

Escuela de Posgrado

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA EN
EDUCACIÓN SUPERIOR

Tesis

**Habilidades sociales y trabajo en equipo en estudiantes de
ingeniería de una universidad pública - 2024**

Fabiola Fanel Condor Fabian
Katherine Liz Pampa Huayra
Marilyn Brenda Ramos Baltazar

Para optar el Grado Académico de
Maestro en Educación con Mención en Docencia en Educación Superior

Huancayo, 2025

Repositorio Institucional Continental
Tesis digital



Esta obra está bajo una Licencia "Creative Commons Atribución 4.0 Internacional" .

ANEXO 6**INFORME DE CONFORMIDAD DE ORIGINALIDAD DEL
TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

A : Mg. Jaime Sobrados Tapia
Director Académico de la Escuela de Posgrado

DE : **Nombre completo del Asesor**
Asesor del Trabajo de Investigación

ASUNTO : Remito resultado de evaluación de originalidad de Trabajo de
Investigación

FECHA : 7 de abril de 2025

Con sumo agrado me dirijo a vuestro despacho para saludarlo y en vista de haber sido designado Asesor del Trabajo de Investigación/Tesis/Artículo Científico titulado: "HABILIDADES SOCIALES Y TRABAJO EN EQUIPO EN ESTUDIANTES DE INGENIERÍA DE UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA - 2024", perteneciente a -BACH. CONDOR FABIAN FABIOLA FANEL -BACH. PAMPA HUAYRA KATHERINE LIZ -BACH. RAMOS BALTAZAR MARILYN BRENDA de la **MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR**; se procedió con el análisis del documento mediante la herramienta "Turnitin" y se realizó la verificación completa de las coincidencias resaltadas por el software, cuyo resultado es **19 %** de similitud (informe adjunto) sin encontrarse hallazgos relacionados con plagio. Se utilizaron los siguientes filtros:

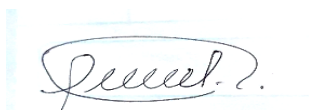
- Filtro de exclusión de bibliografía sí ☐ | NO ☒
- Filtro de exclusión de grupos de palabras menores sí ☒ | NO ☐
(Máximo nº de palabras excluidas: < 40)
- Exclusión de fuente por trabajo anterior del mismo estudiante sí ☐ NO ☒

En consecuencia, se determina que el trabajo de investigación constituye un documento original al presentar similitud de otros autores (citas) por debajo del porcentaje establecido por la Universidad.

Recae toda responsabilidad del contenido de la tesis sobre el autor y asesor, en concordancia a los principios de legalidad, presunción de veracidad y simplicidad, expresados en el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI y en la Directiva 003-2016-R/UC.

Esperando la atención a la presente, me despido sin otro particular y sea propicia la ocasión para renovar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,



Dra. Isabel Sonia Chuquillanqui Galarza
DNI: 19841554

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD

Yo, CONDOR FABIAN FABIOLA FANEL, identificada con Documento Nacional de Identidad N° 48024565, egresada de la MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Continental, declaro bajo juramento lo siguiente:

1. La Tesis titulada "HABILIDADES SOCIALES Y TRABAJO EN EQUIPO EN ESTUDIANTES DE INGENIERÍA DE UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA - 2024", es de mi autoría, el mismo que presento para optar el Grado Académico de MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR.
2. La Tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, por lo que no atenta contra derechos de terceros.
3. La Tesis es original e inédita, y no ha sido realizado, desarrollado o publicado, parcial ni totalmente, por terceras personas naturales o jurídicas. No incurre en autoplagio; es decir, no fue publicado ni presentado de manera previa para conseguir algún grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, pues no son falsos, duplicados, ni copiados, por consiguiente, constituyen un aporte significativo para la realidad estudiada.

De identificarse fraude, falsificación de datos, plagio, información sin cita de autores, uso ilegal de información ajena, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a las acciones legales pertinentes.

Lima, 25 de agosto de 2025



CONDOR FABIAN FABIOLA FANEL

DNI. N° 48024565



Huella

Arequipa

Av. Los Incas S/N,
José Luis Bustamante y Rivero
(054) 412 030

Calle Alfonso Ugarte 607, Yanahuara
(054) 412 030

Huancayo

Av. San Carlos 1980
(064) 481 430

Cusco

Urb. Manuel Prado - Lote B, N° 7 Av. Collasuyo
(084) 480 070

Sector Angostura KM. 10,
carretera San Jerónimo - Saylla
(084) 480 070

Lima

Av. Alfredo Mendiola 5210, Los Olivos
(01) 213 2760

Jr. Junín 355, Miraflores
(01) 213 2760

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD

Yo, PAMPA HUAYRA KATHERINE LIZ, identificada con Documento Nacional de Identidad N° 45871688, egresada de la MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Continental, declaro bajo juramento lo siguiente:

1. La Tesis titulada "HABILIDADES SOCIALES Y TRABAJO EN EQUIPO EN ESTUDIANTES DE INGENIERÍA DE UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA - 2024", es de mi autoría, el mismo que presento para optar el Grado Académico de MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR.
2. La Tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, por lo que no atenta contra derechos de terceros.
3. La Tesis es original e inédita, y no ha sido realizado, desarrollado o publicado, parcial ni totalmente, por terceras personas naturales o jurídicas. No incurre en autoplagio; es decir, no fue publicado ni presentado de manera previa para conseguir algún grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, pues no son falsos, duplicados, ni copiados, por consiguiente, constituyen un aporte significativo para la realidad estudiada.

De identificarse fraude, falsificación de datos, plagio, información sin cita de autores, uso ilegal de información ajena, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a las acciones legales pertinentes.

Lima, 25 de agosto de 2025



PAMPA HUAYRA KATHERINE LIZ

DNI. N° 45871688



Huella

Arequipa

Av. Los Incas S/N,
José Luis Bustamante y Rivero
(054) 412 030

Calle Alfonso Ugarte 607, Yanahuara
(054) 412 030

Huancayo

Av. San Carlos 1980
(064) 481 430

Cusco

Urb. Manuel Prado - Lote B, N° 7 Av. Collasuyo
(084) 480 070

Sector Angostura KM. 10,
carretera San Jerónimo - Saylla
(084) 480 070

Lima

Av. Alfredo Mendiola 5210, Los Olivos
(01) 213 2760

Jr. Junín 355, Miraflores
(01) 213 2760

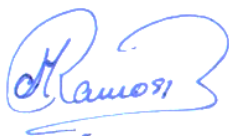
DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD

Yo, RAMOS BALTAZAR MARILYN BRENDA, identificada con Documento Nacional de Identidad N° 43895593, egresada de la MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Continental, declaro bajo juramento lo siguiente:

1. La Tesis titulada "HABILIDADES SOCIALES Y TRABAJO EN EQUIPO EN ESTUDIANTES DE INGENIERÍA DE UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA - 2024", es de mi autoría, el mismo que presento para optar el Grado Académico de MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR.
2. La Tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, por lo que no atenta contra derechos de terceros.
3. La Tesis es original e inédita, y no ha sido realizado, desarrollado o publicado, parcial ni totalmente, por terceras personas naturales o jurídicas. No incurre en autoplagio; es decir, no fue publicado ni presentado de manera previa para conseguir algún grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, pues no son falsos, duplicados, ni copiados, por consiguiente, constituyen un aporte significativo para la realidad estudiada.

De identificarse fraude, falsificación de datos, plagio, información sin cita de autores, uso ilegal de información ajena, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a las acciones legales pertinentes.

Lima, 25 de agosto de 2025



RAMOS BALTAZAR MARILYN BRENDA

DNI. N° 43895593



Huella

Arequipa

Av. Los Incas S/N,
José Luis Bustamante y Rivero
(054) 412 030

Calle Alfonso Ugarte 607, Yanahuara
(054) 412 030

Huancayo

Av. San Carlos 1980
(064) 481 430

Cusco

Urb. Manuel Prado - Lote B, N° 7 Av. Collasuyo
(084) 480 070

Sector Angostura KM. 10,
carretera San Jerónimo - Saylla
(084) 480 070

Lima

Av. Alfredo Mendiola 5210, Los Olivos
(01) 213 2760

Jr. Junín 355, Miraflores
(01) 213 2760

HABILIDADES SOCIALES Y TRABAJO EN EQUIPO

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

10%

PUBLICACIONES

15%

TRABAJS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

Submitted to Universidad Nacional del Centro
del Peru

Trabajo del estudiante

5%

2

repositorio.uncp.edu.pe

Fuente de Internet

4%

3

hdl.handle.net

Fuente de Internet

3%

4

repositorio.upla.edu.pe

Fuente de Internet

1%

5

repositorio.continental.edu.pe

Fuente de Internet

1%

6

repositorio.une.edu.pe

Fuente de Internet

1%

7

hal.archives-ouvertes.fr

Fuente de Internet

1%

8

Submitted to uncedu

Trabajo del estudiante

1%

9

ciencialatina.org

10

Submitted to Universidad Nacional Federico Villarreal

Trabajo del estudiante

<1 %

11

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

12

repositorio.unac.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

13

Submitted to Universidad Continental

Trabajo del estudiante

<1 %

14

renati.sunedu.gob.pe

Fuente de Internet

<1 %

15

Submitted to Universidad de Sevilla

Trabajo del estudiante

<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

< 40 words

Excluir bibliografía

Apagado

Asesor

Dra. Isabel Sonia Chuquillanqui Galarza

Agradecimiento

A la Escuela de Posgrado de la Universidad Continental, a nuestros profesores de la Maestría en Educación con mención en Docencia en Educación Superior, quienes brindaron su apoyo y orientación a lo largo de este proceso. A nuestros compañeros de clase, por compartir ideas y motivarnos mutuamente. A nuestras familias, por su incondicional apoyo y comprensión en momentos de dedicación y esfuerzo. Finalmente, a los estudiantes de ingeniería civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú, quienes participaron en esta investigación, haciendo posible la validación de nuestras hipótesis y objetivos.

Las autoras.

Dedicatoria

A mis padres, por forjar mi ser; y a mi novio, por su apoyo constante.

Gracias por hacer que cada desafío sea fácil de enfrentar.

Fabiola Fanel

A mi madre, por su amor incondicional y apoyo constante.

Con todo mi cariño.

Katherine Liz

A Alejandra, por mostrarme el matiz bello de la noche.

Marilyn Brenda

Índice

Asesor	ii
Agradecimiento	iii
Dedicatoria	iv
Índice.....	v
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	x
Resumen.....	xii
Abstract.....	xiii
Introducción.....	xiv
Capítulo I: Planteamiento del estudio	16
1.1. Planteamiento y formulación del problema	16
1.1.1. Planteamiento del problema	16
1.1.2. Formulación del problema	20
A. Problema general	20
B. Problemas específicos	20
1.2. Determinación de objetivos	20
1.2.1. Objetivo general.....	20
1.2.2. Objetivos específicos	21
1.3. Justificación e importancia del estudio.....	21
1.3.1. Justificación teórica.....	21
1.3.2. Justificación Práctica	21
1.3.3. Justificación metodológica	22
1.3.4. Justificación social	22
1.4. Delimitación del presente estudio	23
1.4.1. Delimitación espacial	23
1.4.2. Delimitación temporal	23
1.4.3. Delimitación conceptual o temática.....	23
1.5. Limitaciones	23
Capítulo II: Marco teórico	24
2.1. Antecedentes del problema	24
2.1.1. Internacionales.....	24

2.1.2.	Antecedentes nacionales	24
2.2.	Bases teóricas	28
2.2.1.	Habilidades sociales	28
A.	<i>Definición</i>	28
B.	<i>Importancia</i>	29
C.	Clasificación de las habilidades sociales	29
D.	Dimensiones de las habilidades sociales.....	30
2.2.2.	Trabajo en equipo	31
A.	<i>Definición</i>	31
B.	<i>Proceso</i>	32
C.	Dimensiones	34
2.3.	Definición de términos básicos	34
2.3.1.	Habilidades sociales	34
2.3.2.	Trabajo en equipo	35
2.3.3.	Relaciones interpersonales.....	35
2.3.4.	Escucha activa.....	35
2.3.5.	Trabajo colaborativo	35
2.3.6.	Diversidad	35
Capítulo III:	Hipótesis y variables	36
3.1.	Hipótesis.....	36
3.1.1.	Hipótesis general	36
3.1.2.	Hipótesis específicas	36
3.2.	Operacionalización de variables	36
3.2.1.	Variable 1: Habilidades sociales.....	36
3.2.2.	Variable 2: Trabajo en equipo	37
3.2.3.	Matriz de operacionalización de variables.....	38
Capítulo IV:	Metodología del estudio.....	40
4.1	. Enfoque, tipo y alcance de investigación	40
4.1.1.	Enfoque.....	40
4.1.2.	Tipo y alcance	40
4.2.	Diseño de la investigación	41
4.3.	Población y muestra	41
4.3.1.	Población	41

4.3.2. Muestra	41
4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	42
4.4.1. Técnicas e instrumentos	42
4.4.2. Validez y confiabilidad	42
4.4.3. Procedimiento de recolección de datos	45
4.5. Técnicas de análisis de datos	45
4.6. Aspectos éticos	46
CAPÍTULO V	47
5.1. Resultados y análisis	47
5.2. Discusión de resultados	91
Conclusiones	97
Recomendaciones	99
Referencias bibliográficas	100

Índice de tablas

Tabla 1 Matriz de operacionalización de variables.....	
Tabla 2 Resultados del análisis de confiabilidad del Instrumento sobre las Habilidades sociales.....	
Tabla 3 Escala de interpretación de la confiabilidad.	
Tabla 4 Resultados del análisis de confiabilidad del Instrumento sobre el Trabajo en equipo.	
Tabla 5 Resultados de los datos generales de los estudiantes.....	
Tabla 6 Resultados de cada ítem de la dimensión: Asertividad.	
Tabla 7 Resultados de la dimensión: Asertividad.....	
Tabla 8 Resultados de cada ítem de la dimensión: Conversación.	
Tabla 9 Resultados de la dimensión: Conversación.....	
Tabla 10 Resultados de cada ítem de la dimensión: Autorregulación.....	
Tabla 11 Resultados de la dimensión: Autorregulación.	
Tabla 12 Estadígrafos de los puntajes sobre las Habilidades sociales.	
Tabla 13 Resultados de las Habilidades sociales.	
Tabla 14 Niveles de las dimensiones de las Habilidades sociales.	
Tabla 15 Niveles de las dimensiones de las Habilidades sociales según el género del estudiante.....	
Tabla 16 Niveles de las dimensiones de las Habilidades sociales según la edad del estudiante.....	
Tabla 17 Niveles de las dimensiones de las Habilidades sociales según el turno de estudio del estudiante.	
Tabla 18 Niveles de las dimensiones de las Habilidades sociales según el semestre del estudiante.....	
Tabla 19 Niveles de las dimensiones de las Habilidades sociales según el estado laboral del estudiante.	
Tabla 20 Resultados por ítems de la dimensión: Identidad.....	
Tabla 21 Resultados de la dimensión: Identidad.....	
Tabla 22 Resultados de cada ítem de la dimensión: Comunicación.	
Tabla 23 Resultados de la dimensión: Comunicación.....	
Tabla 24 Resultados de cada ítem de la dimensión: Ejecución.	

Tabla 25 Resultados de la dimensión: Ejecución.....	
Tabla 26 Resultados de cada ítem de la dimensión: Regulación.....	
Tabla 27 Resultados de la dimensión: Regulación.....	
Tabla 28 Estadígrafos de los puntajes sobre el Trabajo en equipo.....	
Tabla 29 Resultados del Trabajo en equipo.....	
Tabla 30 Niveles de las dimensiones del Trabajo en equipo.	
Tabla 31 Niveles de las dimensiones del Trabajo en equipo según el género del estudiante.....	
Tabla 32 Niveles de las dimensiones del Trabajo en equipo según la edad del estudiante.....	
Tabla 33 Niveles de las dimensiones del Trabajo en equipo según el turno de estudio del estudiante.	
Tabla 34 Niveles de las dimensiones del Trabajo en equipo según el semestre del estudiante.....	
Tabla 35 Niveles de las dimensiones del Trabajo en equipo según el estado laboral del estudiante.....	
Tabla 36 Prueba de normalidad de las variables.	
Tabla 37 Correlación de los puntajes de las variables.	
Tabla 38 Correlación de los puntajes de las Habilidades sociales y las dimensiones del Trabajo en equipo.....	
Tabla 39 Correlación de los puntajes del Trabajo en equipo y las dimensiones de las Habilidades sociales.	
Tabla 40 Tabla de contingencia de los niveles de las Habilidades sociales y los niveles del Trabajo en equipo.....	
Tabla 41 Prueba de hipótesis general.....	
Tabla 42 Prueba de hipótesis específica 1.....	
Tabla 43 Prueba de hipótesis específica 2.....	
.....	
Tabla 44 Prueba de hipótesis específica 3.....	
Tabla 45 Prueba de hipótesis específica 4.....	

Índice de figuras

Figura1 Resultado de validez del instrumento.....	
Figura 2 Resultados de la dimensión: Asertividad.....	
Figura 3 Resultados de la dimensión: Conversación.	
Figura 4 Resultados de la dimensión: Autorregulación.	
Figura 5 Distribución de los puntajes sobre las Habilidades sociales.	
Figura 6 Resultados de las Habilidades sociales.	
Figura 7 Niveles de las dimensiones de las Habilidades sociales.....	
Figura 8 Niveles de las dimensiones de las Habilidades sociales según el género del estudiante.....	
Figura 9 Niveles de las dimensiones de las Habilidades sociales según la edad del estudiante.....	
Figura 10 Niveles de las dimensiones de las Habilidades sociales según el turno de estudio del estudiante.	
Figura 11 Niveles de las dimensiones de las Habilidades sociales según el semestre del estudiante.	
Figura 12 Niveles de las dimensiones de las Habilidades sociales según el estado laboral del estudiante.	
Figura 13 Resultados de la dimensión: Identidad.....	
Figura 14 Resultados de la dimensión: Comunicación.....	
Figura 15 Resultados de la dimensión: Ejecución.....	
Figura 16 Resultados de la dimensión: Regulación.	
Figura 17 Distribución de los puntajes sobre el Trabajo en equipo.	
Figura 18 Resultados del Trabajo en equipo.....	
.....	
Figura 19 Niveles de las dimensiones del Trabajo en equipo.	
Figura 20 Niveles de las dimensiones del Trabajo en equipo según el género del estudiante.....	
Figura 21 Niveles de las dimensiones del Trabajo en equipo según la edad del estudiante.....	
Figura 22 Niveles de las dimensiones del Trabajo en equipo según el turno de estudio del estudiante.	

Figura 23 Niveles de las dimensiones del Trabajo en equipo según el semestre del estudiante.....

Figura 24 Niveles de las dimensiones del Trabajo en equipo según el estado laboral del estudiante.....

Figura 25 Diagrama de dispersión de las Habilidades sociales y el Trabajo en...

Figura 26 Niveles de las Habilidades sociales y niveles del Trabajo en equipo...

Resumen

El estudio actual abordó la pregunta: ¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades sociales y el trabajo en equipo en estudiantes de ingeniería civil de la Universidad Nacional del Centro de Perú? Su objetivo fue determinar la relación entre las habilidades sociales y el trabajo en equipo en la unidad de análisis y contexto problematizado. Se llevó a cabo utilizando una metodología científica con enfoque cuantitativo, de tipo básico, alcance correlacional y diseño no experimental, descriptivo, correlacional transeccional. La muestra consistió en 198 estudiantes seleccionados mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia. Se recopiló datos con la técnica de la encuesta y como instrumentos un cuestionario de habilidades sociales que contenía 15 ítems, y la Escala de Actitudes hacia el Trabajo en Equipo (AHTE) de 20 ítems. Ambas herramientas fueron validadas por cinco expertos, y para evaluar la confiabilidad se utilizó el alfa de Cronbach. El análisis de datos, se aplicaron técnicas de estadística descriptiva e inferencial, siendo la rho de Spearman la utilizada para esta última. En conclusión, se encuentra una relación directa y significativa entre las habilidades sociales y el trabajo en equipo en estudiantes de ingeniería civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú, para un p-valor de 0,000 menor a la significancia ($\alpha=0,050$) obtenido mediante la prueba rho de Spearman ($\rho=0,593$), por lo que se afirma que, a mayor desarrollo de habilidades sociales, mejor desempeño en el trabajo en equipo.

Palabras clave: Habilidades sociales, trabajo en equipo, asertividad, autorregulación, identidad, comunicación.

Abstract

The current study addressed the question: What is the relationship between social skills and teamwork in civil engineering students at the National University of Central Peru? Its objective was to determine the relationship between social skills and teamwork in the unit of analysis and problematized context. It was carried out using a scientific methodology with a quantitative approach, basic type, correlational scope and non-experimental, descriptive, correlational, cross-sectional design. The sample consisted of 198 students selected by non-probabilistic convenience sampling. Data were collected using the survey technique and as instruments a social skills questionnaire containing 15 items, and the 20-item Attitudes Toward Teamwork Scale (AHTe). Both tools were validated by five experts, and Cronbach's alpha was used to assess reliability. For data analysis, descriptive and inferential statistical techniques were applied, with Spearman's rho being used for the latter. En conclusión, se encuentra una relación directa y significativa entre las habilidades sociales y el trabajo en equipo en estudiantes de ingeniería civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú, para un p-valor de 0,000 menor a la significancia ($\alpha=0,050$) obtenido mediante la prueba rho de Spearman ($\rho=0,593$), por lo que se afirma que, a mayor desarrollo de habilidades sociales, mejor desempeño en el trabajo en equipo.

Palabras clave: Habilidades sociales, trabajo en equipo, asertividad, autorregulación, identidad, comunicación.

Introducción

La investigación titulada “Habilidades sociales y trabajo en equipo en estudiantes de ingeniería civil de una universidad pública - 2024” se enmarca en un contexto educativo que demanda con urgencia una formación profesional integral, donde no solo se privilegie el dominio técnico, sino también el desarrollo de competencias interpersonales. Las habilidades sociales, entendidas como un conjunto de comportamientos que permiten a una persona desenvolverse adecuadamente en contextos individuales o interpersonales (Caballo, 2007), y el trabajo en equipo, definido como la combinación de conocimientos, habilidades y actitudes orientadas a lograr objetivos comunes (Torrelles et al., 2011), se posicionan hoy como pilares en la formación del ingeniero civil moderno. En este sentido, el trabajo colaborativo eficaz, basado en habilidades complementarias y comunicación asertiva (Idme y Ordóñez, 2023), constituye una ventaja competitiva tanto en el ámbito académico como profesional.

En el Perú, el sistema de educación superior, particularmente en las escuelas de ingeniería civil, enfrenta el desafío de adaptar sus planos de estudio a las demandas del siglo XXI, donde la capacidad de interacción interpersonal y el trabajo colaborativo son altamente valorados en el entorno laboral. Sin embargo, en muchas instituciones, estas habilidades no se desarrollan de manera intencionada ni sistemática, lo cual podría generar una brecha entre las competencias con las que egresan los estudiantes y las requeridas por el mercado profesional. Esta situación es especialmente relevante en la Universidad Nacional del Centro del Perú, ubicada en la ciudad de Huancayo, donde se observa una creciente necesidad de fortalecer las habilidades sociales en los futuros ingenieros civiles.

A partir de este contexto, el estudio se delimita a los estudiantes de la carrera de ingeniería civil de dicha universidad, durante el año 2024. El problema general que guía esta investigación es: ¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades sociales y el trabajo en equipo en estudiantes de ingeniería civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú - Huancayo, 2024? Con el propósito de abordar esta

interrogante, se plantea como objetivo general determinar dicha relación, para lo cual se aplicó dos instrumentos, uno para cada variable. Metodológicamente, se emplea un enfoque cuantitativo, de tipo correlacional, que permite analizar la relación entre las variables de estudio.

La hipótesis contrastada estableció que existe una relación significativa entre ambas variables, lo cual fue corroborado estadísticamente con un coeficiente de correlación de 0,593 y un nivel de significancia de 0,000, indicando una relación significativa entre habilidades sociales y trabajo en equipo. Este estudio busca contribuir al fortalecimiento de la formación integral en ingeniería civil, promoviendo la inclusión de estrategias pedagógicas que desarrollen competencias sociales y colaborativas, esenciales para enfrentar con éxito los retos del ejercicio profesional contemporáneo.

La estructura de la investigación comprende cinco capítulos: el primero aborda el planteamiento del problema, objetivos y justificación; el segundo, el marco teórico y los antecedentes; el tercero, las hipótesis y la operacionalización de variables; el cuarto, el diseño metodológico y procedimientos; y finalmente, el quinto capítulo expone los resultados, análisis, conclusiones y recomendaciones.

Capítulo I: Planteamiento del estudio

1.1. Planteamiento y formulación del problema

1.1.1. Planteamiento del problema

Las habilidades sociales se refieren a un conjunto de comportamientos que permiten a los individuos desenvolverse en contextos tanto individuales como interpersonales, expresando adecuadamente sus actitudes, sentimientos, deseos, opiniones y derechos según la situación. Estas habilidades son cruciales, ya que facilitan la resolución de problemas inmediatos y ayudan a prevenir conflictos futuros, siempre que se respeten los comportamientos de los demás (Caballo, 2007).

Estas habilidades implican la capacidad de una persona para integrar o descartar comportamientos que su comunidad considera aceptables. Se aprenden principalmente a través de la imitación de modelos, ya sean positivos o negativos, y están influidas por la cultura de cada comunidad, variando según el contexto (Bandura y Walters, 2007). Entre los aspectos fundamentales de las habilidades sociales se encuentran la asertividad, la comunicación y la autorregulación, que son esenciales para promover una convivencia armoniosa y son vitales para el éxito en los ámbitos personal y profesional, permitiendo a los individuos interactuar de manera más efectiva en diversos entornos (Zurita, 2020).

En cuanto al trabajo en equipo, este se define como el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para colaborar en la consecución de objetivos comunes. Ha adquirido una relevancia significativa y se ha convertido en una ventaja competitiva en el entorno actual (Torrelles et al., 2011). Según Idme y Ordóñez (2023), el trabajo en equipo implica la colaboración óptima entre individuos

que poseen habilidades complementarias, lo que permite unir esfuerzos para alcanzar un propósito compartido. En este sentido, los equipos se han vuelto la principal forma de trabajo, facilitando el logro de objetivos en comparación con el trabajo individual.

En el contexto actual, la Federación Mundial de Organizaciones de Ingeniería (2023) destaca las habilidades sociales y el trabajo en equipo como componentes esenciales del perfil internacional del ingeniero, cruciales para el éxito en proyectos complejos y multidisciplinarios. En este marco, se consideran dimensiones como la asertividad (confianza y respeto), la comunicación (interacción) y la autorregulación (autocontrol) como fundamentales para el desarrollo personal y profesional de los estudiantes de nivel superior (Salas, 2020). Además, Torrelles et al., (2011) identifica la identidad (pertenencia al equipo), la comunicación (intercambio de información), la ejecución (práctica de acuerdos) y la regulación (ajuste) como dimensiones clave del trabajo en equipo.

Estas dimensiones, tanto de las habilidades sociales como del trabajo en equipo, se han abordado específicamente en la carrera de ingeniería civil, dado que estos profesionales frecuentemente enfrentan proyectos complejos que requieren la colaboración de diversas disciplinas. La habilidad para comunicarse efectivamente y escuchar a los demás es fundamental para resolver problemas e impulsar la innovación. Un buen trabajo en equipo fomenta un ambiente de confianza y respeto, mejorando la productividad del grupo. Las habilidades sociales permiten a los ingenieros gestionar conflictos y negociar soluciones, asegurando el avance armonioso de los proyectos (WFEO, 2023).

El estudio de las habilidades sociales y el trabajo en equipo en el ámbito de la ingeniería ha sido objeto de investigación tanto a nivel internacional como nacional. González et al. (2023) destacan que las

habilidades de trabajo en equipo son cruciales para el éxito en los proyectos de ingeniería, señalando que una colaboración efectiva dentro de los equipos no solo facilita la asignación de recursos y la coordinación de tareas, sino que también contribuye a la rápida resolución de problemas y a la innovación. Los equipos bien integrados tienden a lograr mejores resultados en calidad y puntualidad de los proyectos, subrayando la importancia de desarrollar competencias de trabajo en equipo como parte integral de la formación en ingeniería.

Un estudio realizado en EE.UU. en 2012 reveló que, aunque los ingenieros recién egresados poseen habilidades técnicas sólidas, a menudo no cumplen con las expectativas de las empresas en cuanto a habilidades sociales y comunicativas. Estas habilidades son cada vez más demandadas, especialmente en un contexto donde la automatización y la tecnología avanzada requieren que los profesionales complementen sus conocimientos técnicos con competencias que las máquinas no pueden replicar, como la empatía, la colaboración y la adaptabilidad (Alam et al., 2021).

Asimismo, investigaciones en Brasil durante la pandemia enfatizan la importancia de la resiliencia como parte de las habilidades sociales en ingenieros, destacando que esta competencia se ha vuelto crucial para manejar la incertidumbre y la complejidad del entorno laboral moderno. La capacidad de adaptarse y liderar en situaciones difíciles se ha identificado como esencial para el éxito en la ingeniería, tanto a nivel individual como organizacional (Campos et al., 2020).

A nivel nacional, estudios realizados por Sánchez y Ñañez (2022) concluyen que la percepción del trabajo en equipo como estrategia pedagógica está relacionada con el desarrollo y la práctica de habilidades sociales. Fomentar el trabajo en equipo en entornos educativos superiores puede contribuir significativamente al

fortalecimiento de habilidades sociales clave en los estudiantes universitarios.

No obstante, las investigaciones indican que los estudiantes de ingeniería a menudo no desarrollan eficientemente el trabajo en equipo y las habilidades sociales, ya que estas no se consideran en sus programas curriculares de la misma manera que las habilidades técnicas. Esta falta de énfasis puede resultar en consecuencias negativas, como dificultades en la colaboración multidisciplinaria, escasa innovación y creatividad, problemas de comunicación y de resolución de conflictos (Ruiz et al., 2023).

Por lo tanto, tras una revisión exhaustiva de la literatura científica sobre habilidades sociales, trabajo en equipo e ingeniería, surgió la curiosidad por explorar la relación entre las dos primeras en estudiantes de ingeniería civil en la provincia de Huancayo, la constante presencia de obras viales e infraestructuras resalta la interacción entre ingenieros civiles y otros trabajadores. Desde la experiencia anecdótica de los investigadores, se ha observado que esta interacción no siempre es positiva. Ante esta situación, se revisó la malla curricular de la carrera en la Universidad Nacional del Centro del Perú, donde se detectó la ausencia de un enfoque en estas habilidades.

Así, se planteó la necesidad de investigar la relación entre las habilidades sociales y el trabajo en equipo en estudiantes de ingeniería civil de la Universidad Nacional del Centro de Perú - Huancayo, 2024. Esto llevó a formular la cuestión de investigación: ¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades sociales y el trabajo en equipo en estudiantes de ingeniería civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú – Huancayo, 2024?

1.1.2. Formulación del problema

A. Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades sociales y el trabajo en equipo en estudiantes de ingeniería civil de la Universidad Nacional del Centro de Perú - Huancayo, 2024?

B. Problemas específicos

- a) ¿Cuál es la relación que existe entre identidad y habilidades sociales en estudiantes de ingeniería civil de la Universidad Nacional del Centro de Perú - Huancayo, 2024?
- b) ¿Cuál es la relación que existe entre comunicación y habilidades sociales en estudiantes de ingeniería civil de la Universidad Nacional del Centro de Perú - Huancayo, 2024?
- c) ¿Cuál es la relación que existe entre ejecución y habilidades sociales en estudiantes de ingeniería civil de la Universidad Nacional del Centro de Perú - Huancayo, 2024?
- d) ¿Cuál es la relación que existe entre regulación y habilidades sociales en estudiantes de ingeniería civil de la Universidad Nacional del Centro de Perú - Huancayo, 2024?

1.2. Determinación de objetivos

1.2.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre las habilidades sociales y el trabajo en equipo en estudiantes de ingeniería civil de la Universidad Nacional del Centro de Perú - Huancayo, 2024.

1.2.2. Objetivos específicos

- A) Determinar la relación que existe entre identidad y las habilidades sociales en estudiantes de ingeniería civil de la Universidad Nacional del Centro de Perú - Huancayo, 2024.
- B) Determinar la relación que existe entre comunicación y las habilidades sociales en estudiantes de ingeniería civil de la Universidad Nacional del Centro de Perú - Huancayo, 2024.
- C) Determinar la relación que existe entre ejecución y las habilidades sociales en estudiantes de ingeniería civil de la Universidad Nacional del Centro de Perú - Huancayo, 2024.
- D) Determinar la relación que existe entre regulación y las habilidades sociales en estudiantes de ingeniería civil de la Universidad Nacional del Centro de Perú - Huancayo, 2024.

1.3. Justificación e importancia del estudio

1.3.1. Justificación teórica

Esta radica en su contribución al entendimiento de la relación entre las habilidades sociales y el trabajo en equipo en el ámbito de los estudiantes de ingeniería civil. Aunque existen estudios previos sobre estos temas, la mayoría se han centrado en otros contextos profesionales. Así, este trabajo proporciona información valiosa y específica sobre la manifestación de las habilidades sociales y el trabajo en equipo en la formación de los futuros ingenieros.

1.3.2. Justificación Práctica

Esta se basa en su capacidad para establecer la relación entre las habilidades sociales y el trabajo en equipo. Comprender estos hallazgos ofrecerá varios beneficios, entre ellos, la posibilidad de que futuras investigaciones propongan soluciones prácticas para

potenciar estas habilidades en los estudiantes. Además, al difundir los resultados de esta investigación, las autoridades académicas de la facultad de ingeniería civil podrán implementar programas destinados a su desarrollo. De esta manera, los futuros profesionales en ingeniería civil podrán mejorar su desempeño en el ámbito laboral.

1.3.3. Justificación metodológica

Se basa en el uso de instrumentos de medición validados y confiables para evaluar las habilidades sociales y el trabajo en equipo de los estudiantes de ingeniería. Estos instrumentos también podrán ser utilizados en futuras investigaciones y en poblaciones de contextos similares o incluso diferentes. Además, se justifica por las características de la población estudiada, que formó un grupo homogéneo en cuanto a edad, género y situación laboral, lo que permite un análisis más específico y pertinente. Esto proporciona una visión integral sobre cómo se manifiestan y desarrollan estas habilidades en un contexto académico particular, facilitando la comparación de resultados con otros estudios en los campos de la ingeniería y la educación superior.

1.3.4. Justificación social

Radica en los beneficios que la sociedad puede obtener si las autoridades universitarias del ámbito de estudio deciden abordar y mejorar la situación identificada. Al asumir compromisos para potenciar las habilidades sociales y el trabajo en equipo de los futuros profesionales, se formarán ingenieros más competentes y con un perfil más robusto. Esto, a su vez, se traducirá en una mejora en la calidad y el éxito de los profesionales en ingeniería, contribuyendo así al bienestar y progreso de la comunidad en general. Además, al desarrollar estas habilidades sociales, los estudiantes mejorarán su comunicación y empatía, lo que ampliará sus oportunidades laborales y fortalecerá su inserción en el mercado.

1.4. Delimitación del presente estudio

1.4.1. Delimitación espacial

La investigación tuvo como ámbito geográfico la facultad de ingeniería de la Universidad Nacional del Centro del Perú, ubicada en el distrito de El Tambo, provincia de Huancayo, región Junín.

1.4.2. Delimitación temporal

La presente investigación se realizó durante el año 2024, periodo en el cual se determinó la relación entre las variables de investigación.

1.4.3. Delimitación conceptual o temática

La investigación se centró en el análisis de la relación entre las habilidades sociales y el trabajo en equipo, dentro del marco del Código de Ética del Colegio de Ingenieros del Perú.

1.5. Limitaciones

En la presente investigación se tuvo acceso a bibliografía, antecedentes y al ámbito donde se desarrolló el estudio, por lo tanto, no las hubo.

Capítulo II: Marco teórico

2.1. Antecedentes del problema

2.1.1. Internacionales

Idme y Ordoñez (2023), desarrollaron la Escala de Actitudes hacia el Trabajo en Equipo (AHTE), compuesta por cuatro dimensiones: identidad, comunicación, regulación y ejecución. El objetivo de su estudio fue construir un instrumento válido para evaluar las actitudes hacia el trabajo en equipo en estudiantes de educación superior. La escala inicial incluyó 104 ítems, los cuales fueron evaluados por un panel de 23 expertos conforme a criterios de pertinencia y claridad. Para el análisis de validez, se aplicaron indicadores como el Coeficiente de Validez de Contenido (CVC) y la V de Aiken. Los resultados reflejaron un índice de validez de contenido global (CVI) de 0.87 y un CVC total de 0,89, lo cual evidenció una alta consistencia. Asimismo, la V de Aiken superó el valor de 0,70 en la mayoría de los ítems, especialmente en las dimensiones de comunicación y ejecución. En síntesis, la AHTE demostró poseer una sólida validez de contenido y se perfila como una herramienta eficaz para evaluar actitudes hacia el trabajo en equipo, aportando significativamente al fortalecimiento de competencias interpersonales en el ámbito académico.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Agurto (2024), en la investigación relacionada a las habilidades sociales de estudiantes de Ingeniería de una Universidad peruana, planteo como objetivo recopilar y describir el estado actual de las habilidades sociales más desarrolladas por los estudiantes de los primeros ciclos. El trabajo partió de la interrogante sobre cuáles son las habilidades sociales que presentan mayor incidencia en este grupo. Bajo un enfoque cuantitativo y una metodología de tipo

positivista, se aplicó un cuestionario elaborado por Salas et al. (2020), que evaluó las dimensiones de asertividad, conversación y autorregulación en una muestra de 224 estudiantes. Los resultados evidenciaron una correlación alta y positiva entre las habilidades sociales y el desarrollo de competencias individuales, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0,845. Estos hallazgos indican que, si bien los estudiantes presentan un buen nivel de autorregulación, es necesario reforzar la asertividad y las habilidades comunicativas mediante estrategias formativas orientadas a una educación integral. En consecuencia, se concluyó que el fortalecimiento de estas competencias contribuye significativamente tanto al desempeño académico como a la preparación profesional de los jóvenes.

Chavez (2024), desarrolló un estudio referido a de habilidades sociales y trabajo en equipo en estudiantes de tecnología del vestido una universidad pública, con el objetivo de determinar la relación entre las habilidades sociales y el trabajo en equipo en estudiantes de esa especialidad. El diseño metodológico empleado fue de enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental de tipo transversal y correlacional, utilizando una muestra de 87 estudiantes seleccionados mediante muestreo probabilístico. Los datos se recolectaron a través de un cuestionario validado y se analizaron con el coeficiente de correlación de Spearman, los resultados mostraron una correlación positiva muy alta entre las habilidades sociales y el trabajo en equipo ($\text{Rho de Spearman} = 0,878, p < 0,05$), con el 34,5% de los estudiantes presentando habilidades sociales buenas y el 50,6% considerando su trabajo en equipo como regular. Estos hallazgos sugieren que un mayor desarrollo de habilidades sociales está directamente relacionado con un mejor desempeño en el trabajo en equipo, destacando la importancia de fomentar estas competencias en el contexto académico.

Paz (2022), desarrolló una investigación referida a las habilidades sociales y el trabajo en equipo en universitarios de la carrera de psicología, cuyo propósito fue analizar la relación entre las habilidades sociales y el trabajo en equipo en un contexto universitario. El estudio se llevó a cabo bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño básico, descriptivo, transversal y correlacional, y fue aplicado a una muestra de 60 estudiantes de la carrera de Psicología. Para la evaluación de las variables, se utilizaron instrumentos validados que midieron tanto las habilidades sociales como el trabajo en equipo, los cuales presentaron altos niveles de fiabilidad, con coeficientes Alfa de Cronbach de 0,910 y 0,815 respectivamente. Los resultados estadísticos evidenciaron una correlación positiva de magnitud media entre ambas variables, con un coeficiente de correlación de Pearson de $r = 0,64$. En consecuencia, se concluyó que el fortalecimiento de las habilidades sociales incide directamente en la capacidad de los estudiantes para colaborar de manera eficaz en entornos grupales, lo cual subraya la importancia de integrar estas competencias en los procesos de formación académica.

Orbegoso y Oseda (2021), desarrollaron un estudio referido a las habilidades sociales y trabajo colaborativo en estudiantes de una universidad privada, cuyo objetivo fue determinar de qué manera las habilidades sociales inciden en el trabajo colaborativo de los estudiantes universitarios. La investigación se enmarcó en un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, de tipo básico y correlacional causal, y fue aplicada a una muestra de 155 estudiantes del sexto ciclo de la carrera de Educación Inicial. Para la recolección de datos se utilizaron dos instrumentos tipo Likert, validados por juicio de expertos: uno para medir habilidades sociales, compuesto por 18 ítems, y otro para evaluar el trabajo colaborativo, con 20 ítems. Los resultados descriptivos indicaron que el 55 % de los estudiantes se encontraba en un nivel muy alto de habilidades sociales, mientras que el 57 % alcanzaba también un nivel muy alto en trabajo colaborativo.

En el análisis inferencial el coeficiente de correlación de Spearman fue de 0.97, lo que reflejó una correlación positiva alta y estadísticamente significativa. Se determinó que las habilidades sociales explicaban el 49.35 % de la variabilidad en el trabajo colaborativo. A partir de estos hallazgos, se concluyó que el desarrollo de habilidades sociales influye de manera directa y significativa en el fortalecimiento del trabajo en equipo entre estudiantes universitarios.

Sánchez y Ñañez (2022), abordaron en su estudio la percepción del trabajo en equipo y de las habilidades sociales en estudiantes universitarios, analizaron la relación entre ambas variables en estudiantes de educación superior. Para ello, emplearon un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental, descriptivo-correlacional y transversal, aplicando su investigación a una muestra de 156 estudiantes de las carreras de administración, contabilidad, turismo y hotelería de una universidad pública. Se utilizaron dos escalas de percepción, cada una compuesta por 20 ítems, con el propósito de evaluar el nivel de desarrollo tanto del trabajo en equipo como de las habilidades sociales. Los resultados evidenciaron una correlación positiva moderada entre ambas variables ($r_s = 0,678$; $p = 0,000$), lo que indica que una mejor percepción del trabajo colaborativo se asocia significativamente con un mayor desarrollo de habilidades sociales. Los autores concluyeron que el trabajo en equipo, además de ser una práctica académica operativa, contribuye al fortalecimiento de las competencias interpersonales, lo que resalta la importancia de promover espacios colaborativos en la formación profesional universitaria.

Rodríguez y Figueroa (2022), en su investigación sobre la influencia del trabajo colaborativo y las habilidades sociales en estudiantes de una universidad privada de Trujillo, tuvieron como objetivo determinar el grado de influencia del trabajo en equipo en el desarrollo de habilidades sociales en estudiantes universitarios de reciente ingreso.

El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, de tipo correlacional causal. La muestra estuvo compuesta por 159 estudiantes del primer ciclo. Para la recolección de datos, se emplearon instrumentos que midieron ambas variables, y los resultados revelaron una correlación positiva de carácter moderado, con un coeficiente de Spearman de 0,564 y un nivel de significancia de 0,000, lo cual indica una relación estadísticamente significativa entre el trabajo en equipo y las habilidades sociales. En conclusión, el estudio evidenció que el trabajo colaborativo favorece el desarrollo de competencias interpersonales, subrayando la necesidad de implementar estrategias grupales desde las etapas iniciales de la formación universitaria, con el fin de fortalecer habilidades clave para el desempeño académico y profesional.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Habilidades sociales

A. Definición

Según Peñafiel y Serrano (2010) las habilidades sociales son determinadas conductas o habilidades sociales empleadas para llevar a cabo de forma efectiva una tarea de carácter interpersonal. Bandura y Walters (2007) mencionan que el desarrollo de habilidades sociales implica la capacidad de una persona para integrar o eliminar comportamientos que son aceptables o no por su comunidad, estos comportamientos se aprenden principalmente a través de imitación de modelos ya sean positivos o negativos y estos a su vez están influenciados por la cultura de cada comunidad y varían según el contexto.

En este estudio se asume que las habilidades sociales son el conjunto de conductas realizadas por una persona en un determinado contexto que le permite expresar sus actitudes,

deseos, sentimientos, opiniones o derechos de manera adecuada, respetando las conductas de los demás y que normalmente soluciona los inconvenientes de forma inmediata minimizando la probabilidad de futuros conflictos (Caballo, 2007).

B. Importancia

Las habilidades sociales son esenciales para lograr el logro académico y profesional de los estudiantes; la habilidad de comunicarse de forma efectiva, tramitar relaciones interpersonales y trabajar en equipo no solo se ve reflejado en el desempeño académico sino también en el desempeño profesional futuro. Según Goleman (1995), los estudiantes que desarrollan habilidades sociales tienden a obtener mejores resultados académicos por la habilidad de comunicarse de manera efectiva y trabajar en equipo, facilitando el intercambio de ideas y el aprendizaje.

Por su parte García (2010), menciona que pasamos la mayor parte de nuestro tiempo interactuando socialmente y que las relaciones positivas son uno de los factores más importantes que favorecen el bienestar personal. Además, señala que el éxito tanto personal como social parece estar más conectado con las habilidades interpersonales y la sociabilidad que con las habilidades cognitivas.

C. Clasificación de las habilidades sociales

Goldstein (1989), categoriza las habilidades sociales en básicas, avanzadas, relacionadas con sentimientos, alternativas a la agresión, de afrontamiento al estrés y de planificación, describiendo las conductas asociadas a cada grupo. Las primeras habilidades sociales son fundamentales para la interacción grupal e incluyen escuchar, iniciar y mantener conversaciones, formular preguntas, agradecer, presentarse y hacer cumplidos, habilidades que se desarrollan en los primeros años de vida. Las habilidades

sociales avanzadas, que se adquieren durante la etapa escolar, incluyen participar, dar y seguir instrucciones, disculparse y persuadir, y son esenciales para el éxito en la universidad y el trabajo.

Las habilidades relacionadas con los sentimientos se destacan por la importancia de comprender y expresar los propios sentimientos y los de los demás, así como desarrollar empatía, lo que permite a los niños superar el egocentrismo. Las habilidades alternativas a la agresión son necesarias durante la adolescencia y en la vida adulta e incluyen el autocontrol, la defensa de derechos, la negociación y la resolución de conflictos. Las habilidades para afrontar el estrés se refieren a la capacidad de manejar situaciones difíciles, como el fracaso y la presión grupal, incluyendo la habilidad de formular quejas y defender amigos. Las habilidades de planificación abarcan la toma de decisiones, el establecimiento de objetivos y la resolución de problemas, permitiendo a los individuos planificar y definir metas en relación con su proyecto de vida (Goldstein, 1989).

D. Dimensiones de las habilidades sociales

a) Asertividad

Se trata de una parte primordial de las habilidades sociales que en palabras de Roca (2014), la describe como una postura de autoafirmación y protección de los derechos individuales, que comprende la manifestación de nuestros afectos, necesidades, elecciones y puntos de vista de manera conveniente, simultáneamente respetando los de los otros, mejorando la comunicación interpersonal y haciéndola más honesta y directa

b) Conversación

Romeau (2015), señala que como forma de comunicación interpersonal entre dos o más personas la conversación permite a los individuos reconocerse mutuamente creando una interdependencia entre el emisor y el receptor. Por otro lado, Maturana (1992, citado por Ortiz, 2015) hace referencia a la conversación como un entrelazamiento entre el lenguaje y las emociones, como un conjunto de procesos intelectuales y cognitivos.

c) Autorregulación

Para Fox y Calkins (2003, citado por Rodríguez et al. 2009) es una habilidad para gestionar las emociones de forma adecuada, dando parte a un equilibrio emocional que evita respuestas inapropiadas en situaciones de ira, miedo o provocación, implica reconocer el estado emocional propio y no dejarse dominar por él, para que no se interponga con el razonamiento y nos permita hacer elecciones coherentes con las normas culturales y sociales.

2.2.2. Trabajo en equipo

A. Definición

El trabajo en equipo es un concepto que desde hace mucho fue abordado por diversos autores debido a ser un componente natural del ser humano para desarrollarse y crecer. Aristóteles en su libro “Política” argumentaba que el hombre es un “animal social”. Esto significa que los humanos tienden naturalmente a vivir en comunidades y a formar sociedades para alcanzar el progreso. La colaboración permite a las personas combinar habilidades y perspectivas diversas, lo que puede dar lugar a soluciones más innovadoras, prospectivas y efectivas.

Por otro lado, Idme y Ordóñez (2023), señalan la distinción entre trabajo en equipo y trabajo en grupo. El primero implica colaboración, interdependencia y un objetivo común, mientras que el segundo tiende a ser más sobre la realización de tareas individuales con menor interacción entre los miembros. Ambos autores se han basado en el estudio de Torrelles et al., (2011) quienes consideran al trabajo en equipo como una competencia y por lo tanto debería ser abordado de forma transversal en el perfil de toda profesión.

B. Proceso

Schein (1988) señala que el trabajo en equipo implica un proceso de colaboración que se basa en la cultura organizacional y en la dinámica entre los miembros. Esta perspectiva está basada en Tuckman (1965), quien, en su modelo de desarrollo de equipos, lo define como un proceso que pasa por varias etapas: formación, conflicto, normalización, desempeño y disolución. La primera está referida a la etapa inicial, en esta etapa los miembros del equipo se presentan y comienzan a desarrollar vínculos. Por ello, hay una atmósfera de cortesía, pero también de exploración y de incertidumbre. En la segunda surgen tensiones y conflictos porque los miembros comienzan a compartir sus opiniones, lo que podría conducir a desacuerdos; esto es crucial porque permite al equipo desarrollar su identidad y resolver conflictos. En la tercera etapa el equipo empieza a establecer normas y procedimientos. Los miembros desarrollan una mayor cohesión, confianza y colaboración, lo que permite la efectividad. En la última etapa el equipo opera a un alto nivel de productividad. Los miembros están comprometidos con el objetivo común y son capaces de hacer elecciones de forma independiente. Hay fluidez en la comunicación y una sólida colaboración. En la última etapa el equipo se disuelve puesto a que ha alcanzado su máximo rendimiento y ha conseguido sus objetivos.

C. Importancia

Naranjo y Ríos (2018) consideran al trabajo en equipo como una competencia fundamental en el espacio educativo y en la interacción interdisciplinaria. Esto contribuye a la educación integral y a la mejora de habilidades prácticas que respondan a las necesidades del mercado laboral.

En esa misma línea, Torrelles et al. (2011) definen el trabajo en equipo como un conjunto de saberes, habilidades y cualidades necesarias para colaborar en actividades hacia objetivos comunes. Idme y Ordóñez (2023) concluyen que el trabajo en equipo es una competencia social esencial que permite la solución eficiente de desafíos y la cooperación hacia metas compartidas, previo intercambio de conocimientos y asignación de responsabilidades. Asimismo, enfatizan su importancia en el aprendizaje y su relevancia en diversos contextos educativos no solo como técnica de aprendizaje, sino una competencia educativa fundamental para el desarrollo profesional en estos tiempos.

Para reforzar el párrafo anterior, se revisó el estudio de Torrelles et al. (2011) y en efecto, los autores abarcan un poco más al enfatizar que no basta tener conocimientos sobre “equipo”, sino indican que el trabajo en equipo es una habilidad esencial y como tal requiere de una transferencia y movilización de habilidades y conocimientos que se han ido diseñando a través del tiempo para aplicarlos. En su revisión, estos autores analizan diversos patrones representativos de la competencia de trabajo en equipo y subrayan su dimensionalidad compleja, que abarca conocimientos, habilidades, actitudes y comportamientos necesarios para un funcionamiento efectivo en equipo.

C. Dimensiones

a. Identidad

Según Torrelles et al. (2011), esta es la particularidad que se establece a través de la conexión individual y colectiva de los miembros del equipo y su sentido de pertenencia, así como su compromiso y participación en las actividades que realizan.

b. Comunicación

Torrelles et al. (2011) afirman que la comunicación es un intercambio que se produce entre los colaboradores del equipo con el fin de intercambiar conocimiento, coordinar acciones y asegurar un funcionamiento eficiente.

c. Ejecución

Torrelles et al. (2011) manifiestan que es la implementación de acciones y estrategias que el equipo planifica de acuerdo con los objetivos establecidos.

d. Regulación

Torrelles et al. (2011) sostienen que son los procesos de ajuste que el equipo lleva a cabo de manera continua para avanzar hacia sus metas, resolviendo conflictos que surjan o incorporando mejoras que aumenten su efectividad y fomenten su crecimiento.

2.3. Definición de términos básicos

2.3.1. Habilidades sociales

Es el grupo de conductas que permiten a un individuo comunicar sus emociones y deseos de forma apropiada, teniendo en cuenta a los demás y abordando desafíos inmediatos (Caballo, 2007).

2.3.2. Trabajo en equipo

Es un conjunto de saberes, habilidades, conocimientos y conductas necesarias para colaborar en actividades hacia objetivos comunes (Torrelles et al., 2011).

2.3.3. Relaciones interpersonales

Son interacciones que ocurren entre dos o más individuos para constituir un entorno propicio para la comunicación, la manifestación de sentimientos y de opiniones (Silveira, 2014).

2.3.4. Escucha activa

Es aquel esfuerzo mental y físico que se realiza mediante el lenguaje verbal y corporal, para indicar a quien nos habla, lo que creemos haber comprendido, con el objetivo de obtener un mensaje claro (Ortiz, 2007).

2.3.5. Trabajo colaborativo

Es un procedimiento donde una persona adquiere más conocimientos de los que aprendería de manera autónoma, debido a la interrelación con los miembros de su grupo, los que son capaces de compartir y diferenciar sus ideas con la finalidad de construir nuevo conocimiento (Revelo-Sánchez, 2018).

2.3.6. Diversidad

Es cualquier diferencia percibida entre las personas, incluyendo aspectos como la edad, el género, la ocupación, la identidad sexual, la procedencia geográfica y el estilo de vida (Fuchs, 2010).

Capítulo III: Hipótesis y variables

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

Hi. Existe relación significativa entre las habilidades sociales y el trabajo en equipo en estudiantes de ingeniería civil de la Universidad Nacional del Centro de Perú - Huancayo, 2024.

3.1.2. Hipótesis específicas

- a) Existe relación significativa entre identidad y las habilidades sociales en estudiantes de ingeniería civil de la Universidad Nacional del Centro de Perú - Huancayo, 2024.
- b) Existe relación significativa entre comunicación y las habilidades sociales en estudiantes de ingeniería civil de la Universidad Nacional del Centro de Perú - Huancayo, 2024.
- c) Existe relación significativa entre ejecución y las habilidades sociales en estudiantes de ingeniería civil de la Universidad Nacional del Centro de Perú - Huancayo, 2024.
- d) Existe relación significativa entre regulación y las habilidades sociales en estudiantes de ingeniería civil de la Universidad Nacional del Centro de Perú - Huancayo, 2024.

3.2. Operacionalización de variables

3.2.1. Variable 1: Habilidades sociales

A. Definición conceptual:

Las habilidades sociales son conductas que permiten a las personas interactuar correctamente en contextos individuales y sociales, comunicando sus sentimientos y derechos. Estas habilidades son útiles para solucionar problemas y prevenir conflictos, respetando a los demás en todo momento. (Caballo, 2007).

B. Definición operacional:

Las habilidades sociales son comportamientos que ayudan a las personas a interactuar de forma efectiva en situaciones tanto individuales como en grupo, permitiendo la expresión de sus emociones y derechos, estas habilidades son clave para resolver problemas y evitar conflictos, siempre con respeto hacia los demás. (Caballo, 2007). Estas habilidades se evalúan mediante un cuestionario de 15 preguntas; que mide dimensiones como asertividad, conversación y autorregulación, con preguntas que permiten determinar la frecuencia con la que los individuos exhiben estos comportamientos en contextos sociales

3.2.2. Variable 2: Trabajo en equipo

A. Definición conceptual:

El trabajo en equipo se entiende como la combinación de saberes, destrezas y conocimientos que son esenciales para colaborar en actividades orientadas a alcanzar metas comunes (Torrelles et al., 2011).

B. Definición operacional:

El trabajo en equipo es la colaboración efectiva entre individuos que poseen habilidades complementarias, con el fin de lograr un objetivo común. Se evalúa a través de un cuestionario de 20 preguntas que mide cuatro dimensiones clave: identidad, comunicación, ejecución y regulación (Idme y Ordóñez, 2023). Cada dimensión se analiza mediante ítems que permiten determinar la frecuencia y calidad de las interacciones y actividades colaborativas.

3.2.3. Matriz de operacionalización de variables

Tabla 1

Matriz de operacionalización de variables

Título: Habilidades sociales y trabajo en equipo en estudiantes de ingeniería de una universidad pública - 2024.						
VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES E ITEMS		ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE 1 (Habilidades sociales)	Las habilidades sociales son conductas que permiten a las personas interactuar correctamente en contextos individuales y sociales, comunicando sus sentimientos y derechos. Estas habilidades son útiles para solucionar problemas y prevenir conflictos, respetando a los demás en todo momento. (Caballo, 2007).	Las habilidades sociales son comportamientos que ayudan a las personas a interactuar de forma efectiva en situaciones tanto individuales como en grupo, permitiendo la expresión de sus emociones y derechos, estas habilidades son clave para resolver problemas y evitar conflictos, siempre con respeto hacia los demás. (Caballo, 2007). Estas habilidades se evalúan mediante un cuestionario de 15 preguntas que mide dimensiones como la asertividad, la conversación y la autorregulación, con preguntas que permiten determinar la frecuencia con la que los individuos exhiben estos comportamientos en contextos sociales.	Asertividad	-	Defiende, expresa y comunica sus opiniones y emociones de manera clara y directa. (1 - 5)	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
			Conversación	-	Interactúa en diversas situaciones sociales e inicia y mantiene conversaciones con desconocidos. (6 -11)	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
			Autorregulación	-	Reconoce, responde y gestiona sus emociones en diversas situaciones. frente a los demás. (12 - 15)	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre

VARIABLE 2 (Trabajo en equipo)	El trabajo en equipo se entiende como integración de conocimientos, habilidades y comportamientos que son esenciales para colaborar en actividades orientadas a alcanzar metas comunes (Torrelles et al., 2011)	El trabajo en equipo es la colaboración efectiva entre individuos que poseen habilidades complementarias, con el fin de lograr un objetivo común. Esta variable se evalúa a través de un cuestionario que mide cuatro dimensiones clave: identidad, comunicación, ejecución y regulación. (Idme y Ordóñez, 2023). Cada dimensión se analiza mediante ítems que permiten determinar la frecuencia y calidad de las interacciones y actividades colaborativas.	Identidad	- Identifica los objetivos del equipo y se adapta a las actividades de equipo. (1 – 5)	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	Cuestionario
			Comunicación	- Pide asertivamente información a sus compañeros de equipo. (6 - 9)	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	
			Ejecución	- Distribuye las tareas de manera equitativa entre los integrantes del equipo. (10 – 15)	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	
			Regulación	- Propone mejoras para optimizar el trabajo e implementa las mejoras propuestas por el equipo. (16 – 20)	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	

Capítulo IV: Metodología del estudio

4.1. Enfoque, tipo y alcance de investigación

4.1.1. Enfoque

El enfoque de la investigación es fundamental para determinar cómo se abordan las preguntas formuladas en un estudio. En este caso, la investigación se sitúa dentro del enfoque cuantitativo. Hernández et al. (2014), explican que este enfoque se centra en la recolección y análisis de datos numéricos utilizando instrumentos estandarizados con una metodología organizada y objetiva.

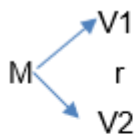
4.1.2. Tipo y alcance

El tipo de investigación determina tanto el objetivo como el método del estudio, ya sea con el fin de generar nuevo conocimiento, aplicarlo en situaciones reales o desarrollar tecnologías innovadoras. (CONCYTEC, 2020), señala que la investigación básica busca una comprensión más profunda de los aspectos fundamentales de los fenómenos, los hechos observables y las relaciones entre diferentes entidades, su propósito es ampliar el conocimiento teórico, sin centrarse en aplicaciones prácticas inmediatas. De allí que la presente investigación es de tipo básica, porque se centra en la adquisición y comprensión de conceptos esenciales, sin considerar su aplicación en contextos prácticos.

Por otro lado, según Hernández et al. (2014), manifiestan que el alcance de investigación se refiere a cómo se clasifican los estudios en función a sus características, objetivos y enfoques. En ese lineamiento, la investigación se clasifica como correlacional, ya que examinó la relación entre dos variables sin manipularlas.

4.2. Diseño de la investigación

Hernández et al. (2014) mencionan que el diseño de investigación se entiende como la técnica o estrategia establecida para reunir la información que se requiere, con el objetivo de abordar el problema que se está investigando. Los mismos autores categorizan al diseño de investigación en experimentales y no experimentales. En esa línea esta investigación fue no experimental, descriptiva correlacional y transeccional, ya que los datos se recopilaron en un único instante y en un solo intervalo de tiempo.



Donde:

M: Muestra de estudiantes

V1: Habilidades sociales.

V2: Trabajo en equipo.

r: Relación entre la variable 1 y 2

4.3. Población y muestra

4.3.1. Población

De acuerdo con Hernández et al. (2014), la población en una investigación es el total de elementos que poseen características específicas y que son objetos de análisis. Para este estudio se consideró a todos los estudiantes del I al X ciclo de la facultad de ingeniería civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú, haciendo un total de 410.

4.3.2. Muestra

La muestra se entiende como un grupo de elementos extraídos de una población, que sirve para representar a dicha población en una

investigación (Hernández et al., 2014). En ese sentido, para este estudio se optó por una muestra no probabilística y por conveniencia, cuya fórmula para determinar de la cifra final fue la de población finita, obteniendo la muestra de 198 a un 95% de confianza.

$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{N}} \quad \text{donde:} \quad n_0 = p^*(1-p)^* \left(\frac{z(1-\frac{\alpha}{2})}{d} \right)^2$$

4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

4.4.1. Técnicas e instrumentos

La técnica se refiere a los procedimientos específicos que se emplean para recolectar y analizar datos en un estudio; mientras que el instrumento es una herramienta concreta utilizada dentro de una técnica para el mismo fin (Hernández et al., 2014). En la presente investigación, se empleó un cuestionario elaborado por Salas (2020) y adaptado por Agurto (2023) para evaluar la variable de Habilidades Sociales. Este cuestionario abarca tres dimensiones: asertividad, conversación y autorregulación, y contiene 17 ítems con formato tipo Likert de 5 opciones (1-Nunca; 2-Casi nunca; 3-A veces; 4-Casi siempre; 5-Siempre). Para la segunda variable, se utilizó la Escala de Actitudes hacia el Trabajo en Equipo (AHTE), este es una adaptación del instrumento de Torrelles et al. (2011) por Idme y Ordóñez (2023) que consta de cuatro dimensiones: identidad, comunicación, regulación y ejecución. Este instrumento incluye 34 ítems tipo Likert, con 5 opciones de respuesta (Ver apéndice D).

4.4.2. Validez y confiabilidad

Antes de su aplicación y con el fin de garantizar su validez y confiabilidad, se llevó a cabo la revisión del instrumento para confirmar que su redacción y contenido fueran pertinentes para la

investigación. Asimismo, se envió a cinco expertos de la escuela el expediente de validación, el cual contenía: carta de presentación firmada por las investigadoras, matriz de consistencia, matriz de operacionalización de variables, matriz de instrumento, instrumentos denominados: Escala sobre habilidades sociales y Escala sobre actitudes hacia el trabajo en equipo y el reporte de validación de instrumento de investigación, para su evaluación en la modalidad juicio de expertos.

Figura 1

Resultado de validez del instrumento

Grado	Apellidos y Nombres	Instrumentos validados	Dictamen
Mg.	Franco Livano Gissela Rocio	Habilidades sociales/Trabajo en equipo	Autorizó
Mg.	Gutiérrez Reyes Elizabeth	Habilidades sociales/Trabajo en equipo	Autorizó
Mg.	Velasco Reyes Alex Franst T.	Habilidades sociales/Trabajo en equipo	Autorizó
Dr.	Geng Montalván Justino	Habilidades sociales/Trabajo en equipo	Autorizó
Dr.	Solís Lavado César Fernando	Habilidades sociales/Trabajo en equipo	Autorizó

Para evaluar su confiabilidad, se empleó el coeficiente Alfa de Cronbach:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right)$$

El instrumento se utilizó en una muestra preliminar de 35 estudiantes de la facultad de ingeniería civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú; a continuación se presentan los resultados:

Tabla 2

Resultados del análisis de confiabilidad del Instrumento sobre las Habilidades sociales.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos (ítems)
0,884	15

Fuente: Aplicación del instrumento en la muestra piloto

Tabla 3

Escala de interpretación de la confiabilidad

Intervalo	Descripción
0,53 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1,00	Confiabilidad perfecta

Fuente: Fernández, M.; Cayssials, A. y Pérez, M. (2009). Curso Básico de Psicometría. Argentina: Lugar editorial S.A.

Se observa que el coeficiente Alfa de Cronbach obtenido para el instrumento de Habilidades Sociales es de 0,884, lo cual se encuentra en el rango de 0,72 a 0,99 (de acuerdo con la tabla 2), lo que sugiere que el instrumento tiene una excelente confiabilidad.

El segundo instrumento se aplicó a una muestra preliminar de 35 estudiantes de la facultad de ingeniería civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú, y a continuación se presentan los resultados a detalle:

Tabla 4

Resultados del análisis de confiabilidad del Instrumento sobre el Trabajo en equipo.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos (ítems)
0,933	20

Fuente: Aplicación del instrumento en la muestra piloto

Se puede notar que el coeficiente Alfa de Cronbach obtenido para el instrumento relacionado con el Trabajo en Equipo es (0,933) y se encuentra dentro del rango de 0,72 a 0,99 (de acuerdo con la tabla 4), lo que indica que el instrumento tiene una excelente confiabilidad.

4.4.3. Procedimiento de recolección de datos

Para determinar el tamaño de la muestra, se utilizó la fórmula de proporciones para poblaciones finitas, considerando un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5% y el resultado obtenido fue de 198 estudiantes. Para recolectar los datos, presentamos una solicitud al Decano de la Facultad de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú, quien posteriormente aprobó la aplicación del instrumento de recolección de datos a los estudiantes. Se llevó a cabo de manera presencial, con una duración aproximada de 15 minutos. A cada participante se le comunicaron los objetivos del estudio y se aseguró la confidencialidad de los datos que serían recopilados. Además, se les proporcionó una hoja de consentimiento informado que describía los objetivos de la investigación, subrayando que su participación era voluntaria, Todo este procedimiento aseguró el cumplimiento de los principios éticos de la investigación, protegiendo la identidad y privacidad de los estudiantes.

4.5. Técnicas de análisis de datos

En este estudio se manejó la estadística descriptiva para organizar y analizar los datos generales recolectados. Para este propósito, se emplearon

herramientas como tablas de frecuencia y tablas de resumen, que presentaron medidas de tendencia central y de dispersión, lo que facilitó una mejor comprensión de los resultados. Además, se utilizaron gráficos de barras y de puntos, los cuales ayudaron a visualizar los resultados de manera más clara. Asimismo, para la contratación de hipótesis, se utilizó la estadística inferencial por lo cual se empleó la prueba Rho de Spearman, ya que los datos de una de las variables no seguían una distribución normal, lo que la hace apropiada para examinar la correlación entre las variables.

4.6. Aspectos éticos

El proyecto de investigación fue enviado al Comité de Ética para su aprobación antes de la aplicación, y se asumieron y consideraron todas las opiniones de esta entidad en los plazos establecidos. Asimismo, antes de aplicar los instrumentos de recolección, se entregó a los estudiantes un consentimiento informado, que fue firmado de manera voluntaria y presencial, evidenciando la aceptación de los participantes. Para proteger la identidad de la universidad y de la investigación, se utilizó el término “universidad pública”. En cuanto a la información recolectada, se incluyeron fotografías de la aplicación de los instrumentos como evidencia que respalda la veracidad de los datos.

CAPÍTULO V

5.1. Resultados y análisis

Este capítulo presenta los resultados del procesamiento de los datos obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre Habilidades sociales y trabajo en equipo en estudiantes de ingeniería civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú.

5.1.1. Resultados generales

Se presentan los resultados del análisis de los datos generales de los estudiantes de ingeniería civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú.

Tabla 5

Resultados de los datos generales de los estudiantes.

Género	fi	%
Masculino	163	82,32
Femenino	35	17,68
Edad	fi	%
De 16 a 18 años	48	24,24
De 19 a 21 años	87	43,94
De 22 a 24 años	55	27,78
De 25 a 27 años	8	4,04
Turno	fi	%
Mañana	132	66,67
Tarde	66	33,33
Semestre	fi	%
Primer	20	10,10
Segundo	26	13,13
Tercer	17	8,59
Cuarto	24	12,12
Quinto	23	11,62
Sexto	15	7,58
Séptimo	13	6,56
Octavo	18	9,09
Noveno	14	7,07
Décimo	28	14,14
Trabaja	fi	%
No	143	72,22
Si	55	27,78
Total	198	100,00

Fuente: Datos empíricos de la muestra.

La tabla 5 muestra que, del total de estudiantes que participan en la encuesta, un 82,32% (163) son de género Masculino y el 17,68% (35) son de género Femenino. En relación a la edad se puede afirmar que, el 43,94% (87) de encuestados tienen de 19 a 21, el 27,78% (55) tienen de 22 a 24, el 24,24% (48) tienen de 16 a 18 y el 4,04% (8) del total tienen de 25 a 27. En relación al turno de los estudiantes, se observa que, el 66,67% (132) de los estudiantes pertenecen al turno mañana y el 33,33% (66) de los estudiantes son del turno tarde. También se puede señalar respecto al semestre de cada estudiante que, el 14,14% (28) de los estudiantes son de décimo, el 13,13% (26) de segundo, el 12,12% (24) de cuarto, el 11,62% (23) de quinto, el 10,10% (20) de primero, el 9,09% (18) de octavo, el 8,59% (17) de tercer, el 7,58% (15) de sexto, el 7,07% (14) de noveno y el 6,56% (13) de séptimo.

5.1.2. Resultados de las Habilidades sociales

Los resultados de los datos recolectados a través del uso de la escala de Habilidades sociales aplicada a un grupo de 198 estudiantes de ingeniería civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú.

Tabla 6

Resultados de cada ítem de la dimensión: Asertividad.

Ítems	Respuesta				
	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1. Si alguien me interrumpe cuando estoy hablando, soy capaz de pedirle respetuosamente que me deje terminar.	4,04%	8,08%	38,89%	32,83%	16,16%
2. Si en un grupo de personas conocidas estoy en desacuerdo con la mayoría, puedo expresar mi opinión.	1,52%	9,60%	28,79%	38,88%	21,21%
3. Si un amigo hace algo que me molesta, se lo hago saber.	1,52%	10,61%	27,27%	37,37%	23,23%
4. Trato de apoyar a un compañero cuando se siente mal.	1,52%	8,59%	21,72%	42,41%	25,76%
5. Si un profesor dice algo con lo que no estoy de acuerdo, me atrevo a darle mi opinión.	9,09%	20,20%	41,41%	24,24%	5,05%

Fuente: Datos empíricos de la muestra.

Según lo observado en la tabla 6 se puede decir que, en la dimensión: Asertividad, la mayor parte de los estudiantes de ingeniería encuestados de la Universidad Nacional del Centro del Perú respondieron A veces en el ítem 1: Si alguien me interrumpe cuando estoy hablando, soy capaz de pedirle respetuosamente que me deje terminar, el 38,89%, en los ítems 2, 3 y 4 la mayoría de estudiantes respondieron Casi siempre, ítem 2: Si en un grupo de personas conocidas estoy en desacuerdo con la mayoría, puedo expresar mi opinión, el 38,88%, ítem 3: Si un amigo hace algo que me molesta, se lo hago saber, el 37,37%, ítem 4: Trato de apoyar a un compañero cuando se siente mal el 42,41% y en el ítem 5 la mayoría de estudiantes respondieron A veces: Si un profesor dice algo con lo que no estoy de acuerdo, me atrevo a darle mi opinión, el 41,41%.

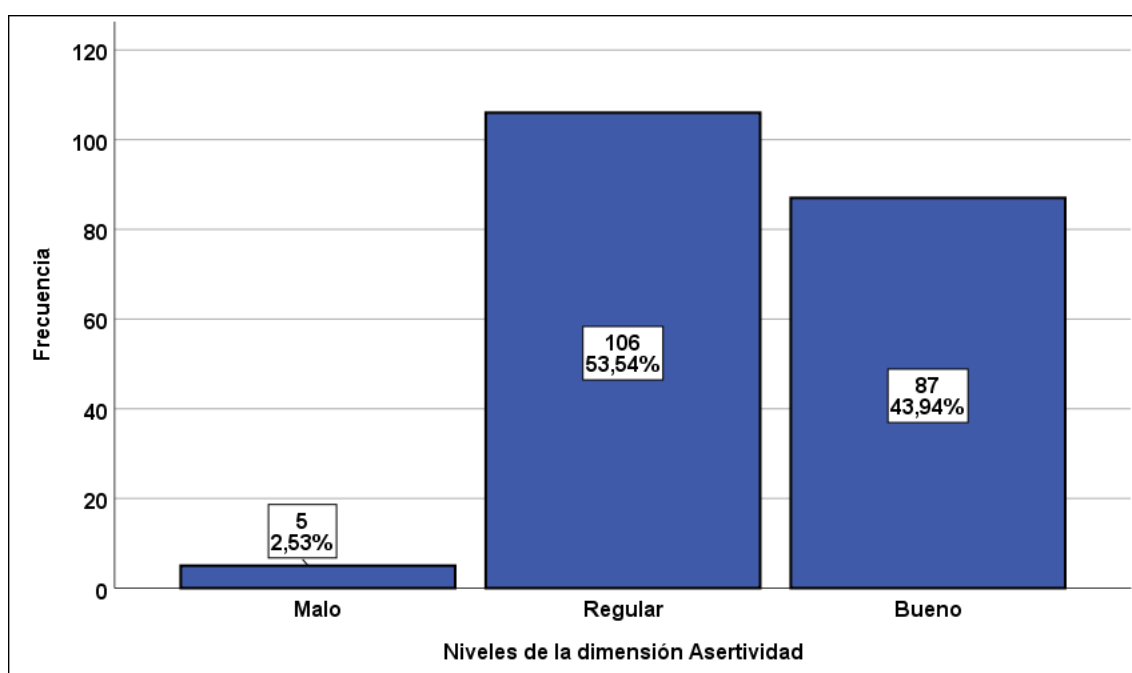
Tabla 7
Resultados de la dimensión: Asertividad.

Nivel	Baremo	fi	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Malo	5 - 11	5	2,52	2,52
Regular	11 - 18	106	53,54	56,06
Bueno	19 - 25	87	43,94	100,00
Total		198	100,00	

Fuente: Datos empíricos de la muestra.

Figura 2

Resultados de la dimensión: Asertividad.



Fuente: Datos empíricos de la muestra.

De lo observado en la Tabla 7 y Figura 2 se puede deducir que, el 53,54% (106) de estudiantes presentan un nivel de Asertividad Regular, el 43,94% (87) tiene un nivel Bueno de Asertividad y solo el 2,53% (5) tiene un nivel de Asertividad Malo.

Tabla 8

Resultados de cada ítem de la dimensión: Conversación.

Ítems	Respuesta				
	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1. Si estoy con personas conocidas, me resulta sencillo integrarme en la conversación.	1,52%	7,07%	15,15%	34,85%	41,41%
2. Me resulta sencillo terminar una conversación cuando creo que ya es el momento.	1,01%	6,57%	29,29%	39,39%	23,74%
3. Me resulta sencillo hablar con personas que parecen muy distintas a mí.	2,53%	20,20%	41,92%	26,26%	9,09%
4. Si me interesa un tema de la clase, me acerco a conversar con el profesor.	4,55%	21,72%	35,35%	27,77%	10,61%
5. Me resulta sencillo preguntar a algún desconocido sobre alguna información que no sé.	4,55%	15,15%	34,34%	35,86%	10,10%
6. Me resulta sencillo mantener una conversación con una persona que acabo de conocer.	3,03%	19,19%	34,34%	28,79%	14,65%

Fuente: Datos empíricos de la muestra.

Se observa en la tabla 8 que, en la dimensión: Conversación, la mayor parte de estudiantes de ingeniería manifestó Casi siempre, en el ítem 6: Si estoy con personas conocidas, me resulta sencillo integrarme en la conversación, el 34,85%, en el ítem 7 la mayoría respondió Casi siempre: Me resulta sencillo terminar una conversación cuando creo que ya es el momento, el 39,39%, en el ítem 8 la mayoría de estudiantes respondió A veces: Me resulta sencillo hablar con personas que parecen muy distintas a mí, el 41,92%, en el ítem 9 la mayoría respondió A veces: Si me interesa un tema de la clase, me acerco a conversar con el profesor, el 35,35%, en el ítem 10 la mayor parte respondió Casi siempre: Me resulta sencillo preguntar a algún desconocido sobre alguna información que no sé, el 35,86% y en el ítem 11 la mayoría respondió A veces: Me resulta sencillo mantener una conversación con una persona que acabo de conocer, el 34,34%.

Tabla 9

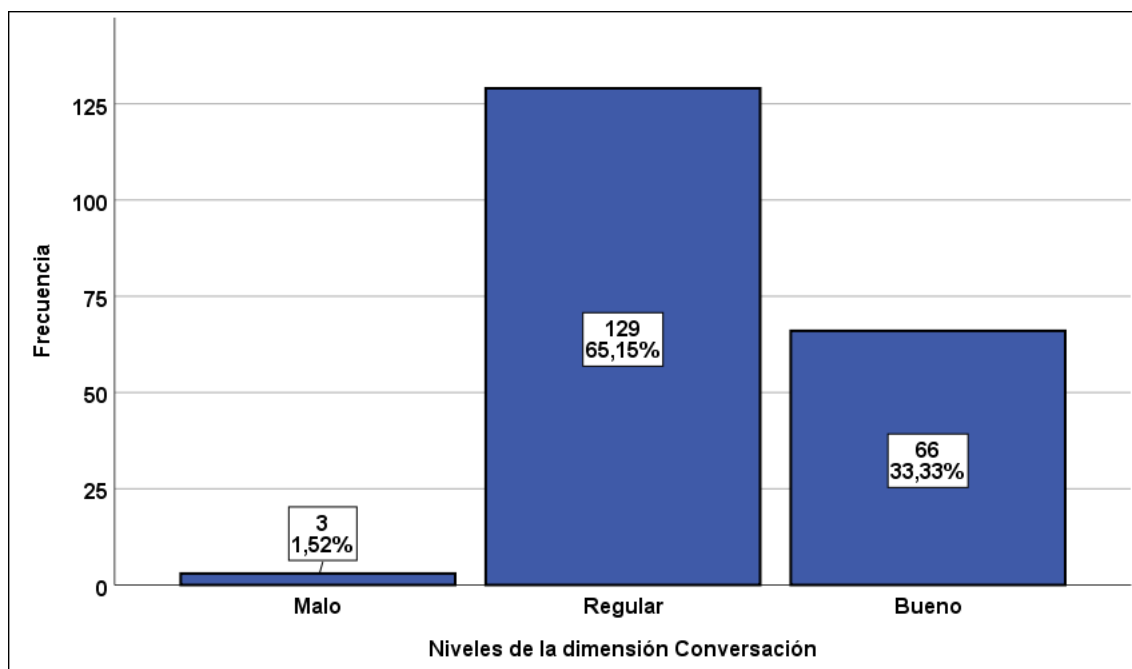
Resultados de la dimensión: Conversación.

Nivel	Baremo	fi	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Malo	6 - 13	3	1,52	1,52
Regular	14 - 22	129	65,15	66,67
Bueno	23 - 30	66	33,33	100,00
Total		198	100,00	

Fuente: Datos empíricos de la muestra.

Figura 3

Resultados de la dimensión: Conversación.



Fuente: Datos empíricos de la muestra.

De acuerdo con lo que se puede apreciar en la Tabla 9 y Figura 3, un gran porcentaje 65,15% (129) de estudiantes tienen un nivel Regular de Conversación, por otro lado, el 33,33% (66) muestran un nivel de Conversación Bueno y el 1,52% (3) un nivel Malo de Conversación.

Tabla 10

Resultados de cada ítem de la dimensión: Autorregulación.

Ítems	Respuesta				
	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1. Si hice sentir mal a un compañero (por ejemplo, le hice una broma pesada) le pido disculpas.	3,54%	6,06%	20,70%	45,96%	23,74%
2. Si un profesor me llama la atención, reacciono de forma respetuosa.	3,03%	5,56%	15,65%	38,89%	36,87%
3. Puedo hacer disertaciones frente a mis compañeros sin ponerme nervioso.	3,54%	7,58%	36,86%	38,38%	13,64%
4. Logro tomar como bromas los apodos que me hacen mis compañeros y no enojarme por ellas.	4,04%	8,08%	33,33%	33,84%	20,71%

Fuente: Datos empíricos de la muestra.

Se percibe en la tabla 10 que, en la dimensión: Autorregulación, la mayor parte de los estudiantes respondió Casi siempre, ítem 12: Si hice sentir mal a un compañero (por ejemplo, le hice una broma pesada) le pido disculpas, el 45,96%, ítem 13: Si un profesor me llama la atención, reacciono de forma respetuosa, el 38,89%, ítem 14: Puedo hacer disertaciones frente a mis compañeros sin ponerme nervioso, el 38,88% y en el ítem 15: Logro tomar como bromas los apodos que me hacen mis compañeros y no enojarme por ellas, el 33,84%.

Tabla 11

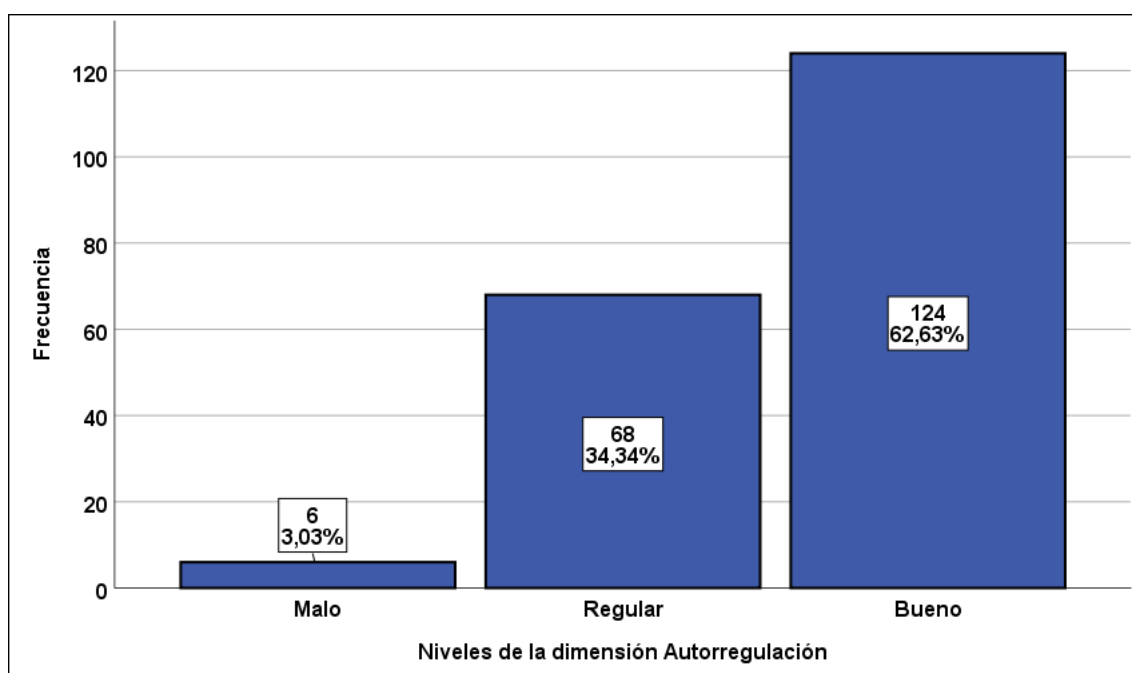
Resultados de la dimensión: Autorregulación.

Nivel	Baremo	fi	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Malo	4 - 9	6	3,03	3,03
Regular	10 - 14	68	34,34	37,37
Bueno	15 - 20	124	62,63	100,00
Total		198	100,00	

Fuente: Datos empíricos de la muestra.

Figura 4

Resultados de la dimensión: Autorregulación.



Fuente: Datos empíricos de la muestra

Lo evidenciado en la Tabla 11 y Figura 4 afirman que, el 62,63% (124) de estudiantes posee un nivel Bueno de Autorregulación, el 34,34% (68) un nivel de Autorregulación Regular y el 3,03% (6) un nivel Malo de Autorregulación.

Tabla 12

Estadígrafos de los puntajes sobre las Habilidades sociales.

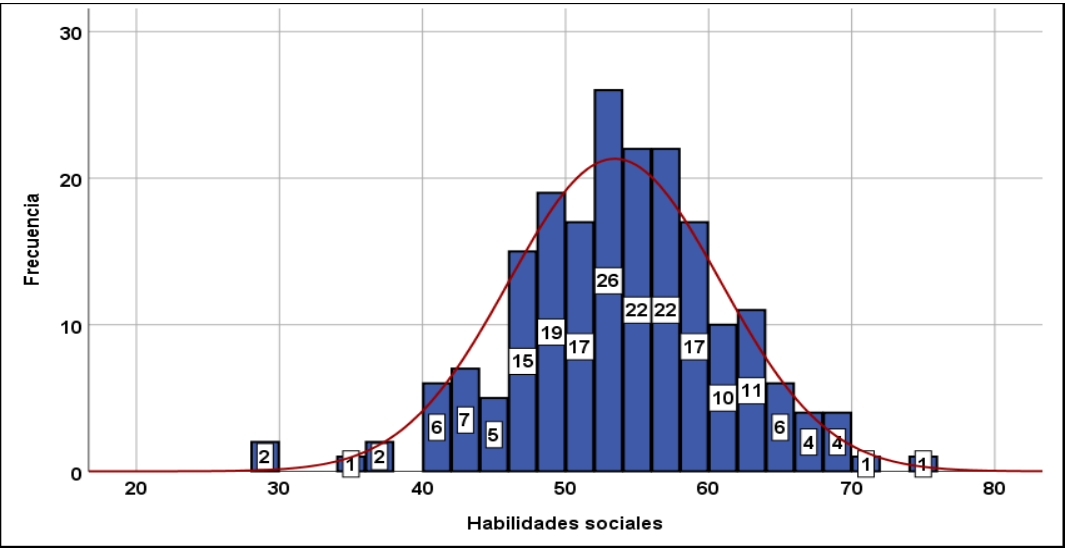
Estadígrafos	Valor
Media	53,44
Desviación estándar (s)	7,41
Coefficiente de variabilidad	13,87%
Asimetría (As)	-0,255
Curtosis (Cu)	0,683

Fuente: Procesamiento de los datos de la escala.

De los datos mostrados en la Tabla 12, se puede decir que, el promedio de los puntajes del cuestionario sobre las Habilidades sociales es de 53,44 puntos en un rango de 15 a 75 puntos. Se presenta una dispersión de los puntajes de 7,41 y una variabilidad del 13,87%, De esto se puede inferir que los puntajes son homogéneos, dado que el coeficiente de variabilidad no excede el 33,33%. Los datos indican un

sesgo negativo ($As=-0,255$) en el puntaje promedio (53,44 puntos), debido a que el valor de la curtosis ($Cu=0,683$) es superior a 0,263 se afirma que la distribución es leptocúrtica, lo que significa que los datos se agrupan más cerca de la media.

Figura 5
Distribución de los puntajes sobre las Habilidades sociales.



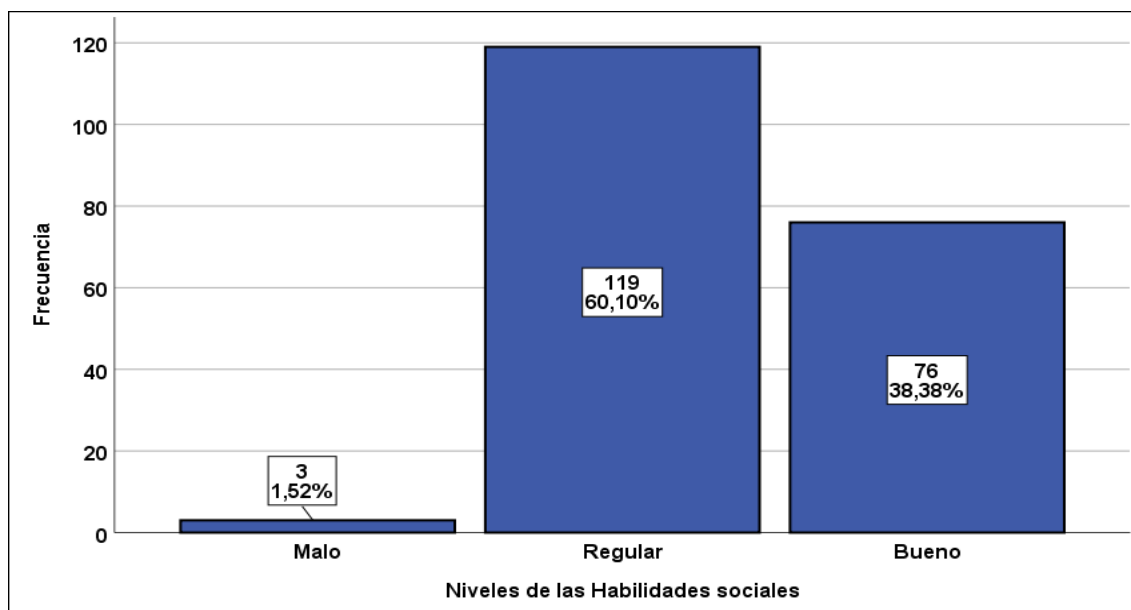
Fuente: Datos empíricos de la muestra.

Tabla 13
Resultados de las Habilidades sociales.

Nivel	Baremo	fi	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Malo	15 - 34	3	1,52	1,52
Regular	35 - 55	119	60,10	61,62
Bueno	56 - 75	76	38,38	100,00
Total		198	100,00	

Fuente: Datos empíricos de la muestra.

Figura 6
Resultados de las Habilidades sociales.



Fuente: Datos empíricos de la muestra.

Según lo observado en la Tabla 13 y la Figura 6, el 60,10% (119) de los 198 estudiantes, presenta un nivel Regular de Habilidades sociales, el 38,38% (76) un nivel Bueno de Habilidades sociales y el 1,52% (3) un nivel Malo de Habilidades sociales.

Tabla 14

Niveles de las dimensiones de las Habilidades sociales.

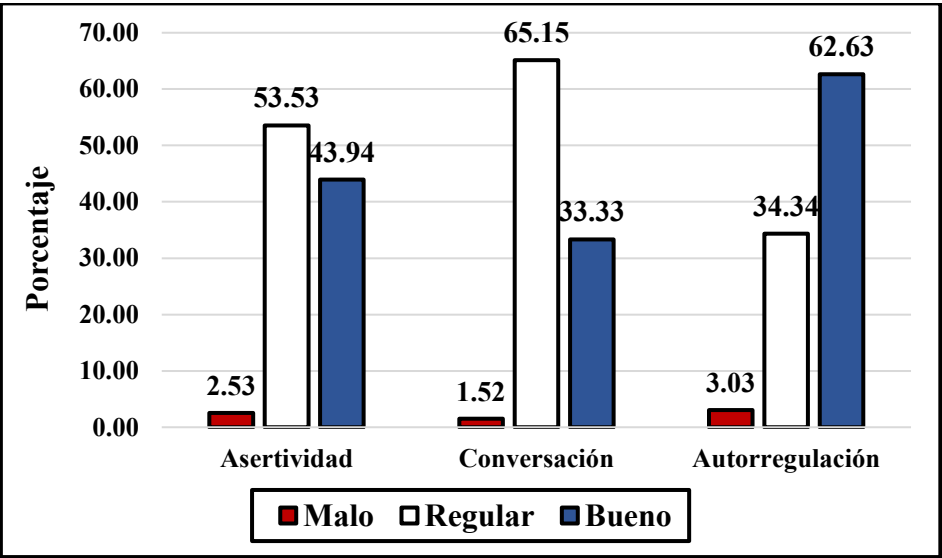
Niveles	Dimensiones de las Habilidades sociales					
	Asertividad		Conversación		Autorregulación	
	fi	%	fi	%	fi	%
Malo	5	2,53	3	1,52	6	3,03
Regular	106	53,53	129	65,15	68	34,34
Bueno	87	43,94	66	33,33	124	62,63
Total	198	100,00	198	100,00	198	100,00

Fuente: Datos empíricos de la muestra.

De acuerdo con los datos de la tabla 14 podemos afirmar que, en dos dimensiones de las Habilidades sociales, la mayoría de estudiantes presentan un nivel Regular: Asertividad el 53,53% (106) y Conversación el 65,15% (129), mientras que en la dimensión Autorregulación la mayoría 62,63% (124) de estudiantes presentan un nivel Bueno de Habilidades sociales. También se logra observar que en las tres

dimensiones un menor porcentaje de estudiantes encuestados tienen un nivel Malo de Habilidades sociales: Asertividad el 2,53% (5), Conversación el 1,52% (3) y Autorregulación el 3,03% (6).

Figura 7
Niveles de las dimensiones de las Habilidades sociales.



Fuente: Datos empíricos de la muestra.

Tabla 15
Niveles de las dimensiones de las Habilidades sociales según el género del estudiante.

Niveles	Género			
	Masculino		Femenino	
	fi	%	fi	%
Malo	3	1,84	0	0,00
Regular	100	61,35	19	54,29
Bueno	60	36,81	16	45,71
Total	163	100,00	35	100,00

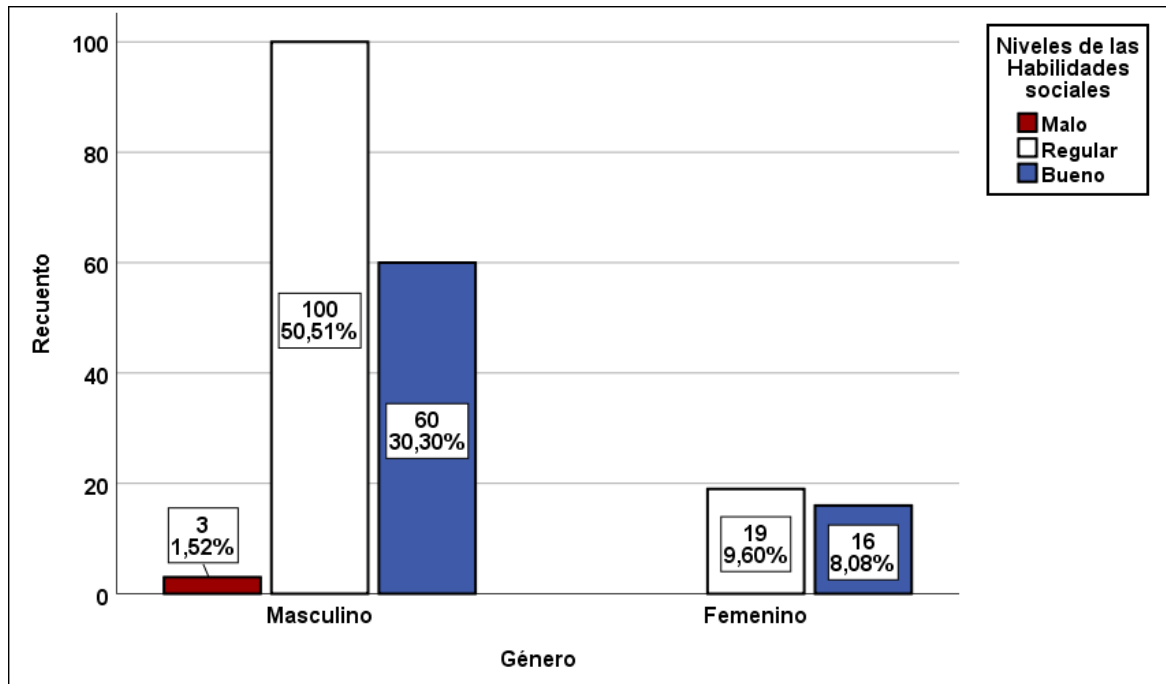
Fuente: Datos empíricos de la muestra.

En la tabla 15 se muestra que, en el grupo de los estudiantes de género Masculino, un mayor porcentaje de estudiantes 61,35% (100) presenta un nivel Regular de Habilidades sociales, el 36,81% (60) un nivel Bueno de Habilidades sociales y el 1,84% (3) un nivel Malo de Habilidades sociales. Por otro lado, se destaca que en estudiantes del género Femenino, el 54,29% (19) presentan un nivel Regular de

Habilidades sociales, el 45,71% (16) un nivel Bueno de Habilidades sociales y ningún estudiante del grupo posee un nivel Malo de Habilidades sociales.

Figura 8

Niveles de las dimensiones de las Habilidades sociales según el género del estudiante.



Fuente: Datos empíricos de la muestra.

Tabla 16

Niveles de las dimensiones de las Habilidades sociales según la edad del estudiante.

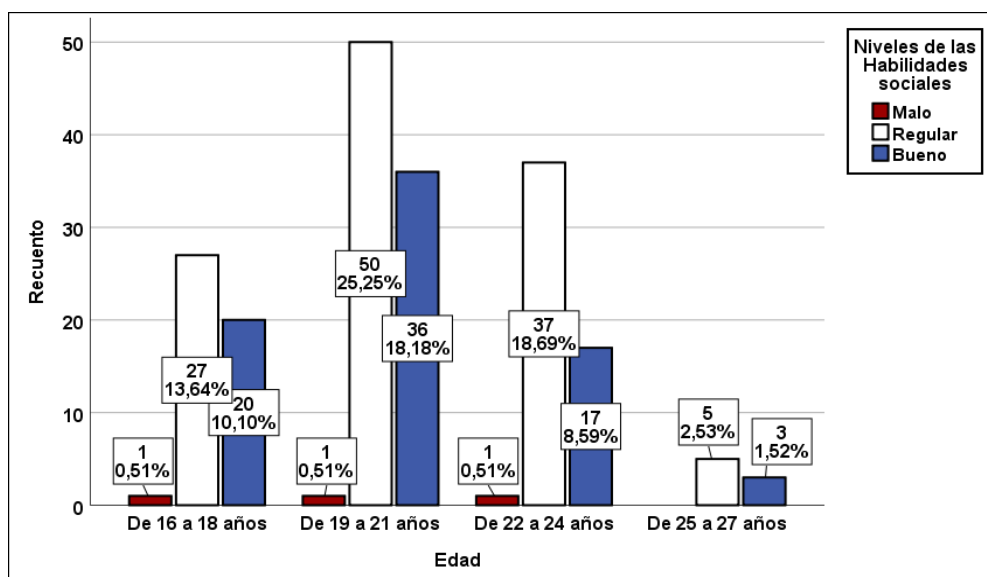
Niveles	Edad							
	De 16 a 18 años		De 19 a 21 años		De 22 a 24 años		De 25 a 27 años	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Malo	1	2,08	1	1,15	1	1,82	0	0,00
Regular	27	56,25	50	57,47	37	67,27	5	62,50
Bueno	20	41,67	36	41,38	17	30,91	3	37,50
Total	48	100,00	87	100,00	55	100,00	8	100,00

Fuente: Datos empíricos de la muestra.

Se puede deducir de la tabla 16 que, según la edad, la mayoría muestra un nivel Regular de Habilidades sociales: De 16 a 18 el 56,25% (27), De 19 a 21 el 57,47% (50), De 22 a 24 el 67,27% (37) y De 25 a 27 el 62,50% (5), también se observa que en tres grupos de los encuestados según edad, un menor porcentaje tienen un nivel Malo de Habilidades sociales: De 16 a 18 el 2,08% (1), De 19 a 21 el 1,15% (1) y De 22 a 24 el 1,82% (1).

Figura 9

Niveles de las dimensiones de las Habilidades sociales según la edad del estudiante.



Fuente: Datos empíricos de la muestra.

Tabla 17

Niveles de las dimensiones de las Habilidades sociales según el turno de estudio del estudiante.

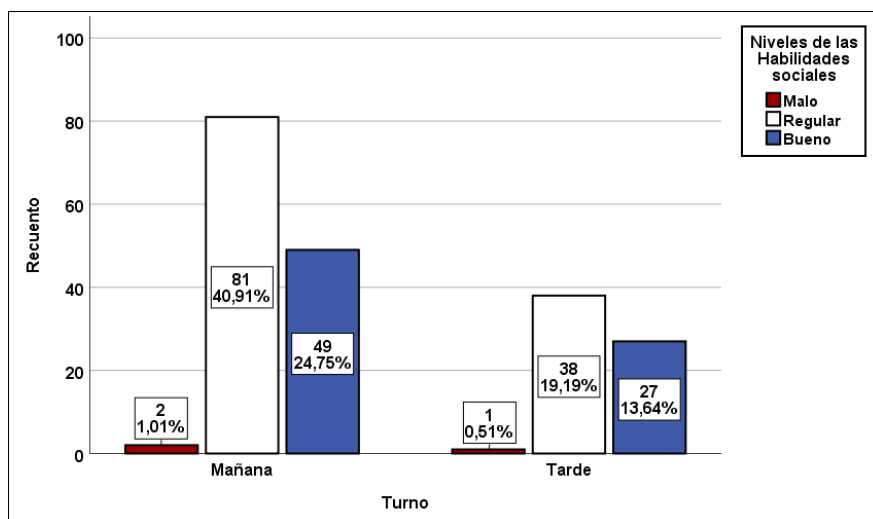
Niveles	Turno			
	Mañana		Tarde	
	fi	%	fi	%
Malo	2	1,52	1	1,52
Regular	81	61,36	38	57,58
Bueno	49	37,12	27	40,90
Total	132	100,00	66	100,00

Fuente: Datos empíricos de la muestra.

En la tabla 17 se muestra que, en el grupo de los estudiantes del turno Mañana, la mayoría 61,36% (81) presenta un nivel Regular de Habilidades sociales, el 37,12% (49) un nivel Bueno de Habilidades sociales y el 1,52% (2) un nivel Malo de Habilidades sociales. En estudiantes del turno Tarde, la mayoría 57,58% (38) posee un nivel Regular de Habilidades sociales, el 40,90% (27) un nivel Bueno de Habilidades sociales y solo el 1,52% (1) un nivel Malo de Habilidades sociales.

Figura 10

Niveles de las dimensiones de las Habilidades sociales según el turno de estudio del estudiante.



Fuente: Datos empíricos de la muestra.

Tabla 18

Niveles de las dimensiones de las Habilidades sociales según el semestre del estudiante.

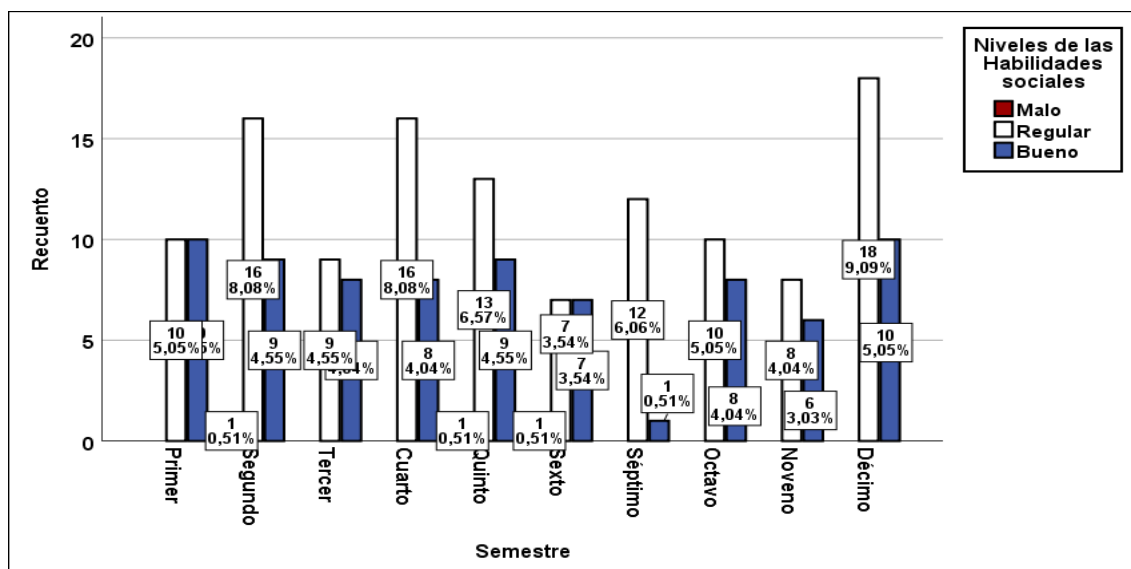
Niveles	Turno						Total	
	Malo		Regular		Bueno		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%		
Primer	0	0,00	10	50,00	10	50,00	20	100,00
Segundo	1	3,85	16	61,54	9	34,61	26	100,00
Tercer	0	0,00	9	52,94	8	47,06	17	100,00
Cuarto	0	0,00	16	66,67	8	33,33	24	100,00
Quinto	1	4,35	13	56,52	9	39,13	23	100,00
Sexto	1	6,66	7	46,67	7	46,67	15	100,00
Séptimo	0	0,00	12	92,31	1	7,69	13	100,00
Octavo	0	0,00	10	55,56	8	44,44	18	100,00
Noveno	0	0,00	8	57,14	6	42,86	14	100,00
Décimo	0	0,00	18	64,29	10	35,71	28	100,00

Fuente: Datos empíricos de la muestra.

De la tabla 18 se puede afirmar que, según el semestre, la gran parte de estudiantes presentan un nivel Regular de Habilidades sociales: Primer el 50,00% (10); Segundo el 61,54% (16); Tercer el 52,94% (9); Cuarto el 66,67% (16); Quinto el 56,52% (13); Sexto el 46,67% (7); Séptimo el 92,31% (12); Octavo el 55,56% (10); Noveno el 57,14% (8) y Décimo el 64,29% (18), por otro lado se observa que en tres grupos de los estudiantes encuestados un menor porcentaje de estudiantes tienen un nivel Malo de Habilidades sociales: Segundo el 3,85% (1); Quinto el 4,35% (1) y Sexto el 6,66% (1).

Figura 11

Niveles de las dimensiones de las Habilidades sociales según el semestre del estudiante.



Fuente: Datos empíricos de la muestra.

Tabla 19

Niveles de las dimensiones de las Habilidades sociales según el estado laboral del estudiante.

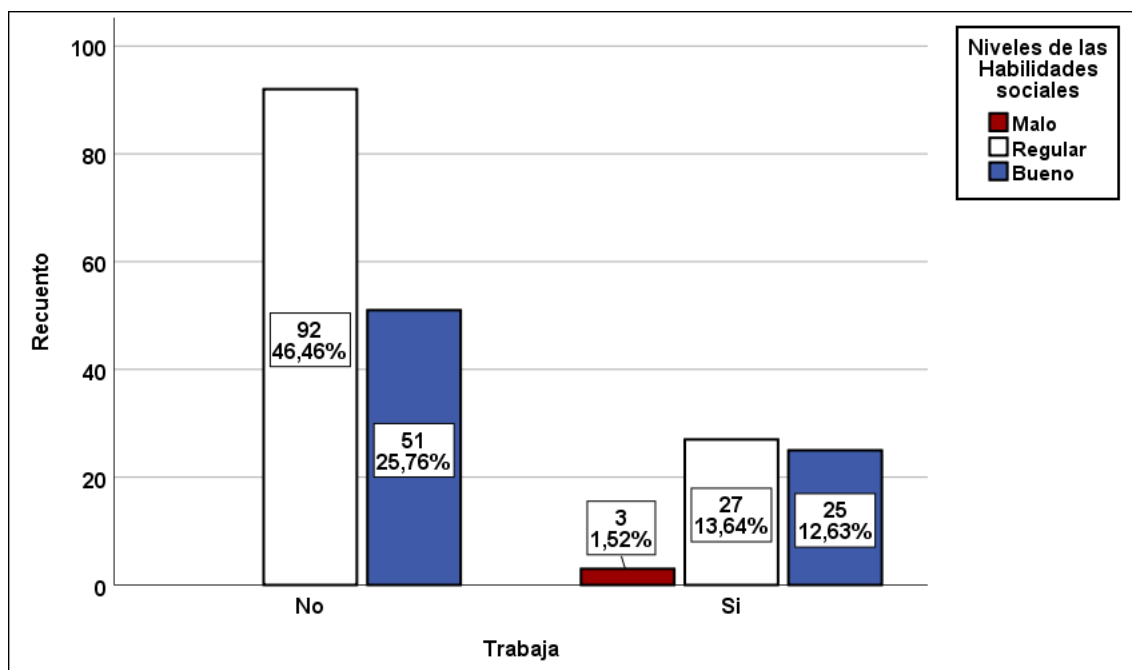
Niveles	Trabaja			
	No		Si	
	fi	%	fi	%
Malo	0	0,00	3	5,45
Regular	92	64,34	27	49,10
Bueno	51	35,66	25	45,45
Total	143	100,00	55	100,00

Fuente: Datos empíricos de la muestra.

En la tabla 19 se muestra que, en el conjunto de los estudiantes que no trabajan, un gran porcentaje de estudiantes 64,34% (92) presenta un nivel Regular de Habilidades sociales, el 35,66% (51) un nivel Bueno y ningún estudiante presenta un nivel Malo. En el grupo de estudiantes que trabaja, la mayoría 49,10% (27) tienen un nivel Regular de Habilidades sociales, el 45,45% (25) un nivel Bueno y el 5,45% (3) un nivel Malo.

Figura 12

Niveles de las dimensiones de las Habilidades sociales según el estado laboral del estudiante.



Fuente: Datos empíricos de la muestra.

5.1.3. Resultados del Trabajo en equipo

Resultados del procesamiento de los datos recogidos de la aplicación de la escala sobre el Trabajo en equipo aplicada a la muestra:

Tabla 20

Resultados por ítems de la dimensión: Identidad.

Ítems	Respuesta				
	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1. Estoy comprometido con los objetivos del equipo.	1,52%	6,06%	17,68%	43,43%	31,31%
2. Me siento integrado en un equipo de trabajo.	2,53%	2,02%	20,20%	47,47%	27,78%
3. Asumo activamente mi rol dentro del equipo.	2,02%	2,02%	17,68%	40,40%	37,88%
4. Me adapto fácilmente a las actividades del equipo.	2,02%	3,54%	16,66%	45,96%	31,82%
5. Fomento buenas relaciones con mis compañeros de equipo.	3,54%	1,01%	17,17%	43,43%	34,85%

Fuente: Datos empíricos de la muestra.

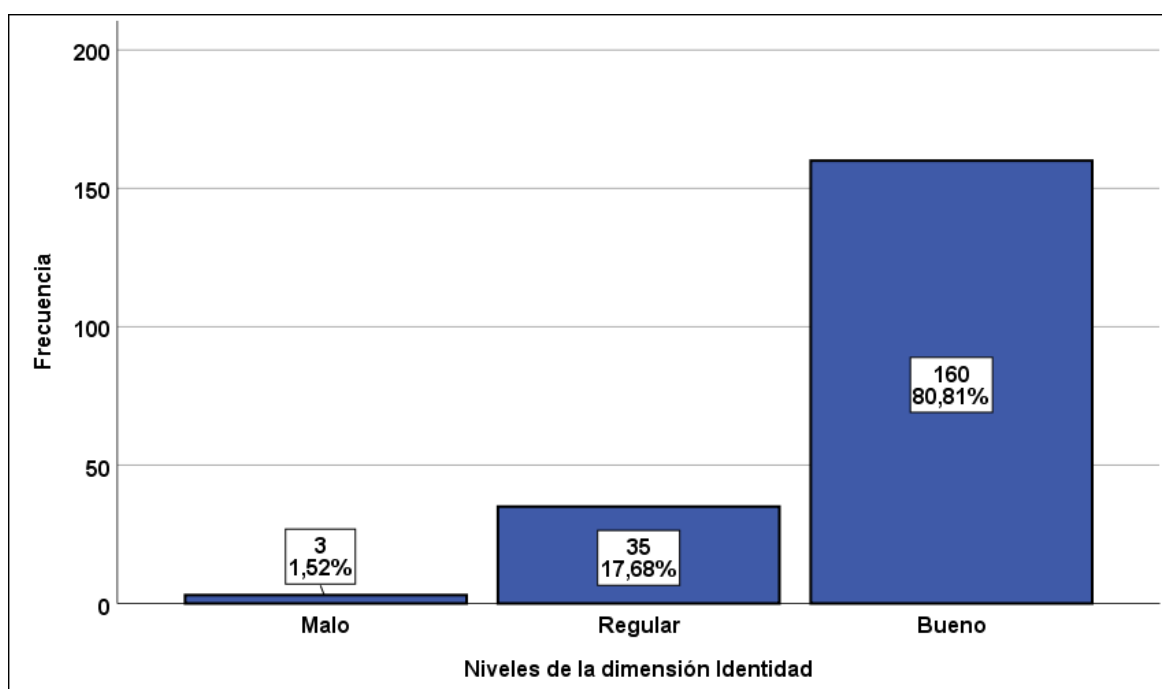
Al observar la tabla 20 se puede decir que, en la dimensión: Identidad, la mayor parte de estudiantes respondió Casi siempre, ítem 1: Estoy comprometido con los objetivos del equipo, el 43,43%, ítem 2: Me siento integrado en un equipo de trabajo, el 47,47%, ítem 3: Asumo activamente mi rol dentro del equipo, el 40,40%, ítem 4: Me adapto fácilmente a las actividades del equipo, el 45,96% y en el ítem 5: Fomento buenas relaciones con mis compañeros de equipo, el 43,43%.

Tabla 21
Resultados de la dimensión: Identidad.

Nivel	Baremo	fi	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Malo	5 - 11	3	1,52	1,52
Regular	12 - 18	35	17,68	19,20
Bueno	19 - 25	160	80,80	100,00
Total		198	100,00	

Fuente: Datos empíricos de la muestra.

Figura 13
Resultados de la dimensión: Identidad.



Fuente: Datos empíricos de la muestra.

En la Tabla 21 y Figura 13 se aprecia que, el 80,80% (160) presenta un nivel de Identidad Bueno, el 17,68% (35) un nivel Regular y el 1,52% (3) un Nivel de Malo.

Tabla 22

Resultados de cada ítem de la dimensión: Comunicación.

Ítems	Respuesta				
	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1. Busco información relevante fuera del equipo cuando es necesario.	0,51%	6,06%	29,29%	41,92%	22,22%
2. Pido información a mis compañeros cuando la necesito.	2,02%	4,04%	25,76%	39,39%	28,79%
3. Comparto información importante con mis compañeros de manera efectiva.	3,03%	4,04%	31,82%	41,92%	19,19%
4. Mantengo una actitud positiva durante el trabajo en equipo.	3,54%	3,03%	18,69%	53,54%	21,20%

Fuente: Datos empíricos de la muestra.

De acuerdo con lo evidenciado en la tabla 22, en la dimensión: Comunicación, la gran parte de estudiantes de ingeniería civil respondió Casi siempre, ítem 6: Busco información relevante fuera del equipo cuando es necesario, el 41,92%, ítem 7: Pido información a mis compañeros cuando la necesito, el 39,39%, ítem 8: Comparto información importante con mis compañeros de manera efectiva, el 41,92% y en el ítem 9: Mantengo una actitud positiva durante el trabajo en equipo, el 53,54%.

Tabla 23

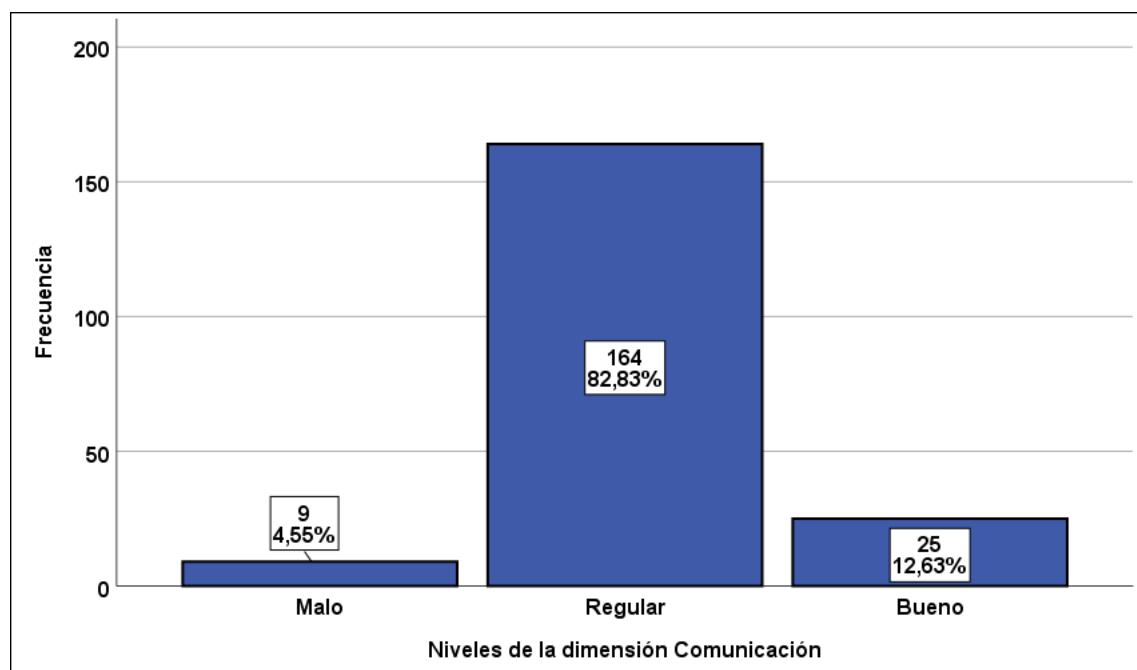
Resultados de la dimensión: Comunicación.

Nivel	Baremo	fi	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Malo	4 - 9	9	4,55	4,55
Regular	10 - 14	164	82,83	87,38
Bueno	15 - 20	25	12,62	100,00
Total		198	100,00	

Fuente: Datos empíricos de la muestra.

Figura 14

Resultados de la dimensión: Comunicación.



Fuente: Datos empíricos de la muestra.

En la Tabla 23 y Figura 14, el 82,83% (164) tienen un nivel Regular de Comunicación, el 12,62% (25) un nivel de Comunicación Bueno y el 4,55% (5) un nivel Malo de Comunicación.

Tabla 24

Resultados de cada ítem de la dimensión: Ejecución.

Ítems	Respuesta				
	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1. Identifico claramente las tareas que deben realizarse en el proyecto.	0,51%	3,03%	28,28%	47,98%	20,20%
2. Distribuyo las tareas de manera equitativa entre los miembros del equipo.	2,53%	6,56%	19,70%	45,45%	25,76%
3. Participo activamente en la toma de decisiones del equipo.	1,52%	3,55%	24,75%	41,41%	28,79%
4. Cumpro con las tareas que se me asignan en el equipo.	1,52%	1,51%	12,12%	38,89%	45,96%
5. Participo en la resolución de problemas inesperados que surgen en el equipo.	1,01%	5,56%	23,23%	38,89%	31,31%
6. Hago seguimiento de mis propias tareas de manera efectiva.	1,52%	3,54%	23,23%	39,39%	32,32%

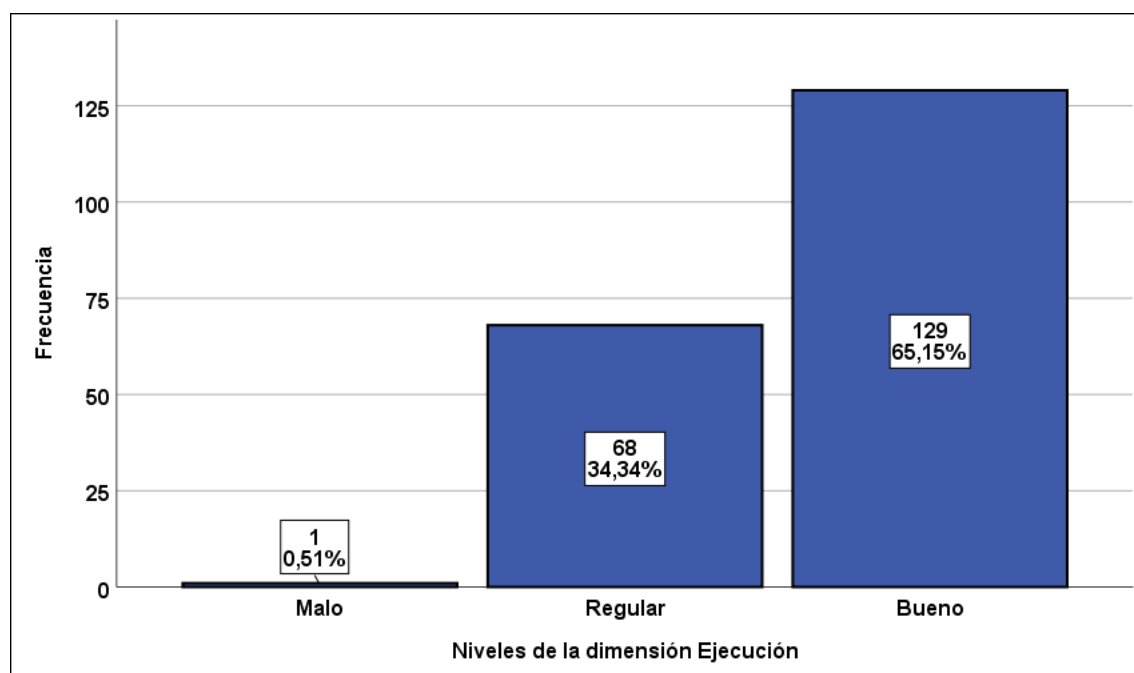
Fuente: Datos empíricos de la muestra.

Se evidencia en la tabla 24 que, en la dimensión: Ejecución, un gran porcentaje de estudiantes respondió Casi siempre, ítem 10: Identifico claramente las tareas que deben realizarse en el proyecto, el 47,98%, ítem 11: Distribuyo las tareas de manera equitativa entre los miembros del equipo, el 45,45%, ítem 12: Participo activamente en la toma de decisiones del equipo, el 41,41%, ítem 13: Cumpro con las tareas que se me asignan en el equipo, el 38,89%, ítem 14: Participo en la resolución de problemas inesperados que surgen en el equipo, el 38,89% y en el ítem 15: Hago seguimiento de mis propias tareas de manera efectiva, el 39,39%.

Tabla 25*Resultados de la dimensión: Ejecución.*

Nivel	Baremo	fi	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Malo	6 - 13	1	0,51	0,51
Regular	14 - 22	68	34,34	34,85
Bueno	23 - 30	129	65,15	100,00
Total		198	100,00	

Fuente: Datos empíricos de la muestra.

Figura 15*Resultados de la dimensión: Ejecución.*

Fuente: Datos empíricos de la muestra

En la Tabla 25 y Figura 15, el 65,15% (129) posee un nivel Bueno de Ejecución, el 34,34% (68) un nivel de Ejecución Regular y el 3,03% (6) un nivel Malo de Ejecución.

Tabla 26*Resultados de cada ítem de la dimensión: Regulación.*

Ítems	Respuesta				
	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1. Identifico rápidamente los conflictos que surgen en el equipo.	1,01%	8,59%	32,83%	37,37%	20,20%
2. Contribuyo a la resolución de conflictos en el equipo.	2,02%	5,05%	28,28%	40,91%	23,74%
3. Utilizo estrategias efectivas para negociar con mis compañeros.	2,53%	7,07%	24,24%	46,97%	19,19%
4. Trabajo para alcanzar acuerdos en el equipo.	1,01%	4,04%	26,26%	42,42%	26,26%
5. Sugiero e implemento mejoras para optimizar el trabajo en equipo.	2,53%	6,57%	23,23%	41,92%	25,76%

Fuente: Datos empíricos de la muestra.

En la tabla 26, en la dimensión: Regulación, la mayoría de los estudiantes respondió Casi siempre, ítem 16: Identifico rápidamente los conflictos que surgen en el equipo, el 37,37%, ítem 17: Contribuyo a la resolución de conflictos en el equipo, el 40,91%, ítem 18: Utilizo estrategias efectivas para negociar con mis compañeros, el 46,97%, ítem 19: Trabajo para alcanzar acuerdos en el equipo, el 42,42% y en el ítem 20: Sugiero e implemento mejoras para optimizar el trabajo en equipo, el 41,92%.

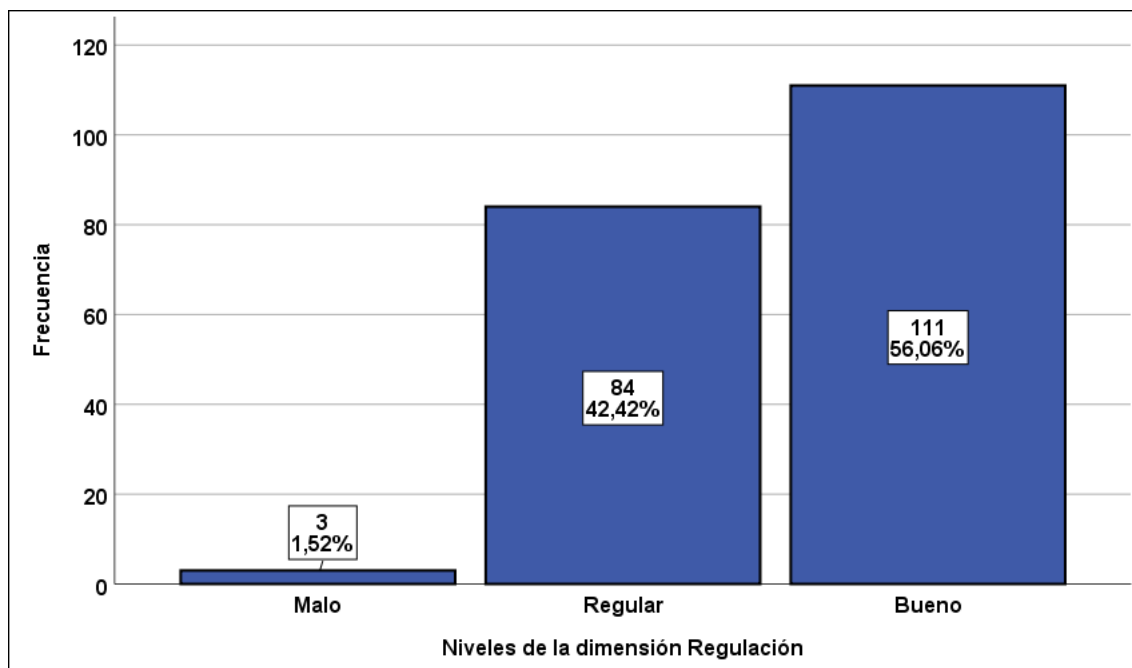
Tabla 27*Resultados de la dimensión: Regulación.*

Nivel	Baremo	fi	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Malo	5 - 11	3	1,52	1,52
Regular	12 - 18	84	42,42	43,94
Bueno	19 - 25	111	56,06	100,00
Total		198	100,00	

Fuente: Datos empíricos de la muestra.

Figura 16

Resultados de la dimensión: Regulación.



Fuente: Datos empíricos de la muestra

En la Tabla 27 y Figura 16, la mayoría 56,06% (111) posee un nivel Bueno de Regulación, el 42,42% (84) un nivel de Regulación Regular y el 1,52% (3) un nivel Malo de Regulación.

Tabla 28

Estadígrafos de los puntajes sobre el Trabajo en equipo.

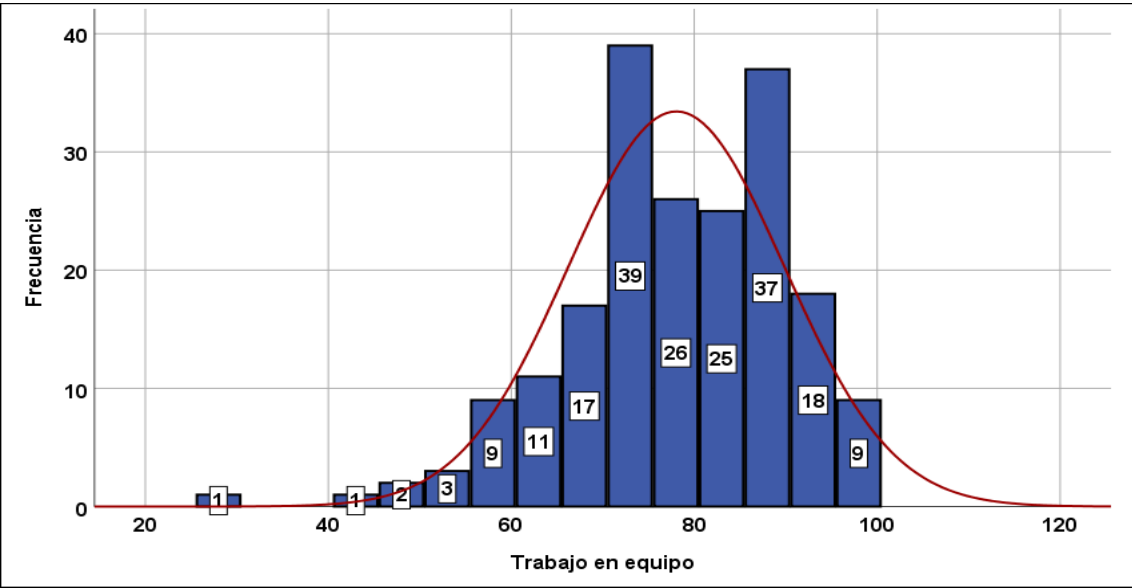
Estadígrafos	Valor
Media	78,05
Desviación estándar (s)	11,82
Coeficiente de variabilidad	15,14%
Asimetría (As)	-0,754
Curtosis (Cu)	1,105

Fuente: Procesamiento de los datos de la escala.

En la Tabla 28 se indica que la media de los puntajes del cuestionario sobre el Trabajo en equipo es de 78,05 puntos en una escala de 20 a 100. La dispersión de los puntajes es de 11,82 y la variabilidad es del 15,14%. Dado que el coeficiente

de variabilidad no supera el 33,33%, se puede afirmar que los puntajes son homogéneos. Además, los datos presentan un sesgo negativo o hacia la izquierda ($As=-0,754$) en relación con el puntaje promedio (78,05 puntos). También se observa que el valor de la curtosis ($Cu=1,105$) es superior a 0,263, lo que sugiere que la distribución es leptocúrtica, indicando que los datos se agrupan más cerca de la media.

Figura 17
Distribución de los puntajes sobre el Trabajo en equipo.



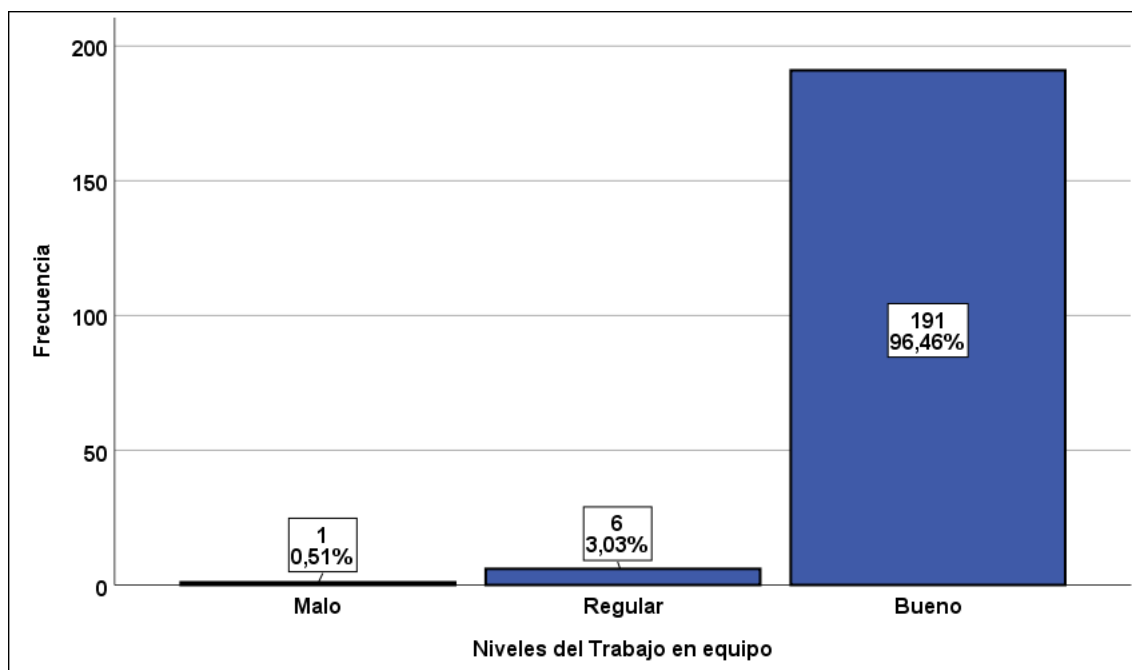
Fuente: Datos empíricos de la muestra.

Tabla 29
Resultados del Trabajo en equipo.

Nivel	Baremo	fi	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Malo	20 - 46	1	0,51	0,51
Regular	47 - 73	6	3,03	3,54
Bueno	74 - 100	191	96,46	100,00
Total		198	100,00	

Fuente: Datos empíricos de la muestra.

Figura 18
Resultados del Trabajo en equipo.



Fuente: Datos empíricos de la muestra.

Según lo observado en la Tabla 29 y la Figura 18, el 96,46% (191) presenta un nivel Bueno, el 3,03% (6) un nivel Regular y el 0,51% (1) un nivel Malo.

Tabla 30

Niveles de las dimensiones del Trabajo en equipo.

Niveles	Dimensiones del Trabajo en equipo							
	Identidad		Comunicación		Ejecución		Regulación	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Malo	3	1,52	9	4,55	1	0,51	3	1,52
Regular	35	17,68	164	82,83	68	34,34	84	42,42
Bueno	160	80,80	25	12,62	129	65,15	111	56,06
Total	198	100,00	198	100,00	198	100,00	198	100,00

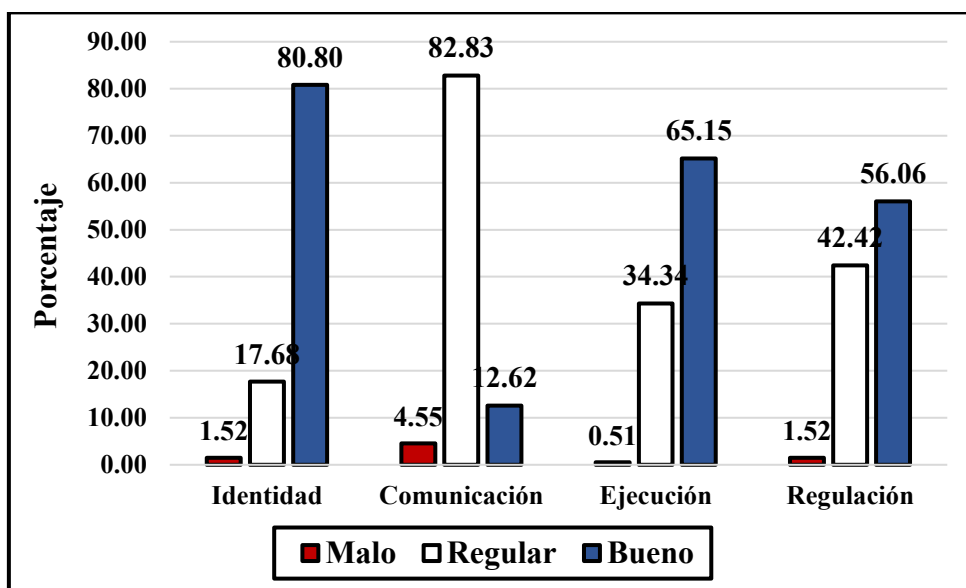
Fuente: Datos empíricos de la muestra.

De acuerdo con los datos de la tabla 30 podemos afirmar que, en tres dimensiones del Trabajo en equipo, la mayoría de estudiantes presenta un nivel Bueno: Identidad el 80,80% (160); Ejecución el 65,15% (129) y Regulación el 56,06% (111), mientras que en la dimensión Comunicación el 82,83% (164) presenta un nivel Regular de Trabajo en equipo. También se logra observar que en las cuatro

dimensiones un porcentaje reducido posee un nivel Malo de Trabajo en equipo: Identidad el 1,52% (3); Comunicación el 4,55% (9); Ejecución el 0,51% (1) y Regulación el 1,52% (3).

Figura 19

Niveles de las dimensiones del Trabajo en equipo.



Fuente: Datos empíricos de la muestra.

Tabla 31

Niveles de las dimensiones del Trabajo en equipo según el género del estudiante.

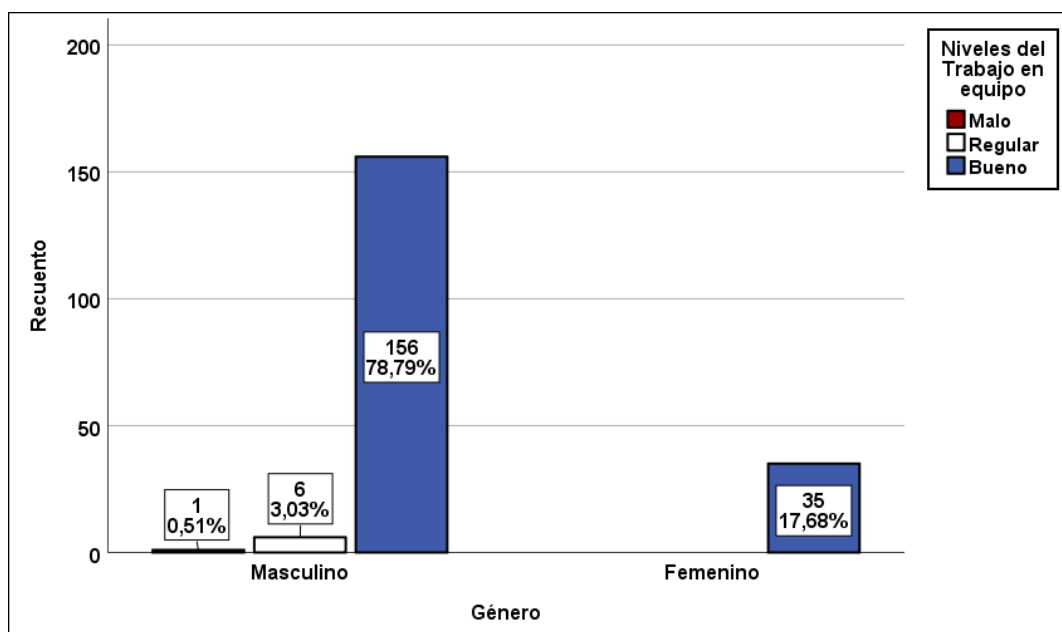
Niveles	Género			
	Masculino		Femenino	
	fi	%	fi	%
Malo	1	0,61	0	0,00
Regular	6	3,68	0	0,00
Bueno	156	95,71	35	100,00
Total	163	100,00	35	100,00

Fuente: Datos empíricos de la muestra.

En la tabla 31 se muestra que, los estudiantes del género Masculino, el 95,71% (156) presenta un nivel Bueno de Trabajo en equipo, el 3,68% (6) un nivel Regular y el 0,61% (1) un nivel Malo. En el grupo Femenino, todas 100,00% (35) presentan un nivel Bueno de Trabajo en equipo.

Figura 20

Niveles de las dimensiones del Trabajo en equipo según el género del estudiante.



Fuente: Datos empíricos de la muestra.

Tabla 32

Niveles de las dimensiones del Trabajo en equipo según la edad del estudiante.

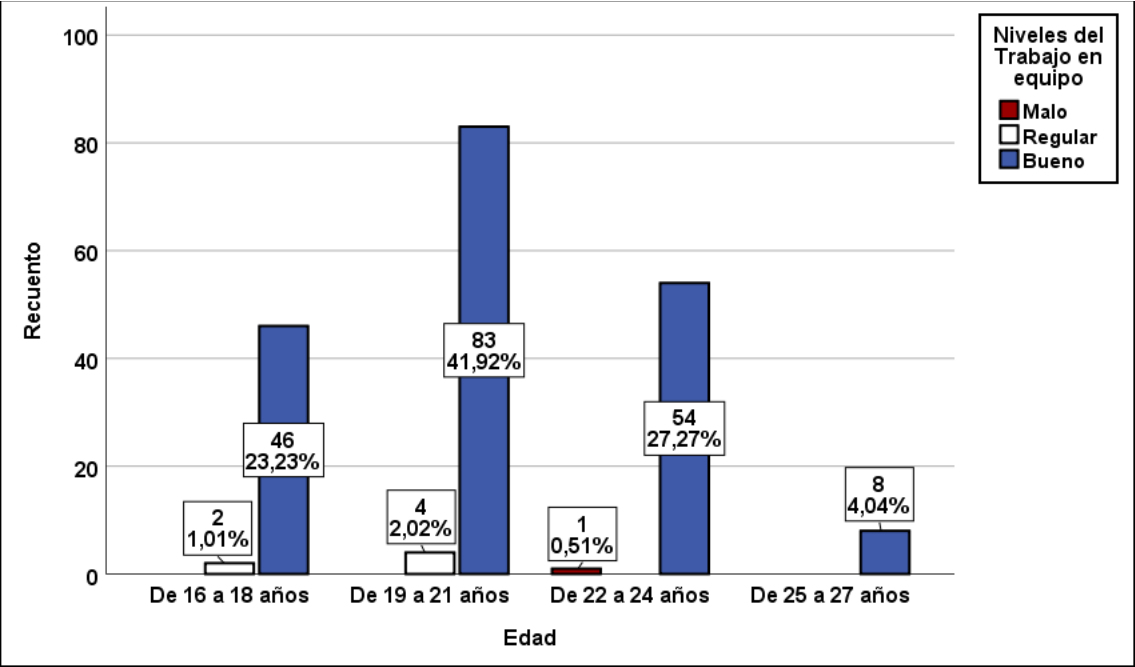
Niveles	Edad							
	De 16 a 18 años		De 19 a 21 años		De 22 a 24 años		De 25 a 27 años	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Malo	0	0,00	0	0,00	1	1,82	0	0,00
Regular	2	4,17	4	4,60	0	0,00	0	0,00
Bueno	46	95,83	83	95,40	54	98,18	8	100,00
Total	48	100,00	87	100,00	55	100,00	8	100,00

Fuente: Datos empíricos de la muestra.

Se puede deducir de la tabla 32 que, según la edad, la mayor parte presenta un nivel Bueno de Trabajo en equipo: De 16 a 18 el 95,83% (46), De 19 a 21 el 95,40% (83), De 22 a 24 el 98,18% (54) y De 25 a 27 el 100,00% (8), también se observa que, en un grupo de los encuestados según edad, un menor porcentaje tienen un nivel Malo de Trabajo en equipo: De 22 a 24 años el 1,82% (1), mientras que, en

los otros tres grupos, no hay estudiantes que presenten un nivel Malo de Trabajo en equipo.

Figura 21
Niveles de las dimensiones del Trabajo en equipo según la edad del estudiante.



Fuente: Datos empíricos de la muestra.

Tabla 33
Niveles de las dimensiones del Trabajo en equipo según el turno de estudio del estudiante.

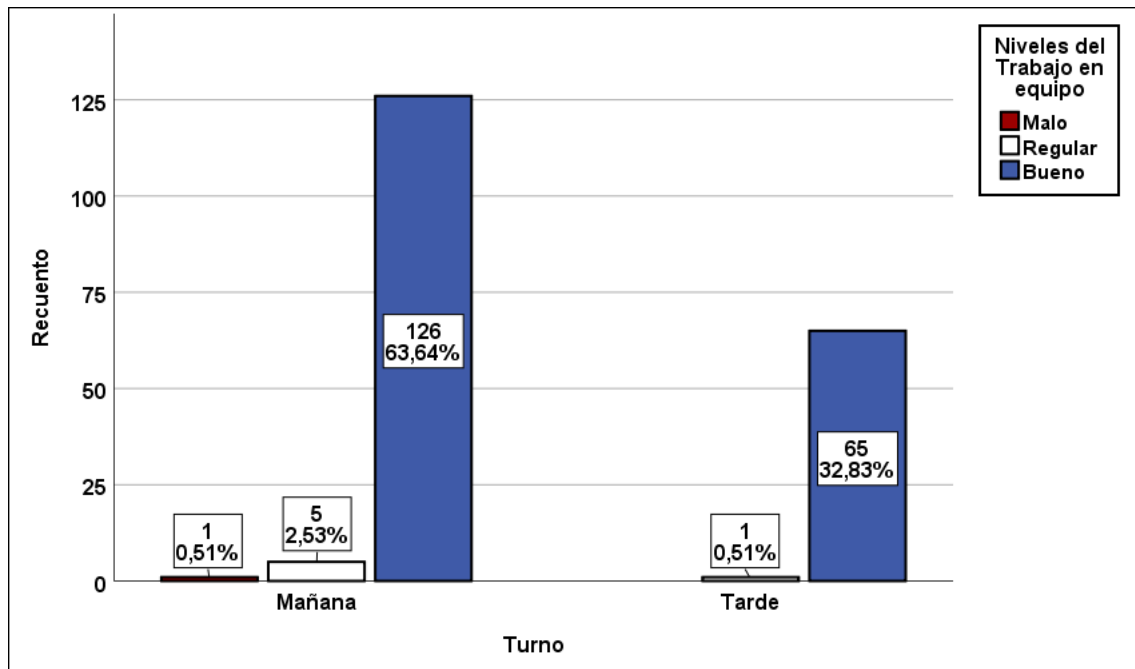
Niveles	Turno			
	Mañana		Tarde	
	fi	%	fi	%
Malo	1	0,76	0	0,00
Regular	5	3,79	1	1,52
Bueno	126	95,45	65	98,48
Total	132	100,00	66	100,00

Fuente: Datos empíricos de la muestra.

En la tabla 33 se muestra que, en el grupo de los estudiantes del turno Mañana, la mayoría 95,45% (126) presenta un nivel Bueno de Trabajo en equipo, el 3,79% (5) un nivel Regular y el 0,76% (1) un nivel Malo. También se observa que en el grupo del turno Tarde, la mayoría 98,48% (65) presenta un nivel Bueno y el 1,52% (1) presenta un nivel Regular.

Figura 22

Niveles de las dimensiones del Trabajo en equipo según el turno de estudio del estudiante.



Fuente: Datos empíricos de la muestra.

Tabla 34

Niveles de las dimensiones del Trabajo en equipo según el semestre del estudiante.

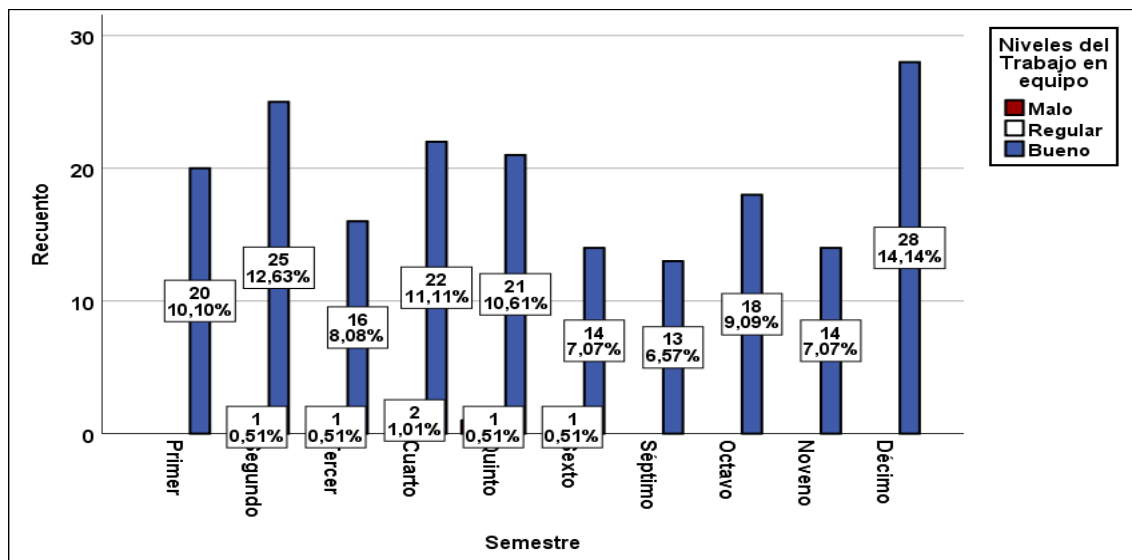
Niveles	Turno						Total	
	Malo		Regular		Bueno		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%		
Primer	0	0,00	0	0,00	20	100,00	20	100,00
Segundo	0	0,00	1	3,85	25	96,15	26	100,00
Tercer	0	0,00	1	5,88	16	94,12	17	100,00
Cuarto	0	0,00	2	8,33	22	91,67	24	100,00
Quinto	1	4,35	1	4,35	21	91,30	23	100,00
Sexto	0	0,00	1	6,67	14	93,33	15	100,00
Séptimo	0	0,00	0	0,00	13	100,00	13	100,00
Octavo	0	0,00	0	0,00	18	100,00	18	100,00
Noveno	0	0,00	0	0,00	14	100,00	14	100,00
Décimo	0	0,00	0	0,00	28	100,00	28	100,00

Fuente: Datos empíricos de la muestra.

De la tabla 34 se puede afirmar que, según el semestre, el mayor número tiene un nivel Bueno de Trabajo en equipo: Primer el 20,00% (100); Segundo el 96,15% (25); Tercer el 94,12% (16); Cuarto el 91,67% (22); Quinto el 91,30% (21); Sexto el 93,33% (14); Séptimo el 100,00% (13); Octavo el 100,00% (18); Noveno el 100,00% (14) y Décimo el 100,00% (28). Asimismo, un menor porcentaje presenta un nivel Malo de Trabajo en equipo: Quinto el 4,35% (1), mientras que en los otros grupos, ningún estudiante tiene un nivel Malo.

Figura 23

Niveles de las dimensiones del Trabajo en equipo según el semestre del estudiante.



Fuente: Datos empíricos de la muestra.

Tabla 35

Niveles de las dimensiones del Trabajo en equipo según el estado laboral del estudiante.

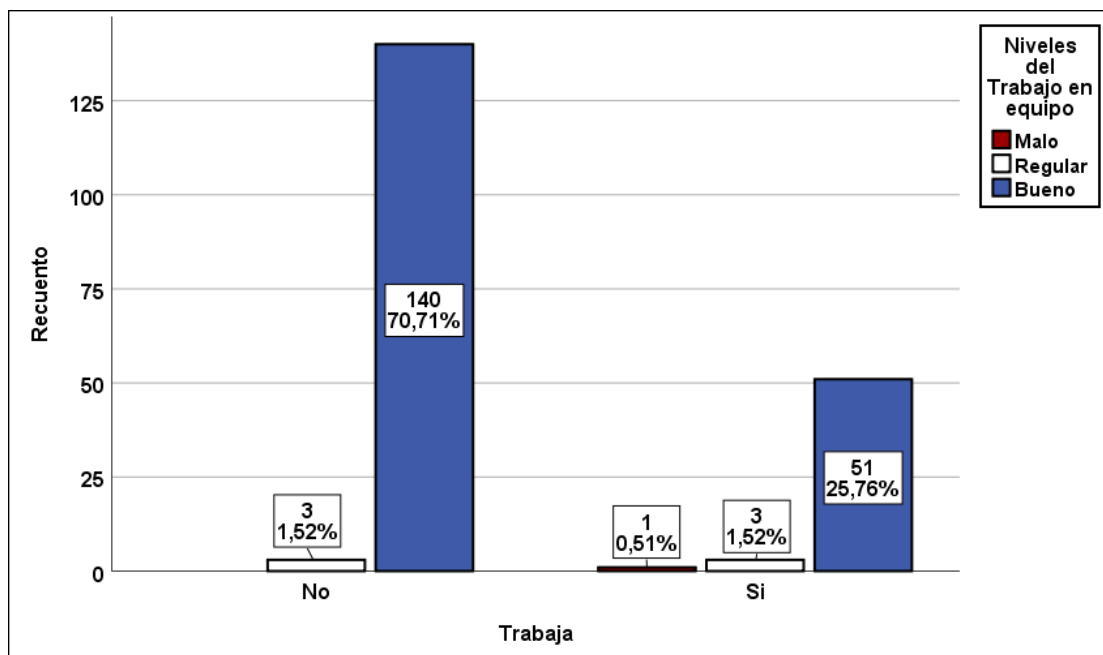
Niveles	Trabaja			
	No		Si	
	fi	%	fi	%
Malo	0	0,00	1	1,82
Regular	3	2,10	3	5,45
Bueno	140	97,90	51	92,73
Total	143	100,00	55	100,00

Fuente: Datos empíricos de la muestra.

En la tabla 35 se muestra que, en el conjunto de los que no trabajan, el 97,90% (140) presenta un nivel Bueno de Trabajo en equipo, el 2,10% (3) tiene un nivel Regular y ningún estudiante que no trabaja tiene un nivel Malo. También se observa que en el conjunto que trabaja, el 92,73% (51) presenta un nivel Bueno, el 5,45% (3) un nivel Regular y el 1,82% (1) un nivel Malo.

Figura 24

Niveles de las dimensiones del Trabajo en equipo según el estado laboral del estudiante.



Fuente: Datos empíricos de la muestra.

5.1.4. Relación entre las Habilidades sociales y el Trabajo en equipo

A. Prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov (muestra mayor a 50)

Para decidir qué prueba de correlación emplear, es conveniente realizar la prueba de normalidad de ambas variables utilizando la prueba de Kolmogórov-Smirnov, dado que la muestra supera los 50 datos.

Formulación de las hipótesis Nula (H_0) y Alterna (H_1)

H_0 : La distribución de la variable no difiere de la distribución normal.

H_1 : La distribución de la variable difiere de la distribución normal.

Para la muestra estudiada (198), para la variable Habilidades sociales y para la variable Trabajo en equipo, se encuentran los valores correspondientes utilizando el software SPSS versión 27 y se genera la tabla siguiente:

Tabla 36

Prueba de normalidad de las variables

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Habilidades sociales	0,057	198	0,200
Trabajo en equipo	0,073	198	0,012

Fuente: Datos empíricos de la muestra.

En la Tabla 36 se muestra que el nivel de significancia asintótica bilateral para las variables es el siguiente: las Habilidades sociales (0,200) superan el nivel de significación ($\alpha = 5\% = 0,050$), lo que indica que esta variable sigue una distribución normal. En cambio, el Trabajo en equipo (0,012) está por debajo del nivel de significación, lo que implica que no sigue una distribución normal. Por lo tanto, se concluye que es apropiado utilizar una prueba no paramétrica, como la prueba rho de Spearman.

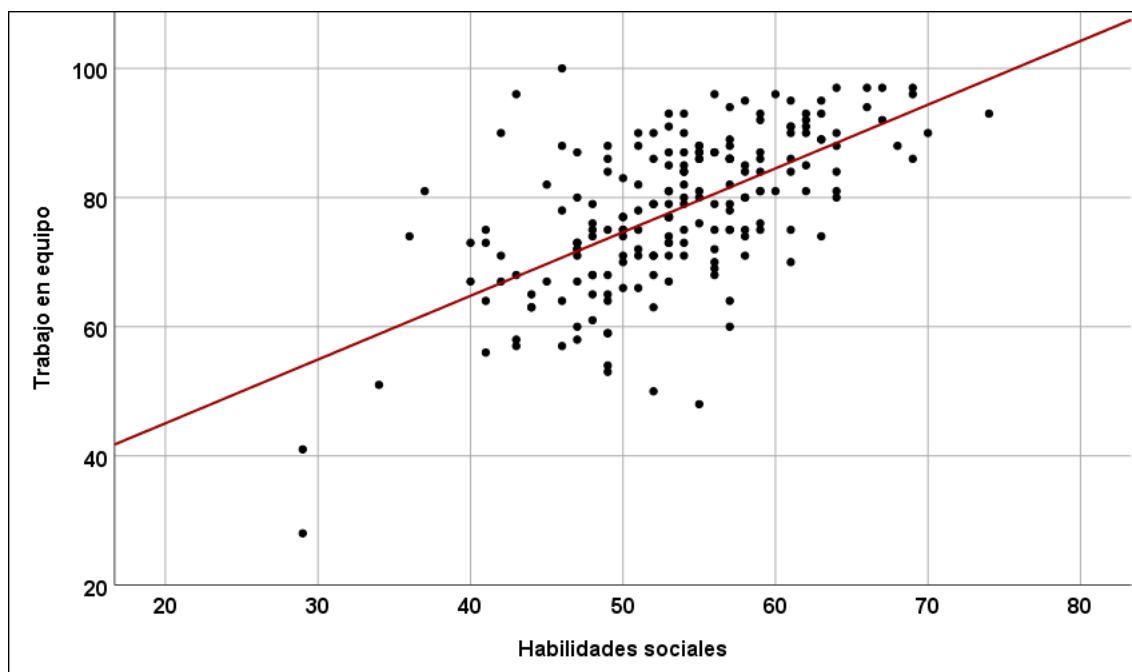
Tabla 37
Correlación de los puntajes de las variables.

Rho de Spearman	Habilidades sociales	Trabajo en equipo	
		Coeficiente de correlación	0,593
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	198

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

La tabla 37 muestra que el coeficiente de correlación de Spearman es $r_s=0,593$ y el p-valor es 0,000. Esto indica que existe una correlación positiva y significativa entre los puntajes de las variables, a un nivel de significancia de $\alpha=0,05$.

Figura 25
Diagrama de dispersión de las Habilidades sociales y el Trabajo en equipo.



Fuente: Datos empíricos de la muestra.

Tabla 38

Correlación de los puntajes de las Habilidades sociales y las dimensiones del Trabajo en equipo.

Dimensiones del Trabajo en equipo		Habilidades sociales
		rho de Spearman
Identidad	Coef. de correlación	0,260
	Sig. (bilateral)	0,000
Comunicación	Coef. de correlación	0,529
	Sig. (bilateral)	0,000
Ejecución	Coef. de correlación	0,427
	Sig. (bilateral)	0,000
Regulación	Coef. de correlación	0,487
	Sig. (bilateral)	0,000

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

La tabla 38 presenta los coeficientes de correlación de rho de Spearman de las puntuaciones de las Habilidades sociales y las dimensiones del Trabajo en equipo en los estudiantes de ingeniería civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú son positivas y significativas, esto se debe a que el p-valor en cada caso no supera el nivel de significancia ($\alpha=0,050$). Se observa una correlación más fuerte ($\rho=0,529$) entre las Habilidades sociales y la dimensión Comunicación, mientras

que la correlación es de menor fuerza ($\rho=0,260$) entre las Habilidades sociales y la dimensión Identidad.

Tabla 39

Correlación de los puntajes del Trabajo en equipo y las dimensiones de las Habilidades sociales.

Dimensiones de las Habilidades sociales		Trabajo en equipo rho de Spearman
Asertividad	Coef. de correlación	0,476
	Sig. (bilateral)	0,000
Conversación	Coef. de correlación	0,425
	Sig. (bilateral)	0,000
Autorregulación	Coef. de correlación	0,527
	Sig. (bilateral)	0,000

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

Según lo presentado en la tabla 39, se puede afirmar que los coeficientes de correlación del estadístico utilizado entre las puntuaciones del Trabajo en equipo y las dimensiones de las Habilidades sociales en los estudiantes de ingeniería civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú son positivas. Esto se debe a que el p-valor en cada caso no supera el nivel de significancia ($\alpha=0,050$). Se evidencia una correlación más fuerte ($\rho=0,527$) entre el Trabajo en equipo y la dimensión Autorregulación, mientras que la correlación es de menor fuerza ($\rho=0,425$) entre el Trabajo en equipo y la dimensión Conversación.

Tabla 40

Tabla de contingencia de los niveles de las Habilidades sociales y los niveles del Trabajo en equipo.

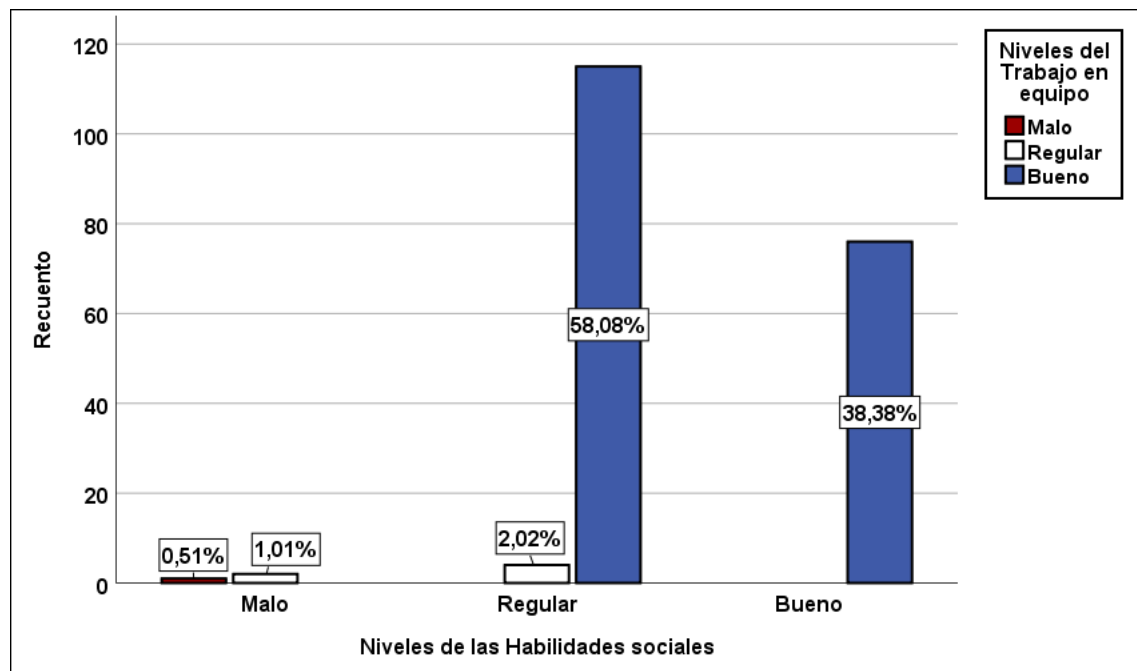
		Niveles del Trabajo en equipo			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Niveles de las Habilidades sociales	Malo	1	2	0	3
	Regular	0	4	115	119
	Bueno	0	0	76	76
	Total	1	6	191	198

Fuente: Datos empíricos de la muestra.

En la tabla 40, la mayoría de la muestra, el 58,08% (115), presenta un nivel de Habilidades sociales Regular y un nivel de Trabajo en equipo Bueno. Además, el 38,38% (76) de los encuestados tiene un nivel de Habilidades sociales Bueno y un nivel de Trabajo en equipo Bueno. Solo el 2,02% (4) presenta un nivel de Habilidades sociales Regular y un nivel de Trabajo en equipo Regular, el 1,01% (2) tiene un nivel Malo de Habilidades sociales y un nivel Regular de Trabajo en equipo, y el 0,51% (1) posee un nivel Malo tanto en Habilidades sociales como en Trabajo en equipo.

Figura 26

Niveles de las Habilidades sociales y niveles del Trabajo en equipo.



Fuente: Datos empíricos de la muestra.

5.1.5. Contraste de hipótesis

A. Hipótesis general

Existe relación significativa entre las habilidades sociales y el trabajo en equipo en estudiantes de ingeniería civil de la Universidad Nacional del Centro de Perú - Huancayo, 2024.

Formulación de H_0 y H_1

H_0 : Los puntajes de las habilidades sociales no se correlacionan con los puntajes del trabajo en equipo en estudiantes de ingeniería civil de la Universidad Nacional del Centro de Perú.

H_1 : Los puntajes de las habilidades sociales se correlacionan con los puntajes del trabajo en equipo en estudiantes de ingeniería civil de la Universidad Nacional del Centro de Perú.

Nivel de significancia: $\alpha=0,050$

Prueba estadística: Se aplica la prueba rho de Spearman por contar con datos de una variable que no proviene de una distribución normal.

Tabla 41
Prueba de hipótesis general

		Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Habilidades sociales	Coefficiente de correlación
		Sig. (bilateral)
		N
		0,593
		0,000
		198

Fuente: Datos empíricos de la muestra.

Se demuestra que: Los puntajes de las habilidades sociales se correlacionan con los puntajes del trabajo en equipo en estudiantes de ingeniería civil de la Universidad Nacional del Centro de Perú, ya que en la tabla 41 se aprecia que el valor del coeficiente de

correlación ($\rho=0,593$) es positiva y el p-valor (0,000) es menor a la significancia $\alpha=0,050$.

Toma de decisión: Dado que con un nivel de significación de $\alpha=0,05$ se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1),

Conclusión: Existe relación significativa entre las habilidades sociales y el trabajo en equipo en estudiantes de ingeniería civil de la Universidad Nacional del Centro de Perú - Huancayo, 2024.

B. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Existe relación significativa entre identidad y las habilidades sociales en estudiantes de ingeniería civil de la Universidad Nacional del Centro de Perú - Huancayo, 2024.

Formulación de H_0 y H_1

H_0 : Los puntajes de identidad en el trabajo en equipo no se correlacionan con los puntajes de las habilidades sociales en estudiantes de ingeniería civil de la Universidad Nacional del Centro de Perú.

H_1 : Los puntajes de identidad en el trabajo en equipo se correlacionan con los puntajes de las habilidades sociales en estudiantes de ingeniería civil de la Universidad Nacional del Centro de Perú.

Nivel de significancia: $\alpha=0,050$

Prueba estadística: Se aplica la prueba rho de Spearman por contar con datos de una variable que no proviene de una distribución normal.

Tabla 42
Prueba de hipótesis específica 1

		Habilidades sociales
Rho de Spearman	Identidad	Coefficiente de correlación
		Sig. (bilateral)
		N
		0,260
		0,000
		198

Fuente: Datos empíricos de la muestra.

Se demuestra que: Los puntajes de identidad en el trabajo en equipo se correlacionan con los puntajes de las habilidades sociales en estudiantes de ingeniería civil de la Universidad Nacional del Centro de Perú, ya que en la tabla 42 se aprecia que el valor del coeficiente de correlación ($r=0,260$) es positiva y el p-valor ($0,000$) es menor a la significancia $\alpha=0,050$.

Toma de decisión: Dado que con un nivel de significación de $\alpha=0,05$ se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1).

Conclusión: Al comprobarse la hipótesis alterna, se demuestra la validez de la hipótesis específica 1: Existe relación significativa entre identidad y las habilidades sociales en estudiantes de ingeniería civil de la Universidad Nacional del Centro de Perú - Huancayo, 2024.

Hipótesis específica 2

Existe relación significativa entre comunicación y las habilidades sociales en estudiantes de ingeniería civil de la Universidad Nacional del Centro de Perú - Huancayo, 2024.

Formulación de H_0 y H_1

H_0 : Los puntajes de comunicación en el trabajo en equipo no se correlacionan con los puntajes de las habilidades sociales en estudiantes de ingeniería civil de la Universidad Nacional del Centro de Perú.

H₁: Los puntajes de comunicación en el trabajo en equipo se correlacionan con los puntajes de las habilidades sociales en estudiantes de ingeniería civil de la Universidad Nacional del Centro de Perú.

Nivel de significancia: $\alpha=0,050$

Prueba estadística: Se aplica la prueba rho de Spearman por contar con datos de una variable que no proviene de una distribución normal.

Tabla 43
Prueba de hipótesis específica 2

		Habilidades sociales
Rho de Spearman	Comunicación	Coeficiente de correlación
		Sig. (bilateral)
		N
		0,529
		0,000
		198

Fuente: Datos empíricos de la muestra.

Se demuestra que: Los puntajes de comunicación en el trabajo en equipo se correlacionan con los puntajes de las habilidades sociales en estudiantes de ingeniería civil de la Universidad Nacional del Centro de Perú, ya que en la tabla 43 se aprecia que el valor del coeficiente de correlación ($r=0,529$) es positiva y el p-valor ($0,000$) es menor a la significancia $\alpha=0,050$.

Toma de decisión: Dado que con un nivel de significación de $\alpha=0,05$ se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1).

Conclusión: Al comprobarse la hipótesis alterna, se demuestra la validez de la hipótesis específica 2: Existe relación significativa entre comunicación y las habilidades sociales en estudiantes de ingeniería civil de la Universidad Nacional del Centro de Perú - Huancayo, 2024.

Hipótesis específica 3

Existe relación significativa entre ejecución y las habilidades sociales en estudiantes de ingeniería civil de la Universidad Nacional del Centro de Perú - Huancayo, 2024.

Formulación de H_0 y H_1

H_0 : Los puntajes de ejecución en el trabajo en equipo no se correlacionan con los puntajes de las habilidades sociales en estudiantes de ingeniería civil de la Universidad Nacional del Centro de Perú.

H_1 : Los puntajes de ejecución en el trabajo en equipo se correlacionan con los puntajes de las habilidades sociales en estudiantes de ingeniería civil de la Universidad Nacional del Centro de Perú.

Nivel de significancia: $\alpha=0,050$

Prueba estadística: Se aplica la prueba rho de Spearman por contar con datos de una variable que no proviene de una distribución normal.

Tabla 44
Prueba de hipótesis específica 3

		Habilidades sociales	
Rho de Spearman	Ejecución	Coefficiente de correlación	0,427
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	198

Fuente: Datos empíricos de la muestra.

Se demuestra que: Los puntajes de ejecución en el trabajo en equipo se correlacionan con los puntajes de las habilidades sociales en estudiantes de ingeniería civil de la Universidad Nacional del Centro de Perú, ya que en la tabla 44 se aprecia que

el valor del coeficiente de correlación ($r=0,427$) y el p-valor ($0,000$) es menor a la significancia $\alpha=0,050$.

Toma de decisión: Dado que con un nivel de significación de $\alpha=0,05$ se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1).

Conclusión: Al comprobarse la hipótesis alterna, se demuestra la validez de la hipótesis específica 3: Existe relación significativa entre ejecución y las habilidades sociales en estudiantes de ingeniería civil de la Universidad Nacional del Centro de Perú - Huancayo, 2024.

Hipótesis específica 4

Existe relación significativa entre regulación y las habilidades sociales en estudiantes de ingeniería civil de la Universidad Nacional del Centro de Perú - Huancayo, 2024.

Formulación de H_0 y H_1

H_0 : Los puntajes de regulación en el trabajo en equipo no se correlaciona con los puntajes de las habilidades sociales en estudiantes de ingeniería civil de la Universidad Nacional del Centro de Perú.

H_1 : Los puntajes de regulación en el trabajo en equipo se correlaciona con los puntajes de las habilidades sociales en estudiantes de ingeniería civil de la Universidad Nacional del Centro de Perú.

Nivel de significancia: $\alpha=0,050$

Prueba estadística: Se aplica la prueba rho de Spearman por contar con datos de una variable que no proviene de una distribución normal.

Tabla 45
Prueba de hipótesis específica 4

		Habilidades sociales
Rho de Spearman	Regulación	Coefficiente de correlación
		Sig. (bilateral)
		N
		0,487
		0,000
		198

Fuente: Datos empíricos de la muestra.

Se demuestra que: Los puntajes de regulación en el trabajo en equipo se correlacionan con los puntajes de las habilidades sociales en estudiantes de ingeniería civil de la Universidad Nacional del Centro de Perú, ya que en la tabla 45 se aprecia que el valor del coeficiente de correlación ($r=0,487$) es positivo y el p-valor ($0,000$) es menor a la significancia $\alpha=0,050$.

Toma de decisión: Dado que con un nivel de significación de $\alpha=0,05$ se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1).

Conclusión: Al comprobarse la hipótesis alterna, se demuestra la validez de la hipótesis específica 4: Existe relación significativa entre regulación y las habilidades sociales en estudiantes de ingeniería civil de la Universidad Nacional del Centro de Perú - Huancayo, 2024.

5.2. Discusión de resultados

Los resultados estadísticos evidencian una relación positiva y significativa entre las habilidades sociales y el trabajo en equipo en estudiantes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú, se observa un coeficiente de correlación ($\rho=0,593$), y un p-valor de 0,000, que es menor que el nivel de significancia $\alpha=0,050$, por lo tanto, se puede afirmar que, a mayor desarrollo de habilidades sociales, mejor desempeño en el trabajo en equipo.

Este hallazgo se sostiene teóricamente con lo vertido por Caballo (2007)), quien plantea que las habilidades sociales son el grupo de comportamientos que una persona exhibe en un contexto específico, respetando las acciones de los demás. Estas habilidades suelen ayudar a resolver problemas de manera rápida, reduciendo la posibilidad de conflictos futuros. Desde la perspectiva sociocognitiva de Bandura (1986), se puede argumentar que estas habilidades se adquieren mediante la interacción y el aprendizaje observacional en contextos educativos colaborativos, lo cual se evidencia en los resultados obtenidos.

Además, Peñafiel y Serrano (2010) apoyan esta interpretación al afirmar que las habilidades sociales son conductas o destrezas específicas empleadas para interactuar en la sociedad. En este contexto, los entornos grupales universitarios ofrecen a los estudiantes la oportunidad de desarrollar competencias interpersonales mediante la interacción, lo que potencia tanto sus habilidades cognitivas como sus capacidades socioemocionales.

Los hallazgos obtenidos están en consonancia con diversas investigaciones previas. Por ejemplo, los resultados son consistentes con el estudio de Paz (2022), quien reportó una correlación de Pearson de 0,64, por lo que estableció una correlación positiva media entre habilidades sociales y trabajo en equipo en estudiantes universitarios de Psicología en Ecuador, utilizando un enfoque metodológico similar (cuantitativo, correlacional). Aunque el

contexto disciplinar es diferente, la coincidencia en los resultados respalda la validez externa de los hallazgos actuales, lo que sugiere que la relación entre ambas variables se manifiesta transversalmente en distintas carreras universitarias.

De igual forma, Sánchez y Ñañez (2022) también reportaron una correlación positiva moderada entre la percepción del trabajo en equipo y las habilidades sociales en estudiantes universitarios, con un coeficiente de correlación de Spearman ($r_s=0,678$), sugiriendo que a medida que se mejora la percepción del trabajo en equipo, también se desarrollan las habilidades sociales. Este estudio destaca la dimensión educativa y formativa de dicha relación, alineándose con la interpretación de los resultados del presente trabajo, en donde se sugiere que el fortalecimiento de habilidades como la comunicación, liderazgo, toma de decisiones, cohesión de equipo y resolución de problemas impacta directamente en la dinámica grupal de los estudiantes.

El hallazgo de Chávez (2014) revela una correlación positiva muy alta entre las variables estudiadas, con un coeficiente de rho de Spearman de 0,878. Esto sugiere que, en los estudiantes de tecnología del vestido de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, la relación entre las habilidades sociales y el trabajo en equipo es aún más sólida que en otros estudios. Estos resultados destacan la importancia de fomentar el desarrollo de habilidades sociales en entornos académicos, ya que pueden tener un impacto significativo en el desempeño colaborativo de los estudiantes.

Asimismo, Orbegoso y Oseda (2021) identificaron una incidencia importante de las habilidades sociales en el trabajo colaborativo en estudiantes universitarios de Trujillo, determinando una correlación positiva alta con un coeficiente de correlación ($\rho=0,97$). Este resultado complementa y refuerza lo hallado en la presente investigación, en tanto subraya el papel predictor de las habilidades sociales, sobre todo en contextos educativos de nivel superior. Por otro lado, Rodríguez y Figueroa (2022) indican una influencia significativa del trabajo colaborativo en las habilidades sociales, reflejada en un coeficiente

de correlación de 0,564 en estudiantes del primer ciclo de una Universidad Privada de Trujillo. Este hallazgo subraya la importancia de promover actividades colaborativas en los primeros ciclos universitarios, ya que no solo enriquecen la experiencia académica, sino que también contribuyen al desarrollo de competencias interpersonales esenciales para el futuro profesional de los estudiantes.

En cuanto a los componentes específicos, la hipótesis específica 1, que confirma una relación significativa entre identidad y habilidades sociales ($Rho=0,260$; $p=0,000$), encuentra respaldo en los aportes de Torrelles et al. (2011). Estos autores enfatizan que una identidad sólida dentro del grupo no solo fomenta el sentido de pertenencia, sino que también potencia habilidades interpersonales como la comunicación efectiva y la colaboración, elementos esenciales para el funcionamiento óptimo del equipo. Por lo tanto, fortalecer la identidad grupal puede ser un factor clave para mejorar las habilidades sociales de sus integrantes.

Por otra parte, la hipótesis específica 2, que aborda la relación entre comunicación y habilidades sociales ($Rho=0,529$; $p=0,000$), se apoya en las afirmaciones de Torrelles et al. (2011), quienes defienden que la comunicación es la interacción que se establece entre los miembros del equipo para intercambiar información, coordinar acciones y garantizar un funcionamiento eficiente. Este vínculo resalta la importancia de una comunicación efectiva como un componente fundamental para el desarrollo de habilidades sociales, ya que facilita la colaboración y mejora la dinámica del grupo.

En relación con la ejecución y su correlación significativa con las habilidades sociales (hipótesis específica 3, $Rho=0,427$; $p=0,000$), es importante señalar que Torrelles et al. (2011) manifiestan que la ejecución implica la implementación de acciones y estrategias que el equipo planifica de acuerdo con los objetivos establecidos. Esta conexión sugiere que una ejecución eficaz no solo contribuye al logro de metas, sino que también refuerza las

habilidades sociales de los integrantes, facilitando la colaboración y el trabajo en equipo.

Respecto a la hipótesis 4, que se refiere a la relación entre regulación y habilidades sociales ($Rho=0,487$; $p=0,000$), es crucial entender que la regulación implica los procesos de ajuste que el equipo lleva a cabo de manera continua para avanzar hacia sus metas. Este enfoque no solo permite resolver los conflictos que puedan surgir, sino que también facilita la incorporación de mejoras que aumenten la efectividad del equipo y fomenten su crecimiento (Torrelles et al., 2011). Así, una regulación adecuada contribuye al desarrollo de habilidades sociales, fortaleciendo la cohesión y la colaboración entre los miembros de un equipo.

En conjunto, todos estos antecedentes confirman, refuerzan y amplían los resultados de la presente investigación. Las similitudes entre diferentes contextos, grupos de personas y métodos utilizados refuerzan la validez del concepto propuesto, confirmando que las habilidades sociales son un factor importante para el trabajo en equipo en entornos educativos superiores.

Desde una perspectiva teórica, estos resultados refuerzan el vínculo conceptual entre las habilidades sociales y el desempeño en entornos colaborativos en carreras de ingeniería. La correlación positiva y significativa encontrada sugiere que los modelos explicativos del aprendizaje y la formación profesional deben integrar de manera más explícita las habilidades sociales dentro de las competencias clave del egresado. Esto desafía visiones reduccionistas del perfil del ingeniero centradas exclusivamente en aspectos técnicos y propone una visión más holística de su formación.

Asimismo, los hallazgos permiten proponer un marco integrador que articule el aprendizaje técnico con el desarrollo de habilidades sociales y trabajo en equipo, destacando que el éxito académico y profesional en campos como la ingeniería requiere tanto del conocimiento disciplinar como de la capacidad para interactuar y cooperar eficazmente.

Los resultados tienen importantes implicancias prácticas para el diseño curricular y la docencia universitaria. Se recomienda que las facultades de ingeniería implementen metodologías activas como el Aprendizaje Basado en Proyectos (ABP) y el taller “Conecta y construye: Fortaleciendo habilidades sociales para el trabajo en equipo”, que promuevan tanto la adquisición de conocimientos técnicos como el desarrollo de habilidades interpersonales.

Además, las universidades pueden ofrecer programas extracurriculares enfocados en deportes en equipo y grupos de teatro fortaleciendo así las habilidades sociales de sus estudiantes. Desde una perspectiva institucional, sería pertinente actualizar los perfiles de egreso para incluir indicadores específicos de competencia social, alineándose con las exigencias del entorno laboral contemporáneo que valora crecientemente el trabajo en equipo.

Este estudio tiene algunas limitaciones que es importante tener en cuenta al interpretar los resultados. En primer lugar, se utilizó un diseño de tipo correlacional y transversal. Esto significa que, aunque se encontró una relación positiva significativa entre las variables analizadas, no se puede afirmar que una variable cause cambios en la otra. La correlación observada indica que están asociadas, pero no implica que una sea responsable de la otra. Por lo tanto, se debe ser cauteloso al sacar conclusiones sobre causalidad basándose en estos resultados.

En segundo lugar, se utilizó un muestreo por conveniencia, lo que limita la generalización de los hallazgos a otras poblaciones. Si bien la muestra es representativa de los estudiantes de Ingeniería Civil de la UNCP, no necesariamente refleja las características de estudiantes de otras universidades o programas de ingeniería.

Finalmente, el uso de cuestionarios autoinformados podría haber generado sesgos de deseabilidad social, ya que los participantes podrían haber optado por proporcionar respuestas que consideraran socialmente aceptables en

lugar de reflejar sus verdaderas conductas o percepciones. Además, es posible que se hayan presentado sesgos de aplicación, dado que algunos estudiantes se negaron a participar en el desarrollo de los cuestionarios.

A partir de los hallazgos y limitaciones del presente estudio, se proponen las siguientes líneas de investigación futura: Estudios longitudinales que permitan observar la evolución de las habilidades sociales y su impacto en el trabajo en equipo a lo largo de la formación profesional. Investigaciones con metodología mixta, que integren encuestas con entrevistas o grupos focales para profundizar en las percepciones de los estudiantes sobre su desempeño colaborativo. Estudios comparativos interuniversitarios, que analicen si la relación entre habilidades sociales y trabajo en equipo se mantiene en diferentes tipos de universidades. Evaluaciones de programas de intervención, diseñadas para fortalecer habilidades sociales en estudiantes de ingeniería, midiendo su impacto en el rendimiento académico y profesional.

Conclusiones

1. Existe relación positiva y significativa entre las habilidades sociales y el trabajo en equipo en estudiantes de ingeniería civil de la Universidad Nacional del Centro de Perú - Huancayo, 2024. La prueba de correlación de Spearman arrojó un coeficiente $\rho=0,593$ con un $p\text{-valor}=0,000$, lo cual permite rechazar H_0 y aceptar H_1 con un nivel de significancia de 0,05. Esta correlación evidencia que el desarrollo de habilidades sociales impacta positivamente en el desempeño del trabajo en equipo, en línea con estudios previos que destacan la influencia de las competencias interpersonales en contextos colaborativos y de resolución de problemas.
2. Existe relación significativa entre identidad y las habilidades sociales en estudiantes de ingeniería civil de la Universidad Nacional del Centro de Perú - Huancayo, 2024. Se obtuvo un coeficiente $\rho=0,260$ con $p\text{-valor}=0,000$, lo cual indica una correlación positiva y significativa entre ambas variables. El sentido de identidad dentro de un equipo favorece el desarrollo de habilidades sociales al promover la autopercepción de pertenencia, motivación y compromiso grupal, tal como lo señalan enfoques de interacción social.
3. Existe relación significativa entre comunicación y las habilidades sociales en estudiantes de ingeniería civil de la Universidad Nacional del Centro de Perú - Huancayo, 2024. El coeficiente de correlación ρ fue de 0,529 con un $p\text{-valor}=0,000$, indicando una relación positiva estadísticamente significativa. La comunicación efectiva es una dimensión central de las habilidades sociales; su fortalecimiento permite mejorar la claridad, empatía y reciprocidad en las interacciones, aspectos fundamentales para el aprendizaje en ingeniería y el desempeño en equipos técnicos.
4. Existe relación significativa entre ejecución y las habilidades sociales en estudiantes de ingeniería civil de la Universidad Nacional del Centro de Perú - Huancayo, 2024. Se identificó una correlación positiva ($\rho=0,427$;

$p=0,000$), lo cual confirma la validez de la hipótesis con significancia estadística. La ejecución, entendida como la implementación activa de roles y responsabilidades dentro del grupo, depende del desarrollo de habilidades sociales para coordinar acciones, negociar tareas y cumplir objetivos colectivos.

5. Existe relación significativa entre regulación y las habilidades sociales en estudiantes de ingeniería civil de la Universidad Nacional del Centro de Perú - Huancayo, 2024. Se halló un coeficiente $\rho=0,487$ con un $p\text{-valor}=0,000$, evidenciando una relación positiva y significativa. La regulación de las interacciones grupales implica habilidades como el control emocional, la mediación de conflictos y la toma de decisiones consensuadas, todas ellas pilares del desempeño social en contextos educativos complejos.

Recomendaciones

Recomendamos a las autoridades de la Facultad de ingeniería civil de la Universidad Nacional del Centro de Perú:

1. Incorporar en la formación de los estudiantes de ingeniería civil módulos específicos sobre habilidades sociales aplicadas al trabajo colaborativo, incluyendo dinámicas grupales, resolución de conflictos y liderazgo horizontal, a fin de fortalecer la integración y eficacia en entornos profesionales multidisciplinarios.
2. Promover actividades institucionales que fortalezcan la identidad de grupo entre los estudiantes (como proyectos integradores, actividades extracurriculares o tutorías por cohortes) para potenciar su desarrollo social y el sentido de pertenencia académica.
3. Diseñar estrategias pedagógicas que fomenten la comunicación asertiva en entornos académicos, como debates técnicos, exposiciones orales y retroalimentación constructiva, fortaleciendo así tanto las habilidades sociales como la capacidad argumentativa de los futuros ingenieros.
4. Incluir proyectos de aula donde los estudiantes asuman roles específicos dentro de equipos de trabajo, promoviendo la ejecución activa y colaborativa de tareas, con evaluaciones que valoren tanto el resultado como el proceso de interacción grupal.
5. Implementar programas formativos en inteligencia emocional y autorregulación dentro del currículo de ingeniería civil, con énfasis en prácticas reflexivas y simulaciones de conflictos en contextos de trabajo técnico.

Referencias bibliográficas

- Agurto, L. (2024). *Habilidades sociales de los estudiantes del 1.er y el 2.º ciclos de la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Piura, 2023* [Tesis de maestría, Universidad de Piura]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/11042/6735>
- Alam, F., Nikolic, S., MacNamara, S., & Taylor, P. (2021). Soft skills for entry-level engineers: What employers want. *Education Sciences*, 11(10), 641. <https://doi.org/10.3390/educsci11100641>
- Bandura, A., & Walters, R. (2007). *Aprendizaje social y desarrollo de la personalidad*. Alianza Editorial S.A. <https://clea.edu.mx/biblioteca/items/show/397#?c=&m=&s=&cv=>
- Caballo, V. (2007). *Manual de Evaluación y Entrenamiento de las Habilidades Sociales*. Madrid: Siglo XXI de España. Editores S.A. [https://www.researchgate.net/publication/230766576 Manual de evaluacion y entrenamiento de las habilidades sociales Handbook for the assessment and training of social skills](https://www.researchgate.net/publication/230766576_Manual_de_evaluacion_y_entrenamiento_de_las_habilidades_sociales_Handbook_for_the_assessment_and_training_of_social_skills)
- Chavez, H. (2024). *Habilidades sociales y trabajo en equipo en estudiantes de Tecnología del Vestido, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio institucional. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/10557>
- Campos, D., Resende, L., & Fagundes, A. (2020). La importancia de las habilidades blandas para la ingeniería. *Creative Education*, 11(11), 1504-1520. <https://doi.org/10.4236/ce.2020.118109>
- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (CONCYTEC). (2020). *Guía Práctica para la Formulación y Ejecución de Proyectos de Investigación y Desarrollo (I+D)*.

- Federación Mundial de Organizaciones de Ingeniería (2023). *Acerca de la WFEO*. Recuperado el 23 de agosto de 2024. <https://www.wfeo.org/about/>
- Fuchs A. (2010). Una aproximación a la gestión de la diversidad en el Perú. *Journal of Business*. 6(8), 1101-1112. <http://hdl.handle.net/11354/1761>
- García, E. (2011). *Un mundo por aprender: Educación sin escuela (ESE), autoaprendizaje colaborativo (AC) y educación en familia (EF)*. Congresos de 2009 y 2010 (1° ed., Vol. 1). Editorial Kimpres Ltda.
- Goldstein, A. (1989). *Habilidades Sociales y Autocontrol en la adolescencia*. (2° ed.). Ediciones Martínez Roca S.A.
- Goleman, D. (1995). *Inteligencia emocional: Por qué es más importante que el coeficiente intelectual*. (5° ed.). Editorial Kairós S.A.
- [https://www.academia.edu/40692115/Inteligencia Emocional Daniel Goleman](https://www.academia.edu/40692115/Inteligencia_Emocional_Daniel_Goleman)
- González, R., Martínez, A., & Pérez, M. (2023). The impact of teamwork skills on engineering project outcomes: A systematic review. *Journal of Engineering Education*, 112(2), 345-362. <https://doi.org/10.1002/jee.20456>
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6° ed.). McGraw-Hill.
- Idme, L. & Ordoñez, X. (2023). Escala de actitudes hacia el trabajo en equipo: Diseño y validez de contenido. *Revista de Psicología*, 41(2), 1099-1126. <https://doi.org/10.18800/psico.202302.016>
- Naranjo, C. & Ríos, J. (2018). *Instrumento para evaluar percepción de trabajo en equipo en estudiantes de Psicología* [Trabajo de licenciatura, Pontificia Universidad Javeriana]. Repositorio institucional.
- <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/39085/Instrumento%20para%20evaluar%20percepci%C3%B3n%20de%20trabajo%20en%20estudiantes%20de%20Psicolog%C3%ADa>

[20en%20equipo%20en%20estudiantes%20de%20Psicolog%C3%ADa.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.714)

Orbegoso, A., & Oseda, D. (2021). Influencia de las habilidades sociales en el trabajo colaborativo en estudiantes de una universidad privada peruana – 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(4), 5683–5694. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.714

Ortiz, R. (2007). *Aprender a escuchar*. (2° ed.). Lulu, 2-32

<https://books.google.com.pe/books?id=2X1J8tLv4LIC&lpg=PP1&hl=es&pg=PP1#v=onepage&q&f=false>

Ortiz, A. (2015). *La concepción de Maturana acerca de la conducta y el lenguaje humano*. CES Psicología, 8(2), 182-199.

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=423542417011>

Paz, S., (2022). *Desarrollo de habilidades sociales para un efectivo trabajo en equipo en estudiantes universitarios de psicología de la Universidad Salesiana - Ecuador, 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/155105/Paz_GSISD.pdf.txt;jsessionid=CE5E93F76B6623851D58DE8AACCFA79D?sequence=5

Peñafiel, E., y Serrano, L. (2010). *Habilidades Sociales*. España: Editex. https://www.academia.edu/6283011/Habilidades_sociales

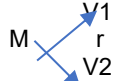
Revelo-Sánchez O., Collazos-Ordoñez C., & Jiménez-Toledo J. (2018). El trabajo como estrategia didáctica para la enseñanza/aprendizaje de la programación: una revisión sistemática de literatura. *TecnoLógicas*, 21 (41), 115-134. <https://doi.org/10.22430/22565337.731>

- Roca, E. (2014). *Cómo mejorar tus habilidades sociales*. (4° ed.). ACDE Ediciones.
<https://www.cop.es/colegiados/PV00520/pdf/Habilidades%20sociales-Dale%20una%20mirada.pdf>
- Rodríguez, M., & Figueroa, E. (2022). El trabajo colaborativo y las habilidades sociales en estudiantes universitarios. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 6598–6614.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3910
- Rodríguez, L., Russián, G., Moreno, J. (2009). Autorregulación emocional y actitudes ante situaciones de agravio. *Revista de Psicología*, 5 (10), 25-44. <https://repositorio.uca.edu.ar/handle/123456789/6028>
- Romeau, V. (2015). Hacia una teoría personalista de la comunicación interpersonal. *Questión*, 1(48), 188-198.
<https://perio.unlp.edu.ar/ojs/index.php/question/article/view/2692>
- Ruiz, E., Martínez, N., & Galindo, R. (2023). El trabajo en equipo y la colaboración como habilidades blandas para la formación de la ciudadanía democrática. *LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades*, 4(5), 368–378. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i5.1323>
- Salas, P., Asún, R., & Zúñiga, C. (2020). Construcción de un cuestionario de habilidades sociales para el contexto académico (CHS-A). *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación Psicológica*. 55(2), 89-105.
<https://doi.org/10.21865/RIDEP55.2.07>
- Sánchez, R., & Ñañez, M. (2022). Percepción del trabajo en equipo y de las habilidades sociales en estudiantes universitarios. *HAL open science*. Vol. (4), e265. <https://doi.org/10.37073/puriq.4.265>
- Schein, E. H. (1988). *La cultura empresarial y el liderazgo*. Plaza & Janés Editores.

- Silveira, M. (2014). *El arte de las relaciones personales*. Editorial ALBA.
<https://books.google.com.pe/books?id=yCmJBqAAQBAJ&lpg=PP1&hl=es&pg=PP1#v=onepage&q&f=false>
- Torrelles, C., Coiduras, J., Isus, S., Carrera, F., París, G., & Cela, J. (2011). Competencia de trabajo en equipo: definición y categorización. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 15(3), 329-348.
<http://www.ugr.es/local/recfpro/rev153COL8.pdf>
- Tuckman, B. (1965). Secuencia de desarrollo en grupos pequeños. *Boletín Psicológico*, 63 (6), 384–399. <https://doi.org/10.1037/h0022100>
- Zurita, M. (2020). El aprendizaje cooperativo y el desarrollo de las habilidades cognitivas. *Revista Educare*, 24(1), 51-74.
<https://doi.org/10.46498/reduipb.v24i1.1226>

Apéndice A. Matriz de consistencia

Título: Habilidades sociales y trabajo en equipo en estudiantes de ingeniería de una universidad pública - 2024.					
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	TÉCNICA INSTRUMENTOS
General ¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades sociales y el trabajo en equipo en estudiantes de ingeniería civil de la Universidad Nacional del Centro de Perú - Huancayo, 2024?	General Determinar cuál es la relación que existe entre las habilidades sociales y el trabajo en equipo en estudiantes de ingeniería civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú - Huancayo, 2024.	General Existe relación significativa entre las habilidades sociales y el trabajo en equipo en estudiantes de ingeniería civil de la Universidad Nacional del Centro de Perú - Huancayo, 2024.	V1 Habilidades sociales	Asertividad Conversación	Cuestionario
Específicas ¿Cuál es la relación que existe entre la resolución de problemas y las habilidades sociales en estudiantes de ingeniería civil de la Universidad Nacional del Centro de Perú - Huancayo, 2024?	Específicos Determinar cuál es la relación que existe entre la identidad y las habilidades sociales en estudiantes de ingeniería civil de la Universidad Nacional del Centro de Perú - Huancayo, 2024.	Específicas Existe relación significativa entre la identidad y las habilidades sociales en estudiantes de ingeniería civil de la Universidad Nacional del Centro de Perú - Huancayo, 2024.	V2 Trabajo en equipo	Autorregulación	
		Existe relación significativa entre la comunicación y las habilidades sociales en estudiantes de ingeniería civil de la Universidad Nacional del Centro de Perú - Huancayo, 2024.		Identidad Comunicación	
	Determinar cuál es la relación que existe entre la			Ejecución Regulación	

¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo y las habilidades sociales en estudiantes de ingeniería civil de la Universidad Nacional del Centro de Perú - Huancayo, 2024?	comunicación y las habilidades sociales en estudiantes de ingeniería civil de la Universidad Nacional del Centro de Perú - Huancayo, 2024.	Existe relación significativa entre la ejecución y las habilidades sociales en estudiantes de ingeniería civil de la Universidad Nacional del Centro de Perú - Huancayo, 2024.
¿Cuál es la relación que existe entre la cohesión en equipo y las habilidades sociales en estudiantes de ingeniería civil de la Universidad Nacional del Centro de Perú - Huancayo, 2024?	Determinar cuál es la relación que existe entre la ejecución y las habilidades sociales en estudiantes de ingeniería civil de la Universidad Nacional del Centro de Perú - Huancayo, 2024.	Existe relación significativa entre la regulación y las habilidades sociales en estudiantes de ingeniería civil de la Universidad Nacional del Centro de Perú - Huancayo, 2024.
¿Cuál es la relación que existe entre las responsabilidades y las habilidades sociales en estudiantes de ingeniería civil de la Universidad Nacional del Centro de Perú - Huancayo, 2024?	Determinar cuál es la relación que existe entre la regulación y las habilidades sociales en estudiantes de ingeniería civil de la Universidad Nacional del Centro de Perú - Huancayo, 2024.	
METODOLOGÍA		
Método	Científico	
Tipo	Básica.	
Alcance	Correlacional	
Diseño	No experimental transversal correlacional	
 Donde: M: Muestra de estudiantes V1: Habilidades sociales. V2: Trabajo en equipo r: Relación		
Población	410 estudiantes de la facultad de ingeniería civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú.	
Muestra	198 estudiantes.	

Apéndice B. Instrumento de recolección de datos 1

ESCALA SOBRE HABILIDADES SOCIALES

(Adaptado de Salas, 2020)

Estimado(a) estudiante: El presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación que tiene como objetivo identificar las habilidades sociales que tienen los estudiantes de ingeniería civil. Recuerda que todas tus respuestas son anónimas y no existen buenas o malas, por ello es importante que respondas con total sinceridad.

Datos generales:

Edad: años Sexo: Masculino () Femenino ()

Turno: Mañana () Tarde () ¿Trabajas? Sí () No ()

Ciclo:

Instrucciones: Este instrumento contiene preguntas a las cuales requerimos les asignes una valoración de acuerdo a la siguiente escala:

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

N°	Dimensiones/Ítems	Respuesta				
	Dimensión: Asertividad	1	2	3	4	5
1.	Si alguien me interrumpe cuando estoy hablando, soy capaz de pedirle respetuosamente que me deje terminar.					
2.	Si en un grupo de personas conocidas estoy en desacuerdo con la mayoría, puedo expresar mi opinión.					
3.	Si un amigo hace algo que me molesta, se lo hago saber.					
4.	Trato de apoyar a un compañero cuando se siente mal.					
5.	Si un profesor dice algo con lo que no estoy de acuerdo, me atrevo a darle mi opinión.					
	Dimensión: Conversación	1	2	3	4	5
6.	Si estoy con personas conocidas, me resulta sencillo integrarme en la conversación.					
7.	Me resulta sencillo terminar una conversación cuando creo que ya es el momento.					
8.	Me resulta sencillo hablar con personas que parecen muy distintas a mí.					
9.	Si me interesa un tema de la clase, me acerco a conversar con el profesor.					
10.	Me resulta sencillo preguntar a algún desconocido sobre alguna información que no sé.					
11.	Me resulta sencillo mantener una conversación con una persona que acabo de conocer.					
	Dimensión: Autorregulación	1	2	3	4	5
12.	Si hice sentir mal a un compañero (por ejemplo, le hice una broma pesada) le pido disculpas					
13.	Si un profesor me llama la atención, reacciono de forma respetuosa.					
14.	Puedo hacer disertaciones frente a mis compañeros sin ponerme nervioso.					
15.	Logro tomar como bromas los apodos que me hacen mis compañeros y no enojarme por ellas.					

¡Muchas gracias por su participación!

Apéndice C. Instrumento de recolección datos 2

ESCALA SOBRE ACTITUDES HACIA EL TRABAJO EN EQUIPO (Adaptado de Idme y Ordóñez, 2023)

Instrucciones: Este instrumento contiene preguntas a las cuales requerimos les asigne una valoración de acuerdo a la siguiente escala:

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

Nº	Dimensiones/Ítems	Respuesta				
	Dimensión: Identidad	1	2	3	4	5
1.	Estoy comprometido con los objetivos del equipo.					
2.	Me siento integrado en un equipo de trabajo.					
3.	Asumo activamente mi rol dentro del equipo.					
4.	Me adapto fácilmente a las actividades del equipo.					
5.	Fomento buenas relaciones con mis compañeros de equipo.					
	Dimensión: Comunicación	1	2	3	4	5
6.	Busco información relevante fuera del equipo cuando es necesario.					
7.	Pido información a mis compañeros cuando la necesito.					
8.	Comparto información importante con mis compañeros de manera efectiva.					
9.	Mantengo una actitud positiva durante el trabajo en equipo.					
	Dimensión: Ejecución	1	2	3	4	5
10.	Identifico claramente las tareas que deben realizarse en el proyecto.					
11.	Distribuyo las tareas de manera equitativa entre los miembros del equipo.					
12.	Participo activamente en la toma de decisiones del equipo.					
13.	Cumplo con las tareas que se me asignan en el equipo.					
14.	Participo en la resolución de problemas inesperados que surgen en el equipo.					
15.	Hago seguimiento de mis propias tareas de manera efectiva.					
	Dimensión: Regulación	1	2	3	4	5
16.	Identifico rápidamente los conflictos que surgen en el equipo.					
17.	Contribuyo a la resolución de conflictos en el equipo.					
18.	Utilizo estrategias efectivas para negociar con mis compañeros.					
19.	Trabajo para alcanzar acuerdos en el equipo.					
20.	Sugiero e implemento mejoras para optimizar el trabajo en equipo.					

¡Muchas gracias por su participación!

Apéndice D. Fichas técnicas de los instrumentos

Ficha técnica del instrumento de medición de habilidades sociales

Nombre del instrumento	Escala sobre Habilidades Sociales
Autor original	Salas (2020)
Adaptación	Adaptado por las investigadoras del presente estudio
Número de Ítems	15
Dimensiones que mide	Asertividad Conversación Autorregulación
Escala de valoración	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
Confiabilidad	Alfa de Cronbach 0,884 (excelente confiabilidad)
Validación al contexto de la investigación	2 psicólogos y 3 docentes

Ficha técnica del instrumento de medición de trabajo en equipo

Nombre del instrumento	Escala sobre actitudes hacia el trabajo en equipo
Autor original	Idme y Ordóñez (2023) adaptado de Torrelles (2011)
Adaptación	Adaptado por las investigadoras del presente estudio
Número de Ítems	20
Dimensiones que mide	Identidad Comunicación Ejecución Regulación
Escala de valoración	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
Confiabilidad	Alfa de Cronbach 0,933 (confiabilidad excelente)
Validación al contexto de la investigación	2 psicólogos y 3 docentes

Apéndice E. Oficio del Comité de Ética



Huancayo, 15 de noviembre del 2024

OFICIO N°0972-2024-CIEI-UC

Investigadores:

CONDOR FABIAN FABIOLA FANEL
PAMPA HUAYRA KATHERINE LIZ
RAMOS BALTAZAR MARILYN BRENDA

Presente-

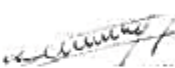
Tengo el agrado de dirigirme a ustedes para saludarles cordialmente y a la vez manifestarles que el estudio de investigación titulado: **HABILIDADES SOCIALES Y TRABAJO EN EQUIPO EN ESTUDIANTES DE INGENIERÍA DE UNA UNIVERSIDAD PERUANA - 2024.**

Ha sido **APROBADO** por el Comité Institucional de Ética en Investigación, bajo las siguientes precisiones:

- El Comité puede en cualquier momento de la ejecución del estudio solicitar información y confirmar el cumplimiento de las normas éticas.
- El Comité puede solicitar el informe final para revisión final.

Aprovechamos la oportunidad para renovar los sentimientos de nuestra consideración y estima personal.

Atentamente,




Walter Corderón Gerstein
Presidente del Comité de Ética
Universidad Continental

C.c. Archivo.

Arequipa Av. José Pardo 374, José Luis Bustos Arzuaga y Pizarro (054) 419 030	Cusco U.E. Manuel Pardo-Lore 3, N° 77 Av. Cuzco (084) 460 070
Calle Alfonso Ugarte 607, Yanahuara (054) 419 030	Sector Angahuan 07-10, calle José Benítez y Sotillo (084) 461 170
Huancayo Av. Ben Córdova 1800 (094) 461 400	Lima Av. Alfredo Mendocino 5200, Los Olivos (01) 213 2750
	Jr. Luján 855, Miraflores (01) 213 2700

Apéndice F. Autorización de la Universidad Nacional del Centro del Perú



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ
FACULTAD DE INGENIERÍA CIVIL



El Decano de la Facultad de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú;

AUTORIZA

A las Maestristas de la Escuela de Posgrado de la Universidad Continental;
Condor Fabian, Fabiola Faniel con DNI 48042565 Y Pampa Huayra,
Katherine Liz con DNI 45871688, Ramos Baltazar, Marilyn Brenda con DNI
43895593, a ingresar a las aulas de los semestres I al X, para aplicar
encuestas para el recojo de datos que servirán para el desarrollo de la
investigación denominada "Habilidades Sociales y Trabajo en Equipo den
Estudiantes de Ingeniería de una Universidad Pública – 2024".



Prof. Dr. Tito Mallma Cepeda
DECANO

Correo electrónico: civil@uncp.edu.pe / tmallma@uncp.edu.pe Celular: 939054526

Apéndice G. Reportes de Validación de instrumento de investigación



ESCUELA DE POSGRADO
Maestría en Educación con mención en Educación Superior

REPORTE DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN (VALIDEZ DE CONTENIDO – JUICIO DE EXPERTOS)

I. INFORMACIÓN DEL INSTRUMENTO

- 1.1. **Título de la investigación:** HABILIDADES SOCIALES Y TRABAJO EN EQUIPO EN ESTUDIANTES DE INGENIERÍA DE UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA - 2024.
- 1.2. **Autores de la investigación**
Bach. Condor Fabian Fabiola Fanel|
Bach. Pampa Huayra Katherine Liz
Bach. Ramos Baltazar Marilyn Brenda
- 1.3. **Nombre de los Instrumentos:** ESCALA SOBRE HABILIDADES SOCIALES y ESCALA SOBRE ACTITUDES HACIA EL TRABAJO EN EQUIPO

II. INFORMACIÓN DEL EXPERTO

- 2.1. **Apellidos y nombres:** Gissela Rocio Franco Lívano
- 2.2. **Título profesional:** Psicóloga
- 2.3. **Grado Académico:** Maestra en Educación Superior
- 2.4. **Especialización o experiencia:** Psicóloga Clínica
- 2.5. **Institución donde labora:** Universidad Continental y Universidad Tecnológica del Perú
- 2.6. **Cargo actual:** Docente
- 2.7. **Email:** 80632907@continental.edu.pe
- 2.8. **Teléfono móvil:** 939282506
- 2.9. **Lugar y fecha:** Huancayo 04 de noviembre del 2024

INSTRUCCIONES

Señor (a) especialista se suplica su colaboración para el análisis riguroso de los ítems del instrumento que se adjunta; para ello, debe marcar con una X en la casilla que considere conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional indicando si el ítem reúne o no con los requisitos mínimos, relacionados a:

- **Claridad:** El ítem está formulado con lenguaje claro y preciso; se comprende fácilmente, su sintáctica, semántica y ortografía son adecuadas.
- **Suficiencia:** El ítem conjuntamente con los demás ítems permiten medir la dimensión correspondiente.
- **Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con el indicador y la dimensión que está midiendo.
- **Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.

La escala de evaluación es:

1. Muy deficiente	2. Deficiente	3. Regular	4. Bueno	5. Excelente
-------------------	---------------	------------	----------	--------------

III. ESCALA SOBRE HABILIDADES SOCIALES

DIMENSIONES E ÍTEMS

DIMENSIONES	Ítem	Claridad					Suficiencia					Coherencia					Relevancia					Observación por ítem
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
D1 Asertividad	1. Si alguien me interrumpe cuando estoy hablando, soy capaz de pedirle respetuosamente que me deje terminar.					X				x					x						X	
	2. Si en un grupo de personas conocidas estoy en desacuerdo con la mayoría, puedo expresar mi opinión.					X				x					x						X	
	3. Si un amigo hace algo que me molesta, se lo hago saber.					X				x					x						X	
	4. Trato de apoyar a un compañero cuando se siente mal.					X												X				
	5. Si un profesor dice algo con lo que no estoy de acuerdo, me atrevo a darle mi opinión.					x				x								X				

DIMENSIONES	Ítem	Claridad					Suficiencia					Coherencia					Relevancia					Observación por ítem	
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5		
D2 Conversación	6. Si estoy con personas conocidas, me resulta sencillo integrarme en la conversación.					x					x											x	
	7. Me resulta sencillo terminar una conversación cuando creo que ya es el momento.					x					x											x	
	8. Me resulta sencillo hablar con personas que parecen muy distintas a mí.					x					x											x	
	9. Si me interesa un tema de la clase, me acerco a conversar con el profesor.					x					x											x	
	10. Me resulta sencillo preguntar a algún desconocido sobre alguna información que no sé.					x					x											x	
	11. Me resulta sencillo mantener una conversación con una persona que acabo de conocer.					x					x											x	
D3 Autorregulación	12. Si hice sentir mal a un compañero (por ejemplo, le hice una broma pesada) le pido disculpas					x					x											x	

DIMENSIONES	Ítems	Claridad					Suficiencia					Coherencia					Relevancia					Observación por ítem
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
	13. Si un profesor me llama la atención, reacciono de forma respetuosa.				x					x										x		
	14. Puedo hacer disertaciones frente a mis compañeros sin ponarme nervioso.				x					x										x		
	15. Logro tomar como bromas los apodos que me hacen mis compañeros y no enojarme por ellas.				x					x										x		

IV. ESCALA SOBRE ACTITUDES HACIA EL TRABAJO EN EQUIPO

DIMENSIONES E ÍTEMES

DIMENSIONES	Ítems	Claridad					Suficiencia					Coherencia					Relevancia					Observación por ítem
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
D1 Identidad	1. Estoy comprometido con los objetivos del equipo.					x					x										x	
	2. Me siento integrado en un equipo de trabajo.					x					x										x	
	3. Asumo activamente mi rol dentro del equipo.					x					x										x	

DIMENSIONES	Ítem	Claridad					Suficiencia					Coherencia					Relevancia					Observación por ítem
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
	4. Me adapto fácilmente a las actividades del equipo.					x					x										x	
	5. Fomento buenas relaciones con mis compañeros de equipo.					x					x										x	
D2 Comunicación	6. Busco información relevante fuera del equipo cuando es necesario.					x					x										x	
	7. Pido información a mis compañeros cuando la necesito.					x					x										x	
	8. Comparto información importante con mis compañeros de manera efectiva.					x					x										x	
	9. Mantengo una actitud positiva durante el trabajo en equipo.				x						x										x	
D3 Ejecución	10. Identifico claramente las tareas que deben realizarse en el proyecto.					x					x										x	
	11. Distribuyo las tareas de manera equitativa entre los miembros del equipo.						x				x										x	
	12. Participo activamente en la toma de decisiones del equipo.						x				x										x	
	13. Cumplo con las tareas que se me asignan en el equipo.						x				x										x	

DIMENSIONES	Ítem	Claridad					Suficiencia					Coherencia					Relevancia					Observación por ítem
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
	14. Participo en la resolución de problemas inesperados que surgen en el equipo.					x					x					x					x	
	15. Hago seguimiento de mis propias tareas de manera efectiva.					x					x					x					x	
D4 Regulación	16. Identifico rápidamente los conflictos que surgen en el equipo.					x					x					x					x	
	17. Contribuyo a la resolución de conflictos en el equipo.					x					x					x					x	
	18. Utilizo estrategias efectivas para negociar con mis compañeros.					x					x					x					x	
	19. Trabajo para alcanzar acuerdos en el equipo.					x					x					x					x	
	20. Sugiero e implemento mejoras para optimizar el trabajo en equipo.					x					x					x					x	

V. DICTAMEN

Autorizo la aplicación del instrumento (☒)

No autorizo la aplicación del instrumento ()


 Psicóloga Gissela Franco Lívano

Franco Lívano Gissela Rocio
 DNI N°80632907

REPORTE DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
(VALIDEZ DE CONTENIDO – JUICIO DE EXPERTOS)**I. INFORMACIÓN DEL INSTRUMENTO**

- 1.1. **Título de la investigación:** HABILIDADES SOCIALES Y TRABAJO EN EQUIPO EN ESTUDIANTES DE INGENIERÍA DE UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA - 2024.
- 1.2. **Autores de la investigación**
Bach. Condor Fabian Fabiola ~~Capel~~
Bach. Pampa Huayra Katherine Liz
Bach. Ramos Baltazar Marilyn Brenda
- 1.3. **Nombre de los Instrumentos:** ESCALA SOBRE HABILIDADES SOCIALES y ESCALA SOBRE ACTITUDES HACIA EL TRABAJO EN EQUIPO

II. INFORMACIÓN DEL EXPERTO

- 2.1. **Apellidos y nombres:** Gutiérrez Reyes Elizabeth
- 2.2. **Título profesional:** Lic. Pedagogía y Humanidades, esp. Educación Inicial
- 2.3. **Grado Académico:** Maestría
- 2.4. **Especialización o experiencia:** Investigación
- 2.5. **Institución donde labora:** Universidad Peruana Los Andes
- 2.6. **Cargo actual:** Docente Universitario
- 2.7. **Email:** elizagur@gmail.com
- 2.8. **Teléfono móvil:** 948911107
- 2.9. **Lugar y fecha:** Huancayo 26 de octubre del 2024

INSTRUCCIONES

Señor (a) especialista se suplica su colaboración para el análisis riguroso de los ítems del instrumento que se adjunta; para ello, debe marcar con una X en la casilla que considere conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional indicando si el ítem reúne o no con los requisitos mínimos, relacionados a:

- **Claridad:** El ítem está formulado con lenguaje claro y preciso; se comprende fácilmente, su sintáctica, semántica y ortografía son adecuadas.
- **Suficiencia:** El ítem conjuntamente con los demás ítems permiten medir la dimensión correspondiente.
- **Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con el indicador y la dimensión que está midiendo.
- **Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.

La escala de evaluación es:

1. Muy deficiente	2. Deficiente	3. Regular	4. Bueno	5. Excelente
-------------------	---------------	------------	----------	--------------

III. ESCALA SOBRE HABILIDADES SOCIALES

DIMENSIONES E ÍTEMS

DIMENSIONES	Ítema	Claridad					Suficiencia					Coherencia					Relevancia					Observación por ítem
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
D1 Asertividad	1. Si alguien me interrumpe cuando estoy hablando, soy capaz de pedirle respetuosamente que me deje terminar.					X					X					X					X	
	2. Si en un grupo de personas conocidas estoy en desacuerdo con la mayoría, puedo expresar mi opinión.					X					X					X					X	
	3. Si un amigo hace algo que me molesta, se lo hago saber.					X					X					X					X	
	4. Trato de apoyar a un compañero cuando se siente mal.					X					X					X					X	
	5. Si un profesor dice algo con lo que no estoy de acuerdo, me atrevo a darle mi opinión.					X					X					X					X	

DIMENSIONES	Ítem	Claridad					Suficiencia					Coherencia					Relevancia					Observación por ítem
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
D2 Conversación	6. Si estoy con personas conocidas, me resulta sencillo integrarme en la conversación.					X					X					X					X	
	7. Me resulta sencillo terminar una conversación cuando creo que ya es el momento.					X					X					X					X	
	8. Me resulta sencillo hablar con personas que parecen muy distintas a mí.					X					X					X					X	
	9. Si me interesa un tema de la clase, me acerco a conversar con el profesor.					X					X					X					X	
	10. Me resulta sencillo preguntar a algún desconocido sobre alguna información que no sé.					X					X					X					X	
	11. Me resulta sencillo mantener una conversación con una persona que acabo de conocer.					X					X					X					X	
D3 Autorregulación	12. Si hice sentir mal a un compañero (por ejemplo, le hice una broma pesada) le pido disculpas					X					X					X					X	

DIMENSIONES	Ítem	Claridad					Suficiencia					Coherencia					Relevancia					Observación por ítem
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
	13. Si un profesor me llama la atención, reacciono de forma respetuosa.					X					X					X					X	
	14. Puedo hacer disertaciones frente a mis compañeros sin poneme nervioso.					X					X					X					X	
	15. Logro tomar como bromas los apodos que me hacen mis compañeros y no enojarme por ellas.					X					X					X					X	

IV. ESCALA SOBRE ACTITUDES HACIA EL TRABAJO EN EQUIPO

DIMENSIONES E ÍTEMS

DIMENSIONES	Ítem	Claridad					Suficiencia					Coherencia					Relevancia					Observación por ítem
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
D1 Identidad	1. Estoy comprometido con los objetivos del equipo.					X					X					X					X	
	2. Me siento integrado en un equipo de trabajo.					X					X					X					X	
	3. Asumo activamente mi rol dentro del equipo.					X					X					X					X	

DIMENSIONES	Ítem	Claridad					Suficiencia					Coherencia					Relevancia					Observación por ítem
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
	4. Me adapto fácilmente a las actividades del equipo.					X					X					X					X	
	5. Fomento buenas relaciones con mis compañeros de equipo.					X					X					X					X	
D2 Comunicación	6. Busco información relevante fuera del equipo cuando es necesario.					X					X					X					X	
	7. Pido información a mis compañeros cuando la necesito.					X					X					X					X	
	8. Comparto información importante con mis compañeros de manera efectiva.					X					X					X					X	
	9. Mantengo una actitud positiva durante el trabajo en equipo.					X					X					X					X	
D3 Ejecución	10. Identifico claramente las tareas que deben realizarse en el proyecto.					X					X					X					X	
	11. Distribuyo las tareas de manera equitativa entre los miembros del equipo.					X					X					X					X	
	12. Participo activamente en la toma de decisiones del equipo.					X					X					X					X	
	13. Cumpló con las tareas que se me asignan en el equipo.					X					X					X					X	

DIMENSIONES	Ítem	Claridad					Suficiencia					Coherencia					Relevancia					Observación por ítem
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
	14. Participo en la resolución de problemas inesperados que surgen en el equipo.					X					X					X					X	
	15. Hago seguimiento de mis propias tareas de manera efectiva.					X					X					X					X	
D4 Regulación	16. Identifico rápidamente los conflictos que surgen en el equipo.					X					X					X					X	
	17. Contribuyo a la resolución de conflictos en el equipo.					X					X					X					X	
	18. Utilizo estrategias efectivas para negociar con mis compañeros.					X					X					X					X	
	19. Trabajo para alcanzar acuerdos en el equipo.					X					X					X					X	
	20. Sugiero e implemento mejoras para optimizar el trabajo en equipo.					X					X					X					X	

V. DICTAMEN

Autorizo la aplicación del instrumento (X)

No autorizo la aplicación del instrumento ()



Mg. Elizabeth Gutiérrez Reyes
 DNI N° 20113036

REPORTE DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
(VALIDEZ DE CONTENIDO – JUICIO DE EXPERTOS)

I. INFORMACIÓN DEL INSTRUMENTO

- 1.1. Título de la investigación: HABILIDADES SOCIALES Y TRABAJO EN EQUIPO EN ESTUDIANTES DE INGENIERÍA DE UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA - 2024.
- 1.2. Autores de la investigación
Bach. Condor Fabian Fabiola Fanel
Bach. Pampa Huayra Katherine Liz
Bach. Ramos Baltazar Marilyn Brenda
- 1.3. Nombre de los Instrumentos: ESCALA SOBRE HABILIDADES SOCIALES y ESCALA SOBRE ACTITUDES HACIA EL TRABAJO EN EQUIPO

II. INFORMACIÓN DEL EXPERTO

- 2.1. Apellidos y nombres: VASCO REYES, Alex Franst TELESTORO.
- 2.2. Título profesional: LIC. EDUCACIÓN / PSICÓLOGO
- 2.3. Grado Académico: MAESTRO EN EDUCACIÓN.
- 2.4. Especialización o experiencia: INVESTIGACIÓN Y TERAPIAS CONTEXTUALES.
- 2.5. Institución donde labora: UNIVERSIDAD CONTINENTAL
- 2.6. Cargo actual: DOCENTE
- 2.7. Email: ALEXVASCOREYES@GMAIL
- 2.8. Teléfono móvil: 964001144
- 2.9. Lugar y fecha: HUANCAYO 22 DE OCTUBRE 2024.

III. INSTRUCCIONES

Señor (a) especialista se suplica su colaboración para el análisis riguroso de los ítems del instrumento que se adjunta; para ello, debe marcar con una X en la casilla que considere conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional indicando si el ítem reúne o no con los requisitos mínimos, relacionados a:

- **Claridad:** El ítem está formulado con lenguaje claro y preciso; se comprende fácilmente, su sintáctica, semántica y ortografía son adecuadas.
- **Suficiencia:** El ítem conjuntamente con los demás ítems permiten medir la dimensión correspondiente.
- **Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con el indicador y la dimensión que está midiendo.
- **Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.

La escala de evaluación es:

1. Muy deficiente	2. Deficiente	3. Regular	4. Bueno	5. Excelente
-------------------	---------------	------------	----------	--------------

IV. ESCALA SOBRE HABILIDADES SOCIALES

DIMENSIONES E ÍTEMS

DIMENSIONES	Ítems	Claridad					Suficiencia					Coherencia					Relevancia					Observación por ítem
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
D1 Asertividad	1.Si alguien me interrumpe cuando estoy hablando, soy capaz de pedirle respetuosamente que me deje terminar.					x				x					x					x		
	2.Si en un grupo de personas conocidas estoy en desacuerdo con la mayoría, puedo expresar mi opinión.					x				x					x					x		
	3. Si un amigo hace algo que me molesta, se lo hago saber.					x				x					x					x		
	4. Trato de apoyar a un compañero cuando se siente mal.					x				x					x					x		
	5. Si un profesor dice algo con lo que no estoy de acuerdo, me atrevo a darle mi opinión.					x				x					x					x		

DIMENSIONES	Ítems	Claridad					Suficiencia					Coherencia					Relevancia					Observación por ítem
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
D2 Conversación	6.Si estoy con personas conocidas, me resulta sencillo integrarme en la conversación.					x					x					x					x	
	7.Me resulta sencillo terminar una conversación cuando creo que ya es el momento.					x					x					x					x	
	8.Me resulta sencillo hablar con personas que parecen muy distintas a mí.					x					x					x					x	
	9.Si me interesa un tema de la clase, me acerco a conversar con el profesor.					x					x					x					x	
	10.Me resulta sencillo preguntar a algún desconocido sobre alguna información que no sé.					x					x					x					x	
	11.Me resulta sencillo mantener una conversación con una persona que acabo de conocer.					x					x					x					x	
D3 Autorregulación	12.Si hice sentir mal a un compañero (por ejemplo, le hice una broma pesada) le pido disculpas					x					x					x					x	

DIMENSIONES	Ítems	Claridad					Suficiencia					Coherencia					Relevancia					Observación por ítem
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
	13. Si un profesor me llama la atención, reacciono de forma respetuosa.					X					X					X					X	
	14. Puedo hacer disertaciones frente a mis compañeros sin ponerme nervioso.					X					X					X					X	
	15. Logro tomar como bromas los apodos que me hacen mis compañeros y no enojarme por ellas.					X					X					X					X	

V. ESCALA SOBRE ACTITUDES HACIA EL TRABAJO EN EQUIPO

DIMENSIONES E ÍTEMS

DIMENSIONES	Ítems	Claridad					Suficiencia					Coherencia					Relevancia					Observación por ítem
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
D1 Identidad	1. Estoy comprometido con los objetivos del equipo.					X					X					X					X	
	2. Me siento integrado en un equipo de trabajo.					X					X					X					X	
	3. Asumo activamente mi rol dentro del equipo.					X					X					X					X	

DIMENSIONES	Ítems	Claridad					Suficiencia					Coherencia					Relevancia					Observación por ítem
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
	4. Me adapto fácilmente a las actividades del equipo.				X						X					X					X	
	5. Fomento buenas relaciones con mis compañeros de equipo.					X					X					X					X	
D2 Comunicación	6. Busco información relevante fuera del equipo cuando es necesario.					X					X					Y					Y	
	7. Pido información a mis compañeros cuando la necesito.				X					X						X					X	
	8. Comparto información importante con mis compañeros de manera efectiva.				X					X						X					X	
	9. Mantengo una actitud positiva durante el trabajo en equipo.					X					X					X					X	
D3 Ejecución	10. Identifico claramente las tareas que deben realizarse en el proyecto.					X					X					X					X	
	11. Distribuyo las tareas de manera equitativa entre los miembros del equipo.					X					X					X					Y	
	12. Participo activamente en la toma de decisiones del equipo.					X					X					X					X	
	13. Cumpló con las tareas que se me asignan en el equipo.					Y					Y					X					X	

DIMENSIONES	Ítems	Claridad					Suficiencia					Coherencia					Relevancia					Observación por ítem
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
	14. Participo en la resolución de problemas inesperados que surgen en el equipo.					x					x					x					x	
	15. Hago seguimiento de mis propias tareas de manera efectiva.					x					x					x					x	
D4 Regulación	16. Identifico rápidamente los conflictos que surgen en el equipo.					x					x					x					x	
	17. Contribuyo a la resolución de conflictos en el equipo.					x					x					x					x	
	18. Utilizo estrategias efectivas para negociar con mis compañeros.					x					x					x					x	
	19. Trabajo para alcanzar acuerdos en el equipo.					x					x					x					x	
	20. Sugiero e implemento mejoras para optimizar el trabajo en equipo.					x					x					x					x	

VI. DICTAMEN

Autorizo la aplicación del instrumento (x)

No autorizo la aplicación del instrumento ()



ALEX VELASCO REYES
PSICÓLOGO - PSICOTERAPEUTA
C.Ps.P. 34217
ONI: 20112647

REPORTE DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
(VALIDEZ DE CONTENIDO – JUICIO DE EXPERTOS)**I. INFORMACIÓN DEL INSTRUMENTO**

- 1.1. **Título de la investigación:** HABILIDADES SOCIALES Y TRABAJO EN EQUIPO EN ESTUDIANTES DE INGENIERÍA DE UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA - 2024.
- 1.2. **Autores de la investigación**
Bach. Condor Fabian Fabiola Fanel
Bach. Pampa Huayra Katherine Liz
Bach. Ramos Baltazar Marilyn Brenda
- 1.3. **Nombre de los instrumentos:** ESCALA SOBRE HABILIDADES SOCIALES y ESCALA SOBRE ACTITUDES HACIA EL TRABAJO EN EQUIPO

II. INFORMACIÓN DEL EXPERTO

- 2.1. **Apellidos y nombres:** GENG MONTALVÁN, JUSTINO
- 2.2. **Título profesional:** LICENCIADO EN EDUCACIÓN
- 2.3. **Grado Académico:** DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
- 2.4. **Especialización o experiencia:** Experiencia en docencia en educación superior
- 2.5. **Institución donde labora:** IESTP "ANDRÉS AVELINO CÁCERES DORREGARAY"
- 2.6. **Cargo actual:** DIRECTOR GENERAL
- 2.7. **Email:** jgengm@gmail.com
- 2.8. **Teléfono móvil:** 964470640
- 2.9. **Lugar y fecha:** Huancayo, 28 de octubre de 2024

INSTRUCCIONES

Señor (a) especialista se suplica su colaboración para el análisis riguroso de los ítems del instrumento que se adjunta; para ello, debe marcar con una X en la casilla que considere conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional indicando si el ítem reúne o no con los requisitos mínimos, relacionados a:

- **Claridad:** El ítem está formulado con lenguaje claro y preciso; se comprende fácilmente, su sintáctica, semántica y ortografía son adecuadas.
- **Suficiencia:** El ítem conjuntamente con los demás ítems permiten medir la dimensión correspondiente.
- **Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con el indicador y la dimensión que está midiendo.
- **Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.

La escala de evaluación es:

1. Muy deficiente	2. Deficiente	3. Regular	4. Bueno	5. Excelente
-------------------	---------------	------------	----------	--------------

III. ESCALA SOBRE HABILIDADES SOCIALES

DIMENSIONES E ÍTEMS

DIMENSIONES	Ítems	Claridad					Suficiencia					Coherencia					Relevancia					Observación por ítem
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
D1 Asertividad	1. Si alguien me interrumpe cuando estoy hablando, soy capaz de pedirle respetuosamente que me deje terminar.					X					X					X					X	
	2. Si en un grupo de personas conocidas estoy en desacuerdo con la mayoría, puedo expresar mi opinión.					X					X					X					X	
	3. Si un amigo hace algo que me molesta, se lo hago saber.					X					X					X					X	
	4. Trato de apoyar a un compañero cuando se siente mal.					X					X					X					X	
	5. Si un profesor dice algo con lo que no estoy de acuerdo, me atrevo a darle mi opinión.					X					X					X					X	

DIMENSIONES	Ítems	Claridad					Suficiencia					Coherencia					Relevancia					Observación por ítem
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
D2 Conversación	6. Si estoy con personas conocidas, me resulta sencillo integrarme en la conversación.					X					X					X					X	
	7. Me resulta sencillo terminar una conversación cuando creo que ya es el momento.					X					X					X					X	
	8. Me resulta sencillo hablar con personas que parecen muy distintas a mí.					X					X					X					X	
	9. Si me interesa un tema de la clase, me acerco a conversar con el profesor.					X					X					X					X	
	10. Me resulta sencillo preguntar a algún desconocido sobre alguna información que no sé.					X					X					X					X	
	11. Me resulta sencillo mantener una conversación con una persona que acabo de conocer.					X					X					X					X	
D3 Autorregulación	12. Si hice sentir mal a un compañero (por ejemplo, le hice una broma pesada) le pido disculpas					X					X					X					X	



Universidad
Continental

ESCUELA DE POSGRADO
Maestría en Educación con mención en Educación Superior

DIMENSIONES	Ítems	Claridad					Suficiencia					Coherencia					Relevancia					Observación por ítem
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
	13. Si un profesor me llama la atención, reacciono de forma respetuosa.				X					X					X						X	
	14. Puedo hacer disertaciones frente a mis compañeros sin ponerme nervioso.				X					X					X						X	
	15. Logro tomar como bromas los apodos que me hacen mis compañeros y no enojarme por ellas.				X					X					X						X	

IV. ESCALA SOBRE ACTITUDES HACIA EL TRABAJO EN EQUIPO

DIMENSIONES E ÍTEMS



DIMENSIONES	Ítems	Claridad					Suficiencia					Coherencia					Relevancia					Observación por ítem
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
D1 Identidad	1. Estoy comprometido con los objetivos del equipo.				X					X					X						X	
	2. Me siento integrado en un equipo de trabajo.				X				X						X				X			Se podría mejorar incluyendo el tema de la cohesión
	3. Asumo activamente mi rol dentro del equipo.				X				X						X						X	

DIMENSIONES	Ítems	Claridad					Suficiencia					Coherencia					Relevancia					Observación por ítem
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
	4. Me adapto fácilmente a las actividades del equipo.				X						X				X						X	Se podría especificar la adaptabilidad en diferentes situaciones
	5. Fomento buenas relaciones con mis compañeros de equipo.					X					X					X					X	
D2 Comunicación	6. Busco información relevante fuera del equipo cuando es necesario.					X					X					X					X	
	7. Pido información a mis compañeros cuando la necesito.						X					X					X				X	Se podría complementar con la efectividad o pertinencia de la información solicitada
	8. Comparto información importante con mis compañeros de manera efectiva.						X					X					X				X	Se podría ser más específico sobre la expresión de actitudes positivas en diferentes contextos
	9. Mantengo una actitud positiva durante el trabajo en equipo.							X					X					X				X
D3 Ejecución	10. Identifico claramente las tareas que deben realizarse en el proyecto.						X					X					X					X
	11. Distribuyo las tareas de manera equitativa entre los miembros del equipo.							X					X					X				X
	12. Participo activamente en la toma de decisiones del equipo.								X				X					X				X
	13. Cumpló con las tareas que se me asignan en el equipo.									X				X					X			X

DIMENSIONES	Ítems	Claridad					Suficiencia					Coherencia					Relevancia					Observación por ítem
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
	14. Participo en la resolución de problemas inesperados que surgen en el equipo.					X					X					X					X	
	15. Hago seguimiento de mis propias tareas de manera efectiva.					X					X					X					X	
D4 Regulación	16. Identifico rápidamente los conflictos que surgen en el equipo.					X					X					X					X	
	17. Contribuyo a la resolución de conflictos en el equipo.					X					X					X					X	
	18. Utilizo estrategias efectivas para negociar con mis compañeros.					X					X					X					X	
	19. Trabajo para alcanzar acuerdos en el equipo.					X					X					X					X	
	20. Sugiero e implemento mejoras para optimizar el trabajo en equipo.					X					X					X					X	

V. DICTAMEN

Autorizo la aplicación del instrumento (X)

No autorizo la aplicación del instrumento ()



Dr. Justino Geng Montalván
 DNI N° 20040535

REPORTE DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
(VALIDEZ DE CONTENIDO – JUICIO DE EXPERTOS)**I. INFORMACIÓN DEL INSTRUMENTO**

- 1.1. Título de la investigación: HABILIDADES SOCIALES Y TRABAJO EN EQUIPO EN ESTUDIANTES DE INGENIERÍA DE UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA - 2024.
- 1.2. Autores de la investigación
Bach. Condor Fabian Fabiola Fanel
Bach. Pampa Huayra Katherine Liz
Bach. Ramos Baltazar Marilyn Brenda
- 1.3. Nombre de los Instrumentos: ESCALA SOBRE HABILIDADES SOCIALES y ESCALA SOBRE ACTITUDES HACIA EL TRABAJO EN EQUIPO

II. INFORMACIÓN DEL EXPERTO

- 2.1. Apellidos y nombres: Dr. César Fernando Solís Lavado.
- 2.2. Título profesional: Lic. en Pedagogía y humanidades.
- 2.3. Grado Académico: Doctor en educación.
- 2.4. Especialización o experiencia: Metodología de investigación y estadística.
- 2.5. Institución donde labora: Escuela de posgrado Universidad Continental.
- 2.6. Cargo actual: Docente
- 2.7. Email: csolis@continental.edu.pe
- 2.8. Teléfono móvil: 964-448750.
- 2.9. Lugar y fecha: Huancayo 21 de octubre de 2024.

III. INSTRUCCIONES

Señor (a) especialista se suplica su colaboración para el análisis riguroso de los ítems del instrumento que se adjunta; para ello, debe marcar con una X en la casilla que considere conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional indicando si el ítem reúne o no con los requisitos mínimos, relacionados a:

- **Claridad:** El ítem está formulado con lenguaje claro y preciso; se comprende fácilmente, su sintáctica, semántica y ortografía son adecuadas.
- **Suficiencia:** El ítem conjuntamente con los demás ítems permiten medir la dimensión correspondiente.
- **Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con el indicador y la dimensión que está midiendo.
- **Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.

La escala de evaluación es:

1. Muy deficiente	2. Deficiente	3. Regular	4. Bueno	5. Excelente
-------------------	---------------	------------	----------	--------------

IV. ESCALA SOBRE HABILIDADES SOCIALES DIMENSIONES E ÍTEMS

DIMENSIONES	Ítems	Claridad					Suficiencia					Coherencia					Relevancia					Observación por ítem
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
D1 Asertividad	1. Si alguien me interrumpe cuando estoy hablando, soy capaz de pedirle respetuosamente que me deje terminar.					X					X					X					X	Ninguna
	2. Si en un grupo de personas conocidas estoy en desacuerdo con la mayoría, puedo expresar mi opinión.					X					X					X					X	Ninguna
	3. Si un amigo hace algo que me molesta, se lo hago saber.					X					X					X					X	Ninguna
	4. Trato de apoyar a un compañero cuando se siente mal.					X					X					X					X	Ninguna
	5. Si un profesor dice algo con lo que no estoy de acuerdo, me atrevo a darle mi opinión.					X					X					X					X	Ninguna
D2 Conversación	6. Si estoy con personas conocidas, me resulta sencillo integrarme en la conversación.					X					X					X					X	Ninguna
	7. Me resulta sencillo terminar una conversación cuando creo que ya es el momento.					X					X					X					X	Ninguna
	8. Me resulta sencillo hablar con personas que parecen muy distintas a mí.					X					X					X					X	Ninguna

DIMENSIONES	Ítems	Claridad					Suficiencia					Coherencia					Relevancia					Observación por ítem
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
	9.Si me interesa un tema de la clase, me acerco a conversar con el profesor.					X					X					X					X	Ninguna
	10.Me resulta sencillo preguntar a algún desconocido sobre alguna información que no sé.					X					X					X					X	Ninguna
	11.Me resulta sencillo mantener una conversación con una persona que acabo de conocer.					X					X					X					X	Ninguna
D3 Autorregulación	12.Si hice sentir mal a un compañero (por ejemplo, le hice una broma pesada) le pido disculpas					X					X					X					X	Ninguna
	13.Si un profesor me llama la atención, reacciono de forma respetuosa.					X					X					X					X	Ninguna
	14.Puedo hacer disertaciones frente a mis compañeros sin ponerme nervioso.					X					X					X					X	Ninguna
	15.Logro tomar como bromas los apodos que me hacen mis compañeros y no enojarme por ellas					X					X					X					X	Ninguna

V. ESCALA SOBRE ACTITUDES HACIA EL TRABAJO EN EQUIPO
DIMENSIONES E ÍTEMS

DIMENSIONES	Ítems	Claridad					Suficiencia					Coherencia					Relevancia					Observación por ítem
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
D1 Identidad	1. Estoy comprometido con los objetivos del equipo.					X					X					X					X	Ninguna
	2. Me siento integrado en un equipo de trabajo.					X					X					X					X	Ninguna
	3. Asumo activamente mi rol dentro del equipo.					X					X					X					X	Ninguna
	4. Me adapto fácilmente a las actividades del equipo.					X					X					X					X	Ninguna
	5. Fomento buenas relaciones con mis compañeros de equipo.					X					X					X					X	Ninguna
D2 Comunicación	6. Busco información relevante fuera del equipo cuando es necesario.					X					X					X					X	Ninguna
	7. Pido información a mis compañeros cuando la necesito.					X					X					X					X	Ninguna
	8. Comparto información importante con mis compañeros de manera efectiva.					X					X					X					X	Ninguna
	9. Mantengo una actitud positiva durante el trabajo en equipo.					X					X					X					X	Ninguna
D3 Ejecución	10. Identifico claramente las tareas que deben realizarse en el proyecto.					X					X					X					X	Ninguna
	11. Distribuyo las tareas de manera equitativa entre los miembros del equipo.					X					X					X					X	Ninguna
	12. Participo activamente en la toma de decisiones del equipo.					X					X					X					X	Ninguna
	13. Cumpló con las tareas que se me asignan en el equipo.					X					X					X					X	Ninguna
	14. Participo en la resolución de problemas inesperados que surgen en el equipo.					X					X					X					X	Ninguna

DIMENSIONES	Ítems	Claridad					Suficiencia					Coherencia					Relevancia					Observación por ítem
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
	15. Hago seguimiento de mis propias tareas de manera efectiva.					X					X					X					X	Ninguna
D4 Regulación	16. Identifico rápidamente los conflictos que surgen en el equipo.					X					X					X					X	Ninguna
	17. Contribuyo a la resolución de conflictos en el equipo.					X					X					X					X	Ninguna
	18. Utilizo estrategias efectivas para negociar con mis compañeros.					X					X					X					X	Ninguna
	19. Trabajo para alcanzar acuerdos en el equipo.					X					X					X					X	Ninguna
	20. Sugiero e implemento mejoras para optimizar el trabajo en equipo.					X					X					X					X	Ninguna

VI. DICTAMEN

Autorizo la aplicación del instrumento (X)

No autorizo la aplicación del instrumento ()


Dr. César Fernando Solís Lavado
DNI N° 21245923

Apéndice H. Propuesta de Taller

- 1 **Nombre del Taller:** “Conecta y Construye: Fortaleciendo Habilidades Sociales para el Trabajo en Equipo”.
- 2 **Objetivo General:** Desarrollar y fortalecer las habilidades sociales de los estudiantes de Ingeniería Civil, enfocándose en las dimensiones de comunicación, empatía, regulación emocional, asertividad y resolución de conflictos, para mejorar su desempeño en el trabajo en equipo.
- 3 **Duración Total:** 5 sesiones de 2 horas cada una (una sesión por semana).
- 4 **Dirigido a:** Estudiantes de la Facultad de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú.
- 5 **Metodología:** Taller vivencial y participativo, con dinámicas de grupo, juegos de roles, lluvia de ideas, reflexiones y trabajo colaborativo.
- 6 **Estructura del Taller**
 - Sesión 1:** Comunicación efectiva
Objetivo: Identificar y practicar formas asertivas de comunicación oral y gestual.
Actividad clave: Juego de “teléfono roto”, ejercicios de escucha activa, simulaciones de reuniones grupales.
Producto final: Guía personal de comunicación efectiva.
 - Sesión 2:** Empatía en acción
Objetivo: Reconocer la importancia de ponerse en el lugar del otro para mejorar la colaboración.
Actividad clave: Dinámica “Cambiano los zapatos”, historias cruzadas, dramatizaciones.
Producto final: Lista de frases empáticas para aplicar en trabajos grupales.
 - Sesión 3:** Regulación emocional
Objetivo: Aprender a gestionar emociones en situaciones de presión o conflicto grupal.
Actividad clave: Meditación guiada, identificación de detonantes emocionales, “semáforo emocional”.
Producto final: Plan de autorregulación emocional para el aula.
 - Sesión 4:** Asertividad y límites
Objetivo: Desarrollar habilidades para expresar opiniones con respeto, sin agresividad ni pasividad.
Actividad clave: Juego de roles con respuestas pasivas/agresivas/asertivas, debates controlados.
Producto final: Manual de frases asertivas para contextos académicos.
 - Sesión 5:** Resolución de conflictos y cierre
Objetivo: Aplicar estrategias de mediación y solución pacífica de conflictos en equipos.
Actividad clave: Simulación de conflictos reales, negociación grupal, reflexión final.
Producto final: Plan de acción para mejorar el trabajo en equipo.

7 Evaluación del taller

- Cuestionario pre y post taller sobre habilidades sociales.
- Rúbrica de participación por sesión.
- Encuesta de satisfacción y retroalimentación.

8 Recomendaciones para la implementación

- Contar con un facilitador capacitado en habilidades blandas y psicología educativa.
- Espacio amplio, con sillas en círculo, rotafolio, fichas y materiales visuales.
- Puede ser implementado como curso complementario o actividad de tutoría académica.

PROPUESTA DE TALLER: "Conecta y Construye – Fortaleciendo Habilidades Sociales para el Trabajo en Equipo"

Sesión	Tema	Objetivo Específico	Actividades	Producto Final
1	Comunicación Efectiva	Identificar y practicar formas asertivas de comunicación oral y gestual.	Dinámica “teléfono roto”, escucha activa, simulaciones de reunión.	Guía personal de comunicación efectiva.
2	Empatía en Acción	Desarrollar la capacidad de ponerse en el lugar del otro para mejorar la colaboración.	“Cambiando los zapatos”, historias cruzadas, dramatizaciones.	Lista de frases empáticas para grupos.
3	Regulación Emocional	Aprender a identificar y manejar emociones en contextos de presión o desacuerdo.	Meditación guiada, semáforo emocional, análisis de situaciones.	Plan de autorregulación emocional.
4	Asertividad y Límites	Expresar opiniones de forma clara, respetuosa y equilibrada.	Juego de roles, debate controlado, análisis de respuestas.	Manual de frases asertivas.
5	Resolución de Conflictos y Cierre	Aplicar estrategias para resolver conflictos de forma colaborativa.	Simulación de conflictos, técnica del acuerdo común, reflexión final.	Plan de acción para mejorar el trabajo en equipo.

9 Evaluación del Taller:

- Aplicación de cuestionario diagnóstico (pre y post).
- Observación de participación y actitud.
- Encuesta de satisfacción final.