y Directivos de Instituciones Superiores

II. Justificación

El proyecto tiene origen en la necesidad de fortalecer las habilidades blandas en los estudiantes de educación superior de la institución evaluada con el propósito de incrementar y desarrollar las mismas contribuyendo a que tengan la capacidad de mejorar sus relaciones interpersonales y poder enfrentarse posteriormente al mundo laboral.

III. Descripción de la problemática

En muchas instituciones superiores se está observando una creciente preocupación con relación a que los jóvenes no están adecuadamente preparados en las habilidades socioemocionales, debido a que las escuelas tradicionalmente enfocaron su interés en aspectos eminentemente académicos. Acevedo (2017) manifiesta que a nivel mundial la educación superior se encuentra actualmente enfrentada a varios desafíos, relacionados al logro de aprendizajes, y al desarrollo de las habilidades blandas (trabajo en equipo, empatía, liderazgo, etc.) y su importancia en el proceso de enseñanza y aprendizaje. Actualmente las empresas requieren el desarrollo de estas habilidades dentro de su personal por lo que las instituciones superiores deben desarrollar estas habilidades para que los futuros egresados puedan enfrentarse con eficiencia al mundo laboral y a los requerimientos solicitados por estas.

IV. Impacto de la propuesta en los beneficiarios directos e indirectos

a. Impacto de la propuesta en los beneficiarios directos

Promover el desarrollo de las habilidades blandas en los estudiantes de educación superior.

Reconocer la importancia de las relaciones interpersonales y de las habilidades blandas mediante técnicas y estrategias didácticas y participativas.

b. Impacto de la propuesta en los beneficiarios indirectos

Contar con un conjunto de técnicas para el desarrollo de las habilidades blandas para poder ser incluidas en las sesiones de aprendizaje de las experiencias curriculares especialmente si se cuenta con la experiencia curricular de tutoría.

Mejorar las relaciones socio emocional entre los agentes de la comunidad educativa universitaria.

VI. Objetivos

a. Objetivo general

Desarrollar un programa de entrenamiento de estrategias para el desarrollo de habilidades blandas y el fortalecimiento de las relaciones interpersonales.

b. Objetivos específicos

Promover las relaciones interpersonales a través del desarrollo de las habilidades blandas.

Proporcionar estrategias para el desarrollo de las habilidades y puedan ser incluidas en las sesiones de clase.

VII. Resultados esperados

Objetivo	Posibles resultados	Meta
Promover las relaciones interpersonales a través del desarrollo de las habilidades blandas.	Utiliza de forma eficiente sus relaciones interpersonales para comunicarse. Aplica estrategias para el óptimo desarrollo de sus habilidades blandas.	Lograr que los estudiantes utilicen eficientemente sus relaciones interpersonales y habilidades blandas en situaciones cotidianas de la vida.
Proporcionar estrategias para el desarrollo de las habilidades blandas y puedan ser incluidas en las sesiones de clase.	Utilizar las estrategias de desarrollo de las habilidades proporcionados en el programa en las sesiones de clase	Lograr que las estrategias aplicadas en el programa puedan ser incluidas en las sesiones de sesiones de las experiencias curriculares.

VIII. Costos de implementación de la propuesta

Actividades	Costos
Elaboración del Proyecto	30
Selección de estrategias y su	150

implementación.	
Ejecución del Proyecto	300
Evaluación del Proyecto	50
Entrega de Informes	20
TOTAL	580 nuevos soles

IX. Beneficios que aporta la propuesta

Facilitará a los estudiantes poder usar estrategias para desarrollar sus habilidades blandas y por ende sus relaciones interpersonales con sus compañeros asimismo utilizar estas estrategias en situaciones de la vida cotidiana, además permitirá a los docentes poder aplicar estas estrategias en sus sesiones de clase especialmente a través de la experiencia curricular de tutoría.

REFERENCIAS

- Acevedo-Tovar, L. M. (2007). Social skills in the professional docent formation. *Revista de Investigación UNMSM*, Vol 11, N° 20, 35-48. <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/educa/article/view/3806>
- Achua, C. & Lussier, R. (2016). *Liderazgo. Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades*. Santa fe, México. Cengage learning editores. <http://www.ucipfg.com/Repositorio/MSCG/Enfasis-EEG/EEG-11/libro-general.pdf>
- American Psychological Association (2010). *Manual de publicaciones de la American Psychological Association*. Editorial. El Manual Moderno.
- Arratia, S. I. (2018). *El nivel de desarrollo de competencias blandas de estudiantes de los últimos años de administración en universidades de Arequipa – 2018* [tesis de maestría, Universidad San Agustín]. Repositorio Institucional. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10784>
- Banco Mundial. (2006). Preparing youth for 21st century jobs: ‘Entra 21’ across Latin America and the Caribbean. Washington, DC: World Bank, Children and Youth, Youth Development Notes, Volume II, No.2, December.
- Blanco, A. (2016). *Desarrollo y Evaluación de Competencias en Educación Superior*. Editorial Narcea.
- Caballero, J. C. (2019). *Habilidades blandas y logro de aprendizaje del curso de taller de espacios residenciales 2 en los alumnos del programa de beca 18 de la carrera profesional de arquitectura de interiores y diseño de interiores del instituto de educación superior tecnológico toulouse lautrec, distrito de surco – 2018* [tesis de maestría, Universidad Particular UTP].
Repositorio Institucional UTP. <http://repositorio.utp.edu.pe/handle/UTP/2127>
- Carpena, A. (2016). *La empatía es posible*. Editorial Desclée.
- Carrasco, J. (2015). *Las habilidades blandas y cómo enseñarlas*. Editorial Unión.
- Cheng, T (2015). A study on soft skill development among final year diploma in business studies students. *Revista Malaysian online journal of educational management* 3, 32 – 50. <http://mojem.um.edu.my>

- Cruzado, W.M. (2018). Competencias blandas en la empleabilidad de la universidad privada del norte-sede los olivos, año 2018 [tesis de maestría, Universidad *Federico Villarreal*]. Repositorio Institucional UNFV. <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/2696>
- Durán, A. (2018). *Trabajo en Equipo*. Editorial Elearning.S.L
- Fernández, J & Ortiz, M (2017). *Los conflictos. Cómo desarrollar habilidades como mediador*. Editorial Pirámide
- Fisher, J. (2011). *Obtenga el Sí: El arte de negociar sin ceder*. Madrid, Editorial Gestión 2000.
- Flores-Ortega, M. (2018). Habilidades Blandas fundamentales para el desarrollo personal. *Revista Educar*, 22-23. www.cide.cl/.../Revista_educar_Habilidades_blandas_MJValdebenito.pdf
- García-Raga, L. (2011). Convivir en la escuela. Una propuesta para su aprendizaje por competencias. *Revista de Educación*, 356, 531-55 <http://doi.10-4438/1988-592X-RE-2010-356-050>
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Sexta Edición. Editorial McGraw Hill. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/>
- Hernández Perdomo, J., López Leal, R., & Caro, O. (2019). Desarrollo de la empatía para mejorar el ambiente escolar. *EDUCACIÓN Y CIENCIA*, (21), 217-244. https://revistas.uptc.edu.co/index.php/educacion_y_ciencia/article/view/9407
- Hosfstadt, C. (2013). *Competencias y Habilidades Profesionales para Universitarios*. Editorial Diaz de Santos S.A.
- Hunter, J. (2015). *La paradoja: un relato sobre la verdadera esencia del liderazgo*. Editorial. Empresa activa.
- Huayna, Y. W. (2019). *Análisis de las habilidades blandas de los alumnos de la escuela profesional de gestión de la universidad nacional de san Agustín de Arequipa 2019* [tesis de maestría, Universidad de San Agustín] Repositorio Institucional UNSA. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10210>
- Jacques, J. (2012). *Cómo trabajar en equipo: Guía práctica*. Ediciones Narcea.

- Jaramillo-Solorio, R.M. (2016). Manual de Trabajo en Equipo. <http://dgrh.salud.gob.mx/Formatos/MANUALDE-TRABAJO-EN-EQUIPO-2012.pdf>
- Lupano- Perugini, L. M., y Castro- Solano, A. (2006). Estudios sobre el liderazgo. Teorías y evaluación. *Psicodebate*, 6, 107-122. <https://dspace.palermo.edu:8443/dspace/bitstream/handle/10226/415/6Psico%2008.pdf?sequence=>
- Marrero-Sanchez, O. (2018). Habilidades blandas: necesarias para la formación integral del estudiante universitario. *REVISTA CIENTÍFICA ECOCIENCIA*, 5, 1-18. <http://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/ecociencia/article/view/144>
- Martín-Gonzales, A. (2018). La conducta violenta en grupos juveniles: características descriptivas. *Revista de estudio de juventud*, 62, 151-158. <http://www.injuve.mtas.es/injuve/contenidos/downloadatt.action?id=1935175829>
- Martínez, V y Otero, P (2017). *Formación Integral de Adolescentes: Educación Personalizada y Programa de Desarrollo Personal*. Editorial Fundamentos 2000.
- Maxwell, J. (2018). *Las 21 Cualidades Indispensables de un Líder*. Editorial Caribe.
- Mujica, J. (2015). *Qué son las habilidades blandas y cómo se aprenden*. Editorial Quetzal.
- Muñoz, G. (2014). *Habilidades sociales*. Editorial Paraninfo.
- Olaz, A. (2016). *Cómo Trabajar en Equipo a través de Competencias*. Editorial Narea.
- Ortega, C. (2016). Fundamentación teórico-metodológica de una estrategia para desarrollar habilidades blandas desde la enseñanza inicial. *Revista Científica ECOCIENCIA*. Vol. 3, No. 3. <http://ecociencia.ecotec.edu.ec/upload/php/files/junio/1.pdf>
- Pérez, I. (2009). *Habilidades sociales*. editorial Lukabanda
- Perez, J. y Garday, A. (2012). *Definición de Empatía*. <https://definicion.de/empatia/>

- Petiz- Pereira, O. (2018). The importance of soft skills in the university academic curriculum: The perceptions of the students in the new society of knowledge. *International Journal of Business and Social Reseach*, Vol 7, 25-34. <http://dx.doi.org/10.18533/ijbsr.v7i6.1052>
- Ricchiardi, P., & Emanuel, F. (2018). Soft skill assessment in higher education [Valutare le soft skill in Università]. *Journal of Educational, Cultural and Psychological Studies*, 18, 21-53. <http://dx.doi.org/10.7358/ecps2018-018-ricc>
- Rodríguez-Saltos, C., Moya- Martinez, M.E. (2016). Importancia de la empatía docente- estudiante como estrategia para el desarrollo académico. *Revista científica dominio de las ciencias* Vol. 6, núm. 2, pp. 23-50 <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v6i3.1205>
- Rodríguez. G. (2018). Funciones y rasgos del liderazgo pedagógico en los centros de enseñanza. *Educación y Educadores*, 14(2),253-267. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=834/83421404003>
- Romero, G. (2018). *Liderazgo en Equipos autodirigidos*. Ediciones ROGYA.
- Salvatierra, D. (2016). Brecha de habilidades blandas en Chile: Abriendo el debate educacional. <http://pluralchile.org/wp-content/uploads/2015/06/Habilidades-Blandas-Plural-DS-2015-1.pdf>.
- Sánchez, H. & Reyes, C. (2015). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Editorial Bussines Suport
- Santos, C. E. O. (2017). Desarrollo de habilidades blandas desde edades tempranas. <http://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/2017/09/investigaci3n/libros/desarrollo-habilidades.pdf>
- Schulz, B. (2016). The importance of soft skills: Education beyond academic knowledge. *Journal of Language and Communication*, 2(1), 146-156. <https://pdfs.semanticscholar.org/c1d3/e21ea8496e2d828678cde2981aac1bd4ce3e.pdf>
- Sevilla, P y Dutra, G. (2016). La Enseñanza y Formación Técnico Profesional en América Latina y el Caribe. Una Perspectiva Regional Hacia el 2030. Oficina Regional de Educación de la UNESCO para América Latina y el Caribe. <http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Santiago/pdf/La-EFTP-en-LAC-perspectiva-regional-2030.pdf>

- Silva, J. J. (2016) *Brecha porcentual entre las habilidades blandas de los estudiantes de relaciones industriales y las requeridas por empresas de Yanahuara – Arequipa. Perú.* [tesis de maestria, Universidad Nacional San Agustín] Repositorio Institucional UNSA_ <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/3787>
- Succi, C. (2019). Walk the talk: soft skills' assessment of graduates, International Journal of Human Resources Management and Development_ <https://www.emerald.com/insight/publication/issn/2444-8494>
- Tamayo, M. (2003). *El proceso de la Investigación Científica.* Editorial Limusa.
- Universidad César Vallejo (2016). *Diseño y Desarrollo del Proyecto de investigación. Guía de aprendizaje.* Escuela de Posgrado
- Vargas, A. (2015). Estilos de Solución de Conflictos. Revista Latinoamericana de Psicología, 10(1), 53 - 69.
- Vera, F. (2016). Infusión de habilidades blandas en el currículo de la educación superior: clave para el desarrollo de capital humano avanzado. REVISTA AKADEMEIA. Vol. 15, Núm. 1. <http://revistas.ugm.cl/index.php/rakad/article/view>
- Villa, J. (2016). Manual de Negociación y Resolución de Conflictos. Editorial Profit.

ANEXOS

Matriz de Consistencia

Título: NIVELES DE DESARROLLO DE LAS HABILIDADES BLANDAS EN ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE LIMA-2020

Autor(a): YRAIDA SAMANTHA BALBIN RAMOS.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable Independiente: HABILIDADES BLANDAS				
Problema General:	Objetivo General:	Hipótesis General:	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
<p>¿Qué diferencias existen entre los niveles de habilidades blandas desarrolladas por estudiantes de tres carreras universitarias de la universidad particular “César Vallejo”- 2020?</p> <p>Problemas Específicos: PE1 ¿Qué diferencias existen entre los niveles de la habilidad blanda trabajo en equipo desarrollada por los estudiantes de las carreras de Ingeniería Industrial, Derecho y Administración de la Universidad particular “César Vallejo”- 2020?</p> <p>PE2 ¿Qué diferencias existen entre los niveles de la habilidad blanda liderazgo desarrollada por los estudiantes de las</p>	<p>Identificar las diferencias entre los niveles de desarrollo de las habilidades blandas en los estudiantes de tres carreras universitarias de la universidad particular “César Vallejo”- 2020.</p> <p>Objetivos específicos: OE1 Identificar las diferencias de los niveles de la habilidad blanda trabajo en equipo desarrollada en los estudiantes de las carreras de Ingeniería Industrial, Derecho y Administración de la universidad particular “César Vallejo” - 2020.</p> <p>OE2 Identificar las diferencias de los niveles de la habilidad blanda liderazgo desarrollada en los estudiantes de las carreras de</p>	<p>Existen diferencias significativas en los niveles de habilidades blandas desarrolladas por estudiantes de tres carreras universitarias de la universidad particular “César Vallejo”- 2020.</p> <p>Hipótesis específicas: HE1 Existen diferencias significativas en el nivel de la habilidad blanda trabajo en equipo desarrollada por estudiantes de la carrera de Ingeniería Industrial, Derecho y Administración de la universidad particular “César Vallejo”- 2020.</p> <p>HE2 Existen diferencias significativas en el nivel de la habilidad blanda liderazgo desarrollada por estudiantes de la carrera de Ingeniería Industrial,</p>	<p>Trabajo en equipo.</p> <p>Liderazgo</p> <p>Negociación de Conflictos</p>	<p>Interés y motivación en trabajar colaborativamente. Participación en las actividades del equipo. Propuestas de ideas para el desarrollo del trabajo. Cumplimientos de acuerdos y normas grupales. Realización del trabajo en los tiempos establecidos.</p> <p>Organiza las actividades en el trabajo grupal. Delega responsabilidades para el logro de objetivos. Propone alternativas de soluciones a un problema. Escucha y toma en cuenta los aportes de sus compañeros. Trabaja con esmero y compromiso.</p> <p>Utiliza la comunicación asertiva para encontrar una solución al problema. Aplicación de estrategias para la resolución de problemas.</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>5</p> <p>6</p> <p>7</p> <p>8</p> <p>9</p> <p>10</p> <p>11</p> <p>12</p>	<p>Ordinal</p> <p>Siempre (4)</p> <p>Casi Siempre (3)</p> <p>Pocas veces (2)</p> <p>Nunca (1)</p>	<p>Bueno</p> <p>62-80</p> <p>Regular</p> <p>41-61</p> <p>Deficiente</p> <p>20-40</p>

<p>carreras de Ingeniería Industrial, Derecho y Administración de la Universidad particular “César Vallejo”- 2020?</p> <p>PE3</p> <p>¿Qué diferencias existen entre los niveles de la habilidad blanda negociación de conflictos desarrollada por los estudiantes de las carreras de Ingeniería Industrial, Derecho y Administración de la Universidad particular “César Vallejo”- 2020?</p> <p>PE4</p> <p>¿Qué diferencias existen entre los niveles de la habilidad blanda empatía desarrollada por los estudiantes de las carreras de Ingeniería Industrial, Derecho y Administración, de la Universidad particular “César Vallejo”- 2020?</p>	<p>Ingeniería Industrial, Derecho y Administración de la universidad particular “César Vallejo”- 2020.</p> <p>OE3</p> <p>Identificar las diferencias de los niveles de la habilidad blanda negociación de conflictos desarrollada en los estudiantes de las carreras de Ingeniería Industrial, Derecho y Administración de la universidad particular “César Vallejo”- 2020.</p> <p>OE4</p> <p>Identificar las diferencias de los niveles de la habilidad blanda empatía desarrollada en los estudiantes de las carreras de Ingeniería Industrial, Derecho y Administración de la universidad particular “César Vallejo”- 2020.</p>	<p>Derecho y Administración de la universidad particular “César Vallejo”- 2020.</p> <p>HE3</p> <p>Existen diferencias significativas en el nivel de la habilidad blanda negociación de conflictos desarrollada por estudiantes de la carrera de Ingeniería Industrial, Derecho y Administración de la universidad particular “César Vallejo”- 2020.</p> <p>HE4</p> <p>Existen diferencias significativas en el nivel de la habilidad blanda empatía desarrollada por estudiantes de la carrera de Ingeniería Industrial, Derecho y Administración de la universidad particular “César Vallejo”- 2020.</p>	<p>Empatía</p>	<p>Escucha activa para comprender el mensaje del otro.</p> <p>Defiende sus puntos de vista y toma en cuenta los de los demás.</p> <p>Flexibilidad para llegar a un punto en común.</p> <p>Se muestra comprensivo ante las necesidades de los demás</p> <p>Comprensión ante los errores de los demás.</p> <p>Muestra de solidaridad ante los demás.</p> <p>Tolerancia con las ideas divergentes.</p> <p>Interpreta la comunicación no verbal para reconocer las emociones de los demás.</p>	<p>13</p> <p>14</p> <p>15</p> <p>16</p> <p>17</p> <p>18</p> <p>19</p> <p>20</p>	
---	--	---	----------------	--	---	--

Diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística para utilizar
<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Nivel Descriptivo comparativo</p>	<p>Población: 1400 estudiantes universitarios de las carreras profesionales de Ingeniería industrial, Derecho y Administración, de la universidad privada “César Vallejo”.</p> <p>Muestra: No probabilística</p> <p>Muestreo: Intencional</p> <p>185 estudiantes universitarios del primer ciclo de las carreras profesionales de Ingeniería Industrial, (60 estudiantes), Derecho (60 estudiantes) y de Administración (65 estudiantes).</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>	<p>Se utilizó el programa SPSS versión 25 para el análisis de los datos</p> <p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Se utilizó gráficos estadísticos y tablas de frecuencias para la presentación de los datos debidamente interpretados.</p> <p>INFERENCIAL:</p> <p>Se empleó la prueba de Kruskal- Wallis, para establecer las diferencias.</p>

Tabla 1. *Matriz de Operacionalización de la variable: Habilidades Blandas*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medida	Niveles o Rangos
1.Trabajo en equipo.	1.1. Interés y motivación en trabajar colaborativamente.	1, 2, 3,4,5	Escala Ordinal	Alto<62-80>
	1.2. Participación en las actividades del equipo.		Siempre (4)	
	1.3. Propuestas de ideas para el desarrollo del trabajo.		Casi Siempre (3)	
	1.4. Cumplimientos de acuerdos y normas grupales		Pocas veces (2)	
	1.5. Realización del trabajo en los tiempos establecidos.			
2. Liderazgo	2.1. Organiza las actividades en el trabajo grupal.	6, 7, 8, 9,10	Nunca (1)	Bajo<20-40>
	2.2. Delega responsabilidades para el logro de objetivos.			
	2.3. Propone alternativas de solución a un problema.			
	2.4. Escucha y toma en cuenta los aportes de sus compañeros.			
	2.5. Trabaja con esmero y compromiso.			
3.Negociación de Conflictos	3.1. Utiliza la comunicación asertiva para encontrar una solución al problema.	11,12,13,14,15		
	3.2. Aplicación de estrategias para la resolución de problemas.			
	3.3. Escucha activa para comprender el mensaje del otro.			
	3.4. Defiende sus puntos de vista y toma en cuenta los de lo demás.			
	3.5. Flexibilidad para llegar a un punto en común.			
4. Empatía	4.1. Se muestra comprensivo ante las necesidades de los demás	15, 16, 17, 18, 19, 20		
	4.2. Comprensión ante los errores de lo demás.			
	4.3. Muestra de solidaridad ante los demás.			
	4.4. Tolerancia con las ideas divergentes.			
	4.5. Interpreta la comunicación no verbal para reconocer las emociones de los demás.			

Fuente: Tomado de Vera (2016).

CUESTIONARIO DE HABILIDADES BLANDAS

Estimado estudiante las preguntas que encontraras en este cuestionario se refiere a la manera de actuar habitualmente con tus compañeros. No existen respuestas buenas ni malas, sino respuestas sinceras que deben tu comportamiento habitual.

La manera de responder es la siguiente: De acuerdo con cada comportamiento (pregunta) te ocurra o lo hagas **siempre, casi siempre, pocas veces o nunca** coloca una cruz en la casilla correspondiente.

Género: Varón () Mujer ()

Carrera Profesional. _____

N°	DIMENSIÓN 1: TRABAJO EN EQUIPO	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	POCAS VECES	NUNCA
1	Muestro interés y motivación cuando las actividades se realizan de manera colaborativa.				
2	Participó activamente en todas las actividades propuestas cuando trabajo en equipo.				
3	Propongo ideas para el desarrollo del trabajo en equipo.				
4	Cumplo los acuerdos y normas grupales.				
5	Cumplo a tiempo con la parte encomendada del trabajo en los plazos estipulados.				
DIMENSIÓN 2: LIDERAZGO					
6	Organizo las actividades a desarrollar en el equipo de trabajo.				
7	Delego responsabilidades para el logro de objetivo cuando trabajo en equipo.				
8	Propongo diferentes soluciones para a un mismo problema.				
9	Escucho a mis compañeros y tomo en cuenta sus aportes.				
10	Trabajo con esmero y compromiso juntamente con mi equipo de trabajo.				
DIMENSIÓN 3: NEGOCIACIÓN DE CONFLICTOS					
11	Me comunico asertivamente con mis compañeros para encontrar la solución a un problema.				
12	Aplico estrategias para la resolución de un problema.				
13	Escucho activamente para poder entender el mensaje de la otra persona.				
14	Defiendo mis intereses propios, pero también tomo en cuenta la de la otra persona.				
15	Muestro flexibilidad para llegar a un punto en común en la negociación.				
DIMENSIÓN 4: EMPATÍA					
16	Me muestro comprensivo hacia las necesidades mis compañeros.				
17	Demuestro comprensión ante los errores de mis compañeros.				
18	Me muestro solidario ante mis compañeros.				
19	Soy tolerante con las ideas discrepantes de los demás.				
20	Soy capaz de interpretar la comunicación no verbal (gestos, posturas, etc) para reconocer las emociones de los demás.				

Gracias por tu colaboración.

Print de cuestionario en Google Drive

Google Drive interface showing a Google Form titled "CUESTIONARIO DE HABILIDADES BLANDAS". The form includes an introductory paragraph and two questions: "Género" and "CARRERA PROFESIONAL".

CUESTIONARIO DE HABILIDADES BLANDAS

Estimado estudiante las preguntas que encontraras en este cuestionario se refiere a la manera de actuar habitualmente con tus compañeros. No existen respuestas buenas ni malas, sino respuestas sinceras que deben tu comportamiento habitual. La manera de responder es la siguiente: De acuerdo con cada comportamiento (pregunta) te ocurra o lo hagas siempre, casi siempre, pocas veces, o nunca marca en la casilla correspondiente.

Género *

- Varón
- Mujer

CARRERA PROFESIONAL *

Texto de respuesta corta

Google Drive interface showing a Google Form titled "CUESTIONARIO DE HABILIDADES BLANDAS". The form displays a section titled "DIMENSIÓN 1: TRABAJO EN EQUIPO" with two questions and radio button options.

DIMENSIÓN 1: TRABAJO EN EQUIPO

Descripción (opcional)

1. Muestro interés y motivación cuando las actividades se realizan de manera colaborativa *

- Siempre
- Casi siempre
- Pocas veces
- Nunca

2. Participó activamente en todas las actividades propuestas cuando trabajo en equipo. *

- Siempre
- Casi siempre

Tabla 2.
Ficha técnica del instrumento

Nombre del instrumento: cuestionario

Autores: Caballero Juan, Delfino María del Carmen, Texeira Olga (2019). Adaptación propia.

Lugar: Lima, Perú

Fecha de aplicación: mayo 2020

Objetivo: Determinar el nivel de desarrollo de las habilidades blandas de los estudiantes.

Margen de error: 5%

Observación:

Nota: Modelo de ficha tomado de la Guía: Diseño y Desarrollo del Proyecto de Investigación (2016) UCV

Tabla 3.
Población de la investigación

Universidad Privada de Lima	Estudiantes de Administración de Empresas	Estudiantes de Derecho	Estudiantes de Ingeniería Industrial
	Sub Total	500	450
	Total	1400	450

Nota: Datos tomados de la Institución Educativa Universitaria

Tabla 4.
Muestra de investigación

Carrera	Cantidad
Administración I ciclo	65
Derecho I ciclo	60
Ingeniería Industrial I ciclo	60
Total muestra	185

Nota: Datos tomados de la Institución Educativa Universitaria

Tabla 5.
Tabla de validación de juicios de expertos

N°	Experto	Dictamen
Experto 1.	Dra. Fátima Torres Cáceres	Aplicable
Experto 2.	Dra. Gladys Sánchez Huapaya	Aplicable
Experto 3.	Dra. Lady Mendoza Cainisela	Aplicable
Experto 4.	Dr. Rodolfo Talledo Reyes	Aplicable
Experto 5	Dra. Maritza Silva Lavallo	Aplicable

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: HABILIDADES BLANDAS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Trabajo en Equipo							
1	Muestra interés y motivación cuando trabaja en clase de manera colaborativa.	✓		✓		✓		
2	Participa activamente en todas las actividades de su equipo.	✓		✓		✓		
3	Propone ideas para el desarrollo del trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
4	Cumple los acuerdos y normas grupales.	✓		✓		✓		
5	Cumple a tiempo con su parte del trabajo en los plazos estipulados.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Liderazgo	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Organiza las actividades a desarrollar en el equipo de trabajo.	✓		✓		✓		
7	Delega responsabilidades para el logro de objetivo del trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
8	Propone diferentes soluciones para un mismo problema.	✓		✓		✓		
9	Escucha a sus compañeros y toma en cuenta sus aportes.	✓		✓		✓		
10	Trabaja con esmero y compromiso junto con el equipo de trabajo.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Negociación de Conflictos	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Se comunica asertivamente con sus compañeros para encontrar la solución a un problema.	✓		✓		✓		
12	Aplica estrategias para la resolución de un problema.	✓		✓		✓		
13	Escucha activamente para poder entender el mensaje de la otra persona.	✓		✓		✓		
14	Defiende sus intereses propios, pero también toma en cuenta la de la otra persona.	✓		✓		✓		
15	Muestra flexibilidad para llegar a un punto en común en la negociación.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: Empatía	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Se muestra comprensivo hacia las necesidades del compañero.	✓		✓		✓		

17	Demuestra comprensión ante los errores de sus pares.	✓		✓		✓	
18	Se muestra solidario ante sus compañeros.	✓		✓		✓	
19	Se muestra tolerante con las ideas divergentes.	✓		✓		✓	
20	Interpreta la comunicación no verbal (gestos, posturas, etc) para reconocer las emociones de los demás.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si tiene suficiencia
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Torres Cáceres, Fátima DNI: 10670820

Grado y Especialidad del validador: Dra. en Educación / Espec. Metodología de Investigación

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

Jesús María 21 de 12 del 2019

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


 FÁTIMA TÓRRES CÁCERE
 Doctora en Educación

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: HABILIDADES BLANDAS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Trabajo en Equipo	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Muestra interés y motivación cuando trabaja en clase de manera colaborativa.	✓		✓		✓		
2	Participa activamente en todas las actividades de su equipo.	✓		✓		✓		
3	Propone ideas para el desarrollo del trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
4	Cumple los acuerdos y normas grupales.	✓		✓		✓		
5	Cumple a tiempo con su parte del trabajo en los plazos estipulados.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Liderazgo	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Organiza las actividades a desarrollar en el equipo de trabajo.	✓		✓		✓		
7	Delega responsabilidades para el logro de objetivo del trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
8	Propone diferentes soluciones para un mismo problema.	✓		✓		✓		
9	Escucha a sus compañeros y toma en cuenta sus aportes.	✓		✓		✓		
10	Trabaja con esmero y compromiso junto con el equipo de trabajo.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Negociación de Conflictos	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Se comunica asertivamente con sus compañeros para encontrar la solución a un problema.	✓		✓		✓		
12	Aplica estrategias para la resolución de un problema.	✓		✓		✓		
13	Escucha activamente para poder entender el mensaje de la otra persona.	✓		✓		✓		
14	Defiende sus intereses propios, pero también toma en cuenta la de la otra persona.	✓		✓		✓		
15	Muestra flexibilidad para llegar a un punto en común en la negociación.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: Empatía	Si	No	Si	No	Si	No	

16	Se muestra comprensivo hacia las necesidades del compañero.	✓		✓		✓	
17	Demuestra comprensión ante los errores de sus pares.	✓		✓		✓	
18	Se muestra solidario ante sus compañeros.	✓		✓		✓	
19	Se muestra tolerante con las ideas divergentes.	✓		✓		✓	
20	Interpreta la comunicación no verbal (gestos, posturas, etc) para reconocer las emociones de los demás.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Si hay suficiencia.*

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [Si]** **Aplicable después de corregir [--]** **No aplicable [--]**

Apellidos y nombres del juez validador: *Rodolfo Fernando Talledo Reyes* **DNI:** *10217463*

Grado y Especialidad del validador: *Doctor en educación, Maestría en Gestión y docencia, Especializado en Metodología de la investigación*

Lima 04 de mayo de 2020



.....
 Dr. Rodolfo Talledo Reyes
 Metodólogo
 DNI 10217463

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: HABILIDADES BLANDAS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Trabajo en Equipo							
1	Muestra interés y motivación cuando trabaja en clase de manera colaborativa.	✓		✓		✓		
2	Participa activamente en todas las actividades de su equipo.	✓		✓		✓		
3	Propone ideas para el desarrollo del trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
4	Cumple los acuerdos y normas grupales.	✓		✓		✓		
5	Cumple a tiempo con su parte del trabajo en los plazos estipulados.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Liderazgo	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Organiza las actividades a desarrollar en el equipo de trabajo.	✓		✓		✓		
7	Delega responsabilidades para el logro de objetivo del trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
8	Propone diferentes soluciones para un mismo problema.	✓		✓		✓		
9	Escucha a sus compañeros y toma en cuenta sus aportes.	✓		✓		✓		
10	Trabaja con esmero y compromiso junto con el equipo de trabajo.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Negociación de Conflictos	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Se comunica asertivamente con sus compañeros para encontrar la solución a un problema.	✓		✓		✓		
12	Aplica estrategias para la resolución de un problema.	✓		✓		✓		
13	Escucha activamente para poder entender el mensaje de la otra persona.	✓		✓		✓		
14	Defiende sus intereses propios, pero también toma en cuenta la de la otra persona.	✓		✓		✓		
15	Muestra flexibilidad para llegar a un punto en común en la negociación.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: Empatía	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Se muestra comprensivo hacia las necesidades del compañero.	✓		✓		✓		

17	Demuestra comprensión ante los errores de sus pares.	✓		✓		✓	
18	Se muestra solidario ante sus compañeros.	✓		✓		✓	
19	Se muestra tolerante con las ideas divergentes.	✓		✓		✓	
20	Interpreta la comunicación no verbal (gestos, posturas, etc) para reconocer las emociones de los demás.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Sí hay suficiencia.*

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [sí]** **Aplicable después de corregir [--]** **No aplicable [--]**

Apellidos y nombres del juez validador: *Gladys Elisa Sánchez Huapaya* **DNI:** *10217462*

Grado y Especialidad del validador: *Doctora en educación, Maestría en Gestión y docencia, Especializado en Gestión educativa y Docente de Maestría y Doctorado en Educación*

Lima 04 de mayo de 2020



.....
Dra. Gladys Elisa Sánchez Huapaya
Especialista em Gestión Educativa
Docente de Posgrado
DNI 10217462

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: HABILIDADES BLANDAS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Trabajo en Equipo	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Muestra interés y motivación cuando trabaja en clase de manera colaborativa.	✓		✓		✓		
2	Participa activamente en todas las actividades de su equipo.	✓		✓		✓		
3	Propone ideas para el desarrollo del trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
4	Cumple los acuerdos y normas grupales.	✓		✓		✓		
5	Cumple a tiempo con su parte del trabajo en los plazos estipulados.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Liderazgo	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Organiza las actividades a desarrollar en el equipo de trabajo.	✓		✓		✓		
7	Delega responsabilidades para el logro de objetivo del trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
8	Propone diferentes soluciones para un mismo problema.	✓		✓		✓		
9	Escucha a sus compañeros y toma en cuenta sus aportes.	✓		✓		✓		
10	Trabaja con esmero y compromiso junto con el equipo de trabajo.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Negociación de Conflictos	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Se comunica asertivamente con sus compañeros para encontrar la solución a un problema.	✓		✓		✓		
12	Aplica estrategias para la resolución de un problema.	✓		✓		✓		
13	Escucha activamente para poder entender el mensaje de la otra persona.	✓		✓		✓		
14	Defiende sus intereses propios, pero también toma en cuenta la de la otra persona.	✓		✓		✓		
15	Muestra flexibilidad para llegar a un punto en común en la negociación.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: Empatía	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Se muestra comprensivo hacia las necesidades del compañero.	✓		✓		✓		
17	Demuestra comprensión ante los errores de sus pares.	✓		✓		✓		

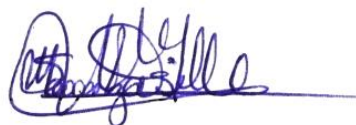
18	Se muestra solidario ante sus compañeros.	✓		✓		✓	
19	Se muestra tolerante con las ideas divergentes.	✓		✓		✓	
20	Interpreta la comunicación no verbal (gestos, posturas, etc) para reconocer las emociones de los demás.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [*Si*] Aplicable después de corregir [--] No aplicable [--]

Apellidos y nombres del juez validador: *Maritza Silva Lavalle* **DNI:** *06849130*

Grado y Especialidad del validador: *Doctora en educación, Maestría en Gestión y docencia, Especializado en Gestión educativa y Docente de Maestría y Doctorado en Educación*



Lima 04 de mayo de 2020

.....
 Dra. Maritza Silva Lavalle
 Especialista em Gestión Educativa
 Docente de Posgrado
 DNI 06849130

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: HABILIDADES BLANDAS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Trabajo en Equipo							
1	Muestra interés y motivación cuando trabaja en clase de manera colaborativa.	X		X		X		
2	Participa activamente en todas las actividades de su equipo.	X		X		X		
3	Propone ideas para el desarrollo del trabajo en equipo.	X		X		X		
4	Cumple los acuerdos y normas grupales.	X		X		X		
5	Cumple a tiempo con su parte del trabajo en los plazos estipulados.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Liderazgo	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Organiza las actividades a desarrollar en el equipo de trabajo.	X		X		X		
7	Delega responsabilidades para el logro de objetivo del trabajo en equipo.	X		X		X		
8	Propone diferentes soluciones para un mismo problema.	X		X		X		
9	Escucha a sus compañeros y toma en cuenta sus aportes.	X		X		X		
10	Trabaja con esmero y compromiso junto con el equipo de trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Negociación de Conflictos	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Se comunica asertivamente con sus compañeros para encontrar la solución a un problema.	X		X		X		
12	Aplica estrategias para la resolución de un problema.	X		X		X		
13	Escucha activamente para poder entender el mensaje de la otra persona.	X		X		X		
14	Defiende sus intereses propios, pero también toma en cuenta la de la otra persona.	X		X		X		
15	Muestra flexibilidad para llegar a un punto en común en la negociación.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Empatía	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Se muestra comprensivo hacia las necesidades del compañero.	X		X		X		

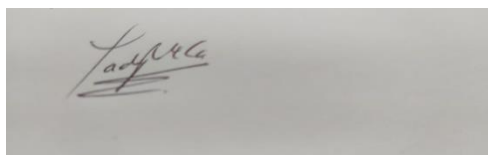
17	Demuestra comprensión ante los errores de sus pares.	x		x		x	
18	Se muestra solidario ante sus compañeros.	x		x		x	
19	Se muestra tolerante con las ideas divergentes.	X		X		X	
20	Interpreta la comunicación no verbal (gestos, posturas, etc) para reconocer las emociones de los demás	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mendoza Canicela Lady Sthefany DNI:46080409

Grado y Especialidad del validador: Doctora en Psicología.



Lima, 13 de mayo del 2020

.....
Dra. Lady Sthefany Mendoza Canicela
Doctora en Psicología
DNI : 46080409

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

“Año de la universalización de la salud”

Lima, 27 de mayo del 2020

Carta P.190 – 2020 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)

Omar Franco Aldazabal Melgar

Asunto: Carta de Presentación del estudiante **BALBIN RAMOS YRAIDA SAMANTHA.**

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **BALBIN RAMOS YRAIDA SAMANTHA.**

identificado(a) con DNI N.º10123509 y código de matrícula N° 6000008147; estudiante del Programa de DOCTORADO EN EDUCACIÓN quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

NIVELES DE DESARROLLO DE LAS HABILIDADES BLANDAS EN ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE LIMA,2020.

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,


Dr. Raúl Delgado Arenas
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.:(+511) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.

Tabla 6.
Rangos y niveles de habilidades blandas

Rango	Nivel
20 - 40	Bajo
41 - 61	Regular
62 - 80	Alto

Tabla 7.
Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	N de items
,896	20

Fuente: Spss V25

Para la interpretación del valor obtenido del coeficiente alfa de cronbach se tomó la siguiente escala de valores:

>=0,60 es inaceptable
 De 0,60 a 0,65 es indeseable.
 Entre 0,65 y 0,70 es mínimamente aceptable.
 De 0,70 a 0,80 es respetable.
 De ,080 a 0,90 es muy buena
 > 0,90 Excelente

Fuente. De Vellis, 2006

Siendo el coeficiente de Alfa de Cronbach obtenido de 0,896 indicaría que el grado de confiabilidad del instrumento es muy buena.

Base de datos de la confiabilidad

n	item1	item2	item3	item4	item5	ite6	item7	item8	item9	item10	item11	item12	item13	item14	item15	item16	item17	item18	item19	item20
1	2	4	4	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4
2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3
3	1	4	4	4	2	3	4	4	2	4	4	4	2	4	2	2	3	2	4	2
4	1	4	4	4	2	3	4	4	2	4	4	4	2	4	2	2	3	2	4	2
5	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
6	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
8	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3
9	1	4	4	4	2	3	4	4	2	4	4	4	2	4	2	2	3	2	4	2
10	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
11	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3
13	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	1	4	4	4	2	3	4	4	2	4	4	4	2	4	2	2	3	2	4	2
15	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	1	4	4	4	2	3	4	4	2	4	4	4	2	4	2	2	3	2	4	2
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	1	4	4	4	2	3	4	4	2	4	4	4	2	4	2	2	3	2	4	2
20	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
21	3	2	2	3	3	3	1	3	3	2	2	2	2	3	3	4	4	3	2	3
22	2	2	2	3	3	3	1	3	3	2	2	2	2	3	3	4	4	3	2	3
23	3	2	3	3	3	3	1	3	3	2	2	2	2	3	3	4	4	3	2	3
24	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4

Base de datos de la muestra aplicada

n	CARRERA PROFESIONAL	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11	item12	item13	item14	item15	item16	item17	item18	item19	item20
1	industrial	3	1	1	1	1	2	2	1	1	2	3	1	1	3	1	2	1	1	3	1
2	industrial	1	2	1	2	2	2	1	2	3	1	3	1	1	1	1	2	2	3	1	1
3	industrial	1	3	1	1	1	2	2	2	1	3	3	2	3	1	1	2	3	3	1	1
4	industrial	3	1	1	3	1	3	3	2	1	3	2	2	1	3	2	3	1	3	1	2
5	industrial	2	3	3	2	1	2	2	1	2	3	2	1	2	3	2	2	3	1	2	1
6	industrial	1	2	3	2	3	1	2	3	2	1	3	2	3	2	3	1	1	3	1	1
7	industrial	1	3	2	2	1	1	1	1	3	1	1	2	3	2	2	3	2	2	2	1
8	industrial	2	3	1	3	1	3	1	1	3	1	2	2	2	1	2	2	1	1	3	3
9	industrial	1	2	1	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	1	3	1	3	2	1
10	industrial	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	3	2	3	1
11	industrial	1	1	2	2	1	1	1	3	2	3	1	3	1	3	2	1	2	1	1	3
12	industrial	3	2	3	1	1	1	3	1	2	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	2
13	industrial	3	3	1	2	2	1	2	3	1	1	2	3	1	2	3	1	2	2	1	1
14	industrial	3	3	1	3	3	2	2	1	3	1	2	3	2	1	1	3	3	3	3	3
15	industrial	3	3	1	1	2	2	1	2	3	1	1	2	2	1	1	1	3	1	2	2
16	industrial	2	1	1	2	2	2	1	2	3	3	1	1	2	1	1	3	1	1	2	1
17	industrial	1	2	1	3	1	1	3	2	3	3	2	1	2	3	2	3	2	2	1	2
18	industrial	1	2	1	3	1	1	2	1	2	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1
19	industrial	1	2	1	1	3	1	2	2	1	3	2	1	2	1	1	3	1	2	1	1
20	industrial	3	1	2	2	2	3	3	2	1	1	3	3	2	3	3	3	1	2	1	1
21	industrial	1	1	2	1	3	1	1	1	3	3	2	3	3	1	1	3	2	2	1	1
22	industrial	1	2	1	2	1	2	3	1	2	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1

23	industrial	1	1	3	3	1	1	2	3	3	3	3	3	1	2	1	1	2	1	1	3
24	industrial	1	1	1	2	2	1	3	2	1	2	1	3	1	1	1	2	1	2	1	3
25	industrial	3	1	3	2	1	2	3	1	3	3	1	2	3	2	2	3	2	1	1	1
26	industrial	3	2	1	3	1	2	1	2	2	1	3	3	1	2	2	1	3	3	1	2
27	industrial	1	1	2	2	2	2	3	1	1	3	2	1	2	1	2	3	2	1	1	1
28	industrial	2	1	1	2	1	2	3	1	1	3	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1
29	industrial	1	3	1	3	3	2	1	2	3	3	2	1	2	3	2	3	2	3	1	2
30	industrial	2	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	3	1	2	3	1	1	1	1	2
31	industrial	2	1	1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	2	2	3	2	3	1	3	1
32	industrial	1	1	3	3	3	1	1	2	2	1	1	3	2	3	1	2	2	2	1	3
33	industrial	2	1	2	2	3	3	3	1	1	1	1	3	1	1	1	2	2	2	1	2
34	industrial	1	2	1	3	3	1	2	1	1	3	3	1	2	2	3	1	1	3	3	1
35	industrial	1	3	3	2	3	1	1	2	1	3	3	3	3	1	2	1	3	1	1	2
36	industrial	2	2	1	1	1	1	2	1	3	2	3	3	1	1	1	3	1	3	1	1
37	industrial	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1
38	industrial	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2
39	industrial	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1
40	industrial	1	2	2	1	1	3	2	2	3	1	1	3	1	1	3	3	2	2	1	3
41	industrial	1	3	1	3	1	1	3	1	1	3	1	2	1	3	2	1	1	3	2	2
42	industrial	2	1	2	3	2	3	1	3	2	1	2	1	3	3	3	2	1	3	3	3
43	industrial	1	3	2	1	3	1	2	2	1	1	2	1	1	3	3	1	1	2	1	1
44	industrial	2	3	1	2	3	1	2	1	2	2	2	1	3	2	3	1	2	3	2	3
45	industrial	3	3	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	1	2	1
46	industrial	1	2	2	1	3	3	2	1	1	1	3	2	3	1	1	2	1	3	1	2
47	industrial	1	3	3	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	2	3
48	industrial	2	1	1	2	2	3	1	1	3	3	1	2	3	1	2	3	3	1	3	2
49	industrial	2	2	2	3	2	3	1	3	3	3	3	1	2	1	1	3	1	3	1	3

50	industrial	3	2	3	2	2	2	1	1	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	1	3
51	industrial	2	2	1	1	3	2	3	1	3	1	1	2	3	3	1	3	2	1	2	1
52	industrial	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	3	1	3	2	1	1	3	1	2	2
53	industrial	3	3	1	3	2	1	3	1	1	2	3	1	2	1	3	1	3	1	1	1
54	industrial	2	2	2	3	2	2	3	1	1	2	1	3	3	1	1	2	3	1	1	2
55	industrial	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	1	2	1	1	2	3
56	industrial	1	1	3	1	3	1	1	3	1	3	1	3	1	1	2	3	1	3	2	1
57	industrial	1	3	2	2	2	3	3	1	3	1	2	1	1	3	1	1	2	1	3	3
58	industrial	2	3	1	2	3	3	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	3
59	industrial	3	3	2	2	1	1	2	1	3	1	1	2	2	2	1	2	3	2	1	1
60	industrial	1	3	3	1	3	2	2	2	3	2	2	2	1	3	3	2	3	3	2	2
1	derecho	1	4	1	3	3	3	4	4	3	3	4	4	1	3	3	4	3	3	3	4
2	derecho	4	3	3	4	3	4	1	4	3	4	4	3	2	2	4	3	3	4	3	4
3	derecho	1	2	3	2	1	3	1	1	1	3	3	2	3	3	3	2	1	2	1	2
4	derecho	3	3	3	1	2	3	1	1	3	2	2	3	3	1	2	1	1	2	1	2
5	derecho	2	1	2	1	2	3	1	3	1	3	2	2	2	2	1	3	1	2	3	3
6	derecho	1	3	1	3	1	2	1	1	1	3	1	3	3	1	3	3	2	1	2	1
7	derecho	2	3	2	2	1	2	1	3	1	2	2	3	3	2	2	2	1	3	3	1
8	derecho	3	1	3	1	1	1	1	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1
9	derecho	1	3	1	3	3	1	1	3	3	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1
10	derecho	3	3	3	2	2	2	3	2	1	3	2	1	3	2	1	3	1	1	2	3
11	derecho	2	3	3	1	2	2	1	1	2	1	3	1	2	2	1	3	1	3	3	1
12	derecho	2	3	1	2	1	1	2	3	1	3	3	2	3	2	2	1	1	1	3	1
13	derecho	1	2	3	3	3	3	1	2	3	3	2	2	2	3	1	3	2	2	3	1
14	derecho	3	1	2	1	3	3	3	3	2	3	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1
15	derecho	3	3	3	2	2	3	3	3	1	3	2	3	3	3	1	3	3	1	1	2

16	derecho	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	1	2	3	3	2	3	3	1	3	2
17	derecho	1	1	2	1	1	3	3	2	3	1	3	1	2	1	3	1	1	2	3	2
18	derecho	2	3	3	3	1	1	3	2	1	2	2	2	1	3	3	2	3	1	2	2
19	derecho	2	1	2	2	3	2	3	1	1	3	1	3	2	1	1	2	3	2	1	2
20	derecho	2	3	1	1	1	2	2	3	3	1	2	3	1	1	2	1	3	3	2	2
21	derecho	1	2	1	1	3	2	3	3	3	2	3	2	2	1	1	1	1	3	2	2
22	derecho	1	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	1	1	1	2	3	3	1	3
23	derecho	3	2	3	3	3	2	3	1	2	1	2	3	3	1	3	1	2	2	2	3
24	derecho	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	3	3	1	2	3	2	2	3
25	derecho	3	2	3	3	1	1	3	3	1	3	3	2	3	2	3	1	3	2	1	3
26	derecho	3	2	1	1	1	3	2	2	3	3	2	2	3	1	2	3	3	3	2	1
27	derecho	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2
28	derecho	2	1	2	3	2	2	1	1	3	3	2	3	2	1	2	1	3	1	1	2
29	derecho	2	2	3	2	1	2	2	1	3	2	1	2	3	2	2	2	2	2	3	1
30	derecho	3	3	1	1	3	1	3	3	1	1	3	3	3	3	1	2	3	2	2	2
31	derecho	1	1	3	1	2	1	2	2	1	3	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1
32	derecho	3	1	1	2	2	3	2	2	3	1	3	3	2	3	1	3	1	3	1	2
33	derecho	3	2	2	2	3	2	1	1	1	2	3	3	2	3	3	3	1	1	1	1
34	derecho	3	3	3	3	1	1	3	2	1	2	3	3	1	3	2	3	2	1	2	1
35	derecho	3	2	3	1	2	2	3	1	1	1	1	3	1	3	1	2	2	3	1	3
36	derecho	3	2	2	1	3	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	1	3	1	1	1
37	derecho	3	3	3	2	1	2	3	1	3	3	1	3	3	1	1	1	1	3	2	3
38	derecho	1	2	1	3	3	2	1	3	3	2	1	3	2	3	1	1	2	1	2	1
39	derecho	2	1	1	1	3	1	3	3	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	3	1
40	derecho	1	3	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	3	1	3	3	2	2	1	3
41	derecho	2	1	2	3	3	3	1	3	1	2	2	2	3	1	1	3	3	2	3	2
42	derecho	1	3	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	3	3	3	2	3	1	3	1

43	derecho	1	2	2	1	1	3	1	3	2	3	2	3	1	1	3	3	2	1	2	1
44	derecho	2	2	3	1	2	2	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2
45	derecho	2	1	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	1	1	2	2	3	2	1	1
46	derecho	2	2	2	2	3	3	1	1	2	3	2	3	3	1	1	1	1	2	1	1
47	derecho	3	2	3	2	3	3	1	2	2	1	3	3	1	1	2	3	1	1	3	2
48	derecho	3	3	3	1	3	3	3	1	2	1	1	1	2	3	3	3	1	1	2	3
49	derecho	1	2	3	2	3	3	2	1	1	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3
50	derecho	1	2	1	1	2	3	2	2	3	1	2	2	3	2	3	3	3	3	1	3
51	derecho	1	3	1	1	3	2	1	1	3	2	3	3	1	3	2	2	3	3	2	1
52	derecho	1	1	1	2	3	1	2	3	2	3	2	1	2	1	3	1	3	1	3	2
53	derecho	1	3	1	2	3	2	1	1	3	3	2	1	1	1	3	3	1	3	1	3
54	derecho	3	1	2	1	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	1
55	derecho	1	1	3	1	2	1	2	1	2	2	3	3	2	1	1	1	2	3	3	1
56	derecho	2	2	1	1	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	1	1	1
57	derecho	3	1	1	1	2	2	3	1	1	1	1	1	3	2	1	1	3	2	1	2
58	derecho	2	2	2	1	1	1	1	2	1	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	1
59	derecho	3	1	1	1	2	3	1	2	1	1	2	1	1	2	3	3	1	3	3	3
60	derecho	3	1	1	1	3	2	2	1	3	2	2	3	3	3	2	3	2	1	1	2
1	Administración	2	2	1	1	1	4	1	3	1	2	2	4	4	1	4	2	1	3	2	2
2	Administración	2	4	2	2	1	1	2	3	3	4	3	3	2	2	1	1	4	1	1	3
3	Administración	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1
4	Administración	3	3	2	2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	2	4	3	3	4	4
5	Administración	3	2	2	2	2	4	4	2	2	4	4	4	4	3	4	2	3	2	3	3

6	Administración	4	4	3	4	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	4	3	2	4	3	2
7	Administración	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	4	2	2	3	4	3	4	3	3	2
8	Administración	2	2	2	4	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	4	2	3
9	Administración	3	4	2	4	2	4	3	4	4	3	4	2	4	3	2	4	2	4	4	3
10	Administración	4	1	3	1	3	1	4	2	3	4	3	2	2	4	4	4	4	2	1	4
11	Administración	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1
12	Administración	2	4	4	1	1	4	4	3	2	4	4	2	2	2	1	1	2	1	3	3
13	Administración	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1
14	Administración	4	4	3	4	3	2	1	3	4	4	3	4	2	3	2	4	3	2	4	2
15	Administración	1	2	2	4	4	3	2	1	3	2	4	3	1	3	4	4	1	1	2	1
16	Administración	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3
17	Administración	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4
18	Administración	3	1	3	1	2	2	1	2	1	2	3	4	2	1	4	4	4	1	1	3
19	Administración	3	3	1	3	1	1	1	2	2	3	3	1	4	2	1	3	1	3	4	4
20	Administración	3	4	3	4	4	3	4	3	1	2	1	1	3	4	2	1	3	3	3	2

21	Administración	1	3	3	4	1	1	1	1	1	3	3	3	2	1	3	4	2	2	4	2
22	Administración	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2
23	Administración	4	4	3	4	2	4	2	3	2	4	4	3	4	1	2	4	4	1	1	2
24	Administración	2	1	1	2	2	2	3	4	3	1	3	4	4	4	1	4	3	4	4	1
25	Administración	1	4	2	2	3	3	1	1	4	4	2	3	3	4	2	3	3	4	2	1
26	Administración	3	2	1	2	2	2	1	3	1	1	2	2	2	4	2	4	1	3	3	2
27	Administración	2	1	3	3	3	3	4	3	1	2	3	4	3	2	3	1	1	1	1	4
28	Administración	3	2	2	2	2	3	3	2	4	4	2	3	3	1	3	1	1	3	2	3
29	Administración	3	3	1	1	3	1	3	4	2	4	3	4	3	3	2	3	2	2	4	3
30	Administración	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2
31	Administración	1	4	4	3	1	2	4	3	2	3	4	3	1	3	2	4	3	3	2	3
32	Administración	3	3	3	2	2	2	1	1	1	4	4	3	4	4	2	4	2	4	2	3
33	Administración	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2
34	Administración	1	2	1	1	4	3	3	1	1	1	4	4	3	1	1	1	1	4	1	2
35	Administración	2	3	1	1	4	3	4	2	4	4	2	4	3	4	4	4	1	3	1	4

36	Administración	1	2	4	3	4	4	2	2	1	1	1	3	1	3	4	3	3	2	2	3
37	Administración	2	2	2	3	1	3	4	1	1	3	4	1	2	1	3	4	4	3	3	1
38	Administración	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1
39	Administración	1	4	2	2	4	4	2	2	4	1	4	2	3	2	1	3	1	3	4	2
40	Administración	4	1	1	2	4	1	1	2	4	1	2	1	2	1	4	1	1	2	1	1
41	Administración	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1
42	Administración	4	3	2	2	3	1	4	2	1	2	2	3	3	1	1	3	2	4	4	1
43	Administración	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2
44	Administración	3	4	1	2	2	4	1	2	3	1	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3
45	Administración	2	3	4	2	4	1	3	4	3	1	4	2	1	4	4	2	3	3	4	4
46	Administración	4	4	2	1	3	4	4	1	1	2	3	3	2	2	1	3	3	2	3	3
47	Administración	3	2	4	2	1	4	3	1	1	1	4	1	3	3	4	3	3	4	1	4
48	Administración	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2
49	Administración	1	4	2	3	1	3	4	2	4	1	3	1	1	1	1	1	4	3	3	3
50	Administración	4	2	4	1	3	4	2	2	2	2	3	4	2	1	2	2	3	1	2	4

51	Administración	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1
52	Administración	1	1	2	1	4	3	1	1	1	1	4	2	4	4	3	3	4	4	1	3
53	Administración	1	2	2	3	2	2	2	3	2	1	1	3	1	1	1	3	3	1	1	2
54	Administración	2	3	4	3	4	4	2	4	2	2	2	4	4	2	1	3	4	1	1	3
55	Administración	3	2	2	3	2	4	1	4	3	2	3	4	3	3	3	1	2	2	3	3
56	Administración	3	3	1	3	3	3	3	4	3	2	2	1	4	3	4	1	3	3	4	2
57	Administración	1	1	3	1	2	1	1	3	2	1	3	1	2	2	2	2	1	1	2	3
58	Administración	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	1	4	1	4	4
59	Administración	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	1	3	1	4	4	4	3	3	4	4
60	Administración	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4
61	Administración	3	2	4	4	2	3	3	2	1	3	3	4	2	3	4	3	3	2	4	2
62	Administración	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	2	2	2	4	3	3	4	4	4	4
63	Administración	2	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	3	4	2
64	Administración	4	4	3	3	4	3	2	2	3	2	4	4	3	2	2	4	2	4	4	2
65	Administración	2	3	3	2	4	4	3	3	2	3	4	2	4	3	3	4	2	4	4	2

Resultado Inferenciales.

Prueba de Kruskal-Wallis

Rangos

	Carrera Profesional	N	Rango promedio
HABILIDADES BLANDAS	Ing. Industrial	60	64,45
	Derecho	60	89,84
	Administración	65	122,27
	Total	185	
Trabajo en equipo	Ing. Industrial	60	72,43
	Derecho	60	87,49
	Administración	65	117,07
	Total	185	
Liderazgo	Ing. Industrial	60	73 ,33
	Derecho	60	88,82
	Administración	65	115,02
	Total	185	
Negociación de Conflictos	Ing. Industrial	60	65,60
	Derecho	60	88,40
	Administración	65	122,54
	Total	185	
Empatía	Ing. Industrial	60	68,83
	Derecho	60	88,75
	Administración	65	119,23
	Total	185	

Estadísticos de prueba^{a,b}

	HABILIDADES BLANDAS	Trabajo en equipo	Liderazgo	Negociación de Conflictos	Empatía
Chi-cuadrado	46,723	28,738	25,255	45,296	37,132
gl	2	2	2	2	2
Sig. asintótica	,000	,000	,000	,000	,000

a. Prueba de Kruskal Wallis

b. Variable de agrupación: Carrera Profesional

Print de envío para publicación de artículo a revista

The screenshot shows the submission interface for the journal 'Propósitos y Representaciones'. The page title is 'Paso 5. Confirmar el envío'. The journal's logo and name are at the top. A navigation menu includes 'INICIO', 'ACERCA DE', 'ÁREA PERSONAL', 'BUSCAR', 'ACTUAL', 'ARCHIVOS', and 'AVISOS'. The main content area shows a progress bar with steps: 1. INICIO, 2. CARGAR EL ENVÍO, 3. INTRODUCIR LOS METADATOS, 4. CARGAR LOS ARCHIVOS COMPLEMENTARIOS, and 5. CONFIRMACIÓN. Below this, there is a paragraph explaining the submission process and a 'Resumen del archivo' table.

ID.	NOMBRE ORIGINAL DEL ARCHIVO	TIPO	TAMAÑO DEL ARCHIVO	FECHA DE SUBIDA
2465	ARTÍCULO BLANDAS BALBIN Y PILLMAN.DOC	HABILIDADES BALBIN Y envío	de 200KB	08-02

Buttons for 'Finalizar envío' and 'Cancelar' are visible. On the right, there are sections for 'IDIOMA' (set to Español), 'INFORMACIÓN PARA AUTORES', 'CONTENIDO DE LA REVISTA', and 'LLAMADO DE ARTÍCULOS'.

The screenshot shows an email from 'Jorge Rodriguez Sosa' (propositosyrepresentaciones@usil.edu.pe) to 'Yraida Samantha Balbin Ramos'. The email content is as follows:

El siguiente mensaje es enviado de parte de Propósitos y Representaciones.
HOLA Yraida Samantha Balbin Ramos:

Apreciado/a investigadora,

Gracias por someter su manuscrito intitulado "Habilidades blandas para la vida: Caso estudiantes de una universidad peruana" a Propósitos y Representaciones, revista de psicología educativa.

A través de nuestro sistema de gestión editorial en línea, Ud. podrá iniciar sesión en el sitio web de la revista en cualquier momento y realizar un seguimiento del estado y progreso de su manuscrito durante el proceso editorial.

URL del manuscrito:
<http://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/author/submission/626>
Nombre de usuario/a: yraida_sam

Le recordamos incluir en ID de su misión de tres dígitos que aparece al final del URL de manuscrito en toda correspondencia con nosotros.