



**Universidad
Norbert Wiener**

ESCUELA DE POSGRADO

Tesis

“Influencia del taller de trabajo en equipo en el desarrollo de habilidades blandas en estudiantes de una universidad peruana, 2021”

Para optar el Grado Académico de

Maestro en Docencia Universitaria

Presentado por:

Autora: Suclupe Paricahua, Violeta Grace

Código ORCID: 0000-0001-5806-8890

Asesora: Dra. Huaita Acha, Delsi Mariela

Código ORCID: 0000-0001-8131-624X

Línea de investigación general: Educación de calidad

Lima, Perú

2021

	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 02
	FECHA: 08/11/2022	

Yo, Violeta Grace Suclupe Paricahua egresado de la Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico **"Influencia del taller de trabajo en equipo en el desarrollo de habilidades blandas en estudiantes de una universidad peruana, 2021"** Asesorado por el docente: DELSI MARIELA HUITA ACHA, Con DNI 08876743 Con ORCID <https://orcid.org/0000-0001-8131-624X> tiene un índice de similitud de (14) (CATORCE)% con código oid:14912:278583812 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....
 Firma de autor 1
 Violeta Grace Suclupe Paricahua
 DNI: 46686341

.....
 Firma de autor 2
 Nombres y apellidos del Egresado
 DNI:



.....
 Huaita Acha Delsi Mariela
 Asesor
 DNI: 08876743

INDICE

Dedicatoria	i
Agradecimiento	ii
Resumen	iii
Abstract	iv
Introducción	V
CAPITULO I: EL PROBLEMA	1
1.1 Planteamiento del problema	1
1.2 Formulación del problema	4
1.2.1. Problema principal	4
1.2.2. Problemas específicos	4
1.3 Objetivos de la investigación	5
1.3.1 Objetivo General	5
1.3.2 Objetivos específicos	5
1.4 Justificación de la investigación	6
1.4.1. Teórica	6
1.4.2. Práctica	7
1.4.3. Metodológica	7
1.5 Limitación de la investigación	7
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO	9
2.1 Antecedentes de la investigación	9
2.2 Bases teóricas	14
2.3 Formulación de la hipótesis	23
2.3.1. Hipótesis General	23
2.3.2. Hipótesis Específicas	23
CAPITULO III: METODOLOGÍA	25
3.1 Método de investigación	25
3.2 Enfoque investigativo	25
3.3 Tipo de investigación	25

3.4 Diseño de la investigación	26
3.5 Población, muestra y muestreo	26
3.6 Variables y operacionalización	27
3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	34
3.7.1. Técnica	34
3.7.2. Descripción	34
3.7.3. Validación	37
3.7.4. Confiabilidad	38
3.8 Procesamiento y análisis de datos	38
3.9 Aspectos éticos	39
CAPITULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.	40
3.1. Resultados	40
3.1.1. Análisis descriptivo de resultados	40
3.1.2. Prueba de hipótesis	48
3.1.3. Discusión de resultados	64
CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.	70
5.1. Conclusiones	70
5.2. Recomendaciones	72
REFERENCES	75
ANEXOS	
Anexo 1: Matriz de consistencia	
Anexo 2: Instrumento	
Anexo 3: Validez del instrumento	
Anexo 4: Confiabilidad de los instrumentos	
Anexo 5: Aprobación del comité de ética	
Anexo 6: Formato del consentimiento informado	
Anexo 7: Programa de intervención	
Anexo 8: Informe de originalidad: turnitin	

Dedicatoria

A mis padres, quienes incondicionalmente me apoyaron con la educación, consejos, comprensión, amor y fuerzas para lograr mis objetivos de vida trazadas, desempeñándome con eficiencia en cada una de las actividades que me propuse como meta.

Agradecimiento

Este estudio me inspiro a formarme en el campo de la investigación, por esta razón agradezco a la Doctora Delsi Mariela Huaita Acha por su apoyo y asesoramiento para la culminación del presente trabajo.

A mis docentes, por su orientación y dirección en las dudas e inquietudes que presente durante el proceso de esta investigación.

A mis colegas, por su estima, motivación y accesibilidad para el desarrollo del presente estudio.

Mi mayor agradecimiento

RESUMEN

El presente estudio tuvo el propósito determinar la influencia del taller de trabajo en equipo en el desarrollo de habilidades blandas en estudiantes del II ciclo de una universidad privada Lima-2021, logrando crear y reforzar estas habilidades blandas que permitan al estudiante desenvolverse tanto personal como profesional, su marco metodológico presento un diseño experimental de tipo preexperimental, aplicada con el propósito de resolver, por medio del método hipotético deductivo que logró refutar las hipótesis, se permitió medir la variable dependiente antes y después del taller mediante el enfoque cuantitativo, donde se puede establecer las causas por el nivel explicativo. La muestra fue intencional porque participaron todos los 30 estudiantes de medicina. Conforme a la validación de cinco jueces expertos, se logró la validez perfecta, Para alcanzar la confiabilidad del instrumento se realizó la prueba piloto en 10 estudiantes, se aplicó la prueba estadística de alfa de Cronbach para el instrumento: llamado Escala de Habilidades Blandas que contiene 7 habilidades blandas. Mediante la prueba de Wilcoxon se dio a conocer cual hipótesis se iba a rechazar y cual nos permitió aceptar. Con los datos obtenidos se concluyó que después del taller de trabajo en equipo el 83.4% de los participantes de la carrera de medicina, alcanzaron desarrollar habilidades blandas.

Palabras claves: Habilidades blandas, Competencias blandas, Habilidades de poder, Habilidades sociales

ABSTRACT

The present study had the purpose of estimating the influence of the workshop teamwork in the development of soft skills in students of the II cycle of a private university Lima-2021, managing to create and reinforce these soft skills that allow the student to develop both personally and professionally, its methodological framework presented an experimental design of pre-experimental type, applied with the purpose of solving, using the hypothetical deductive method that managed to refute the hypotheses, the dependent variable was measured before and after the workshop through the quantitative approach, where the causes could be established by the explanatory level. The sample was intentional because all 30 medical students participated. According to the validation of five expert judges, perfect validity was achieved. To achieve the reliability of the instrument, a pilot test was conducted on 10 students, and Cronbach's alpha statistical test was applied to the instrument called Soft Skills Scale, which contains 7 skills. Using the Wilcoxon test it was made known which hypothesis was going to be rejected and which one allowed us to accept. The data obtained concluded that after the de teamwork workshop, 83.4% of the medical career participants managed to develop soft skills.

Keywords: Soft skills, soft competencies, Power Skills, Social Skills

INTRODUCCIÓN

El objetivo de la investigación fue determinar la influencia del taller de trabajo en equipo en el desarrollo de habilidades blandas en estudiantes de medicina.

El capítulo I presenta la problemática como sustento del estudio, en la cual, se menciona que todavía existen aulas donde es posible observar docentes impartiendo su labor, enfocados en la transmisión de un solo saber, el saber conocer, dejando de lado el saber ser, saber hacer y sobre todo saber convivir (trabajar colaborativamente de manera armónica), que viene siendo las habilidades blandas como clave importante para el desarrollo del capital humano avanzado. Además, enfoca la justificación de la realización del presente trabajo que permite ver la importancia que tuvo el desarrollo de esta investigación.

El capítulo II se plasmó la bibliografía para sentar las bases teóricas, y a su vez identifica los antecedentes fundamentales que sigue la investigación, planteando las hipótesis permitió responder si la aplicación de talleres de de trabajo en equipo influye en la formación de competencias blandas en los estudiantes universitarios de la carrera de medicina del II ciclo.

El capítulo III presento el tipo de metodología de investigación que se utilizó, estudio experimental que busca deducir las hipótesis mediante un enfoque cuantitativo, además se describe la población de estudio, la muestra, los criterios de inclusión y de exclusión. Por último, los procedimientos necesarios para obtener la información que fue realizado mediante instrumentos validados.

El capítulo IV se expone la presentación y discusión de los resultados, logrando dar respuesta al problema, objetivos e hipótesis del estudio direccionados a su influencia en el desarrollo de habilidades blandas en los estudiantes.

Para finalizar, en el capítulo V después de analizar la información encontrada, se halló que, si existe una influencia del taller de trabajo en equipo en el desarrollo de habilidades blandas, por ende, se brinda las conclusiones y recomendaciones hacia los directivos, docentes y estudiantes para tomar medidas direccionadas a ponerlas en práctica durante el desarrollo profesional.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

En la actualidad a nivel internacional, en un informe sobre escasez de las habilidades blandas durante la contratación laboral, realizado por la sociedad para la Gestión de Recursos Humanos (SHRM, 2019) señala que el 51% de sus miembros que respondieron la encuesta, indicaron que los sistemas educativos han hecho poco o nada para ayudar a abordar la escasez de habilidades interpersonales, dentro de las principales son: resolución de problemas, pensamiento crítico, innovación, creatividad, la capacidad de afrontar la complejidad y la comunicación.

Por otro lado, el Instituto Nacional de Estadística y Censos de la Republica de Argentina (INDEC, 2021) señala que la tasa de desempleo juvenil supera la media nacional y aumentan los índices de informalidad. Del mismo modo, la Organización de las naciones unidas (ONU, 2021) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021) afirma que el índice de desempleo en América Latina es muy elevado con un 20.5%, y ello se debe a los constantes cambio que atraviesan las industrias, causando impacto en los perfiles que el empleador busca. Sin embargo, en una nota de prensa en la Cámara de la industria

Argentina del Software (CESSI, 2021) y Chief Executive Officer (CEO, 2021) indicaron que los títulos relativos a estudios de grado son casi tan inexistentes como formalmente requeridos, quiere decir; desde el proceso de selección marcan como requisito conocimientos básicos en habilidades duras, más el deseo y la capacidad de aprendizaje, junto con las habilidades blandas, predisposición para el trabajo en equipo y la empatía, son más valoradas que las habilidades técnicas.

Según el informe de la Asociación de Universidades Americanas (AAU, 2018) realizó una encuesta donde participaron 201 egresados para identificar las competencias como ética laboral, comunicaciones orales-escritas, liderazgo, trabajo en equipo y tecnología digital, en donde el 90% de egresados consideraban tener las competencias antes mencionadas. Sin embargo, menos de la mitad de empleadores estaban de acuerdo con ello, con excepción de la competencia en tecnología digital. Existen diferencias de percepción sobre la preparación profesional entre los graduados universitarios y los empleadores que los contratan. Del mismo modo, indican que tres de cuatro empleadores presentan dificultades para encontrar egresados con estas habilidades blandas (SHRM, 2019).

Lamentablemente, todavía existen aulas donde es posible observar docentes impartiendo su labor, enfocados en la transmisión de un solo saber, el saber conocer, dejando de lado el saber ser, saber hacer y, sobre todo, saber convivir (trabajar colaborativamente de manera armónica), que viene siendo las habilidades blandas como clave importante para el desarrollo del capital humano avanzado. Como suele sostenerse: las habilidades blandas ayudan a las personas a adaptarse y comportarse de manera efectiva (Guerra, 2018).

Por lo tanto, el mundo globalizado y competente, exige el desarrollo de habilidades blandas en los egresados, ya que, este no solo influye en el proceso de aprendizaje sino también

en el ámbito laboral y personal. Hoy más que nunca, los empleadores buscan profesionales que posean habilidades blandas, aquello los convierten en trabajadores más adaptables, es decir, capaces de uniformar coherentemente sus conocimientos teóricos y procedimentales con sus habilidades blandas para afrontarse a los nuevos retos del siglo XXI (Arias e Hincapié, 2019).

A nivel nacional, El reporte de ManpowerGroup (2021), sobre escasez de oportunidades laborales para los jóvenes indic que el 81% de la población juvenil peruana presenta dificultades para conseguir un empleo. Además, cuatro de cinco empleadores a nivel mundial reportan dificultades para encontrar nuevos trabajadores con habilidades blandas de confiabilidad, disciplina, resiliencia, adaptabilidad, resolución de problemas y pensamiento crítico.

Según el Informe Técnico de la Situación del Mercado laboral de Lima Metropolitana realizado por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2021) indica que la población juvenil de 14 a 24 años la tasa de empleo disminuyó en 11.1%, en ese sentido la directora académica de Factor Humano y Gestión Pública de la escuela de Posgrado UPC y la directora de la fundación Forge para Perú, Colombia y Ecuador, destacan la importancia de las habilidades blandas para mejorar sus oportunidades laborales.

Para lograr dicho propósito, es importante que desarrollen habilidades blandas que les permitan un desenvolvimiento académico, personal y laboral, para lo cual requiere el desarrollo de fortalezas, destrezas y estrategias, que lo direccionen hacia el logro de la actitud emprendedora, que le permita mejorar su calidad de vida (Magro, 2017).

Pensando en el desarrollo de habilidades blandas, es responsabilidad del docente observar, analizar y proponer actividades de mejora para el estudiante. En ese sentido,

asumiendo el compromiso y responsabilidad docente, el presente trabajo de investigación tuvo el propósito de realizar un estudio que responda a esta problemática.

1.2 Formulación del problema

1.2.1. Problema general:

¿De qué manera influye la aplicación del taller de trabajo en equipo en el desarrollo de habilidades blandas en estudiantes del II ciclo de la carrera de medicina de una Universidad peruana, Lima – 2021?

1.2.2. Problemas específicos:

¿De qué manera influye la aplicación del taller de trabajo en equipo en el desarrollo de la habilidad claridad comunicativa en estudiantes del II ciclo de la carrera de medicina de una Universidad peruana, Lima – 2021?

¿De qué manera influye la aplicación del taller de trabajo en equipo en el desarrollo de la habilidad de seguidor - apoyo a jefe en estudiantes del II ciclo de la carrera de medicina de una Universidad peruana, Lima – 2021?

¿De qué manera influye la aplicación del taller de trabajo en equipo en el desarrollo de la habilidad de adaptación al contexto en estudiantes del II ciclo de la carrera de medicina de una Universidad peruana, Lima – 2021?

¿De qué manera influye la aplicación del taller de trabajo en equipo en el desarrollo de la habilidad de manejo de frustraciones en estudiantes del II ciclo de la carrera de medicina de una Universidad peruana, Lima – 2021?

¿De qué manera influye la aplicación del taller de trabajo en equipo en el desarrollo de la habilidad de Creando y manteniendo buenas relaciones en estudiantes del II ciclo de la carrera de medicina de una Universidad peruana, Lima – 2021?

¿De qué manera influye la aplicación del taller de trabajo en equipo en el desarrollo de la habilidad de Coordinación en estudiantes del II ciclo de la carrera de medicina de una Universidad peruana, Lima – 2021?

¿De qué manera influye la aplicación del taller de trabajo en equipo en el desarrollo de la habilidad de Organización y gestión de recursos en estudiantes del II ciclo de la carrera de medicina de una Universidad peruana, Lima – 2021?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general:

Determinar la influencia de la aplicación del taller de trabajo en equipo en el desarrollo de habilidades blandas en estudiantes del II ciclo de la carrera de medicina de una Universidad peruana Lima – 2021.

1.3.2. Objetivos específicos:

Determinar la influencia de la aplicación del taller de trabajo en equipo en el desarrollo de la habilidad de claridad comunicativa en estudiantes del II ciclo de la carrera de medicina de una Universidad peruana Lima – 2021

Determinar la influencia de la aplicación del taller de trabajo en equipo en el desarrollo de la habilidad de seguidor - apoyo a jefe en estudiantes del II ciclo de la carrera de medicina de una Universidad peruana Lima – 2021

Determinar la influencia de la aplicación del taller de trabajo en equipo en el desarrollo de la habilidad de adaptación al contexto en estudiantes del II ciclo de la carrera de medicina de una Universidad peruana, Lima – 2021

Determinar la influencia de la aplicación del taller de trabajo en equipo en el desarrollo de la habilidad de manejo de frustraciones en estudiantes del II ciclo de la carrera de medicina de una Universidad peruana, Lima – 2021

Determinar la influencia de la aplicación del taller de trabajo en equipo en el desarrollo de la habilidad de Creando y manteniendo buenas relaciones en estudiantes del II ciclo de la carrera de medicina de una Universidad peruana, Lima – 2021

Determinar la influencia de la aplicación del taller de trabajo en equipo en el desarrollo de la habilidad de Coordinación en estudiantes del II ciclo de la carrera de medicina de una Universidad peruana, Lima – 2021

Determinar la influencia de la aplicación del taller de trabajo en equipo en el desarrollo de la habilidad de Organización y gestión de recursos en estudiantes del II ciclo de la carrera de medicina de una Universidad peruana, Lima – 2021

1.4. Justificación de la investigación

Actualmente en el Perú, los egresados de carreras universitarias han aumentado considerablemente, con ello la demanda laboral y el desempleo en América Latina debido a los constantes cambios que atraviesan las industrias, causando impacto directo en los perfiles que el empleador busca.

1.4.1. Justificación Teórica

El mundo globalizado y competente, exige el desarrollo de habilidades blandas en los egresados, este no solo influye en el proceso de aprendizaje sino también en el ámbito laboral y personal. Por lo tanto, la teoría de la teoría ecológica de Bronfenbrenner ofrece un

marco para comprender cómo los contextos sociales y ambientales influyen en el desarrollo humano, lo que incluye el desarrollo de habilidades blandas. Esta perspectiva reconoce que las habilidades blandas se adquieren y se aplican en una variedad de contextos, y que múltiples sistemas interactúan para influir en su desarrollo a lo largo del tiempo.

1.4.2. Justificación Práctica

Esta investigación tuvo como propósito el desarrollo de habilidades blandas a través de un taller de trabajo en equipo como estrategia para el desarrollo de competencias blandas, que son necesarias para un eficiente desenvolvimiento profesional, muy aparte de las competencias profesionales que cada egresado posee, y como prueba presenta algún diploma o título. Estas habilidades blandas permiten un desenvolvimiento académico, personal y laboral, que lo direccionen hacia el logro de la actitud emprendedora, que le permita mejorar su calidad de vida (Magro, 2017).

1.4.3. Justificación Metodológica

El taller de trabajo en equipo que se presentó en esta investigación una vez sea demostrado la influencia sobre el desarrollo de las habilidades blandas podrán ser utilizados en otras investigaciones, así mismo, puede ser perfeccionado con la finalidad de que pueda ser incorporado en las instituciones educativas.

1.5. Limitación de la investigación

Tomando en cuenta que el estado de emergencia covid19, los estudiantes llevaron sus clases a la virtualidad, donde no todos los estudiantes continuaron con sus estudios, por ello, se manifestó limitaciones para acceder a la muestra de estudio, sin embargo, se optó por realizar mayores números de sesiones para salvaguardar la salud de cada participante,

logrando así cumplir con las medidas de bioseguridad y alcanzar el objetivo de la investigación.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Antecedentes internacionales

Rose et al. (2021) en su estudio tuvieron como objetivo *”Examinar el impacto en el desarrollo de habilidades blandas, cualidades de amistad y habilidades de conversación”*, la investigación fue de diseño experimental sub diseño pre experimental, la muestra estuvo conformado por 10 participantes, para la recolección de datos se aplicaron 3 instrumentos (escala de FQS, CSRS y TASSK), las mismas que se aplicaron antes y después de la capacitación, para la lectura de los resultados se utilizó el paquete estadístico SPSS, al responder las 3 hipótesis del investigador, se resalta que la significancia de la FQS y LA CSRS es menor la escala TASSK que presenta un excelente desarrollo de habilidades bandas. Se concluyó, que utilizar capacitaciones que proporcionen entrenamientos, es muy necesario para el desarrollo de las Habilidades blandas, para las necesidades de la persona tanto en el ámbito personal como profesional en el adulto.

Strakhovich (2019) en su estudio tuvo como objetivo *“Identificar si la aplicación de la estrategia metodológica de Design Thinking desarrolla habilidades blandas en universitario* el diseño de estudio fue experimental, la recolección de datos fue un cuestionario para la medición de habilidades blandas, fueron aplicadas antes y después de la estrategia metodológica, los participantes fueron estudiantes de la universidad de San Petersburgo, Federación de Rusia. Se concluyó que la metodología de Design Thinking desarrolla habilidades blandas significativas.

Pérez-Escoda, et al. (2019) el estudio tuvo como objetivo “*Analizar la eficacia del posgrado EEB en el desarrollo de competencias emocionales de sus estudiantes*”, donde se realizó un pre test y post test con grupo control de 215 participantes y 288 para el grupo experimental, en total 503 como muestra de estudio. Para la recolección de datos se utilizó un cuestionario de 48 ítems, aplicándose de forma online, se presenta un caso clínico que luego será evaluado mediante el test situacional G, mientras se llevan cursos del posgrado. Los resultados del cuestionario fueron obtenidos mediante el SPSS y el caso clínico mediante la categorización presentada en la investigación. Donde se encontró que los estudiantes mejoraron considerablemente la capacidad de aceptar y producir los sentimientos, encuentran mejor las estrategias para regular sus emociones y un aumento en la interacción social de los participantes, de manera más precisa comparada antes de recibir la formación de posgrado, así mismo, en comparación con los del grupo control, donde presentaron menos destreza en lo antes mencionado. Se concluyó que los estudiantes que pasan por la formación del posgrado EEB, desarrollan y fortalecen ciertas habilidades emocionales presentes en la investigación.

Guerra, (2019) el estudio tuvo como objetivo “*Proporcionar al docente mediador una visión clara sobre el entrenamiento para el desarrollo de habilidades blandas mediante la teoría del aprendizaje social*” se realizó una revisión panorámica sobre el manejo de las habilidades blandas y como estas pueden ser entrenadas, debido a que, en el desarrollo repercute la observación y el moldeado, por ello; cuando el individuo comienza a desarrollarse, va ir adoptando habilidades blandas que son facilitadas por el medio que lo rodea, de tal modo, estas pueden ser entrenadas, para ello se presentó un entrenamiento de habilidades blandas basadas en seis pasos, dando una base sólida para el docente mediador.

Se concluyó que las habilidades blandas pueden ser entrenadas mediante teorías estratégicas como la teoría del aprendizaje social, por ello, promueve a los docentes a entrenarlas durante la formación académica ya que ello, no solo favorecerá al estudiante sino también a la institución porque gestaran profesionales preparados, no solo cognitivamente sino también seres humanitarios con vocación de servicio, logrando así el desarrollo humano sostenible.

Rivera, et al. (2019) en su estudio tuvieron como objetivo “*Precisar los enseres de un programa de entrenamiento para desarrollar habilidades sociales en universitarios*” presento una metodología experimental, con una muestra de 25 participantes. Para la obtención de datos se utilizó un cuestionario con dos escalas que fueron aplicadas antes y después del entrenamiento, los resultados fueron evaluados a través de baremos para cuantificar los valores menores y mayores de cada ítem, para luego, de acuerdo a los puntajes obtenidos, clasificarlos si determinar si existe o no el desarrollo de la habilidad social. Como resultado se obtuvo que en el pre test los participantes se encuentran el 50% de sus habilidades sociales y que el post test que más del 90% se encuentra de medio a alto en el desarrollo de las habilidades sociales. Se concluyó que los participantes antes del entrenamiento presentaron carencias en las habilidades sociales y después del entrenamiento desarrollaron habilidades sociales a un 96% lo que motivó a las instituciones a ponerlas en práctica.

Dmitry, et al. (2021), tuvieron como objetivo “Identificar el desarrollo de habilidades blandas en las actividades de las sociedades estudiantiles Rama Mytisch del Estado Bauman de Moscú”, mediante un estudio empírico, con una muestra de 87 sociedades estudiantiles, para la recolección de datos se utilizó entrevistas informales con gerentes y presidentes, se

identificó y clasificó una lista de habilidades blandas formadas en el marco de las actividades de estas sociedades. Se concluyó que las sociedades de estudiantes forman como tarea explícita ciertos tipos de soft skills, habilidades organizativas, habilidades de comunicación, habilidades de desarrollo personal, habilidades de investigación, flexibilidad, adaptabilidad, pensamiento y habilidades de actividad social.

Tsalikova, et al. (2019) en su estudio tuvieron como objetivo “ *Analizar la efectividad del uso de un formulario de trabajo en clases universitarias para la formación de habilidades blandas de los estudiantes* ” mediante un estudio experimental de duración de 3 años, con una muestra de 229 estudiantes que llevan un curso de lenguas, cada participante asumió un cierto papel, está permitido improvisar en una situación dada, para la recolección de datos se utilizó cuestionarios, incluidos la observación, evaluación experta, prueba de análisis de las actividades educativas y cognitivas de los estudiantes, los fiabilidad de los resultados son avalados bajo un enfoque interdisciplinario, integración y comparación de los resultados mediante el uso de análisis estadístico. Se concluyó que los juegos de roles académicos contribuyeron considerablemente al desarrollo gradual de las habilidades de trabajo en equipo, comunicación asertiva, adaptación al contexto y pensamiento crítico, aumentando las oportunidades de empleo.

2.1.1. Antecedentes Nacionales

Huachillo, (2021) su investigación sostuvo como finalidad “ *Delimitar el efecto de un programa de capacitación en el desarrollo de habilidades blandas en universitarios* ” mediante una investigación experimental con una muestra de 28 universitarios de los últimos ciclos, para la recolección de datos se utilizó un cuestionario de habilidades blandas

compuesto por 33 ítems, el mismo que fue aplicado antes y después del programa de capacitación. Los resultados fueron analizados por la prueba T y el ANOVA donde se muestra que las habilidades blandas antes de la capacitación predominaron el nivel medio y en algunos el nivel bajo y después de la capacitación predominaron el nivel alto y poco el nivel medio. Se concluyó que las habilidades blandas pueden ser mejoradas cuando reciben una capacitación y que de acuerdo a la literatura se sabe que desde hace años atrás las empresas necesitan que los egresados manejen competencias blandas y que en Latinoamérica se resisten a trabajarlo desde la formación académica.

Verástegui, (2019) en su estudio tuvo como objetivo “*Precisar la influencia del programa de marketing personal en el desarrollo de habilidades blandas en universitarios*” la investigación fue de tipo experimental, la muestra fueron estudiantes del décimo ciclo de la ciudad de Trujillo, para la recolección de datos se utilizó un cuestionario que fue aplicado antes y después del programa de capacitación. Los resultados arrojaron que no se observó cambios significativos en el desarrollo de habilidades blandas después de haber recibido el programa de entrenamiento, a lo que se concluyó que el programa de marketing no produjo desarrollo de estas habilidades y se propuso a seguir investigando en otras estrategias aplicadas en los programas para que pueda lograrse el objetivo de esta investigación.

Almeida, *et al.* (2019) en su estudio tuvieron como objetivo “*Evaluar la efectividad de un entrenamiento de habilidades blandas en estudiantes universitarios*”, el estudio fue de diseño experimental, para la recolección de datos se utilizaron 3 instrumentos IHS, QVAr e ICSA, que fueron aplicados antes y después del entrenamiento, la muestra estuvo conformada por 12 participantes, los resultados mostraron que los participantes adquirieron habilidades sociales después del entrenamiento, en donde se enfocaron en las habilidades de

hablar en público, resolución de problemas, manejo de frustraciones. Se concluyó, que, a pesar de que el entrenamiento fue abordado en el contexto académico, los participantes refirieron que el entrenamiento los beneficio en el ámbito personal.

Magro, (2018) el objetivo de estudio fue “*Crear una matriz que organice el entrenamiento de las habilidades blandas en estudiantes universitarios*”, fue de estudio experimental, con una muestra de 23 participantes, para el desarrollo del programa de entrenamiento de mindfulness. Para la recolección de datos se utilizaron 3 cuestionarios especificados en la investigación, que luego fueron procesados por IBM estadístico y la aplicación de Process 16.3. Los resultados arrojaron diferencias significativas en el pre test y post test al grupo experimental. Se concluyó que la creación del programa de entrenamiento donde el individuo es consciente de sus habilidades cognitivas y no cognitivas, permiten que los resultados sean significativos en el desarrollo de habilidades necesarias para afrontar el estrés.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Habilidades Blandas

2.2.1.1 Habilidad:

Se refiere a la capacidad o destreza que una persona adquiere mediante la práctica y la experiencia para realizar una tarea específica con éxito (Gladwell, 2008). Estas habilidades pueden ser cognitivas, físicas o sociales, y son el resultado de aprender y perfeccionar una actividad a lo largo del tiempo. En general, las habilidades son competencias que permiten a las personas llevar a cabo tareas de manera eficiente y lograr objetivos específicos (Coyle, 2009).

2.2.1.2 Definición de habilidades blandas:

El diccionario Oxford Press (1989) identifica las “habilidades blandas” como atributos personales que permite a la persona interactuar de manera afectiva y armoniosa con otras personas. En la literatura actual existen varias definiciones con respecto a las habilidades blandas (HB), entre ellos se presenta los siguientes: Para Coll (2002) define las Habilidades blandas como “Habilidades y rasgos que pertenecen a la personalidad, actitud y comportamiento, lo cual es distinto a los conocimientos formales o técnicos” (p.54). Así mismo, Habilidades no cognitivas (Sirotiak 2008). Habilidades para toda la vida (Toor y Ofori 2008). Habilidades que caracterizan la personalidad (Alles 2009). Habilidades no técnicas para Walters y Sirotiak (2011). Habilidades empresariales (Merrifield). Habilidades no académicas (Selamat et al.2013) y Habilidades esenciales (Othman 2014).

En esta investigación, definimos “Habilidades blandas” como la habilidad netamente desarrollada e influenciada por el medio que los rodea, es decir; mediante la observación, que se utilizan a menudo para desenvolverse en la vida de manera plena y eficiente, a través de las habilidades de claridad comunicativa, seguidor – apoyo al jefe, adaptación al contexto, manejo de frustraciones, creando y manteniendo buenas relaciones, coordinación y organización y gestión de recursos. Permitirá a las personas a tomar decisiones, resolver problemas, pensar de manera crítica y recreativa, comunicarse de manera asertiva, reconocer las emociones de otros y construir relaciones saludables tanto físico como mental (World Health Organization, 2003).

2.2.1.3 Teoría del desarrollo habilidades blandas

La importancia del desarrollo de las habilidades blandas se basó bajo la teoría ecológica de Bronfenbrenner (1979) explica que, cada individuo bajo cualquier medio

ambiental se ve influenciado en el desarrollo social, estos ambientes son: microsistema, mesosistema, exosistema, macrosistema y cronosistema. En tal sentido, esta teoría destaca cómo las interacciones de un individuo con su entorno y los diferentes sistemas sociales influyen en su desarrollo en general, y esto incluye el desarrollo de habilidades blandas.

Relación entre la teoría ecológica y el desarrollo de habilidades blandas según

Bronfenbrenner (1979):

1. **Microsistema:** El nivel microsistema, que se refiere a los entornos directos en los que una persona interactúa regularmente, es donde se adquieren y practican muchas habilidades blandas. Por ejemplo, en la familia, en la escuela o en el lugar de trabajo, las personas desarrollan habilidades de comunicación, empatía, trabajo en equipo y resolución de conflictos a través de interacciones cotidianas.
2. **Mesosistema:** El mesosistema se relaciona con las interacciones entre diferentes microsistemas. El desarrollo de habilidades blandas a menudo implica la transferencia y la aplicación de estas habilidades en diferentes contextos. Por ejemplo, las habilidades de liderazgo desarrolladas en la escuela pueden ser aplicadas en el lugar de trabajo.
3. **Exosistema:** El exosistema puede influir en el desarrollo de habilidades blandas a través de políticas y normas sociales. Por ejemplo, las políticas de inclusión laboral y las normas de igualdad de género en el exosistema pueden influir en cómo se fomentan y aplican las habilidades blandas en el lugar de trabajo.
4. **Macrosistema:** Los valores culturales y las creencias sociales en el macrosistema también pueden tener un impacto en la formación de habilidades blandas. Por

ejemplo, una cultura que valora la empatía y la colaboración puede fomentar el desarrollo de estas habilidades en sus miembros.

5. Cronosistema: Los eventos a lo largo del tiempo pueden influir en el desarrollo de habilidades blandas. Por ejemplo, eventos históricos o cambios en las circunstancias personales pueden requerir que las personas desarrollen nuevas habilidades blandas para adaptarse a las situaciones cambiantes.

2.2.1.4 Tipos de Habilidades Blandas

El desarrollo de las habilidades blandas antes mencionadas, y que se detallaran en el siguiente ítem fueron obtenidas mediante una ardua investigación de diversas organizaciones que trabajaron en conjunto, para el proyecto EasY, entre ellos está la ONG Fec, Focsiv y La Guilde que tienen un compromiso con el desarrollo humano sostenible. Siendo las siguientes según el planteamiento de Varela (2013).:

1. Claridad comunicativa
2. Adaptación al contexto
3. Seguidor – apoyo al jefe
4. Manejo de frustraciones
5. Creando y manteniendo buenas relaciones
6. Coordinación
7. Organización y gestión de recursos

2.2.1.5 Definición de cada Habilidad Blanda

1. Claridad comunicativa: Es la capacidad de expresar claramente pensamientos, hechos y opiniones tanto de forma verbal como escrita de forma clara y sintética,

utilizando un registro adecuado a los diferentes contextos sociales y culturales,

utilizando una secuencia de comunicación lineal y completa (Varela, 2013).

2. Seguidor – apoyo al jefe: Es la capacidad de apoyar a su jefe (o su persona de contacto) dentro del contexto laboral, responsabilizándose por el propósito común y participando activamente en cualquier actividad o cambio necesario para el grupo. Es la capacidad de demostrar colaboración, confianza en el grupo y capacidad de cohesión (Varela, 2013).
3. Adaptación al contexto: Es la capacidad de actuar activamente en contextos nuevos y conocidos, adaptándose a sus características específicas, reconociendo los valores, creencias, recursos y límites del entorno y de las personas. Es la capacidad de reconocer las expectativas de rol atribuidas a uno mismo y a los demás. Establecer relaciones En contextos multiculturales, esta capacidad implica la adaptación lingüístico-comunicativa al lugar donde se actúa (Varela, 2013).
4. Manejo de frustraciones: Es la capacidad de reaccionar positivamente y con espíritu de sacrificio ante una frustración o una situación estresante, manteniendo reacciones mesuradas y socialmente aceptables. También es la propensión a reconocer y valorar las propias habilidades y fortalezas y a encontrar estímulos positivos incluso ante fracasos, expectativas perdidas u obstáculos con miras a mejorar (Varela, 2013).
5. Creando y manteniendo buenas relaciones: Es la capacidad de comprender y utilizar adecuadamente las reglas de la interacción social, logrando crear y mantener una relación positiva con los demás, a través de la autoexpresión, el reconocimiento, tanto desde el punto de vista cognitivo como afectivo, de las necesidades del interlocutor. Es

la capacidad de expresar el propio punto de vista y al mismo tiempo escuchar y valorar al otro, dejándole el espacio para expresar sus pensamientos (Varela, 2013).

6. **Coordinación:** Es la capacidad de comprender y utilizar adecuadamente las reglas de la interacción social, logrando creando y manteniendo una relación positiva con los demás, a través de la autoexpresión, el reconocimiento, tanto desde el punto de vista cognitivo como afectivo, de las necesidades del interlocutor. Es la capacidad de expresar el propio punto de vista y al mi tiempo escuchar y valorar al otro, dejándole el espacio para expresar sus pensamientos (Varela, 2013).

7. **Organización y gestión de recursos:** Es la capacidad de organizar información, los recursos instrumentales, económicos y humanos en relación a los objetivos del proyecto, planificando las actividades en base a plazos y procedimiento por prioridad. Esto se combina con la capacidad de analizar y profundizar datos e información, sin perder detalles. Es la capacidad de encontrar soluciones que optimicen los elementos disponibles (Valera, 2013).

Después de detallar cada habilidad blanda, se entiende que el objetivo de la FOCSIV y los socios han creado como parte del proyecto Easy, es ayudar a construir un sistema de transparencia y reconocimiento de las habilidades blandas más acordes con las necesidades del mercado laboral y como herramienta fundamental para el desarrollo profesional, donde se resume que cada ser humano es un voluntario de vida.

2.2.2 Taller de trabajo en equipo

2.2.2.1. Taller

Se define como un espacio o lugar de trabajo donde se llevan a cabo actividades prácticas, experimentación, creación, aprendizaje y desarrollo de habilidades. Estos

espacios pueden estar equipados con herramientas, equipos y recursos específicos para llevar a cabo una variedad de tareas, como la elaboración de objetos, la enseñanza de técnicas artísticas, la formación en habilidades técnicas o cualquier actividad que implique la práctica y la interacción directa con el material o el contenido a tratar (Gonzales y Capizzano, 1989).

2.2.2.2. Equipo

De acuerdo a Schmutz et al. (2019) definen al equipo como una unidad compuesta por individuos que colaboran de manera conjunta para abordar cuestiones sociales, resolver problemas o alcanzar metas en común. Estos equipos pueden estar formados por profesionales de diversas disciplinas y expertos en diferentes áreas. En ese sentido, un equipo se refiere a un grupo de personas que trabajan juntas en una tarea o proyecto común, combinando sus habilidades, conocimientos y esfuerzos para lograr un objetivo específico. La colaboración y la coordinación son fundamentales en un equipo, ya que cada miembro contribuye de manera única para alcanzar el éxito en la tarea encomendada (Bateman, et al. 2004).

2.2.2.3. Trabajo en equipo

El trabajo en equipo se construye a lo largo del tiempo y es independiente al tipo y al nivel de actividad que el equipo requiere alcanzar (Fernández, 2008). Según Andrew Carnegie (2017) es “Es la capacidad de trabajar juntos hacia visión común. La capacidad de dirigir los logros individuales hacia los objetivos organizacionales. Es el combustible que permite a la gente común lograr resultados pocos comunes” (p.11).

Existen varias teorías y enfoques que explican los aspectos relacionados con el trabajo en equipo y pueden ser aplicados en talleres de desarrollo de equipos. Algunas de las teorías y enfoques más conocidos incluyen:

1. Teoría de la Dinámica de Grupo de Tuckman: Propuesta por Bruce Tuckman, esta teoría describe las etapas por las que pasa un grupo en su desarrollo: formación, tormenta, norming, actuación y adiós (forming, storming, norming, performing, adjourning en inglés). Es útil para comprender los desafíos y las oportunidades en el desarrollo de un equipo (Tuckman y Jensen, 1977).
2. Teoría de Roles de Equipo de Belbin: Meredith Belbin identificó varios roles típicos que las personas desempeñan en un equipo, como el líder, el ejecutor, el coordinador, entre otros. Esta teoría ayuda a comprender cómo se complementan los diferentes roles y habilidades en un equipo (Belbin, 2003).
3. Teoría de la Comunicación en Equipos de Tannenbaum y Schmidt: Esta teoría se centra en cómo la comunicación eficaz y la toma de decisiones se desarrollan en equipos. Destaca la importancia de la apertura, la participación y la claridad en la comunicación (Tannenbaum y Schmidt, 1973).
4. Teoría de la Psicología Social de Lewin: Kurt Lewin contribuyó con la idea de que los comportamientos de grupo están influenciados por las fuerzas del campo social. Esta teoría se aplica para entender cómo los factores externos y las dinámicas internas afectan al equipo (Lewin, 1939).
5. Modelo de Liderazgo Situacional de Hersey-Blanchard: Esta teoría se enfoca en cómo los líderes deben adaptar su estilo de liderazgo a la madurez o competencia de

los miembros del equipo. Puede ayudar a los líderes a comprender cuándo ser más directivos o más delegativos (Hersey y Blanchard, 1969).

6. Teoría del Aprendizaje Colaborativo de Vygotsky: Aunque originalmente se aplicó a la educación, esta teoría también es relevante en contextos de trabajo en equipo. Destaca la importancia del aprendizaje a través de la interacción social y la colaboración entre pares (Wertsch, 1985).

Estas teorías y enfoques proporcionan marcos conceptuales útiles para comprender y mejorar la dinámica de trabajo en equipo. La elección de la teoría adecuada dependerá de los objetivos específicos del taller y las necesidades del equipo.

2.2.2.4. Taller de trabajo en equipo

Es una sesión o actividad organizada en la que un grupo de personas se reúne con el propósito de mejorar su capacidad para colaborar y trabajar juntas de manera efectiva. Durante un taller de trabajo en equipo, los participantes suelen participar en ejercicios, discusiones y actividades diseñadas para fomentar la comunicación, la resolución de problemas, la toma de decisiones conjuntas y el fortalecimiento de las relaciones interpersonales (Belbin, 2003).

El desarrollo del taller se basó bajo la teoría de Roles de Equipo de Belbin porque se relaciona directamente con el desarrollo de habilidades blandas, debido a que tiene implicaciones importantes para el desarrollo de habilidades interpersonales y la mejora de la dinámica del equipo (Belbin, 2003). Asimismo, la teoría de Belbin sugiere que cada individuo tiene un conjunto particular de roles que tienden a desempeñar de manera natural. Al comprender y asignar roles adecuados en un equipo, se pueden abordar las habilidades blandas y las fortalezas de cada miembro (Belbin, 2003).

2.3 Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis General

La aplicación del taller de trabajo en equipo influye en el desarrollo de habilidades blandas en estudiantes del II ciclo de la carrera de medicina de una Universidad peruana, Lima – 2021.

2.3.2 Hipótesis específicas

La aplicación del taller de trabajo en equipo influye en el desarrollo de claridad comunicativa en estudiantes del II ciclo de la carrera de medicina de una Universidad peruana, Lima – 2021.

La aplicación del taller de trabajo en equipo influye en el desarrollo de seguidor - apoyo a jefe en estudiantes del II ciclo de la carrera de medicina de una Universidad peruana, Lima – 2021

La aplicación del taller de trabajo en equipo influye en el desarrollo de adaptación al contexto en estudiantes del II ciclo de la carrera de medicina de una Universidad peruana, Lima – 2021

La aplicación del taller de trabajo en equipo influye en el desarrollo de manejo de frustraciones en estudiantes del II ciclo de la carrera de medicina de una Universidad peruana, Lima – 2021.

La aplicación del taller de trabajo en equipo influye en el desarrollo de creando y manteniendo buenas relaciones en estudiantes del II ciclo de la carrera de medicina de una Universidad peruana, Lima – 2021.

La aplicación del taller de trabajo en equipo influye en el desarrollo de Coordinación en estudiantes del II ciclo de la carrera de medicina de una Universidad peruana, Lima – 2021.

La aplicación del taller de trabajo en equipo influye en el desarrollo de Organización y gestión de recursos en estudiantes del II ciclo de la carrera de medicina de una Universidad peruana, Lima – 2021.

CAPITULO III

METODOLOGIA

3.1 Método de investigación

Se utilizó el método hipotético deductivo porque después de medir la variable de investigación se logró refutar las hipótesis, logrando obtener las conclusiones, las mismas que serán discutidas con los hechos (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

3.2 Enfoque investigativo

Enfoque cuantitativo, debido a que permitió medir la variable dependiente antes y después del taller para poder probar las hipótesis con la finalidad de aceptarlas o rechazarlas y a partir de ello generar nuevas teorías con respecto al desarrollo de habilidades blandas (Hernández y Mendoza, 2019).

3.3 Tipo de investigación

Tipo aplicada, porque tuvo el propósito de resolver un problema a través de la aplicación de un taller de trabajo en equipo, se enfocó en evaluar el problema sobre las carencias de desarrollo habilidades blandas y como podría mejorarlas con el taller, con la finalidad que el estudiante adquiriera ciertas competencias que le permitirá desenvolverse en el área profesional, social y personal (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

3.4 Diseño de la investigación.

Estudio fue experimental, sub tipo preexperimental porque permitió medir como la variable independiente influye sobre la variable dependiente, a través de un diseño de pre prueba y post prueba en un solo grupo, la muestra del estudio fue sometido a una prueba antes y después de iniciar el taller de trabajo en equipo para luego medir la influencia del mismo (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

3.5 Población, muestra y muestreo

Población:

Comprendió a todos aquellos estudiantes de medicina que cursaban el II ciclo de una universidad peruana, debido al aislamiento social se contó con 30 estudiantes dispuestos a ser partícipes del taller de trabajo en equipo durante 20 sesiones prácticas, se llevó a cabo en el mes de diciembre 2021 (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Muestra:

Intencional, para este estudio se escogió a todos los estudiantes del II ciclo de la carrera de medicina, quienes voluntariamente decidieron participar en el taller, con las mismas características elegidas por el investigador, obedeciendo a otros criterios de investigación (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Criterios de inclusión y exclusión

- Criterios de inclusión

Estudiantes del II ciclo de la carrera de medicina.

Estudiantes matriculados en el año académico 2020-II

Estudiantes con disponibilidad y acceso a los recursos tecnológicos

- Criterios de exclusión

Estudiantes sin interés en la obtención en el desarrollo de habilidades blandas.

Muestreo

La elección de la muestra fue no probabilística porque se basó en el criterio inclusión y exclusión del investigador y la experiencia con la población de estudiantes del II ciclo de medicina (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2019).

3.6 Variables y operacionalización

Variable dependiente: Desarrollo de habilidades blandas

- D1: Claridad comunicativa
- D2: Seguidor – apoya a jefe
- D3: Adaptación al contexto
- D4: Manejo de frustraciones
- D5: Creando y manteniendo buenas relaciones
- D6: Coordinación
- D7: Organización y gestión de recursos.

Variable dependiente: Habilidades blandas

- **Definición operacional:** Estas habilidades se refieren a la forma en que una persona interactúa con los demás y cómo se desenvuelve en situaciones sociales y laborales. Son esenciales para el éxito en el lugar de trabajo y en la vida en general, serán evaluados a través de 70 preguntas cerradas, construidas según una escala tipo Likert de 4 alternativas, cuya valoración está entre 4(muy de acuerdo) y 1(muy en desacuerdo) Hernández – Sampieri R. (2018).

Tabla 1*Operacionalización de variables*

Dimensión	Indicadores	Escala de medición	Nivel y rango
Claridad comunicativa	1. Me resulta fácil desarrollar textos escritos. 2. Los otros me dicen que escribo claramente. 3. Enriquezco la comunicación con ejemplos. 4. Ofrezco información completa para la comprensión del mensaje. 5. Identifico los conceptos claves para exponerlo a los demás. 6. Conozco como hablar con naturalidad sin inhibirse ni pasarme. 7. Cuando trabajo un texto escrito, lo estructuro por puntos principales. 8. Mi lenguaje no verbal es natural y coherente con lo que expreso. 9. Me expreso apropiadamente al contexto y a los interlocutores. 10. Otros reconocen que puedo expresarme con claridad.	Ordinal	Excelente desarrollo 31 – 40 puntos Regular desarrollo 21 – 30 puntos En proceso desarrollo Menor de 20 puntos
Seguidor – apoyo a jefe	11. Comprendo el estado de ánimo de las personas, soy paciente y empático		

-
12. Soy capaz de promover una relación de trabajo cooperativa, colaborativa y respetuosa.
 13. Me siento comprometido e involucrado dentro de un equipo.
 14. Comparto los objetivos del grupo y los triunfos del grupo
 15. Apoyo a los colegas que me necesitan
 16. Soy capaz de expresar mi punto de vista evitando cualquier crítica.
 17. Disfruto recibir comentarios y compartir ideas con los jefes.
 18. Mis contribuciones son consideradas constructivas por los líderes
 19. Ayudo a mis colegas incluso si no genera ningún beneficio.
 20. Asumo mis responsabilidades incluso en situaciones difíciles.
- Adaptación al contexto**
21. Me siento seguro al enfrentar situaciones nuevas y muy difíciles.
 22. Tiendo a acoger positivamente nuevas situaciones
 23. Puedo lidiar con situaciones críticas con extrema racionalidad
 24. Tiendo a sentirme cómodo incluso en contextos desconocidos.
 25. Presto atención a los procesos relacionales entre personas.
-

-
26. Tengo cuidado de conocer la cultura y los estilos de comunicación del contexto en el que trabaja un equipo.
 27. Soy capaz de comprender las relaciones jerárquicas, formales e informales, entre personas en contextos laborales.
 28. Soy capaz de establecer relaciones teniendo en cuenta las características del contexto.
 29. Soy capaz de actualizar mis habilidades en relación con el desarrollo de la organización.
 30. Tiendo a adaptar mi estilo comunicativo al del interlocutor

Manejo de frustraciones

31. En situaciones difíciles soy el punto de referencia para el grupo.
 32. Me adapto fácilmente a contextos culturales que también son muy diferentes a los míos.
 33. Siempre tiendo a completar las tareas asignadas.
 34. Puedo ser capaz de manejar cualquier evento inesperado.
 35. Tolero las condiciones de incertidumbre.
 36. Manejo conscientemente habilidades propias, puntos fuertes y debilidades.
 37. Aprendo de los errores, analizo mi rendimiento desde una perspectiva óptica para mejorar continuamente.
 38. Reconozco y gestiono mis emociones en relación con las situaciones.
-

-
39. Reconozco situaciones estresantes y/o factores que pueden causar estresen un ambiente de trabajo.
40. Reflexiono sobre mis emociones e impulsos.
- Creando y
manteniendo
buenas
relaciones**
41. Asumo mi propia responsabilidad aun en situación difíciles.
42. Antes de tomar una decisión, analizo las posibles alternativas
43. Puedo mantener una actitud positiva incluso ante las incertidumbres.
44. Puedo ser capaz de reconocer el estado de ánimo del otro mediante expresiones faciales.
45. Es fácil para mí entender las intenciones de los demás.
46. Puedo ser bueno contando hechos y anécdotas.
47. Puedo ser experto en promover una relación laboral cooperativa y colaborativa respetuoso.
48. Comparto los triunfos del grupo.
49. Me siento comprometido a trabajar en equipo, apoyando a compañeros en dificultad.
50. Me gusta recibir comentarios e compartir ideas con mis compañeros de trabajo.
- Coordinación**
51. En un grupo de trabajo puedo reconocer fácilmente los roles de las personas
52. Siento una gran responsabilidad por los objetivos que se me asignan.
53. Es natural para mí coordinar las actividades de un grupo
-

-
54. En una discusión tiendo a solicitar incluso a los más reservados para saber lo que piensan.
 55. Facilito la discusión de un grupo dirigido al logro de objetivos.
 56. Soy capaz de encontrar soluciones que satisfagan a todos.
 57. Soy capaz de gestionar de forma independiente los procesos organizativos.
 58. Aprecio y brindo apoyo al equipo de trabajo.
 59. Me consideran un mediador por las personas con quienes trabajo.
 60. Tiendo a buscar activamente o aceptar nuevas responsabilidades.
-

-
- | | |
|------------------------------|--|
| Organización | 61. Completo las actividades con un sentido de deber. |
| y gestión de recursos | 62. Soy apreciado por mi determinación en el trabajo grupal. |
| | 63. Me considero responsable de mis propias acciones. |
| | 64. Antes de tomar medidas, necesito conocer todos los aspectos del problema |
| | 65. Cuando se me asigna una tarea, presto mucha atención a los detalles. |
| | 66. Planifico y organizo el trabajo identificando las diferentes variables, prioridades y tiempos. |
| | 67. Defino con claridad los objetivos finales y etapas fundamentales para llegar a ellos. |
| | 68. Uso correctamente la intuición y lógica para dar sentido al trabajo. |
| | 69. Busco los medios, materiales y recursos necesarios para la elaboración de una actividad. |
| | 70. Puedo localizar el inicio del problema y considerar los posibles riesgos. |

Nota: Operacionalización de las 7 dimensiones de la habilidad blanda

3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

La información recogida, permitió lograr los objetivos y contrastar las hipótesis, fue la encuesta escrita, el mismo que tuvo la validez y confiabilidad (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2019). Así mismo, esta técnica fue empleada para evaluar el desarrollo de habilidades blandas y se aplicó antes y después de la aplicación del taller de trabajo en equipo.

3.7.2. Descripción de instrumento

El cuestionario llamado escala de habilidades blandas, consta de 7 dimensiones con 10 ítems cada una, dando un total de 70 ítems.

Tabla 2

Cuestionario de escala de habilidades blandas.

FICHA TÉCNICA

Nombre del instrumento: Escala de Habilidades blandas.

Autor: FEC y The European Guild, organismos con larga experiencia en voluntariado juvenil internacional y Elidea, psicólogos del trabajo, colaboran en el proyecto.

Año: 2018

Lugar: online - plataforma

Objetivo: Estimar en qué medida la aplicación del taller de trabajo en equipo influye en el desarrollo de habilidades blandas en estudiantes del II ciclo de la carrera de Medicina de una Universidad peruana en el año 2021.

Consta de 70 ítems

- Administración Individual
- Tiempo de duración: 60 minutos. Aproximadamente

Estructuración: siete habilidades blandas

- Habilidad 1: Claridad comunicativa
- Habilidad 2: Seguidor – apoyo a jefe
- Habilidad 3: Adaptación al contexto
- Habilidad 4: Manejo de frustraciones
- Habilidad 5: Creando y manteniendo buenas relaciones
- Habilidad 6: Coordinación
- Habilidad 7: Organización y gestión de recursos.

Distribución de ítems:

- Habilidad 1: 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10
- Habilidad 2: 11,12,13,14,15,16,17,18,19,20
- Habilidad 3: 21,22,23,24,25,26,27,28,29,30
- Habilidad 4: 31,32,33,34,35,36,37,38,39,40
- Habilidad 5: 41,42,43,44,45,46,47,48,49,50
- Habilidad 6: 51,52,53,54,55,56,57,58,59,60
- Habilidad 7: 61,62,63,64,65,66,67,68,69 y 70

Características:

Escala de Habilidades blandas: Escala tipo Likert, alternativas de repuestas: muy de acuerdo, acuerdo, en desacuerdo, muy en desacuerdo (Hernández – Sampieri R., 2018).

Los puntajes se asignan de la siguiente manera:

- Muy de acuerdo : 4 puntos
- De acuerdo : 3 puntos
- En desacuerdo : 2 puntos
- Muy en desacuerdo : 1 puntos

Calificación:

La puntuación total de cada dimensión se obtiene al sumar las calificaciones asignadas a cada ítem, con un rango posible de puntuación que varía de 10 a 40 en cada dimensión. En cuanto al puntaje global de la escala de habilidades blandas, este abarca un rango que va desde 70 hasta 280 puntos.

- Puntuación alta significa “Excelente desarrollo de Habilidades blandas”
- Puntuación media significa “Regular desarrollo de habilidades blandas”
- Puntuación baja significa “bajo desarrollo de Habilidades blandas”

Categorías diagnósticas:

- Excelente desarrollo de habilidad: 31 – 40 puntos
- Regular desarrollo de habilidad: 21 – 30 puntos
- En proceso de desarrollo de habilidad: menos de 20 puntos

Evaluación ponderada final

Sumatoria de las 7 dimensiones y la división entre el número de cantidad de dimensiones, me dará el promedio ponderado.

- Excelente desarrollo de habilidad: 31 – 40 puntos
- Regular desarrollo de habilidad: 21 – 30 puntos
- En proceso de desarrollo de habilidad: menos de 20 puntos

Nota. Detalle de la escala de habilidades blandas

3.7.3. Validación

En el marco de la presente investigación, se empleará la Escala de Habilidades blandas como herramienta de evaluación. Esta encuesta se utilizará con el propósito de evaluar el progreso en el desarrollo de 'habilidades blandas', que haya sido influenciado tras la participación en el taller sobre trabajo en equipo.

Los instrumentos muestran;

- a) Validez de contenido: Los 70 ítems del instrumento reflejan congruencia, claridad y pertinencia con la variable dependiente “desarrollo de habilidades blandas”, logrando así su eficiente medición.
- b) Validez de constructo: Se realizó una conceptualización de las siete dimensiones. Los nombres de las dimensiones son: habilidad de claridad comunicativa (10 ítems), seguidor - apoyo a jefe (10 ítems), adaptación al contexto (10 ítems), manejo de frustraciones (10 ítems), creando y manteniendo buenas relaciones (10 ítems), coordinación (10 ítems), organización y gestión de recursos (10 ítems).
- c) Validez de criterio: Las puntuaciones del instrumento están comparadas con otras variables que miden lo mismo y existen altos valores en la correlación.

El instrumento ya cuenta con validación internacional, sin embargo, por la traducción del mismo se realizó la validez del contenido mediante 5 juicios de expertos.

Tabla 3

Validación de contenido mediante juicio de expertos

N°	Expertos	Especialidad	Opinión
Experto 1	Dra. Yangali Vicente, Judith S.	Doctora. en Educación	Aplicable
Experto 2	Mg. Rodríguez Salazar, Raúl E.	Magister en Educación	Aplicable
Experto 3	Dra. Alvarado Santiago, Tania.	Doctora en Educación	Aplicable
Experto 4	Mg: Lily Marisol Pizarro Arancibia	Magister en Docencia U.	Aplicable
Experto 5	Mg. Lozano Aragón, Sandra.	Magister en Proyectos Empresariales.	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

3.7.4. Confiabilidad

Se aplicó una prueba piloto que involucró a un grupo de 10 estudiantes. Posteriormente, se realizó el análisis estadístico utilizando el coeficiente alfa de Cronbach, y los resultados arrojaron un valor de 0.993, lo que indica un nivel de confiabilidad excelente.

Tabla 4

Confiabilidad del instrumento

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0.993	0.993	10

Nota. Extraído de Excel

3.8 Procesamiento y análisis de datos

Se empleó el software estadístico SPSS, utilizando la prueba de Wilcoxon. A través de este método, se generaron tablas y gráficos de barras que representaron los porcentajes relacionados con las 7 dimensiones de la variable dependiente denominada habilidades blandas.

3.9 Aspectos éticos

Se garantizó el cumplimiento estricto de los lineamientos éticos y bioéticos en todas las etapas de este estudio, siguiendo las normativas de integridad en la investigación según los protocolos establecidos por la EPUNW. Durante todo el proceso, se mantuvo un comportamiento íntegro que reflejaba precisión y meticulosidad. Se priorizó especialmente la cita correcta según el formato APA para respaldar el marco teórico. Esta práctica fomentó una comunicación transparente y responsable de los resultados, asegurando una presentación completa y ética del trabajo de tesis

CAPITULO IV

PRESENTACION Y DISCUSION DE LOS RESULTADOS

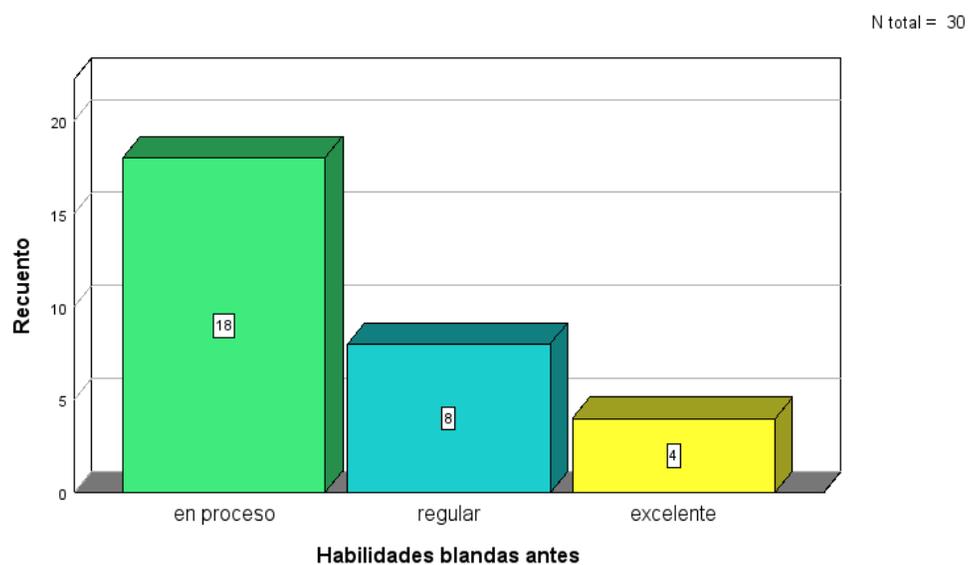
4.1 Procesamiento de datos:

Se utiliza la prueba de Wilcoxon para la obtención de resultados

4.1.1 Análisis descriptivo.

Figure 1

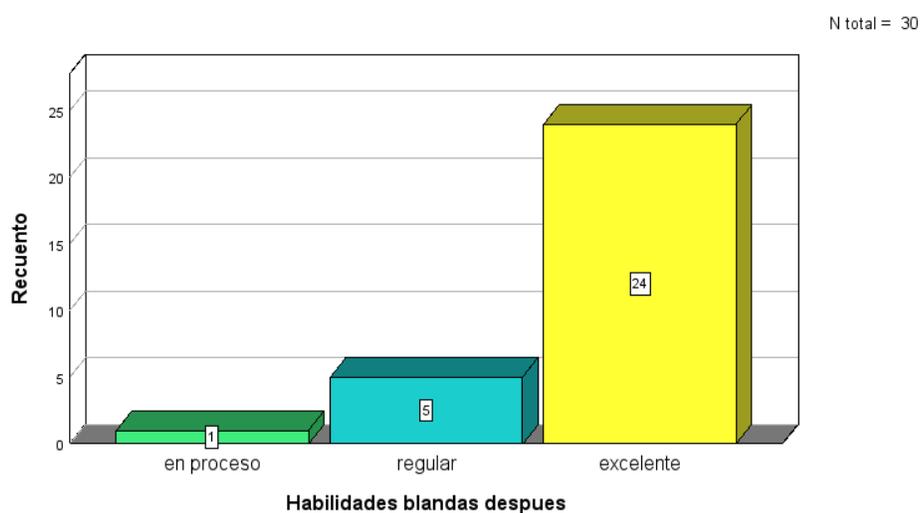
Número de estudiantes según el desarrollo de habilidades blandes antes del taller de trabajo en equipo.



Nota. Extraído de SPSS

Figura 2

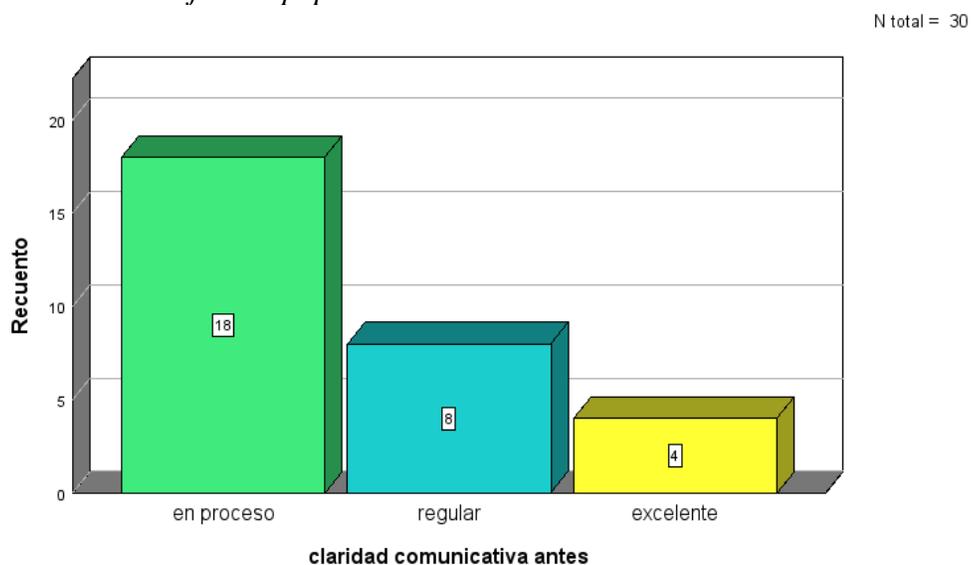
Número de estudiantes según el desarrollo de habilidades blandas después del taller de trabajo en equipo.



Nota. Extraído de SPSS

Figura 3

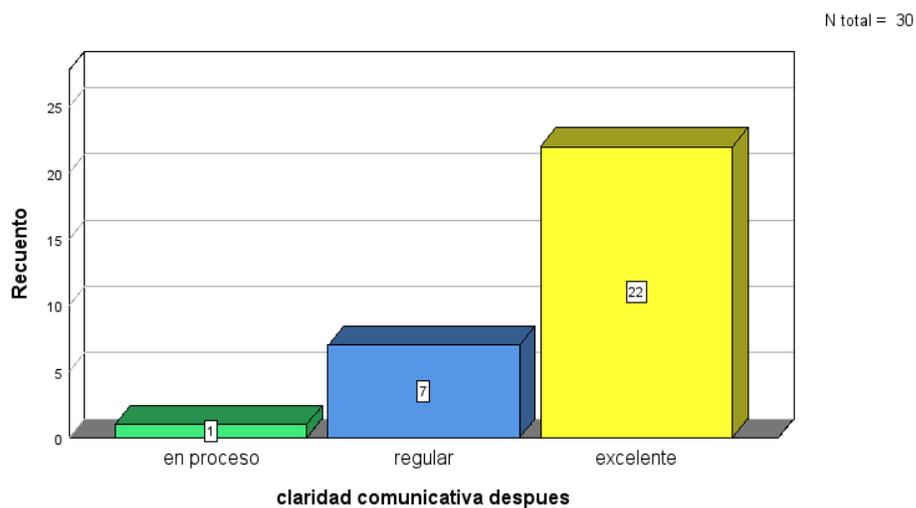
Número de estudiantes según el desarrollo de la habilidad claridad comunicativa antes del taller de trabajo en equipo.



Nota. Extraído de SPSS

Figura 4

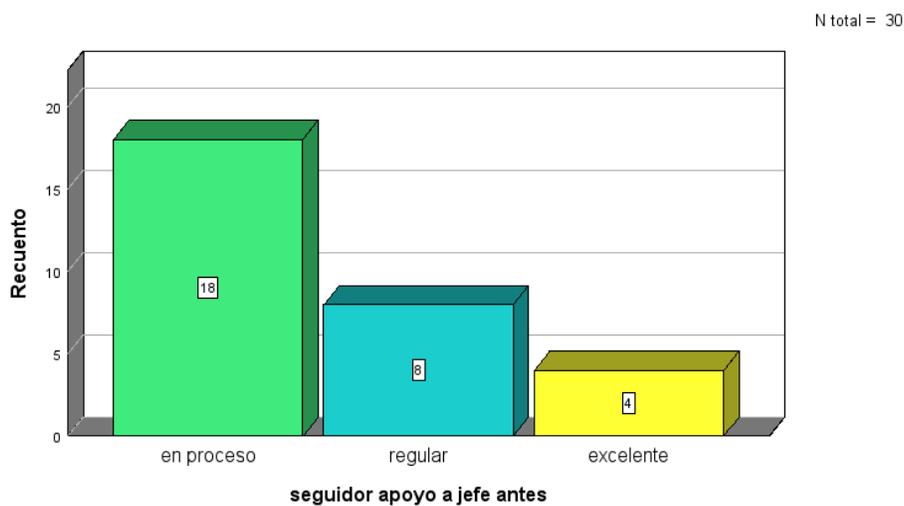
Número de estudiantes según el desarrollo de la habilidad claridad comunicativa después del taller de trabajo en equipo.



Nota. Extraído de SPSS

Figura 5

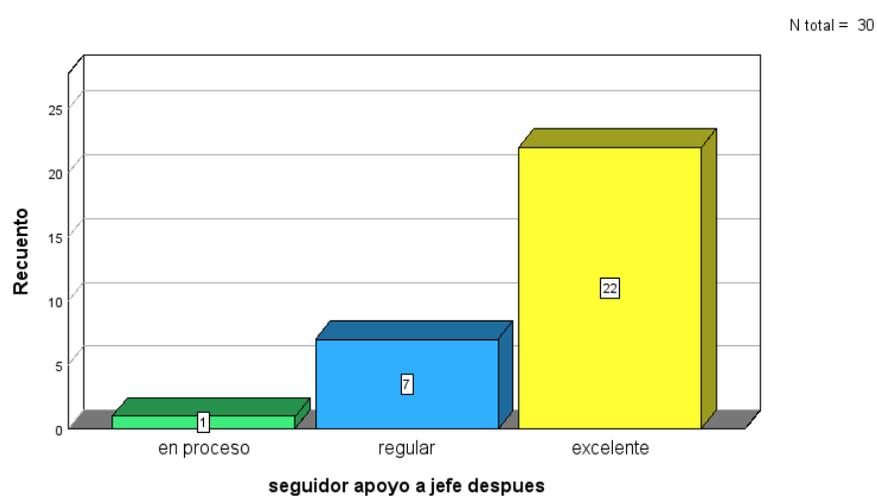
Número de estudiantes según el desarrollo de la habilidad seguidor apoyo a jefe antes del taller de trabajo en equipo.



Nota. Extraído de SPSS

Figura 6

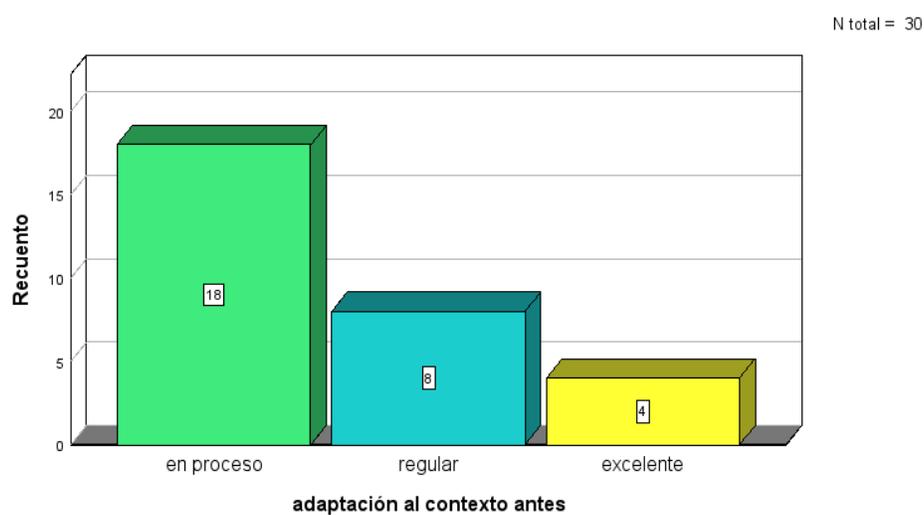
Número de estudiantes según el desarrollo de la habilidad seguidor apoyo a jefe después del taller de trabajo en equipo.



Nota. Extraído de SPSS

Figura 7

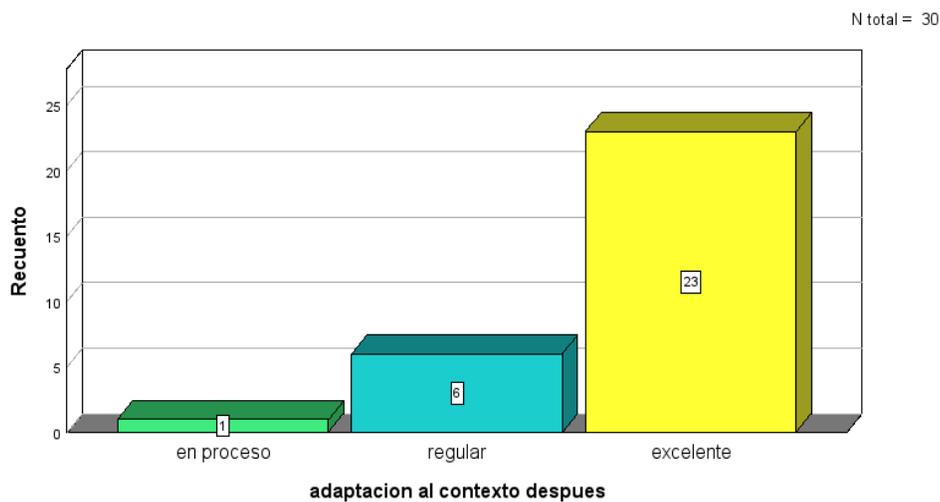
Número de estudiantes según el desarrollo de la habilidad adaptación al contexto antes del taller de trabajo en equipo.



Nota. Extraído de SPSS

Figura 8

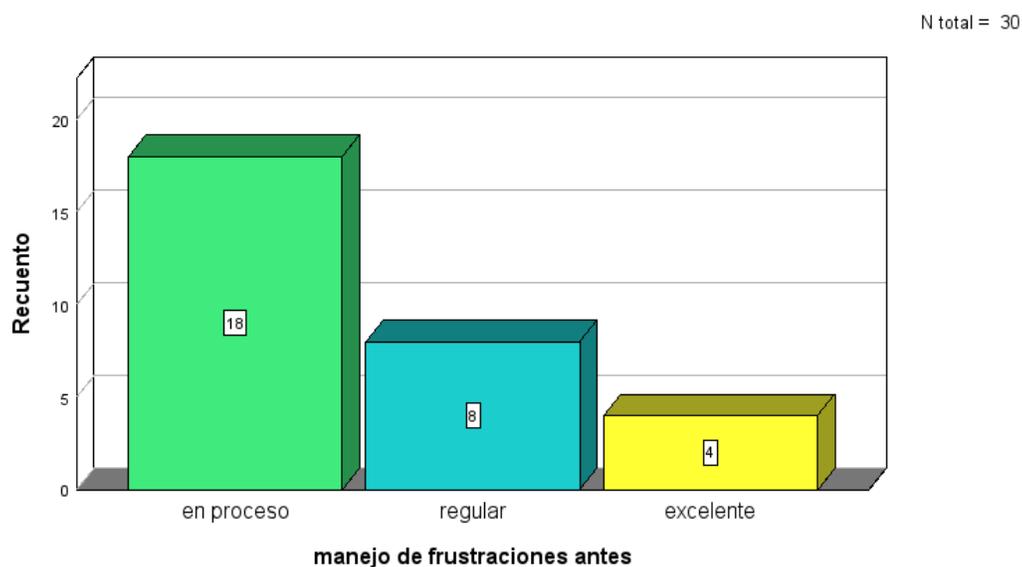
Número de estudiantes según el desarrollo de la habilidad adaptación al contexto después del taller de trabajo en equipo.



Nota. Extraído de SPSS

Figura 9

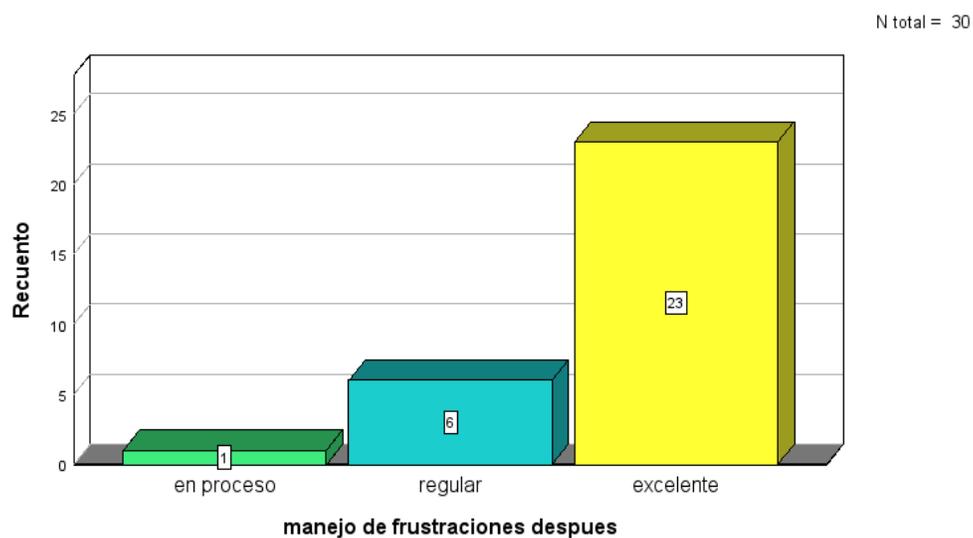
Número de estudiantes según el desarrollo de la habilidad manejo de frustraciones antes del taller de trabajo en equipo.



Nota. Extraído de SPSS

Figura 10

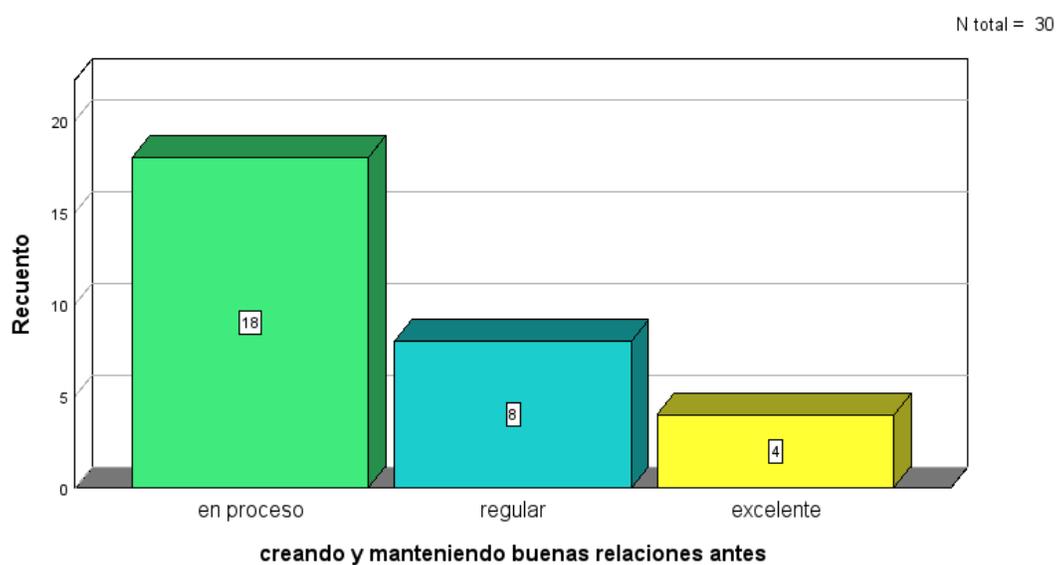
Número de estudiantes según el desarrollo de la habilidad manejo de frustraciones después del taller de trabajo en equipo.



Nota. Extraído de SPSS

Figura 11

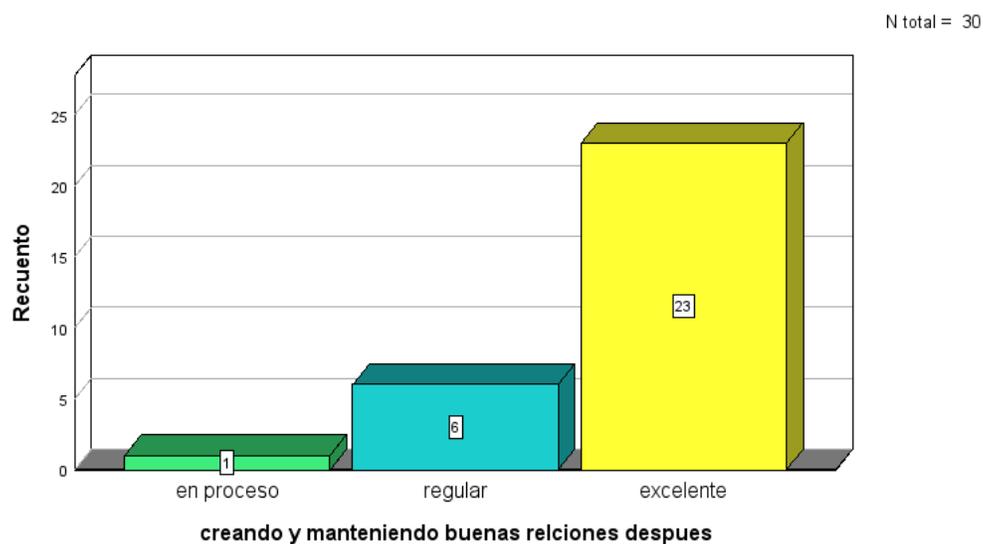
Número de estudiantes según el desarrollo de la habilidad creando y manteniendo buenas relaciones antes del taller de trabajo en equipo.



Nota. Extraído de SPSS

Figura 12

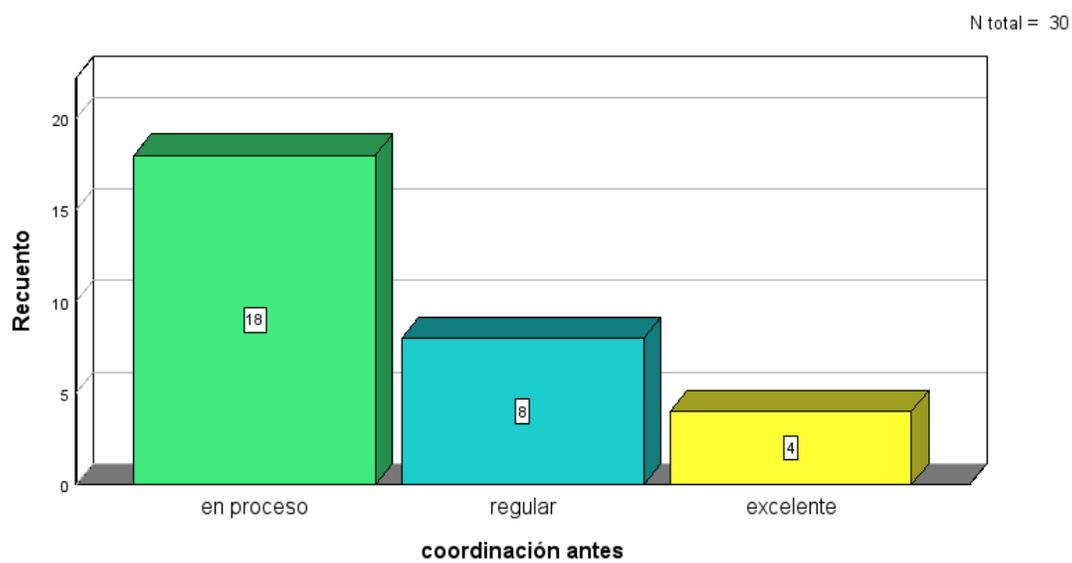
Número de estudiantes según el desarrollo de la habilidad creando y manteniendo buenas relaciones después del taller de trabajo en equipo.



Nota. Extraído de SPSS

Figura 13

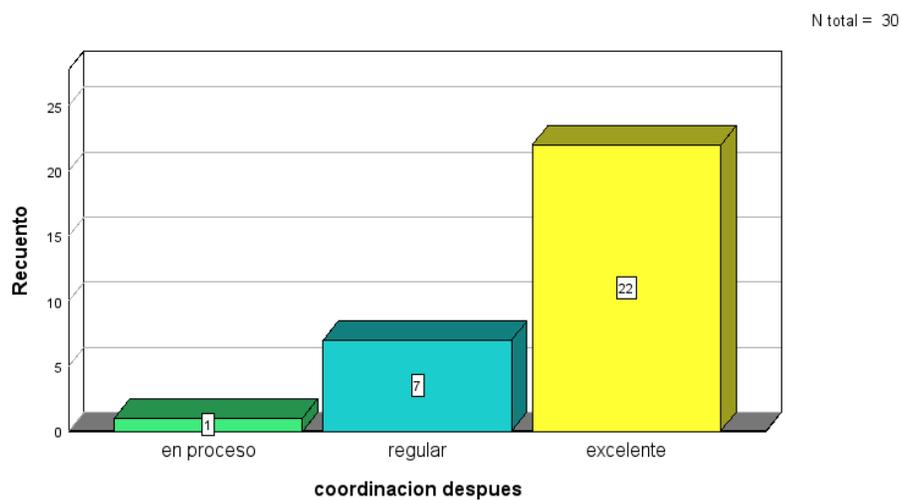
Número de estudiantes según el desarrollo de la habilidad de coordinación antes del taller de trabajo en equipo.



Nota. Extraído de SPSS

Figura 14

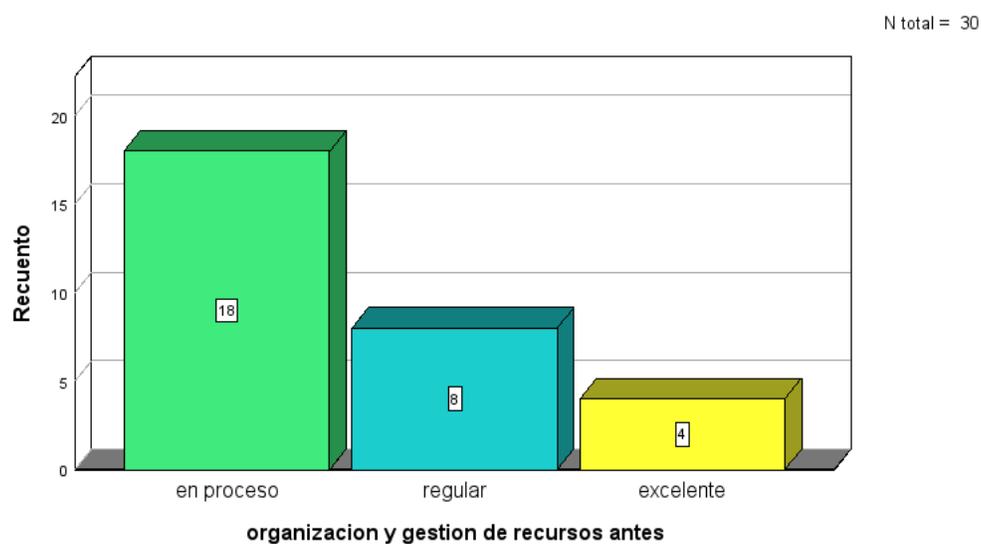
Número de estudiantes según el desarrollo de la habilidad de coordinación después del taller de trabajo en equipo.



Nota. Extraído de SPSS

Figura 15

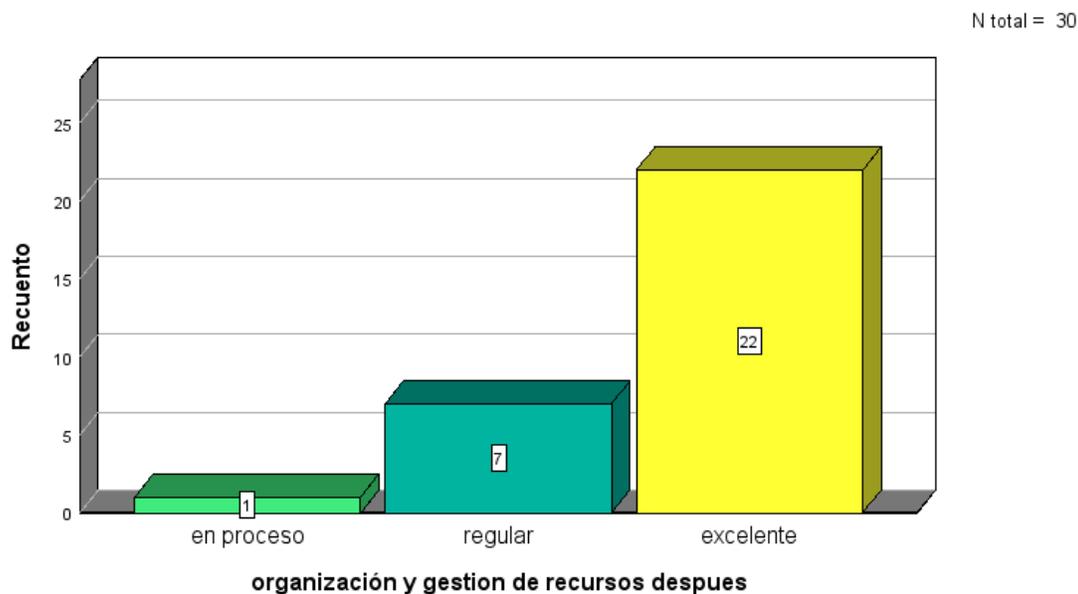
Número de estudiantes según el desarrollo de habilidad de organización y gestión de recursos antes del taller de trabajo en equipo.



Nota. Extraído de SPSS

Figura 16

Número de estudiantes según el desarrollo de habilidad de organización y gestión de recursos después del taller de trabajo en equipo.



Nota. Extraído de SPSS

3.7.5. Prueba de normalidad

En la determinación de la prueba de hipótesis más apropiada, se realizó un análisis de la distribución normal de los datos estadísticos. Dado que el tamaño de la muestra era inferior a 50 participantes, se optó por aplicar la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk. El criterio de decisión utilizado se basó en el valor de p resultante de la prueba. Si el valor de p fue menor a 0,05, se rechazará la hipótesis nula (H_0) a favor de la hipótesis alternativa (H_a). En contraste, si el valor de p fue igual o mayor a 0,05, se ganó la H_0 y se descartó la H_a . En este contexto, la H_0 planteaba que los datos seguían una distribución normal, mientras que la H_a sugeriría lo contrario, indicando que los datos no seguían una distribución normal.

De acuerdo con la información presentada en la tabla 5, se evidencia que la diferencia entre las habilidades previas y posteriores al taller exhibe un nivel de significancia (alfa) por

debajo de 0.5. Como resultado, se procede al rechazo de la hipótesis nula (H_0) a favor de la aceptación de la hipótesis alternativa (H_a), lo que sugiere que los datos no siguen una distribución normal. En consecuencia, se justifica la selección de una prueba de estadística no paramétrica para el análisis de estos datos.

Tabla 5

Prueba de normalidad de Shapiro- Wilk

	Estadístico	gl	P
Diferencia entre H_a y H_d	0.793	30	<.001

Nota: Resultados del análisis estadístico SPSS

3.8. Contratación de las Hipótesis

Dado que se demostró que los datos presentan una distribución no normal lo cual corresponde la estadística no probabilística, se eligió la prueba de Wilcoxon para realizar la prueba de contrastación de hipótesis (Hernández y Mendoza, 2018).

3.8.1. Prueba de la Hipótesis general

La aplicación del taller de trabajo en equipo influye en el desarrollo de las habilidades blandas en los estudiantes de segundo ciclo de medicina una universidad peruana, 2021.

3.8.1.1. Planteamiento de hipótesis

H_0 : La aplicación del taller de trabajo en equipo no influye considerablemente en el desarrollo de habilidades blandas en los estudiantes del II ciclo de la carrera de medicina de una Universidad Peruana 2021.

Ha: La aplicación del taller de trabajo en equipo influye considerablemente en el desarrollo de las habilidades blandas en los estudiantes del II ciclo de la carrera de medicina de una Universidad Peruana 2021.

3.8.1.2. Nivel de significancia

La significancia asintótica obtenida de 0.001 evidenció un alto grado de certeza del 99.9% al rechazar la hipótesis nula. Siguiendo el nivel de significancia previamente establecido de $\alpha = 0.05$, se procedió a aplicar la regla de decisión correspondiente, resultando en el rechazo de la hipótesis nula H_0 . Este resultado se respalda con el valor de p obtenido de 0.001, lo que indica un respaldo estadísticamente significativo para la aceptación de la hipótesis alternativa en el estudio.

3.8.1.3. Estadístico de prueba

El valor p se calculó mediante la prueba Wilcoxon, porque compara dos mediciones y proporciona los cambios que se manifiestan antes y después del taller.

Tabla 6

Prueba de Hipótesis de las Habilidades blandas antes y después

Hipótesis nula	Prueba	Sig. ^{a,b}	Decisión
La mediana de diferencias entre Habilidades blandas antes y Habilidades blandas después es igual a 0.	Prueba de rangos con signo de Wilcoxon para muestras relacionadas	<.001	Rechace la H_0

Nota: Resultados del análisis estadístico SPSS

3.8.1.4. Lectura del error

En el gráfico de prueba de Wilcoxon, se aprecia que el valor $p=.001$, si $p \leq 0.5$ indica error tipo 1, lo que significa que existe evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula y confirmar que existen diferencias estadísticamente significativas.

3.8.1.5. Toma de decisiones

Análisis:

Se utilizó el valor P como referencia para tomar una decisión en el estudio. La prueba Wilcoxon, que evaluó la significancia asintótica de manera bilateral, resultó en un valor de P igual a 0.001. Este resultado condujo al rechazo de la hipótesis nula (H_0) ya la aceptación de la hipótesis alternativa con una certeza del 99.9%. En consecuencia, se pudo confirmar de manera concluyente que la participación en un taller de trabajo en equipo tiene un impacto significativo en el desarrollo de las habilidades blandas en los estudiantes de segundo ciclo de la carrera de medicina en una universidad peruana. durante el año 2021.

4.2.3. Prueba de la Hipótesis específica 1

La aplicación del taller de trabajo en equipo influye en el desarrollo de la habilidad de claridad comunicativa en estudiantes del II ciclo de la carrera de medicina de una Universidad Peruana 2021.

4.2.3.1. Planteamiento de hipótesis

H_0 : La aplicación del taller de trabajo en equipo no influye considerablemente en el desarrollo de la habilidad de claridad comunicativa en los estudiantes del II ciclo de la carrera de medicina de una Universidad Peruana 2021.

H_a : La aplicación del taller de trabajo en equipo influye considerablemente en el desarrollo de la habilidad de claridad comunicativa en los estudiantes del II ciclo de la carrera de medicina de una Universidad Peruana 2021.

4.2.3.2. Nivel de significancia

La significancia asintótica obtenida de 0.001 evidenció un alto grado de certeza del 99.9% al rechazar la hipótesis nula. Siguiendo el nivel de significancia previamente establecido de $\alpha = 0.05$, se procedió a aplicar la regla de decisión correspondiente, resultando en el rechazo de la hipótesis nula H_0 . Este resultado se respalda con el valor de p obtenido de 0.001, lo que indica un respaldo estadísticamente significativo para la aceptación de la hipótesis alternativa en el estudio.

4.2.3.3. Estadístico de prueba

El valor p se calculó mediante la prueba Wilcoxon, porque compara dos mediciones y proporciona los cambios que se manifiestan antes y después del taller.

Tabla 7

Prueba de Hipótesis de la habilidad claridad comunicativa antes y después del taller

Hipótesis nula	Prueba	Sig. ^{a,b}	Decisión
La mediana de diferencias entre claridad comunicativa antes y claridad comunicativa después es igual a 0.	Prueba de rangos con signo de Wilcoxon para muestras relacionadas	<.001	Rechace la H_0

Nota: Resultados del análisis estadístico SPSS

4.2.3.4. Lectura del error

En el gráfico de prueba de Wilcoxon, se aprecia que el valor $p=.001$, si $p \leq 0.5$ indica error tipo 1, lo que significa que existe evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula y confirmar que existen diferencias estadísticamente significativas.

4.2.3.5. Toma de decisiones

Análisis:

Se utilizó el valor P como referencia para tomar una decisión en el estudio. La prueba Wilcoxon, que evaluó la significancia asintótica de manera bilateral, resultó en un valor de P igual a 0.001. Este resultado condujo al rechazo de la hipótesis nula (H_0) ya la aceptación de la hipótesis alternativa con una certeza del 99.9%. En consecuencia, se pudo confirmar de manera concluyente que la participación en un taller de trabajo en equipo tiene un impacto significativo en el desarrollo de la habilidad claridad comunicativa en los estudiantes de segundo ciclo de la carrera de medicina en una universidad peruana. durante el año 2021.

4.2.4. Prueba de la Hipótesis específica 2

La aplicación del taller de trabajo en equipo influye en el desarrollo de la habilidad de seguidor – apoyo a jefe en estudiantes del II ciclo de la carrera de medicina de una Universidad Peruana 2021.

4.2.4.1. Planteamiento de hipótesis

H_0 : La aplicación del taller de trabajo en equipo no influye considerablemente en el desarrollo de la habilidad de seguidor – apoyo a jefe en los estudiantes del II ciclo de la carrera de medicina de una Universidad Peruana 2021.

H_a : La aplicación del taller de trabajo en equipo influye considerablemente en el desarrollo de la habilidad de seguidor – apoyo a jefe en los estudiantes del II ciclo de la carrera de medicina de una Universidad Peruana 2021.

4.2.4.2. Nivel de significancia

La significancia asintótica obtenida de 0.001 evidenció un alto grado de certeza del 99.9% al rechazar la hipótesis nula. Siguiendo el nivel de significancia previamente establecido de $\alpha = 0.05$, se procedió a aplicar la regla de decisión correspondiente, resultando en el rechazo de la

hipótesis nula H_0 . Este resultado se respalda con el valor de p obtenido de 0.001, lo que indica un respaldo estadísticamente significativo para la aceptación de la hipótesis alternativa en el estudio.

4.2.4.3. Estadístico de prueba

El valor p se calculó mediante la prueba Wilcoxon, porque compara dos mediciones y proporciona los cambios que se manifiestan antes y después del taller.

Tabla 8

Prueba de Hipótesis de la habilidad de seguidor – apoyo a jefe antes y después del taller

Hipótesis nula	Prueba	Sig. ^{a,b}	Decisión
La mediana de diferencias entre seguidor apoyo a jefe antes y seguidor apoyo a jefe después es igual a 0.	Prueba de rangos con signo de Wilcoxon para muestras relacionadas	<.001	Rechace la H_0 .

Nota: Resultados del análisis estadístico SPSS

4.2.4.4. Lectura del error

En el gráfico de prueba de Wilcoxon, se aprecia que el valor $p=.001$, si $p \leq 0.5$ indica error tipo 1, lo que significa que existe evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula y confirmar que existen diferencias estadísticamente significativas.

4.2.4.5. Toma de decisiones

Análisis:

Se utilizó el valor P como referencia para tomar una decisión en el estudio. La prueba Wilcoxon, que evaluó la significancia asintótica de manera bilateral, resultó en un valor de P igual a 0.001. Este resultado condujo al rechazo de la hipótesis nula (H_0) ya la aceptación de la hipótesis alternativa con una certeza del 99.9%. En consecuencia, se pudo confirmar de manera concluyente que la participación en un taller de trabajo en equipo tiene un impacto

significativo en el desarrollo de la habilidad de seguidor-apoyo a jefe en los estudiantes en los estudiantes de segundo ciclo de la carrera de medicina en una universidad peruana. durante el año 2021.

4.2.5. Prueba de la Hipótesis especifica 3

La aplicación del taller de trabajo en equipo influye en el desarrollo de habilidad de adaptación al contexto en estudiantes del II ciclo de la carrera de medicina de una Universidad Peruana 2021.

4.2.5.1. Planteamiento de hipótesis

Ho: La aplicación del taller de trabajo en equipo no influye considerablemente en el desarrollo de la habilidad de adaptación al contexto en los estudiantes del II ciclo de la carrera de medicina de una Universidad Peruana 2021.

Ha: La aplicación del taller de trabajo en equipo influye considerablemente en el desarrollo de la habilidad de adaptación al contexto en los estudiantes del II ciclo de la carrera de medicina de una Universidad Peruana 2021.

4.2.5.2. Nivel de significancia

La significancia asintótica obtenida de 0.001 evidenció un alto grado de certeza del 99.9% al rechazar la hipótesis nula. Siguiendo el nivel de significancia previamente establecido de $\alpha = 0.05$, se procedió a aplicar la regla de decisión correspondiente, resultando en el rechazo de la hipótesis nula H_0 . Este resultado se respalda con el valor de p obtenido de 0.001, lo que indica un respaldo estadísticamente significativo para la aceptación de la hipótesis alternativa en el estudio.

4.2.5.3. Estadístico de prueba

El valor p se calculó mediante la prueba Wilcoxon, porque compara dos mediciones y proporciona los cambios que se manifiestan antes y después del taller.

Tabla 9

Prueba de Hipótesis de la habilidad de adaptación al contexto antes y después del taller

Hipótesis nula	Prueba	Sig. ^{a,b}	Decisión
La mediana de diferencias entre adaptación al contexto antes y adaptación al contexto después es igual a 0.	Prueba de rangos con signo de Wilcoxon para muestras relacionadas	<.001	Rechace la Ho

Nota: Resultados del análisis estadístico SPSS

4.2.5.4. Lectura del error

En el gráfico de prueba de Wilcoxon, se aprecia que el valor $p=.001$, si $p \leq 0.5$ indica error tipo 1, lo que significa que existe evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula y confirmar que existen diferencias estadísticamente significativas.

4.2.5.5. Toma de decisiones

Análisis:

Se utilizó el valor P como referencia para tomar una decisión en el estudio. La prueba Wilcoxon, que evaluó la significancia asintótica de manera bilateral, resultó en un valor de P igual a 0.001. Este resultado condujo al rechazo de la hipótesis nula (Ho) ya la aceptación de la hipótesis alternativa con una certeza del 99.9%. En consecuencia, se pudo confirmar de manera concluyente que la participación en un taller de trabajo en equipo tiene un impacto significativo en el desarrollo de la habilidad adaptación al contexto en los estudiantes en los estudiantes de segundo ciclo de la carrera de medicina en una universidad peruana. durante el año 2021.

4.2.6. Prueba de la Hipótesis específica 4

La aplicación del taller de trabajo en equipo influye en el desarrollo de habilidad de manejo de frustraciones en estudiantes del II ciclo de la carrera de medicina de una Universidad Peruana 2021.

4.2.6.1. Planteamiento de hipótesis

Ho: La aplicación del taller de trabajo en equipo no influye considerablemente en el desarrollo de la habilidad de manejo de frustraciones en los estudiantes del II ciclo de la carrera de medicina de una Universidad Peruana 2021.

Ha: La aplicación del taller de trabajo en equipo influye considerablemente en el desarrollo de la habilidad de manejo de frustraciones en los estudiantes del II ciclo de la carrera de medicina de una Universidad Peruana 2021.

4.2.6.2. Nivel de significancia

La significancia asintótica obtenida de 0.001 evidenció un alto grado de certeza del 99.9% al rechazar la hipótesis nula. Siguiendo el nivel de significancia previamente establecido de $\alpha = 0.05$, se procedió a aplicar la regla de decisión correspondiente, resultando en el rechazo de la hipótesis nula H_0 . Este resultado se respalda con el valor de p obtenido de 0.001, lo que indica un respaldo estadísticamente significativo para la aceptación de la hipótesis alternativa en el estudio.

4.2.6.3. Estadístico de prueba

El valor p se calculó mediante la prueba Wilcoxon, porque compara dos mediciones y proporciona los cambios que se manifiestan antes y después del taller.

Tabla 10

Prueba de Hipótesis de la habilidad de manejo de frustraciones antes y después del taller

Hipótesis nula	Prueba	Sig. ^{a,b}	Decisión
La mediana de diferencias entre manejo de frustraciones antes y manejo de frustraciones después es igual a 0.	Prueba de rangos con signo de Wilcoxon para muestras relacionadas	<.001	Rechace la Ho

4.2.6.4. Lectura del error

En el gráfico de prueba de Wilcoxon, se aprecia que el valor $p=.001$, si $p \leq 0.5$ indica error tipo 1, lo que significa que existe evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula y confirmar que existen diferencias estadísticamente significativas.

4.2.6.5.Toma de decisiones

Análisis:

Se utilizó el valor P como referencia para tomar una decisión en el estudio. La prueba Wilcoxon, que evaluó la significancia asintótica de manera bilateral, resultó en un valor de P igual a 0.001. Este resultado condujo al rechazo de la hipótesis nula (Ho) ya la aceptación de la hipótesis alternativa con una certeza del 99.9%. En consecuencia, se pudo confirmar de manera concluyente que la participación en un taller de trabajo en equipo tiene un impacto significativo en el desarrollo de la habilidad de manejo de frustraciones en los estudiantes en los estudiantes de segundo ciclo de la carrera de medicina en una universidad peruana. durante el año 2021.

4.2.7. Prueba de la Hipótesis específica 5

La aplicación del taller de trabajo en equipo influye en el desarrollo de la habilidad de creando y manteniendo buenas relaciones en estudiantes del II ciclo de la carrera de medicina de una Universidad Peruana 2021.

4.2.7.1. Planteamiento de hipótesis

Ho: La aplicación del taller de trabajo en equipo no influye considerablemente en el desarrollo de la habilidad creando y manteniendo buenas relaciones en los estudiantes del II ciclo de la carrera de medicina de una Universidad Peruana 2021.

Ha: La aplicación del taller de trabajo en equipo influye considerablemente en el desarrollo de la habilidad creando y manteniendo buenas relaciones en los estudiantes del II ciclo de la carrera de medicina de una Universidad Peruana 2021.

4.2.7.2. Nivel de significancia

La significancia asintótica obtenida de 0.001 evidenció un alto grado de certeza del 99.9% al rechazar la hipótesis nula. Siguiendo el nivel de significancia previamente establecido de $\alpha = 0.05$, se procedió a aplicar la regla de decisión correspondiente, resultando en el rechazo de la hipótesis nula H_0 . Este resultado se respalda con el valor de p obtenido de 0.001, lo que indica un respaldo estadísticamente significativo para la aceptación de la hipótesis alternativa en el estudio.

4.2.7.3. Estadístico de prueba

El valor p se calculó mediante la prueba Wilcoxon, porque compara dos mediciones y proporciona los cambios que se manifiestan antes y después del taller.

Tabla 11

Prueba de Hipótesis de la habilidad creando y manteniendo buenas relaciones antes y después del taller

Hipótesis nula	Prueba	Sig. ^{a,b}	Decisión
----------------	--------	---------------------	----------

La mediana de diferencias entre creando y manteniendo buenas relaciones antes y creando y manteniendo buenas relaciones después es igual a 0.	Prueba de rangos con signo de Wilcoxon para muestras relacionadas	<.001	Rechace la Ho.
---	---	-------	----------------

Nota: Resultados del análisis estadístico SPSS

4.2.7.4. Lectura del error

En el gráfico de prueba de Wilcoxon, se aprecia que el valor $p=.001$, si $p \leq 0.5$ indica error tipo 1, lo que significa que existe evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula y confirmar que existen diferencias estadísticamente significativas.

4.2.7.5. Toma de decisiones

Análisis:

Se utilizó el valor P como referencia para tomar una decisión en el estudio. La prueba Wilcoxon, que evaluó la significancia asintótica de manera bilateral, resultó en un valor de P igual a 0.001. Este resultado condujo al rechazo de la hipótesis nula (H_0) ya la aceptación de la hipótesis alternativa con una certeza del 99.9%. En consecuencia, se pudo confirmar de manera concluyente que la participación en un taller de trabajo en equipo tiene un impacto significativo en el desarrollo de la habilidad creando y manteniendo buenas relaciones en los estudiantes en los estudiantes de segundo ciclo de la carrera de medicina en una universidad peruana. durante el año 2021.

4.2.8. Prueba de la Hipótesis específica 6

La aplicación del taller de trabajo en equipo influye en el desarrollo de la habilidad de coordinación en estudiantes del II ciclo de la carrera de medicina de una Universidad Peruana 2021.

4.2.8.1. Planteamiento de hipótesis

Ho: La aplicación del taller de trabajo en equipo no influye considerablemente en el desarrollo de la habilidad de coordinación en los estudiantes del II ciclo de la carrera de medicina de una Universidad Peruana 2021.

Ha: La aplicación del taller de trabajo en equipo influye considerablemente en el desarrollo de la habilidad creando y manteniendo buenas relaciones en los estudiantes del II ciclo de la carrera de medicina de una Universidad Peruana 2021.

4.2.8.2. Nivel de significancia

La significancia asintótica obtenida de 0.001 evidenció un alto grado de certeza del 99.9% al rechazar la hipótesis nula. Siguiendo el nivel de significancia previamente establecido de $\alpha = 0.05$, se procedió a aplicar la regla de decisión correspondiente, resultando en el rechazo de la hipótesis nula H_0 . Este resultado se respalda con el valor de p obtenido de 0.001, lo que indica un respaldo estadísticamente significativo para la aceptación de la hipótesis alternativa en el estudio.

4.2.8.3. Estadístico de prueba

El valor p se calculó mediante la prueba Wilcoxon, porque compara dos mediciones y proporciona los cambios que se manifiestan antes y después del taller.

Tabla 12

Prueba de Hipótesis de la habilidad de coordinación antes y después del taller

Hipótesis nula	Prueba	Sig. ^{a,b}	Decisión
----------------	--------	---------------------	----------

La mediana de diferencias entre coordinación antes y coordinación después es igual a 0.	Prueba de rangos con signo de Wilcoxon para muestras relacionadas	<.001	Rechace la Ho.
---	---	-------	----------------

Nota: Resultados del análisis estadístico SPSS

4.2.8.4. Lectura del error

En el gráfico de prueba de Wilcoxon, se aprecia que el valor $p=.001$, si $p \leq 0.5$ indica error tipo 1, lo que significa que existe evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula y confirmar que existen diferencias estadísticamente significativas.

4.2.8.5.Toma de decisiones

Análisis:

Se utilizó el valor P como referencia para tomar una decisión en el estudio. La prueba Wilcoxon, que evaluó la significancia asintótica de manera bilateral, resultó en un valor de P igual a 0.001. Este resultado condujo al rechazo de la hipótesis nula (H_0) ya la aceptación de la hipótesis alternativa con una certeza del 99.9%. En consecuencia, se pudo confirmar de manera concluyente que la participación en un taller de trabajo en equipo tiene un impacto significativo en el desarrollo de la habilidad de coordinación en los estudiantes en los estudiantes de segundo ciclo de la carrera de medicina en una universidad peruana. durante el año 2021.

4.2.9. Prueba de la Hipótesis específica 7

La aplicación del taller de trabajo en equipo influye en el desarrollo de la habilidad de organización y gestión de recursos en estudiantes del II ciclo de la carrera de medicina de una Universidad Peruana 2021.

4.2.9.1. Planteamiento de hipótesis

Ho: La aplicación del taller de trabajo en equipo no influye considerablemente en el desarrollo de la habilidad de organización y gestión de recursos en los estudiantes del II ciclo de la carrera de medicina de una Universidad Peruana 2021.

Ha: La aplicación del taller de trabajo en equipo influye considerablemente en el desarrollo de organización y gestión de recursos en los estudiantes del II ciclo de la carrera de medicina de una Universidad Peruana 2021.

4.2.9.2. Nivel de significancia

La significancia asintótica obtenida de 0.001 evidenció un alto grado de certeza del 99.9% al rechazar la hipótesis nula. Siguiendo el nivel de significancia previamente establecido de $\alpha = 0.05$, se procedió a aplicar la regla de decisión correspondiente, resultando en el rechazo de la hipótesis nula H_0 . Este resultado se respalda con el valor de p obtenido de 0.001, lo que indica un respaldo estadísticamente significativo para la aceptación de la hipótesis alternativa en el estudio.

4.2.9.3. Estadístico de prueba

El valor p se calculó mediante la prueba Wilcoxon, porque compara dos mediciones y proporciona los cambios que se manifiestan antes y después del taller.

Tabla 13

Prueba de Hipótesis de la habilidad de organización y gestión de recursos antes y después del taller.

Hipótesis nula	Prueba	Sig. ^{a,b}	Decisión
----------------	--------	---------------------	----------

La mediana de diferencias entre organización y gestión de recursos y organización y gestión de recursos después es igual a 0.	Prueba de rangos con signo de Wilcoxon para muestras relacionadas	<.001	Rechace la Ho.
---	---	-------	----------------

Nota: Resultados del análisis estadístico SPSS

4.2.9.4. Lectura del error

En el gráfico de prueba de Wilcoxon, se aprecia que el valor $p=.001$, si $p \leq 0.5$ indica error tipo 1, lo que significa que existe evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula y confirmar que existen diferencias estadísticamente significativas.

4.2.9.5.Toma de decisiones

Análisis:

Se utilizó el valor P como referencia para tomar una decisión en el estudio. La prueba Wilcoxon, que evaluó la significancia asintótica de manera bilateral, resultó en un valor de P igual a 0.001. Este resultado condujo al rechazo de la hipótesis nula (H_0) ya la aceptación de la hipótesis alternativa con una certeza del 99.9%. En consecuencia, se pudo confirmar de manera concluyente que la participación en un taller de trabajo en equipo tiene un impacto significativo en el desarrollo de la habilidad organización y gestión de recursos en los estudiantes en los estudiantes de segundo ciclo de la carrera de medicina en una universidad peruana. durante el año 2021.

5. Discusión de resultados

El propósito de este estudio se centró en determinar la influencia de la aplicación del taller de trabajo en equipo en el desarrollo de habilidades blandas en estudiantes del II ciclo de la carrera de medicina de una Universidad peruana 2021. Se tomó al valor P como guía para para llegar a

una decisión, la significancia asintótica (bilateral) de la prueba Wilcoxon arroja que P fue .001. Este resultado condujo al rechazo de la hipótesis nula (H_0) ya la aceptación de la hipótesis alternativa con una certeza del 99.9%, en consecuencia, se pudo confirmar de manera concluyente que la participación en un taller de trabajo en equipo tiene un impacto significativo en el desarrollo de habilidades blandas en los estudiantes de segundo ciclo de la carrera de medicina en una universidad peruana durante el año 2021, por consiguiente, los datos encontrados en la tabla 6 y figura 1 demuestran la influencia del taller de trabajo en equipo al desarrollo de habilidades blandas, los datos al ser comparadas con la investigación de Rose et al. (2021) que tuvo como objetivo “Examinar el impacto en el desarrollo de habilidades blandas, cualidades de amistad y habilidades de conversación”, concluye que realizar capacitaciones que proporcionen entrenamientos es necesario para el desarrollo de las habilidades blandas, tanto para el ámbito personal como en el ámbito profesional, estos resultados se consolidan con el aporte que manifiesta que, el “Taller es la modalidad pedagógica que permite la integración de los distintos aspectos de la personalidad comprometidos en el aprender, es decir las estructuras emocionales, conceptuales y de acción” (Paloma, 1996).

Con respecto al primer objetivo específico se encontró en la tabla 7 y figura 2 que el taller de trabajo en equipo influye considerablemente en el desarrollo de la habilidad claridad comunicativa en los estudiantes del II ciclo de la carrera de medicina de una Universidad Peruana 2021, estos resultados coinciden con el estudio de Rivera et al. (2019) “Precisó los enseres de un programa de entrenamiento para desarrollar habilidades sociales en los universitarios”, concluyó que los participantes antes del entrenamiento presentaron carencias en las habilidades y que después del entrenamiento desarrollaron habilidades a un 96% dentro de ellos la habilidad de claridad comunicativa, lo que motiva a las instituciones a ponerlas en práctica para que los

estudiantes aprendan a interactuar de manera afectiva y armoniosa con otras personas, estos resultados se consolidan con el aporte teórico de Valera, (2013) que manifiesta que, la habilidad de claridad comunicativa es la capacidad de expresar claramente pensamientos, hechos y opiniones tanto de forma verbal como escrita.

Con respecto al segundo objetivo específico se encontró en la tabla 8 y figura 3 que el taller de trabajo en equipo influye considerablemente en el desarrollo de la habilidad seguidor – apoyo a jefe en los estudiantes del II ciclo de la carrera de medicina de una Universidad Peruana 2021, estos resultados coinciden con el estudio de Dmitry et al. (2021) “Identificó el desarrollo de habilidades blandas en las actividades de las sociedades estudiantiles”, concluyó que las sociedades de estudiantes forman como tarea explícita ciertos tipos de soft skills, habilidades organizativas, habilidades de comunicación, habilidades de desarrollo personal, habilidades de investigación, flexibilidad, adaptabilidad, pensamiento y habilidades de actividad social, estos resultados se consolidan con el aporte de Valera, (2013) que manifiesta que, la habilidad de seguidor – apoyo a jefe es la capacidad de demostrar colaboración, confianza en el grupo y capacidad de cohesión.

Con respecto al tercer objetivo específico se encontró en la tabla 9 y figura 4 que el taller de trabajo en equipo influye considerablemente en el desarrollo de la habilidad adaptación al contexto en los estudiantes del II ciclo de la carrera de medicina de una Universidad Peruana 2021, estos resultados coinciden con el estudio de Pérez-escoda et al. (2019) “Analizó la eficacia del posgrado EEB en el desarrollo de competencias emocionales de sus estudiantes”, concluyó que los estudiantes mejoraron considerablemente la capacidad de aceptar el cambio, producir los sentimientos, encontrar las estrategias para regular sus emociones y un aumento en la interacción social de los participantes, estos resultados se consolidan con el aporte de teoría ecológica de

Bronfenbrenner (1979) explica que, “cada individuo bajo cualquier medio ambiental se ve influenciado en el desarrollo social.

Con respecto al cuarto objetivo específico se encontró en la tabla 10 y figura 5 que el taller de trabajo en equipo influye considerablemente en el desarrollo de la habilidad manejo de frustraciones en los estudiantes del II ciclo de la carrera de medicina de una Universidad Peruana 2021, estos resultados coinciden con el estudio de Almeida et al. (2019) “Evaluó la efectividad de un entrenamiento de habilidades blandas en estudiantes universitarios”, Concluyó que los participantes adquirieron habilidades sociales después del entrenamiento, en donde se enfocaron en las habilidades de hablar en público, resolución de problemas, manejo de frustraciones, y que, a pesar de que el entrenamiento fue abordado en el contexto académico, los participantes refirieron que el entrenamiento los beneficio en el ámbito personal, estos aportes son avalados por quien indica que la habilidad de manejo de frustraciones es la capacidad de reaccionar positivamente y con espíritu de sacrificio ante una frustración o una situación estresante, manteniendo reacciones medidas y socialmente aceptables (Varela, 2013).

Con respecto al quinto objetivo específico se encontró en la tabla 11 y figura 6 que el taller de trabajo en equipo influye considerablemente en el desarrollo de la habilidad creando y manteniendo buenas relaciones en los estudiantes del II ciclo de la carrera de medicina de una Universidad Peruana 2021, estos resultados coinciden con el estudio de Lopes et al. (2017) “Evaluó el impacto del programa de desarrollo interpersonal en el desarrollo de habilidades sociales”, concluyó que los programas que están orientados a mejorar o reforzar las relaciones interpersonales tales como son las habilidades blandas son considerados como una alternativa importante y que consiste a un conjunto de demandas de formación profesional y personal, estos aportes son

avalados por quien indica que la habilidad de creando y manteniendo buenas relaciones es la capacidad de comprender y utilizar adecuadamente las reglas de la interacción social, logrando crear y mantener una relación positiva con los demás, a través de la autoexpresión, el reconocimiento, tanto desde el punto de vista cognitivo como afectivo, de las necesidades del interlocutor (Valera, 2013).

Con respecto al sexto objetivo específico se encontró en la tabla 12 y figura 7 que el taller de trabajo en equipo influye considerablemente en el desarrollo de la habilidad de coordinación en los estudiantes del II ciclo de la carrera de medicina de una Universidad Peruana 2021, estos resultados coinciden con el estudio de Tsalikova, *et al.* (2019) “Analizó la efectividad del uso de un formulario de trabajo en clases universitarias para la formación de habilidades blandas de los estudiantes”, concluyó que los juegos de roles académicos contribuyen considerablemente al desarrollo gradual de las habilidades de trabajo en equipo, comunicación asertiva, adaptación al contexto y pensamiento crítico, aumentando las oportunidades de empleo, estos resultados se consolidan con el aporte teórico de Martin Seligman, (2010) quien manifiesta que, el desarrollo no solo se centre en la obtención de habilidades técnicas, sino, en dar un paso importante para preparar eficazmente a los estudiantes para la vida y trabajo.

Con respecto al séptimo objetivo específico se encontró en la tabla 13 y figura 8 que el taller de trabajo en equipo influye considerablemente en el desarrollo de la habilidad de organización y gestión de recursos en los estudiantes del II ciclo de la carrera de medicina de una Universidad Peruana 2021, estos resultados coinciden con el estudio de Magro (2018) “Creó una matriz que organice el entrenamiento de las habilidades blandas en estudiantes universitarios”, concluyó que la creación del programa de entrenamiento donde el individuo es consciente de sus

habilidades cognitivas y no cognitivas, permiten que los resultados sean significativos en el desarrollo de habilidades necesarias para afrontar el estrés, como organizar y gestionar los recursos, estos aportes son avalados por quién menciona que esta habilidad se combina con la capacidad de analizar y profundizar datos e información, sin perder detalles, facilidad de encontrar soluciones que optimicen los elementos disponibles (Valera, 2013).

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Primera

De acuerdo con el primer objetivo de la investigación, que buscó determinar la influencia del taller de trabajo en equipo en el desarrollo de habilidades blandas los resultados muestran que el taller de trabajo en equipo influyó significativamente en el desarrollo de habilidades blandas en los estudiantes de segundo ciclo de medicina en una universidad peruana en 2021. La prueba Wilcoxon, con un valor p de 0.001, respaldó esta conclusión.

Segunda

De acuerdo con el segundo objetivo de la investigación, que buscó determinar la influencia del taller de trabajo en equipo en el desarrollo de habilidades blandas, se confirmó que el taller tiene una influencia significativa en el desarrollo de la habilidad de claridad comunicativa en los estudiantes de segundo ciclo de la carrera de medicina en una universidad peruana en 2021. La prueba Wilcoxon mostró un valor de p de 0.001, respaldando la importancia de esta influencia.

Tercera

De acuerdo con el tercer objetivo de la investigación, que busco determinar la influencia del taller de trabajo en equipo en el desarrollo de la habilidad de ser seguidor y apoyo a un jefe, se confirmó que estos talleres tienen una influencia significativa en los estudiantes de segundo ciclo

de la carrera de medicina en una universidad peruana en 2021. La prueba de Wilcoxon arrojó un valor de p de 0.001, respaldando la relevancia de esta influencia.

Cuarta

En línea al cuarto el objetivo de la investigación de evaluar la influencia del taller de trabajo en equipo en el desarrollo de la habilidad de adaptación al contexto, se corrobora que estos talleres ejercen una influencia significativa en los estudiantes de segundo ciclo de la carrera de medicina en una universidad peruana en 2021. La prueba de Wilcoxon reveló un valor de p de 0.001, respaldando la importancia de esta influencia.

Quinta

De acuerdo con el quinto objetivo de la investigación que evaluó el impacto del taller de trabajo en equipo en el desarrollo de la habilidad de manejo de frustraciones, se confirma que estos talleres ejercen una influencia significativa en los estudiantes de segundo ciclo de la carrera de medicina en una universidad peruana en 2021. Con un valor de p de 0.001 en la prueba de Wilcoxon, se respalda la relevancia de esta influencia.

Sexta

En concordancia con el sexto objetivo de la investigación que evaluó el impacto del taller de trabajo en equipo en el desarrollo de la habilidad de crear y mantener buenas relaciones, se confirmó que la participación en dichos talleres ejerce una influencia significativa en los estudiantes de segundo ciclo de la carrera de medicina en una universidad peruana en 2021. Los resultados de la prueba de Wilcoxon, con un valor de p de 0.001, se respalda la relevancia de esta influencia.

Séptima

En consonancia con el séptimo objetivo de la investigación que evaluó el impacto del taller de trabajo en equipo en el desarrollo de la habilidad de coordinación, se confirmó que la participación en estos talleres ejerce una influencia significativa en los estudiantes de segundo ciclo de la carrera de medicina en una universidad peruana en 2021. Los resultados de la prueba de Wilcoxon, con un valor de p de 0.001, respaldan la importancia de esta influencia.

Octava

En línea con el objetivo de la investigación que evaluó el impacto del taller de trabajo en equipo en el desarrollo de la habilidad de organización y gestión de recursos, se confirmó que la participación en dichos talleres ejerce una influencia significativa en los estudiantes de segundo ciclo de la carrera de medicina en una universidad peruana en 2021. Los resultados de la prueba de Wilcoxon, con un valor de p de 0.001, respaldan la importancia de esta influencia.

5.2. Recomendaciones.

Primera

Para resolver la primera conclusión, Se recomienda que las instituciones educativas integren programas similares al taller de trabajo en equipo en el currículo universitario. Esto permitirá a los estudiantes adquirir y mejorar habilidades blandas esenciales que son relevantes para su éxito académico y profesional. Además del taller de trabajo en equipo, se deben ofrecer oportunidades de desarrollo continuo en habilidades blandas a lo largo de la carrera universitaria. Esto puede incluir talleres adicionales, cursos electivos o actividades extracurriculares enfocadas en el fortalecimiento de estas competencias.

Segunda

Para resolver la segunda conclusión, los directivos deben desarrollar capacitaciones a los educadores para desarrollar actividades dentro del aula de clase que permitan al estudiante conocerse el uno con el otro, reconocer sus debilidades, destrezas y fortalezas para que en equipo puedan adquirir una comunicación eficaz, logrando que los proyectos trazados funcionen correctamente.

Tercer

Para resolver la tercera conclusión, los educadores en el aula deben implementar actividades de participación activa en escenarios de responsabilidad social, que impliquen cambios si fuera necesario, capacidad de cohesión, confianza en el equipo, con orientación a una meta en común.

Cuarta

Para resolver la cuarta conclusión, los directivos deben desarrollar capacitaciones y/o actualizaciones a los educadores sobre la transición a un nuevo mundo laboral, debe estar tanto centrada en el ser humano como en la tecnología, los trabajos están cambiando y con ellos las nuevas habilidades y nuevas formas de vida, por ello se debe implementar talleres que impartan actividades simuladas y reales, que permitirán a los estudiantes adaptarse a los cambios y buscar nuevas soluciones, teniendo como guía al educador.

Quinto

Para resolver la quinta conclusión, los directivos deben desarrollar capacitaciones y/o actualizaciones para perfeccionar las emociones de los docentes dentro del aula, ya sea presencial o virtual, puedan tener una actitud positiva y toma de decisiones para lograr un mejor desarrollo académico de los estudiantes.

Sexto

Para resolver el sexto objetivo, los educadores deben desarrollar estrategias de enseñanza para construir habilidades durante todo el proceso de la formación, creando actividades que puedan involucrar gradualmente a los estudiantes a crear y mantener buenas relaciones, dejar de ver que su compañero es una competencia negativa.

Séptimo

Para resolver la séptima conclusión, los educadores en el aula deben implementar dentro de las sesiones de clase actividades de participación colaborativa, simulaciones, discusión de casos, entre otros, que promuevan el desarrollo de diversas habilidades blandas.

Octavo

Para resolver la octava conclusión, los directivos deben capacitar a los educadores sobre las estrategias que conduzcan a los estudiantes a organizar y gestionar sus recursos, con la finalidad de que estos puedan desenvolverse en su formación universitaria y en el mundo de alta competencia laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alpas, E. (2019). *Estrategia didáctica teatral: creación colectiva y desarrollo de habilidades blandas en estudiantes de diseño gráfico/modas del Instituto Continental* [Tesis de maestría, Universidad Continental]. Repositorio Institucional Continental.
<https://hdl.handle.net/20.500.12394/5145>
- Asociación de Universidades Americanas (19 de febrero 2018). *¿Están los graduados universitarios preparados para una carrera?* <https://www.naceweb.org/career-readiness/competencies/are-college-graduates-career-ready/>
- Díaz, M., Rucci, G., Amaral, N., Becerra, L., Cabrol, M., Castro, J., Caycedo, J., Duryea, S., Bustelo, M., Groot, B., Heredero, E., Hincapie, D., Magendzo, A., Navarro, J., Novella, R., Rieble, S., Rubio, M., Scartascini, C., Vezza, E. y Arias, E., *et al.* (2019). El futuro ya está aquí. Habilidades transversales en América Latina y el Caribe en el siglo XXI. *Banco Interamericano de Desarrollo*, 6 (1), 138-161. <http://dx.doi.org/10.18235/0001950>
- Bateman, Thomas S., Scout A. Snell, *Administración Una Ventaja Competitiva*, Ed. McGraw Hill 4a Edición, 2004, México D. F.
- Belbin, R. (2003). *Management teams: why they succeed or fail*, 2nd Ed, Butterworth Heinemann, Oxford
- Best, E. (2019). *Programa de gestión basado en habilidades blandas para mejorar la convivencia escolar en la I.E. N° 80409 del distrito pueblo nuevo, Chepén – 2018* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/37336>

Bronfenbrenner, U. (1976). *La Ecología del desarrollo humano*. Ediciones Paidós Ibérica.

https://proyectos.javerianacali.edu.co/cursos_virtuales/posgrado/maestria_asesoria_familiar/familia_contemporanea/modulo1/la-ecologia-del-desarrollo-humano-bronfenbrenner-copia.pdf

Carrasco, B. (2018). *Dominios del coaching en el trabajo en equipo de los estudiantes del curso taller de producción audiovisual la escuela profesional de ciencias de la comunicación social de la una puno – 2017* [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Altiplano de Puno]. Repositorio de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/9009>

Carnegie, A. (2017). *Como mejorar tus proyectos colaborativos*. Grupo editorial Rosen, incorporado.

https://www.google.com.pe/books/edition/_/1dBhDwAAQBAJ?hl=es&gbpv=1

Coyle, D. (2009). *The Talent Code*. Editorial Highbridge.

https://www.teamunify.com/mrpac/eventform_/850048/The+Talent+Code.pdf

Cusi, S. (2018). *Trabajo en equipo y manejo de los procesos pedagógicos en la institución educativa N° 50429 María Natividad Honor Ortiz De Patria* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/34131>

Driskell, JE; Salas, E.; Driskell, T. (2018). Fundamentos del trabajo en equipo y la colaboración. *Soy. Psicólogo*. 73, 334–348.

Gladwell, M. (2008). *Outliers: The Story of Success*. First Back Bay paperback edition.

<https://1.cdn.edl.io/Y8GOcRbz4csDC9oE74XxzKLiXd7mmTteAKgAZCudAAwaI25.pdf>

Goleman, D. (1995). *Inteligencia Emocional*. Madrid. Editorial Kairós

Gonzales Cuberes, M. T., y Capizzano de Capalbo, B. (1989). *El taller de los talleres: aportes al desarrollo de talleres educativos* (3ª ed.). Estrada.

Guerra-Báez, S. (2017). Una revisión panorámica al entrenamiento de las habilidades blandas en estudiantes universitarios. *Revista psicología Escolar e Educativa*, 23.

<https://doi.org/10.1590/2175-35392019016464>

Guerra, S. (2018). Una revisión panorámica al entrenamiento de las habilidades blandas en estudiantes universitarios. Obtenido de:

https://pdfs.semanticscholar.org/30d1/64e00f6d4ddf5e5e0ca2b2ed0894c9c725f1.pdf?_ga=2.224794586.19567

Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2019) *Metodología de la investigación*. Editorial Graw Hill Education.

Hersey, P., & Blanchard, K. (1969). *Life Cycle Theory of Leadership*. Training Development.

Obtenido de: <https://www.praxisframework.org/en/library/hersey-and-blanchard>

Huachillo, L. (2021). *Efecto de un programa de capacitación en competencias blandas de estudiantes de octavo a décimo ciclo de ingeniería industrial de una universidad privada de Lambayeque* [Tesis de maestría, Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo].

Repositorio Institucional de la Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo.

<http://hdl.handle.net/20.500.12423/3605>

- Fernandez, R., Kzlowski, S. W., Shapiro, M. J., & Salas, E. (2008). Toward a definition of teamwork in emergency medicine. *Academic emergency medicine : official journal of the Society for Academic Emergency Medicine*, 15(11), 1104–1112.
<https://doi.org/10.1111/j.1553-2712.2008.00250.x>
- Jaramillo, A., Pinzón, C. y Riveros, E. (2019). *Programa para el fortalecimiento de habilidades blandas en los docentes del Colegio Las Américas en Barrancabermeja* [Tesis de postgrado, Universidad Cooperativa de Colombia]. Repositorio Universidad Cooperativa de Colombia. <http://hdl.handle.net/20.500.12494/14094>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos de la Republica de Argentina (2021). *Primer empleo: las puertas de entrada al mundo laboral*.
<https://www.lanacion.com.ar/economia/negocios/primer-empleo-las-puertas-de-entrada-al-mundo-laboral-nid26112022/>
- Lazo, G. (2017). Efectos y mediación de un programa de habilidades blandas a través del desarrollo de la cognición corporizada en estudiantes universitarios. *Apuntes de Ciencia & Sociedad*, 7(2).
<http://dx.doi.org/10.18259/acs.2017018>
- Lewin, K. (1939). Field Theory and Experiment in Social Psychology: Concepts and Methods. *American Sociological Review*, 44, 868-896.
<https://www.journals.uchicago.edu/doi/10.1086/218177>
- Lopes, D., Dascanio, D., Carvalho, B., Pereira, Z. y Prette, A. (2017). Entrenamiento en habilidades sociales: evaluación de un programa de desarrollo interpersonal profesional

para estudiantes de ciencias exactas. *Interacción en Psicología*, 21(01).

<http://dx.doi.org/10.5380/psi.v21i1.36210>

Lupano, M. y Castro, A. (2010). Psicología positiva: análisis desde su surgimiento. *Ciencias Psicológicas*, 4(1), 43-56.

http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-42212010000100005&lng=es&tlng=es.

ManpowerGroup. (2021). Escasez de oportunidades laborales para los jóvenes. *Ja Américas*.

<https://acortar.link/sEJXvH>

Marrero, O., Mohamed, R. y Xifra, J. (2018). Habilidades blandas: necesarias para la formación integral del estudiante universitario. *Revista Científica Ecociencia*, 5, 1–18.

<https://doi.org/10.21855/ecociencia.50.144>

Organización Internacional del Trabajo (11 de agosto de 2021). La recuperación del empleo juvenil sigue produciéndose a un ritmo lento, según la OIT.

https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_853133/lang--es/index.htm

Pérez, N., Berlanga, V. y Alegre, A. (2019). Desarrollo de competencias socioemocionales en educación superior: Evaluación del posgrado en educación emocional. *Revista Bordón*, 71(1), 97-113.

<https://doi.org/10.13042/Bordon.2019.64128>

- Rivera, J., Moreno H., Parra, M., Rivas, E. y Duran, S. (2019). Training program to develop social skills in university students Contenido. *Espacios*. 40. 10-25.
<https://www.revistaespacios.com/a19v40n31/a19v40n31p10.pdf>
- Rivers, K. (2019). *A grounded theory model for the soft skills development of community college students* [Doctor of Education, Ferris State University]. DSpace Repository.
<http://fir.ferris.edu:8080/xmlui/handle/2323/6446>
- Rose, J., Kelley, K. y Raxter, A. (2021). Effects of PEERS® Social Skills Training on Young Adults with Intellectual and Developmental Disabilities During College. *Behavior Modification*, 45(2), 297-323.
<https://doi.org/10.1177/0145445520987146>
- Snell S. y Bohlander G. (2018) *Managing Human Resources*. Fondo editorial UIDE. México.
<https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/4186>
- Strakhovich, E. (2019). Usage of Design Thinking for soft skills development. *Proceedings of EdMedia + Innovate Learning*, 49-52. <https://www.learntechlib.org/primary/p/209989/>
- Schmutz, J. B., Meier, L. L., & Manser, T. (2019). How effective is teamwork really? The relationship between teamwork and performance in healthcare teams: a systematic review and meta-analysis. *BMJ open*, 9(9), e028280. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2018-028280>
- Sociedad para la Gestión de Recursos Humanos (2019). La escasez mundial de habilidades: cerrar la brecha de talento con educación, capacitación y abastecimiento.

<https://www.shrm.org/hr-today/trends-and-forecasting/research-and-surveys/Documents/SHRM%20Skills%20Gap%202019.pdf>

Tannenbaum, R., & Schmidt, W. (1973). How to Choose a Leadership Pattern. *Harvard Business Review*, 51, 162-180. <https://hbr.org/1973/05/how-to-choose-a-leadership-pattern>

Truong, R. y Shaw k. (2018). The Importance of Developing Soft Skill Sets for the Employability of Business Graduates in Vietnam: A Field Study on Selected Business Employers. *Journal of Education and Culture Studies*, 2(1), 32.

<http://dx.doi.org/10.22158/jecs.v2n1p32>

Tsalikova I.K., Pakhotina S.V. Scientific Research on the Issue of Soft Skills Development (Review of the Data in International Databases of Scopus, Web of Science). *The Education and Science Journal*. 2019;21(8):187-207. (In Russ.) <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2019-7-187-207>

Tuckman, B. and Jensen, M. (1977). Stages of small group development revisited. *Group and Organizational Studies*, 2, 419–427.

<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/105960117700200404>

Varela, L. (2013). Volunteer Followership in Nonprofit Organizations. *Academic Research International*, 4, 267-276. https://www.fecongnd.org/pdf/Glossario_EaSY.pdf

Verástegui, A. (2018). *Marketing personal para el desarrollo de habilidades blandas en estudiantes del décimo ciclo de una carrera de la facultad de negocios en la ciudad de Trujillo, año 2018* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio de la Universidad Privada del Norte. <http://hdl.handle.net/11537/14877>

Villanueva, V. (2016). *Habilidades blandas y resolución de conflictos en los estudiantes de 3º grado de las instituciones educativas de la Red 02, Rímac – 2016* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo.

<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UNAP/9009>

Wertsch, J. (1985) *Culture, Communication and Cognition: Vygotskian perspectives*.

Cambridge: *University Press*. <https://doi.org/10.1017/S0272263100007889>

Zubieta, B. (2017). *Estudio de las Competencias Blandas del Perfil del Egresado de La Escuela Profesional de Ingeniería Industrial de la Universidad Católica Santa María - Arequipa 2016* [Tesis de maestría, Universidad Católica Santa María]. Repositorio UCSM

<https://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/6386>

Anexo 1

Matriz de consistencia

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema General</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿De qué manera influye la aplicación del taller de trabajo en equipo en el desarrollo de habilidades blandas en estudiantes del II ciclo de la carrera de medicina de una Universidad peruana, Lima – 2021? 	<p>Objetivo General</p> <p>Estimar la influencia de la aplicación del taller de trabajo en equipo en el desarrollo de habilidades blandas en los estudiantes del II ciclo de la carrera de Medicina de una Universidad peruana, 2021.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>La aplicación de los talleres de trabajo en equipo influye en el desarrollo de habilidades blandas en los estudiantes del II ciclo de la carrera de Medicina de una Universidad peruana, 2021.</p>	<p>Variable 1</p> <p>Talleres de trabajo en equipo.</p> <p>Variable 2</p> <p>Desarrollo de Habilidades blandas.</p>	<p>Tipo de Investigación</p> <ul style="list-style-type: none"> Aplicada. <p>Método y diseño de la investigación</p> <ul style="list-style-type: none"> Método: hipotético deductivo. Enfoque: Cuantitativo. Diseño: experimental de sub nivel pre experimental
<p>Problemas Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿De qué manera influye la aplicación del taller de trabajo en equipo en el desarrollo de la habilidad claridad comunicativa en estudiantes del II ciclo de la carrera de medicina de una Universidad peruana, Lima – 2021? ¿De qué manera influye la aplicación del taller de trabajo en equipo en el desarrollo de la habilidad de seguidor - apoyo a jefe en estudiantes del II ciclo de la carrera de medicina de una Universidad peruana, Lima – 2021? ¿De qué manera influye la aplicación del taller de trabajo en equipo en el 	<p>Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar la influencia de la aplicación del taller de trabajo en equipo en el desarrollo de la habilidad blanda de claridad comunicativa en los estudiantes del II ciclo de la carrera de Medicina de una Universidad peruana, 2021. Determinar la influencia de la aplicación del taller de trabajo en equipo en el desarrollo de la habilidad blanda de seguidor - apoyo a jefe en los estudiantes del II ciclo de la carrera de Medicina de una Universidad peruana, 2021. Determinar la influencia de la aplicación del taller 	<p>Hipótesis Específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> La aplicación del taller de trabajo en equipo influye en el desarrollo de la habilidad blanda de claridad comunicativa en los estudiantes del II ciclo de la carrera de Medicina de una Universidad peruana, 2021. La aplicación del taller de trabajo en equipo influye en el desarrollo de la habilidad blanda de seguidor - apoyo a jefe en los estudiantes del II ciclo de la carrera de Medicina de una Universidad peruana, 2021. La aplicación del taller de trabajo en equipo influye en 	<p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> Claridad comunicativa. Establecer buenas relaciones. Adaptación al contexto. Manejo de frustraciones. Creando y manteniendo buenas relaciones. Coordinación. Organización y gestión de recursos. 	<p>Población</p> <ul style="list-style-type: none"> Estudiantes del II ciclo de la carrera de Medicina de una Universidad peruana. <p>Muestra:</p> <ul style="list-style-type: none"> Intencional

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>desarrollo de la habilidad de adaptación al contexto en estudiantes del II ciclo de la carrera de medicina de una Universidad peruana, Lima – 2021?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿De qué manera influye la aplicación del taller de trabajo en equipo en el desarrollo de la habilidad de manejo de frustraciones en estudiantes del II ciclo de la carrera de medicina de una Universidad peruana, Lima – 2021? • ¿De qué manera influye la aplicación del taller de trabajo en equipo en el desarrollo de la habilidad de Creando y manteniendo buenas relaciones en estudiantes del II ciclo de la carrera de medicina de una Universidad peruana, Lima – 2021? • ¿De qué manera influye la aplicación del taller de trabajo en equipo en el desarrollo de la habilidad de Coordinación en estudiantes del II ciclo de la carrera de medicina de una Universidad peruana, Lima – 2021? 	<p>de trabajo en equipo en el desarrollo de la habilidad blanda de adaptación al contexto en los estudiantes del II ciclo de la carrera de Medicina de una Universidad peruana, 2021.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la influencia de la aplicación del taller de trabajo en equipo en el desarrollo de la habilidad blanda de manejo de frustraciones en los estudiantes del II ciclo de la carrera de Medicina de una Universidad peruana, 2021. • Determinar la influencia de la aplicación del taller de trabajo en equipo en el desarrollo de la habilidad blanda de creando y manteniendo buenas relaciones en los estudiantes del II ciclo de la carrera de Medicina de una Universidad peruana, 2021. • Determinar la influencia de la aplicación del taller de trabajo en equipo en el desarrollo de la habilidad blanda de coordinación en los estudiantes del II ciclo de la carrera de Medicina de una 	<p>el desarrollo de la habilidad blanda de adaptación al contexto en los estudiantes del II ciclo de la carrera de Medicina de una Universidad peruana, 2021.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La aplicación del taller de trabajo en equipo influye en el desarrollo de la habilidad blanda de manejo de frustraciones en los estudiantes del II ciclo de la carrera de Medicina de una Universidad peruana, 2021. • La aplicación del taller de trabajo en equipo influye en el desarrollo de la habilidad blanda de creando y manteniendo buenas relaciones en los estudiantes del II ciclo de la carrera de Medicina de una Universidad peruana, 2021. • La aplicación del taller de trabajo en equipo influye en el desarrollo de la habilidad blanda de coordinación en los estudiantes del II ciclo de la carrera de Medicina de una Universidad peruana, 2021. • La aplicación del taller de trabajo 		

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<ul style="list-style-type: none"> ¿De qué manera influye la aplicación del taller de trabajo en equipo en el desarrollo de la habilidad de Organización y gestión de recursos en estudiantes del II ciclo de la carrera de medicina de una Universidad peruana, Lima – 2021? 	<p>Universidad peruana, 2021.</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar la influencia de la aplicación del taller de trabajo en equipo en el desarrollo de la habilidad blanda de organización y gestión de recursos en los estudiantes del II ciclo de la carrera de Medicina de una Universidad peruana, 2021. 	<p>en equipo influye en el desarrollo de la habilidad blanda de organización y gestión de recursos en los estudiantes del II ciclo de la carrera de Medicina de una Universidad peruana, 2021.</p>		

Anexo 2

ESCALA DE HABILIDADES BLANDAS

A continuación, se presenta un cuestionario relacionado al desarrollo de habilidades blandas, producto de la aplicación del taller de trabajo en equipo. Por ello, su respuesta sincera es importante antes y después de su participación en esta investigación. Este insumo servirá para identificar la influencia de talleres de trabajo en equipo en el desarrollo de habilidades blandas con la finalidad de mejorar su aprendizaje, y sobre todo trabajar de manera colaborativa y por ende desarrollar habilidades que le permitan ejercer a futuro su carrera profesional.

Coloque una (x), en la casilla que considere según su percepción y criterio. Teniendo en cuenta los siguientes criterios:

MA: Muy de acuerdo **A:** De acuerdo **ED:** En desacuerdo **MD:** Muy en desacuerdo

DIMENSIÓN	ITEMS	MA 4	A 3	ED 2	MD 1
CLARIDAD COMUNICATIV A	1. Me resulta fácil desarrollar textos escritos				
	2. En las discusiones tiendo a tomar la discusión en la mano				
	3. Los otros me dicen que escribo claramente				
	4. Tiendo a acoger positivamente nuevas situaciones				
	5. Enriquezco la comunicación con ejemplos.				
	6. Generalmente tiendo a dividir el trabajo en fases				
	7. Ofrezco información integral para la comprensión de mensaje				
	8. Identificar los conceptos clave para exponerlo a los demás.				
	9. Me resulta fácil escribir bien un informe				
	10. Cuando trabajo un texto escrito, lo estructura por puntos principales				
DIMENSIÓN	ITEMS	MA 4	A 3	ED 2	MD 1
SEGUIDOR – APOYO A JEFE	11. Generalmente me resulta fácil ponerme en contacto con otros.				
	12. Me consideran como un punto de referencia por personas con cuya obra				
	13. Presto mucha atención a cómo las personas se relacionan entre sí.				
	14. Puedo ser muy hábil escuchando a las demás personas				
	15. Manifiesto con el propio comportamiento el respeto a las demás personas.				
	16. Invito al interlocutor a expresar su punto de vista.				

	17. El lenguaje no verbal es natural y consistente con lo que expresa				
	18. Interrumpo a los demás mientras hablan porque tengo una idea muy diferente a lo que expresa un compañero.				
	19. Puedo hablar de forma natural sin ser inhibido o pasivo.				
	20. Comprendo el estado de ánimo de las personas, soy paciente y empático				
DIMENSIÓN	ITEMS	MA 4	A 3	ED 2	MD 1
ADAPTACIÓN AL CONTEXTO	21. Manejo bien los períodos de alto estrés.				
	22. En tiempos de dificultad trabajo para colegas.				
	23. Otros me dicen que soy bueno escuchando				
	24. Me siento seguro al enfrentar situaciones nuevas y muy difíciles.				
	25. Incluso cuando tengo tiempo limitado, organizo el trabajo en etapas				
	26. Puedo adaptar mi método de comunicación al interlocutor.				
	27. Puedo lidiar con situaciones críticas con extrema racionalidad				
	28. Puedo reconocer las expectativas de los demás.				
	29. Tiendo a sentirme cómodo incluso en contextos desconocidos.				
	30. Presto atención a la cultura y los estilos de comunicación con las que trabajan diversos equipos.				
DIMENSIÓN	ITEMS	MA 4	A 3	ED 2	MD 1
MANEJO DE FRUSTRACION ES	31. En situaciones difíciles soy el punto de referencia para el grupo.				
	32. Me adapto fácilmente a contextos culturales que también son muy diferentes a los míos.				
	33. Siempre tiendo a completar las tareas asignadas.				
	34. Puedo ser capaz de manejar cualquier evento inesperado.				
	35. Tolero las condiciones de incertidumbre.				
	36. Manejo conscientemente habilidades propias, puntos fuertes y debilidad.				
	37. Aprendo de los errores, analizó mi rendimiento desde una perspectiva óptica para mejorar continuamente.				
	38. Reconozco y gestiono mis emociones en relación con las situaciones.				
	39. Reconozco situaciones estresantes y/o factores que pueden causar estrés en un ambiente de trabajo.				
	40. Reflexiono sobre mis emociones y impulsos.				

DIMENSIÓN	ITEMS	MA 4	A 3	ED 2	MD 1
CREANDO Y MANTENIEND O BUENAS RELACIONES	41. Asumo mi propia responsabilidad aun en situación difíciles.				
	42. Antes de tomar una decisión, analizo las posibles alternativas				
	43. Puedo mantener una actitud positiva incluso ante las incertidumbres.				
	44. Puedo ser capaz de reconocer el estado de ánimo del otro mediante expresiones faciales.				
	45. Es fácil para mí entender las intenciones de los demás.				
	46. Puedo ser bueno contando hechos y anécdotas.				
	47. Puedo ser experto en promover una relación laboral cooperativa e colaborativa respetuoso.				
	48. Comparto los triunfos del grupo.				
	49. Me siento comprometido a trabajar en equipo, apoyando a compañeros en dificultad.				
	50. Me gusta recibir comentarios e compartir ideas con mis compañeros de trabajo.				
DIMENSIÓN	ITEMS	MA 4	A 3	ED 2	MD 1
COORDINACI ÓN	51. Como grupo, logro hacer cumplir las reglas.				
	52. En un grupo de trabajo puedo reconocer fácilmente los roles de las personas				
	53. Siento una gran responsabilidad por los objetivos que se me asignan.				
	54. Es natural para mí coordinar las actividades de un grupo				
	55. En una discusión tiendo a solicitar incluso a los más reservados para saber lo que piensan				
	56. Facilitó la discusión de un grupo dirigido al logro de objetivos.				
	57. Otros me consideran una persona precisa.				
	58. Aprecio y brindo apoyo al equipo de trabajo.				
	59. Me considero un punto de referencia por las personas con quienes trabajo.				
	60. Tiendo a buscar activamente o anuncio aceptar nuevas responsabilidades.				
DIMENSIÓN	ITEMS	MA 4	A 3	ED 2	MD 1
	61. Soy apreciado por mi determinación en el trabajo grupal.				
	62. Antes de tomar medidas, necesito conocer todos los aspectos del problema				
	63. Cuando tengo una meta, no me distraigo con nada más.				

ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN DE RECURSOS	64. Cuando se me asigna una tarea, presto mucha atención a los detalles.				
	65. Defino con claridad los objetivos finales y etapas fundamentales para llegar a ellos.				
	66. Completo las actividades con un sentido de deber.				
	67. Me considero responsable de mis propias acciones.				
	68. Uso correctamente la intuición y lógica para dar sentido al trabajo.				
	69. Busco los medios, materiales y recursos necesarios para la elaboración de una actividad.				
	70. Puedo localizar el inicio del problema y considerar los posibles riesgos.				

Anexo 3

Validez y confiabilidad de los instrumentos

Datos de calificación: Valoración del Juicio de Expertos

a. El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.
b. El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.
c. La estructura del instrumento es adecuada.
d. Los ítems del instrumento responden a la Operacionalización de la variable.
e. La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.
f. Los ítems son claros y entendibles.
g. El número de ítems es adecuado para su aplicación.

CRITERIOS	JUECES					VALOR P
	J1	J2	J3	J4	J5	
1	1	1	1	1	1	5
2	1	1	1	1	1	5
3	1	1	1	1	1	5
4	1	1	1	1	1	5
5	1	1	1	1	1	5
6	1	1	1	1	1	5
7	1	1	1	1	1	5
TOTAL	7	7	7	7	7	35

1: de acuerdo

0: desacuerdo

PROCESAMIENTO:

Ta: N° TOTAL DE ACUERDO DE JUECES

Td: N° TOTAL DE DESACUERDO DE

Prueba de Concordancia entre los Jueces:

$$b = \frac{Ta}{Ta + Td} \times 100$$

b: grado de concordancia significativa

$$b = \frac{30}{30 + 5} \times 100 = 0.8571$$

Según Herrera
Confiabilidad del instrumento:
EXCELENTE VALIDEZ



0,53 a menos	Validez nula
0,54 a 0,59	Validez baja
0,60 a 0,65	Válida
0,66 a 0,71	Muy válida
0,72 a 0,99	Excelente validez
1.0	Validez perfecta

Resultado de la confiabilidad según Herrera del instrumento de Escala de habilidades

Grado de concordancia significativa

$$b = \frac{35}{35 + 0} \times 100 = 1.0 \text{ Validez perfecta}$$

$$35 + 0$$

Juicio de expertos

FICHA DE VALIDEZ POR JUECES EXPERTOS ESCALA DE CALIFICACIÓN

Dr. Víctor R. Herencia Torres

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta:

Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión.

CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIÓN
a. El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	X		
b. El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	X		
c. La estructura del instrumento es adecuada.	X		
d. Los ítems del instrumento responden a la Operacionalización de la variable.	X		
e. La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	X		
f. Los ítems son claros y entendibles.	X		
g. El número de ítems es adecuado para su aplicación.	X		

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

Apellidos y nombres del juez validador: Herencia Torres, Victor Reynado
DNI 23953375

Especialidad del validador: metodólogo [] temático [X] estadístico []

27 de Julio del 2021



Firma del Experto Informante

FICHA DE VALIDEZ POR JUECES EXPERTOS ESCALA DE CALIFICACIÓN

Estimada: Dra. Tania I. Alvarado Santiago

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta:

Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión.

CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIÓN
a. El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	X		
b. El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	X		
c. La estructura del instrumento es adecuada.	X		
d. Los ítems del instrumento responden a la operacionalización de la variable.	X		
e. La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	X		
f. Los ítems son claros y entendibles.	X		
g. El número de ítems es adecuado para su aplicación.	X		

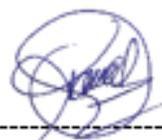
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

SUGERENCIA:

Apellidos y nombres del juez validador: Alvarado Santiago, Tania Ivette DNI 41384621

Especialidad del validador: metodólogo [X] temático [] estadístico []

27 de Julio del 2021



Firma del Experto Informante

FICHA DE VALIDEZ POR JUECES EXPERTOS

ESCALA DE CALIFICACIÓN

Estimado (a): Mg. Raúl Eduardo Rodríguez Salazar

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta:

Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión.

CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIÓN
1. El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	X		
2. El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	X		
3. La estructura del instrumento es adecuada.	X		
4. Los ítems del instrumento responden a la Operacionalización de la variable.	X		
5. La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	X		
6. Los ítems son claros y entendibles.	X		
7. El número de ítems es adecuado para su aplicación.	X		

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable Aplicable después de corregir

SUGERENCIAS:

.....

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. RAÚL EDUARDO RODRÍGUEZ SALAZAR

DNI:09892148

Especialidad del validador: metodólogo temático estadístico

26 de JULIO de 2021



Firma del Experto Informante.

FICHA DE VALIDEZ POR JUECES EXPERTOS ESCALA DE CALIFICACIÓN

Estimado(a): Dra. Yangali Vicente Judith Soledad.

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta:

Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión.

CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIÓN
a. El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	x		
b. El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	x		
c. La estructura del instrumento es adecuada.	x		
d. Los ítems del instrumento responden a la operacionalización de la variable.	x		
e. La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	x		
f. Los ítems son claros y entendibles.	x		
g. El número de ítems es adecuado para su aplicación.	x		

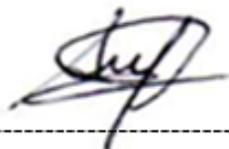
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

SUGERENCIAS:

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Yangali Vicente Judith Soledad. DNI: 80649293

Especialidad del validador: metodólogo [] temático [] estadístico []

27 de Julio del 2021



Firma del Experto Informante

FICHA DE VALIDEZ POR JUECES EXPERTOS ESCALA DE CALIFICACIÓN

Mg. Sandra N. Lozano Aragón

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta:

Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión.

CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIÓN
a. El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	X		
b. El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	X		
c. La estructura del instrumento es adecuada.	X		
d. Los ítems del instrumento responden a la operacionalización de la variable.	X		
e. La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	X		
f. Los ítems son claros y entendibles.	X		
g. El número de ítems es adecuado para su aplicación.	X		

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

SUGERENCIAS:

Apellidos y nombres del juez validador: Lozano Aragón, Sandra ~~Nasheli~~ DNI 42892396

Especialidad del validador: metodólogo [X] temático [] estadístico []

27 de Julio del 2021


Firma del Experto Informante

Anexo 4

Confiabilidad del instrumento

Desarrollo de habilidades blandas: estadístico alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0.993	0.993	70

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
item1	199.500	2454.944	0.799	0.993
item2	199.500	2450.722	0.845	0.993
item3	199.700	2461.344	0.876	0.992
item4	199.700	2461.344	0.876	0.992
item5	199.600	2466.711	0.863	0.993
item6	199.600	2456.267	0.846	0.993
item7	199.700	2464.900	0.710	0.993
item8	199.700	2463.567	0.847	0.993
item9	199.700	2470.011	0.764	0.993
item10	199.800	2481.289	0.592	0.993
item11	199.500	2454.944	0.799	0.993
item12	199.400	2456.044	0.849	0.993
item13	199.700	2461.567	0.873	0.992
item14	199.500	2462.944	0.825	0.993
item15	199.500	2461.611	0.842	0.993
item16	199.500	2453.611	0.814	0.993
item17	199.700	2456.900	0.708	0.993
item18	199.700	2458.011	0.786	0.993
item19	199.700	2471.567	0.743	0.993

item20	199.800	2481.289	0.592	0.993
item21	199.700	2464.678	0.712	0.993
item22	199.700	2455.567	0.951	0.992
item23	199.800	2467.511	0.659	0.993
item24	199.600	2452.267	0.893	0.992
item25	199.400	2455.600	0.750	0.993
item26	199.700	2455.567	0.951	0.992
item27	199.700	2461.567	0.747	0.993
item28	199.400	2452.711	0.888	0.992
item29	199.700	2458.900	0.776	0.993
item30	199.500	2451.611	0.835	0.993
item31	199.600	2458.711	0.818	0.993
item32	199.600	2474.933	0.629	0.993
item33	199.800	2470.844	0.623	0.993
item34	199.700	2464.233	0.717	0.993
item35	199.800	2464.622	0.798	0.993
item36	199.700	2455.567	0.951	0.992
item37	199.600	2469.156	0.696	0.993
item38	199.600	2460.489	0.797	0.993
item39	199.700	2459.344	0.771	0.993
item40	199.700	2451.567	0.858	0.992
item41	199.700	2464.233	0.838	0.993
item42	199.500	2447.167	0.884	0.992
item43	199.700	2450.011	0.875	0.992
item44	199.700	2463.789	0.844	0.993
item45	199.500	2454.278	0.806	0.993
item46	199.700	2463.789	0.844	0.993
item47	199.700	2453.567	0.836	0.993
item48	199.600	2457.378	0.833	0.993
item49	199.600	2463.378	0.763	0.993
item50	199.400	2448.711	0.821	0.993
item51	199.600	2463.378	0.763	0.993
item52	199.700	2460.678	0.884	0.992
item53	199.400	2445.822	0.851	0.993
item54	199.800	2455.956	0.783	0.993
item55	199.600	2458.044	0.826	0.993
item56	199.700	2461.344	0.876	0.992

item57	199.600	2455.600	0.854	0.993
item58	199.500	2453.833	0.811	0.993
item59	199.500	2446.722	0.889	0.992
item60	199.600	2459.600	0.808	0.993
item61	199.300	2452.678	0.846	0.993
item62	199.300	2454.456	0.826	0.993
item63	199.600	2450.489	0.914	0.992
item64	199.500	2455.833	0.914	0.992
item65	199.500	2460.722	0.736	0.993
item66	199.600	2452.267	0.893	0.992
item67	199.600	2452.933	0.885	0.992
item68	199.400	2454.044	0.872	0.992
item69	199.600	2452.933	0.885	0.992
item70	199.500	2459.833	0.746	0.993

Anexo 5

Aprobación del comité de ética



COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA PARA LA INVESTIGACIÓN

Lima, 08 de diciembre de 2021

Investigador(a):
Violeta Grace Suclupe Paricahua
Exp. N° 1226-2021

Cordiales saludos, en conformidad con el proyecto presentado al Comité Institucional de Ética para la investigación de la Universidad Privada Norbert Wiener, titulado: **“APLICACIÓN DEL TALLER “TE” Y SU INFLUENCIA EN EL DESARROLLO DE HABILIDADES BLANDAS EN ESTUDIANTES DE UNA UNIVERSIDAD PERUANA, 2021” V02**, el cual tiene como investigador principal a **Violeta Grace Suclupe Paricahua**.

Al respecto se informa lo siguiente:

El Comité Institucional de Ética para la investigación de la Universidad Privada Norbert Wiener, en sesión virtual ha acordado la **APROBACIÓN DEL PROYECTO** de investigación, para lo cual se indica lo siguiente:

1. La vigencia de esta aprobación es de un año a partir de la emisión de este documento.
2. Toda enmienda o adenda que requiera el Protocolo debe ser presentado al CIEI y no podrá implementarla sin la debida aprobación.
3. Debe presentar 01 informe de avance cumplidos los 6 meses y el informe final debe ser presentado al año de aprobación.
4. Los trámites para su renovación deberán iniciarse 30 días antes de su vencimiento juntamente con el informe de avance correspondiente.

Sin otro particular, quedo de Ud.,

Atentamente



Yenny Marisol Bellido Fuentes
Presidenta del CIEI-UPNW

Anexo 6

Formato de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA EL ESTUDIANTE A PARTICIPAR EN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Este documento de consentimiento informado tiene información que lo ayudara a decidir si desea participar en este estudio de investigación en educación superior para la maestría de: Docencia Universitaria. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados, tómese el tiempo necesario y lea con detenimiento la información proporcionada líneas abajo, si a pesar de ello persisten sus dudas, comuníquese con el investigador al teléfono 947263120 o correo electrónico: violeta.suclupe.fisioexpres@gmail.com que figuran en el documento. No debe dar su consentimiento hasta que entienda la información y todas sus dudas hubiesen sido resueltas.

Título del proyecto: “Taller “te” y su influencia en el desarrollo de habilidades blandas en estudiantes de una universidad peruana, 2021.”

Nombre del investigador principal: Lic. Suclupe Paricahua, Violeta Grace

Propósito del estudio: Estimar la influencia de la aplicación del taller de trabajo en equipo en el desarrollo de habilidades blandas en estudiantes del II ciclo de la carrera de medicina de una universidad peruana, Lima – 2021

Participantes: Estudiantes del II ciclo de la carrera de medicina de una universidad peruana de Lima.

Participación voluntaria: Su participación en este estudio es completamente voluntaria y puede retirarse en cualquier momento.

Beneficios por participar: Los estudiantes desarrollaran siete habilidades blandas para un mejor desenvolvimiento dentro y fuera de su formación profesional.

Inconvenientes y riesgos: al ser habilidades abstractas no presentan riesgos. Sin embargo, se necesita mucho de su predisposición para desarrollarlas.

Costo por participar: Ningún Costo.

Remuneración por participar: No recibirá remuneración económica por su participación.

Renuncia: Puede renunciar a la participación en cualquier momento.

Consultas posteriores: Si tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede contactar al investigador principal al teléfono 947263120 o correo electrónico: violeta.suclupe.fisioexpres@gmail.com

Contacto con el Comité de Ética: Si tuviera consultas sobre sus derechos como participante voluntario del estudio puede contactar a la presidenta del Comité de Ética de una Universidad peruana.

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada, se me ofreció la oportunidad de hacer preguntas y responderlas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente el hecho de responder la encuesta expresa mi aceptación a participar voluntariamente en el estudio. En merito a ello proporciono la información siguiente:

Documento Nacional de Identidad:

Apellido y nombres:(agregado)

Edad: (agregado)

Correo electrónico personal o institucional:

Anexo 7

“Taller de TE para el desarrollo de habilidades blandas”

I. Justificación del Programa

El taller tuvo como propósito desarrollar siete habilidades blandas en los estudiantes del segundo ciclo de medicina, pertenecientes a una universidad peruana de Lima, permitiendo formar profesionales competentes tanto en el ámbito profesional como personal, gracias al desarrollo de habilidades blandas.

Esta investigación se realiza con el propósito de aportar un método de entrenamiento de las habilidades blandas, como estrategia para el desarrollo de competencias blandas que son necesarias para un eficiente desenvolvimiento profesional, muy aparte de las competencias profesionales que cada egresado posee y como prueba presenta algún diploma o título. Los resultados del entrenamiento podrán encaminar hacia una propuesta positiva para luego poder incorporarse en las instituciones de formación, ya que se estaría demostrando que el presente entrenamiento desarrolla habilidades blandas en los estudiantes universitarios.

II. Descripción del Taller

El desarrollo del taller de trabajo en equipo de trabajo en equipo en estudiantes del segundo ciclo de la carrera de medicina, permitirá que puedan desarrollar siete habilidades blandas.

El programa consta de 20 sesiones prácticas, las mismas que serán desarrollados en un periodo de 45 minutos por sesión práctica, en donde que realizarán actividades programados en el taller de trabajo en equipo, para la obtención de las habilidades blandas, que hacen un total de 15 horas.

III. Objetivos del Programa

Objetivo General

- Realizar el taller de trabajo en equipo de trabajo en equipo para el desarrollo de habilidades blandas en estudiantes del segundo ciclo de la carrera de medicina pertenecientes a una Universidad peruana de Lima.

IV. Beneficiarios

Los estudiantes del II ciclo, quienes desarrollaran las siete habilidades blandas.

Las futuras investigaciones, que utilizarán como estrategia para el entrenamiento de las habilidades blandas y permitir desarrollarlas mediante el desarrollo del taller de trabajo en equipo.

V. Materiales para el desarrollo del taller

De bioseguridad:

Mascarillas, protector facial, gorro protector, mandiles blancos y guantes.

Pulverizador eléctrico con desinfectante amonio cuaternario de 5ta generación, alcohol líquido, alcohol gel, generador de ozono de desinfección de ambiente.

Del desarrollo del taller:

Lapiceros de colores, internet, sillas, radio, plumones, paleógrafos, sobres manila, venda para tapar los ojos, ula ula, baldes de colores, pizarra, plumones de pizarra y hojas bond.

VI. Evaluaciones:

Considerando que el diseño del estudio es experimental con el sub diseño pre experimental; se realizaron evaluaciones antes y después del taller. En la 1ra sesión se realizará la primera evaluación de habilidades blandas que poseen previos al inicio de taller y finalizando la 20va sesión se desarrollará la evaluación final, que analizará la influencia del taller en el desarrollo de las siete habilidades blandas.

VII. Sesiones de trabajo para la implementación del programa

Actividades	Cronograma			Responsables
	1 Semana	2 semana	3 Semana	
Módulos	I y II	III y IV	V	Lic. Violeta
Sesiones practicas	8	8	4	Grace Suclupe Paricahua

VIII. Las actividades, cronogramas y responsables

SESIONES:	
1.	Datos generales:
1.1.	Área: Sesiones prácticas del 1 al 20, Universidad Peruana – Lima
1.2.	Duración: 45 minutos cada sesión practica (20 sesiones)
Total de horas: 15 horas	
1.3.	Responsable: Lic. Violeta Grace Suclupe Paricahua

IX. Sesiones de Trabajo para la implementación del programa

MÓDULO		I
OBJETIVO		Concienciar a los participantes de sus habilidades y también de lo que no están (todavía) en capaz de hacer.
SESIÓN	Hora	ACTIVIDADES
1	08:00 – 08:45	Evaluación inicial de Escala de habilidades Blandas
2	08:45 – 09:30	Comunicación verbal y no verbal
3	09:30 – 10:15	Comprensión del mensaje
4	10:15 – 11:00	Interpretación de contextos
MODULO		II
OBJETIVO		Ayudar a los participantes a identificar y reconocer sus expectativas, preocupaciones y sentimientos en el campo del que se desempeñaran a futuro; Compartiendo expectativas, preocupaciones y sentimientos con otros participantes.
SESION	Hora	ACTIVIDADES
5	08:00 – 08:45	Comunicación colectiva
6	08:45 – 09:30	Comportamiento asertivo y agresivo
7	09:30 – 10:15	Interacción social
8	10:15 – 11:00	Planificación y organización de actividades
MODULO		III
OBJETIVO		Fomentar el trabajo en equipo y Valorar con claridad la personalidad de cada participante, evaluando la

		importancia para las relaciones grupales y el trabajo de equipo
SESION	Hora	ACTIVIDADES
9	08:00 – 08:45	Seguidor y apoyo al jefe
10	08:45 – 09:30	Trabajo cooperativo
11	09:30 – 10:15	Trabajo colaborativo
12	10:15 – 11:00	Trabajo respetuoso
MODULO		IV
OBJETIVO		Mostrar las repercusiones que tienen los pequeños errores en el resultado final de un proceso de comunicación.
SESION	Hora	ACTIVIDADES
13	08:00 – 08:45	Reconocimiento de problema
14	08:45 – 09:30	Asignación de responsabilidad
15	09:30 – 10:15	Solución de problemas
16	10:15 – 11:00	Retroalimentación y análisis del problema
MODULO		V
OBJETIVO		Sensibilizar sobre nuestra identidad cultural para tener un diálogo intercultural más fructífero
SESION	Hora	ACTIVIDADES
17	08:00 – 08:45	Sensibilidad social
18	08:45 – 09:30	Manejo de frustraciones
19	09:30 – 10:15	Gestión de emociones
20	10:15 – 11:00	Evaluación final de escala de habilidades Blandas

ACTIVIDADES DE LAS 20 SESIONES.

Sesión 1: Evaluación inicial de Escala de habilidades Blandas

Sesión 2: Comunicación verbal y no verbal

Nombre de la actividad: La entrevista silenciosa

Duración: 45 minutos

Objetivo: Desarrollar la habilidad de comunicación no verbal y la comprensión mutua.

Instrucciones:

- Divide a los participantes en parejas, asegurándote de que estén sentados uno frente al otro.
- Explica que cada persona será el entrevistador y el entrevistado por turnos.
- El entrevistador tiene la tarea de realizar preguntas generales al entrevistado, pero sin utilizar palabras.
- Establece un tiempo específico para que cada entrevistador realice su serie de preguntas no verbales y luego cambien los roles.
- Después de que ambas personas hayan tenido la oportunidad de ser tanto el entrevistador como el entrevistado, reúne al grupo y fomenta una discusión reflexiva.
- Inicia una conversación sobre la importancia de la comunicación no verbal y cómo se puede utilizar de manera efectiva en diversas situaciones.
- Anima a los participantes a compartir sus experiencias y discutir los desafíos que enfrentaron al comunicarse sin palabras.
- Proporciona retroalimentación constructiva y destaca los puntos fuertes observados durante la actividad, así como áreas en las que podrían mejorar su comunicación no verbal.

Esta actividad práctica no solo permite a los estudiantes explorar la importancia de la comunicación no verbal, sino que también les brinda la oportunidad de reflexionar sobre su propio comportamiento no verbal y cómo pueden mejorar su capacidad de transmitir mensajes de manera efectiva sin depender solo de las palabras.

Sesión 3: Comprensión del mensaje

Nombre de la actividad: "Reto de construcción ciega"

Duración: 45 minutos

Objetivo: Mejorar la comprensión del mensaje y la comunicación efectiva dentro de un equipo.

Materiales: Bloques de construcción (LEGO u otros bloques similares) con una variedad de formas y colores, vendas para los ojos.

Instrucciones:

- Divide a los participantes en equipos de tres o cuatro personas.
- Entrega a cada equipo un conjunto de bloques de construcción idénticos y asegúrate de que cada miembro del equipo tenga una venda para los ojos.
- Explica que un miembro del equipo, con los ojos vendados, dará instrucciones verbales a los demás sobre cómo construir una estructura específica con los bloques, sin revelar la forma o la apariencia de la estructura a los otros miembros del equipo.
- El equipo debe comunicarse de manera efectiva para asegurarse de que la estructura final coincide con la imagen original.
- Después de completar el reto, permite que cada equipo comparta sus experiencias y discuta los desafíos que enfrentará durante la actividad.
- Anima a los participantes a reflexionar sobre la importancia de una comunicación clara y precisa para lograr los objetivos del equipo.

Esta actividad práctica no solo fomenta la comprensión del mensaje, sino que también resalta la importancia de la comunicación efectiva y la colaboración en un entorno de trabajo en equipo.

Sesión 4: Interpretación de contextos

Nombre de la actividad: "Perspectivas en Colaboración"

Duración: 45 minutos

Objetivo: Desarrollar la habilidad de interpretar contextos mediante la comprensión de diferentes perspectivas en un entorno de equipo.

Instrucciones:

- Divida a los participantes en grupos de tamaño moderado y asígneles un tema o situación compleja relacionada con un escenario de atención médica.
- Cada grupo debe analizar la situación desde la perspectiva de diferentes partes interesadas, como el médico personal, los pacientes y sus familias, y los administradores del hospital.
- Anima a los grupos a discutir y comprender las diversas necesidades, preocupaciones y perspectivas de cada parte interesada en relación con el tema específico.
- Después de la discusión, pide a cada grupo que presente sus conclusiones y recomendaciones sobre cómo abordar el tema desde una perspectiva integral y comprensiva.
- Facilitar una sesión de reflexión al final de la actividad, en la que se destaquen las lecciones aprendidas sobre la importancia de interpretar contextos y considerar diversas perspectivas en entornos colaborativos, especialmente en el campo de la atención médica.

Esta actividad fomentará el desarrollo de la habilidad blanda de interpretación de contextos al animar a los participantes a considerar diversas perspectivas y comprender la complejidad de los escenarios del mundo real.

Sesión 5: Comunicación colectiva

Nombre de la actividad: "Construcción de la Torre Comunitaria"

Duración: 45 minutos

Objetivo: Desarrollar la comunicación colectiva y fortalecer la colaboración entre los miembros del equipo.

Materiales: Palitos de espagueti secos, malvaviscos, cinta adhesiva, cronómetro.

Instrucciones:

- Divide a los participantes en equipos pequeños y proporciona a cada equipo una cantidad limitada de palitos de espagueti, malvaviscos y cinta adhesiva.
- Explica que cada equipo debe construir la torre más alta y estable posible utilizando solo los materiales proporcionados.
- Establece reglas que requieren que todos los miembros del equipo participen activamente en la planificación, el diseño y la construcción de la torre.
- Durante el proceso de construcción, promueve la discusión abierta y la comunicación efectiva entre los miembros del equipo para resolver cualquier desafío que surja durante la construcción.
- Al final, cada equipo debe presentar su torre a los demás y explicar las decisiones que tomaron durante el proceso de construcción, destacando la importancia de la comunicación colectiva y la colaboración para el éxito del proyecto.

Esta actividad práctica fomentará la comunicación colectiva y fortalecerá la colaboración entre los miembros del equipo, lo que contribuirá al desarrollo de habilidades blandas esenciales en un entorno de trabajo en equipo.

Sesión 6: Comportamiento asertivo y agresivo

Nombre de la actividad: "Escenario de Resolución de Conflictos"

Duración: 45 minutos

Objetivo: Desarrollar habilidades de comportamiento asertivo y promover la gestión efectiva de conductas agresivas en situaciones de conflicto.

Instrucciones:

- Crea un escenario ficticio que involucre un conflicto común en un entorno universitario o laboral, como diferencias en la asignación de tareas en un proyecto de grupo.

- Divide a los participantes en grupos pequeños y asigna roles específicos a cada miembro del equipo, incluyendo personas con comportamientos asertivos y agresivos.
- Pide a los participantes que actúen el escenario y trabajen juntos para resolver el conflicto de manera constructiva, practicando la comunicación asertiva y la gestión adecuada de comportamientos agresivos.
- Después de la representación, facilite una discusión reflexiva en la que los participantes analicen las estrategias utilizadas, identifiquen los efectos de diferentes estilos de comunicación y compartan sus experiencias y aprendizajes durante la actividad.
- Proporciona retroalimentación constructiva y destaca la importancia de la empatía, la escucha activa y la comunicación respetuosa en la resolución de conflictos.

Esta actividad práctica promoverá el desarrollo de habilidades blandas esenciales, como el comportamiento asertivo y la gestión efectiva de conductas agresivas, lo que ayudará a los participantes a enfrentar y resolver conflictos de manera constructiva en entornos de trabajo en equipo.

Sesión 7: Interacción social

Nombre de la actividad: "Círculo de Confianza"

Duración: 45 minutos

Objetivo: Fomentar la interacción social y fortalecer la confianza entre los miembros del equipo.

Instrucciones:

- Forma un círculo con todos los participantes y pide a cada persona que comparta un logro personal reciente o un desafío que haya superado.
- Después de que una persona comparta, invite a otro participante a ofrecer palabras de apoyo, reconocimiento o aliento.

- Continúa el proceso hasta que cada miembro del equipo haya compartido y reciba retroalimentación positiva de los demás.
- Fomenta la discusión abierta sobre la importancia de la empatía, el apoyo mutuo y la construcción de relaciones positivas en un entorno de trabajo en equipo.
- Al final de la actividad, destaca la importancia de la interacción social positiva para el desarrollo de un ambiente de trabajo colaborativo y saludable.

Esta actividad práctica fomentará la interacción social entre los participantes y fortalecerá la confianza y la cohesión del equipo, lo que contribuirá al desarrollo de habilidades blandas esenciales en un entorno de trabajo en equipo.

Sesión 8: Planificación y organización de actividades

Nombre de la actividad: "Reto de la Expedición Perdida"

Duración: 45 minutos

Objetivo: Desarrollar habilidades de planificación y organización, así como la capacidad de trabajar juntos para resolver problemas complejos.

Instrucciones:

- Presenta a los participantes un escenario ficticio en el que un equipo de exploradores se ha perdido en un entorno desconocido y deben planificar su camino de regreso a un punto de extracción predeterminado.
- Divide a los participantes en equipos y proporciona a cada equipo una serie de obstáculos y desafíos que deben superar en su camino de regreso.
- Establece un límite de tiempo y recursos limitados para la planificación y organización de su expedición de regreso, incluyendo el uso estratégico de los materiales proporcionados, como brújulas, mapas y linternas.

- Anima a los equipos a trabajar juntos de manera colaborativa, asignando roles y responsabilidades específicas a cada miembro para optimizar la planificación y superar los desafíos planteados.
- Después de completar el desafío, facilite una discusión reflexiva en la que los participantes compartan su enfoque de planificación y organización, así como los obstáculos que enfrentarán durante la actividad.
- Proporciona retroalimentación constructiva y destaca la importancia de la colaboración, la planificación estratégica y la toma de decisiones efectivas en entornos desafiantes y con recursos limitados.

Esta actividad práctica permitirá a los participantes experimentar de primera mano los desafíos de la planificación y la organización en situaciones complejas, fomentando el desarrollo de habilidades blandas esenciales en un entorno de trabajo en equipo.

Sesión 9: Seguidor y apoyo al jefe

Nombre de la actividad: "Desafío de Navegación en Equipo"

Duración: 45 minutos

Objetivo: Desarrollar habilidades de seguimiento y apoyo al líder, así como fortalecer la capacidad de trabajar en equipo de manera colaborativa.

Instrucciones:

- Presenta a los participantes un escenario en el que cada equipo debe completar un desafío de navegación en un entorno desconocido y complejo, como un laberinto o un curso de obstáculos.

- Divide a los participantes en equipos y asigna a cada equipo un líder designado, así como roles específicos para el resto de los miembros del equipo.
- Establece reglas que requieren que los miembros del equipo sigan las instrucciones del líder y brinden apoyo activo en la resolución de desafíos y obstáculos durante la navegación.
- Anima a los equipos a trabajar juntos de manera colaborativa, comunicándose de manera efectiva y brindando sugerencias y asistencia al líder cuando sea necesario.
- Después de completar el desafío, facilite una discusión reflexiva en la que los participantes compartan su experiencia en ser seguidores efectivos y brindar un apoyo significativo al líder, destacando la importancia de la colaboración y la comunicación clara en el logro de objetivos comunes.

Esta actividad práctica fomentará el desarrollo de habilidades blandas esenciales, como el seguimiento efectivo y el apoyo activo al líder, lo que contribuirá a fortalecer las dinámicas de trabajo en equipo y la cohesión del grupo.

Sesión 10: Trabajo cooperativo

Nombre de la actividad: "Construcción del Puente de la Confianza"

Duración: 45 minutos

Objetivo: Desarrollar habilidades de trabajo cooperativo y fortalecer la confianza entre los miembros del equipo.

Materiales: Palos de madera, cuerdas, cinta adhesiva, cronómetro.

Instrucciones:

- Divida a los participantes en equipos y proporcione a cada equipo un conjunto limitado de materiales para construir un puente que pueda soportar el peso de varios objetos pequeños.

- Establezca reglas que requieren que todos los miembros del equipo contribuyan de manera activa y equitativa en el diseño y la construcción del puente.
- Anímelos a comunicarse y cooperar de manera efectiva, compartiendo ideas y estrategias para crear la estructura más resistente y funcional.
- Al final del tiempo asignado, realice pruebas de resistencia para evaluar la solidez de cada puente y promueva una discusión reflexiva sobre el proceso de trabajo en equipo y los desafíos enfrentados.
- Destaque la importancia de la confianza mutua, la comunicación abierta y la cooperación efectiva en la construcción exitosa del puente, enfatizando la relevancia de estas habilidades en entornos laborales colaborativos.

Esta actividad práctica fomentará el desarrollo de habilidades blandas esenciales, como el trabajo cooperativo y la construcción de confianza, lo que contribuirá a fortalecer las relaciones y la eficacia del trabajo en equipo

Sesión 11: Trabajo colaborativo

Nombre de la actividad: "El Desafío de la Colaboración Creativa"

Duración: 45 minutos

Objetivo: Fomentar la colaboración creativa y fortalecer la capacidad de trabajar juntos para resolver problemas complejos.

Instrucciones:

- Divide a los participantes en equipos y presenta un desafío específico que requiere una solución creativa, como el diseño de un producto innovador para abordar un problema social o ambiental.

- Asigna roles específicos a cada miembro del equipo, asegurándote de incluir responsabilidades relacionadas con la generación de ideas, el diseño, la implementación y la presentación del producto.
- Establece un marco de tiempo limitado para la lluvia de ideas, la planificación y la implementación del concepto, fomentando la participación equitativa de todos los miembros del equipo.
- Anima a los equipos a colaborar de manera creativa, compartiendo ideas, perspectivas y habilidades únicas para desarrollar una solución innovadora y efectiva.
- Al final del tiempo asignado, pide a cada equipo que presente su producto y comparta el proceso de colaboración creativa, destacando la importancia de la cooperación y la creatividad en la resolución de problemas complejos.

Esta actividad práctica fomentará el desarrollo de habilidades blandas esenciales, como el trabajo colaborativo y la creatividad, fortaleciendo la capacidad de los participantes para trabajar juntos de manera efectiva y desarrollar soluciones innovadoras en entornos de equipo.

Sesión 12: Trabajo respetuoso

Nombre de la actividad: "Mural de Valores Compartidos"

Duración: 45 minutos

Objetivo: Fomentar el trabajo respetuoso y fortalecer la comprensión de los valores compartidos dentro del equipo.

Materiales: Papel grande, marcadores de colores, notas adhesivas.

Instrucciones:

- Divida a los participantes en grupos y proporcione a cada grupo un papel grande y marcadores de colores.
- Pida a cada grupo que reflexione y discuta los valores fundamentales que consideran importantes en un entorno de trabajo colaborativo y respetuoso.
- Anímelos a crear un mural visual que represente estos valores compartidos, utilizando ilustraciones, palabras clave y citas inspiradoras.
- Al final del tiempo asignado, invite a cada grupo a presentar su mural y compartir los valores que identifican como fundamentales para el trabajo respetuoso y colaborativo en equipo.
- Facilite una discusión reflexiva en la que los participantes compartan sus percepciones y experiencias sobre la importancia de trabajar juntos de manera respetuosa y cómo los valores compartidos pueden fortalecer la cohesión del equipo.

Esta actividad práctica fomentará el desarrollo de habilidades blandas esenciales, como el respeto mutuo y la comprensión de los valores compartidos, fortaleciendo la cultura colaborativa y positiva dentro del equipo.

Sesión 13: Reconocimiento de problema

Nombre de la actividad: "Desafío de la Tormenta de Ideas"

Duración: 45 minutos

Objetivo: Fomentar la capacidad de reconocer problemas y generar soluciones creativas en un entorno colaborativo.

Instrucciones:

- Reúne a los participantes en un espacio de trabajo y presenta un escenario general relacionado con la identificación y resolución de problemas dentro de un entorno laboral o académico.

- Divide a los participantes en equipos y asigna a cada equipo un problema específico relacionado con el escenario presentado.
- Establece un límite de tiempo para que los equipos realicen una lluvia de ideas y generen soluciones creativas para abordar el problema asignado.
- Anima a los equipos a compartir ideas de manera abierta y respetuosa, fomentando la participación equitativa de todos los miembros del equipo.
- Al final del tiempo asignado, pide a cada equipo que presente sus soluciones y discuta el proceso de reconocimiento de problemas y generación de ideas, destacando la importancia de la colaboración y la creatividad en la resolución de desafíos.

Esta actividad práctica fomentará el desarrollo de habilidades blandas esenciales, como el pensamiento crítico, la colaboración y la creatividad, fortaleciendo la capacidad de los participantes para reconocer problemas y generar soluciones efectivas en entornos de equipo.

Sesión 14: Asignación de responsabilidad

Nombre de la actividad: "Simulacro de Gestión de Proyectos"

Duración: 45 minutos

Objetivo: Fomentar la asignación efectiva de responsabilidades y fortalecer la capacidad de trabajar juntos para lograr objetivos comunes.

Instrucciones:

- Presenta a los participantes un proyecto simulado con múltiples tareas y plazos específicos que deben cumplirse para lograr el éxito del proyecto.

- Divide a los participantes en equipos y asigna a cada equipo diferentes roles y responsabilidades relacionadas con la ejecución del proyecto, como liderazgo, planificación, ejecución y seguimiento.
- Establece un marco de tiempo limitado para la planificación y asignación de tareas, y anima a los equipos a trabajar juntos para distribuir de manera equitativa las responsabilidades según las fortalezas y habilidades individuales de los miembros del equipo.
- Durante el ejercicio, fomente la comunicación abierta y la colaboración entre los miembros del equipo, enfatizando la importancia de la delegación efectiva y la gestión de tareas.
- Al final del tiempo asignado, pide a cada equipo que presente su plan de gestión de proyectos y comparta su experiencia en la asignación de responsabilidades, destacando la importancia de la colaboración y el trabajo en equipo en la consecución de objetivos comunes.

Esta actividad práctica fomentará el desarrollo de habilidades blandas esenciales, como la delegación efectiva y la colaboración, fortaleciendo la capacidad de los participantes para asignar responsabilidades de manera equitativa y lograr resultados exitosos en entornos de equipo.

Sesión 15: Solución de problemas

Nombre de la actividad: "Escape Room de Colaboración"

Duración: 45 minutos

Objetivo: Fomentar la resolución colaborativa de problemas y fortalecer la capacidad de trabajar juntos para superar desafíos complejos.

Instrucciones:

- Diseña una serie de acertijos y desafíos lógicos que requieren la colaboración y el trabajo en equipo para su resolución.

- Divide a los participantes en equipos y presenta a cada equipo un conjunto de desafíos que deben completar dentro de un límite de tiempo específico.
- Establece que los equipos deben trabajar juntos de manera colaborativa, utilizando las habilidades individuales y compartiendo ideas para resolver cada desafío.
- Fomenta la comunicación abierta y el intercambio de ideas entre los miembros del equipo durante todo el proceso de resolución de problemas.
- Al final, permite que cada equipo comparta su experiencia y estrategias utilizadas para superar los desafíos, enfatizando la importancia de la colaboración y el pensamiento creativo en la resolución efectiva de problemas.

Esta actividad práctica fomentará el desarrollo de habilidades blandas esenciales, como el trabajo en equipo, la comunicación efectiva y la resolución de problemas colaborativos, lo que contribuirá a fortalecer la capacidad de los participantes para enfrentar desafíos complejos en entornos de equipo.

Sesión 16: Retroalimentación y análisis del problema

Nombre de la actividad: "Círculo de Mejora Continua"

Duración: 45 minutos

Objetivo: Fomentar la retroalimentación constructiva y el análisis colaborativo para identificar áreas de mejora y resolver problemas dentro del equipo.

Instrucciones:

- Presenta un escenario común relacionado con los procesos o dinámicas del equipo que requieren mejoras o soluciones.

- Forme un círculo con todos los miembros del equipo y asegúrese de establecer un ambiente de respeto y apertura.
- Invita a cada participante a compartir una idea o sugerencia para mejorar el proceso o resolver el problema identificado.
- Fomenta un diálogo constructivo, donde los miembros del equipo puedan ofrecer retroalimentación y análisis detallado de las ideas presentadas.
- Anima a todos los participantes a comprometerse con al menos una acción concreta para implementar las soluciones discutidas.

Esta actividad práctica fomentará el desarrollo de habilidades blandas esenciales, como la comunicación efectiva, la capacidad de dar y recibir retroalimentación constructiva, y el trabajo en equipo para resolver problemas de manera colaborativa.

Sesión 17: Sensibilidad social

Nombre de la actividad: "Perspectivas Compartidas"

Duración: 45 minutos

Objetivo: Fomentar la sensibilidad social y fortalecer la comprensión de diferentes perspectivas y experiencias dentro del equipo.

Instrucciones:

- Forme grupos pequeños de participantes y presente a cada grupo un tema o problema social relevante que requiera sensibilidad y comprensión.
- Pide a los grupos que discutan y compartan experiencias personales relacionadas con el tema presentado, resaltando la importancia de la empatía y el respeto por las diversas perspectivas.

- Anima a los participantes a reflexionar sobre las posibles soluciones o que podrían llevarse a cabo para abordar el problema identificado, considerando el impacto en la comunidad o sociedad en general.
- Facilita un espacio seguro para la discusión abierta y el intercambio de ideas, promoviendo la escucha activa y el apoyo mutuo entre los miembros del equipo.
- Al final de la actividad, invita a los grupos a compartir sus reflexiones y conclusiones, destacando la importancia de la sensibilidad social y la colaboración en la construcción de un entorno más comprensivo y empático.

Esta actividad práctica fomentará el desarrollo de habilidades blandas esenciales, como la empatía, la escucha activa y la sensibilidad social, fortaleciendo la capacidad de los participantes para comprender y abordar problemas sociales de manera colaborativa y compasiva.

Sesión 18: Manejo de frustraciones

Nombre de la actividad: "Construcción de Puentes Resilientes"

Duración: 45 minutos

Objetivo: Fomentar el manejo saludable de la frustración y fortalecer la resiliencia emocional dentro del equipo.

Instrucciones:

- Divida a los participantes en equipos y presente a cada equipo un desafío que requiera paciencia y perseverancia para su resolución.
- Establezca un límite de tiempo para la realización del desafío y anime a los equipos a trabajar juntos para superar los obstáculos y encontrar soluciones creativas.

- Fomente un ambiente de apoyo y aliento, donde los miembros del equipo puedan expresar sus frustraciones y emociones de manera constructiva.
- Después de completar el desafío, facilite una discusión reflexiva en la que los participantes compartan cómo manejar sus frustraciones durante el proceso y qué estrategias utilizaron para mantenerse enfocados y motivados.
- Destaque la importancia de la resiliencia emocional y la capacidad de superar obstáculos como equipo, enfatizando la importancia de mantener una actitud positiva y constructiva incluso en situaciones desafiantes.

Esta actividad práctica promoverá el desarrollo de habilidades blandas esenciales, como el manejo de emociones y la resiliencia, fortaleciendo la capacidad de los participantes para enfrentar desafíos con una actitud positiva y constructiva en entornos de equipo.

Sesión 19: Gestión de emociones

Nombre de la actividad: "Rueda de Emociones"

Duración: 45 minutos

Objetivo: Fomentar la comprensión y gestión de emociones dentro del equipo, promoviendo la empatía y la comunicación efectiva.

Instrucciones:

- Forma un círculo con todos los miembros del equipo y proporciona una rueda de emociones que representa una amplia gama de sentimientos y estados emocionales.

- Pide a cada participante que elija una emoción de la rueda que haya experimentado recientemente y comparta brevemente una situación en la que experimentaron esa emoción en el contexto del trabajo en equipo.
- Fomenta un ambiente de escucha activa y apoyo, donde los miembros del equipo puedan expresar sus emociones de manera abierta y sin juicio.
- Facilita una discusión reflexiva sobre las estrategias efectivas que se pueden utilizar para gestionar y canalizar emociones en situaciones laborales desafiantes.
- Anima a los participantes a compartir consejos y técnicas que hayan encontrado útiles para mantener un equilibrio emocional y promover un ambiente de trabajo positivo y colaborativo.

Esta actividad práctica promoverá el desarrollo de habilidades blandas esenciales, como la inteligencia emocional y la empatía, fortaleciendo la capacidad de los participantes para comprender y gestionar sus propias emociones, así como para apoyar a sus colegas en la gestión de las suyas.

Sesión 20: Evaluación final de escala de habilidades Blandas

Anexo 8

Informe de originalidad de turnitin

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

Influencia del taller de trabajo en equipo en el desarrollo de habilidades blandas

AUTOR

VIOLETA SUCLUPE

RECuento DE PALABRAS

23911 Words

RECuento DE CARACTERES

135416 Characters

RECuento DE PÁGINAS

134 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

3.0MB

FECHA DE ENTREGA

Oct 19, 2023 9:48 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Oct 19, 2023 9:50 AM GMT-5

● 14% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base

- 14% Base de datos de Internet
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Cross
- 7% Base de datos de trabajos entregados

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Fuentes excluidas manualmente
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)