

# PERCEPCIÓN DEL TRABAJO EN EQUIPO Y DE LAS HABILIDADES SOCIALES EN ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS



## PERCEPTION OF TEAMWORK AND SOCIAL SKILLS IN UNIVERSITY STUDENTS PERCEPÇÕES DE TRABALHO EM EQUIPE E HABILIDADES SOCIAIS EM ESTUDANTES UNIVERSITÁRIOS

Rubén Guillermo Sánchez-Paredes<sup>1</sup>; Miriam Viviana Ñañez-Silva<sup>2</sup>

rsanchezp@unmsm.edu.pe; mnanez@undc.edu.pe

<sup>1</sup>Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú

<sup>2</sup>Universidad Nacional de Cañete, Lima, Perú

\*Correspondencia: Rubén Guillermo Sánchez-Paredes Tel: +51 991971105 Email: rsanchezp@unmsm.edu.pe

Recibido: 30.12.21 | Aprobado: 16.03.22 | Publicado: 04.04.22

### RESUMEN

La capacidad para trabajar en equipo y otras habilidades sociales son requeridas en los profesionales y por ello las universidades promueven su desarrollo a través de una formación integral. El objetivo del estudio fue establecer la relación entre el trabajo en equipo y las habilidades sociales en estudiantes universitarios. Se realizó un estudio cuantitativo, descriptivo, correlacional, no experimental y transversal con una muestra no probabilística e intencional de 73 varones y 83 mujeres. Se elaboraron dos escalas validadas por jueces expertos y con grado de confiabilidad Alfa de Cronbach de ,967 y ,977; respectivamente. Se halló una correlación positiva moderada entre el Trabajo en equipo y las habilidades sociales ( $r_s = 0,678$ ) así como con sus dimensiones Liderazgo, Comunicación, Toma de decisión y Resolución de problemas. La percepción del trabajo en equipo como estrategia de enseñanza-aprendizaje ha sido relacionado con el desarrollo y la práctica de habilidades sociales.

**Palabras clave:** trabajo en equipo, habilidades sociales, resolución de problemas, liderazgo.

### ABSTRACT

The ability to work in a team and other social skills are required in professionals and for this reason universities promote their development through comprehensive training. The objective of the study was to establish the relationship between teamwork and social skills in university students. A quantitative, descriptive, correlational, non-experimental and cross-sectional study was carried out with a non-probabilistic and intentional sample of 73 males and 83 females. Two scales were developed and validated by expert judges with Cronbach's alpha reliability of ,967 and ,977, respectively. A moderate positive correlation was found between Teamwork and social skills ( $r_s = 0.678$ ) as well as with its dimensions Leadership, Communication, Decision-making and Problem-solving. The perception of teamwork as a teaching-learning strategy has been related to the development and practice of social skills.

**Keywords:** teamwork, social skills, problem solving, leadership.

### RESUMO

A capacidade de trabalhar em equipe e outras habilidades sociais são exigidas dos profissionais e, portanto, as universidades promovem seu desenvolvimento por meio de treinamento abrangente. O objetivo do estudo foi estabelecer a relação entre o trabalho em equipe e as habilidades sociais em estudantes universitários. Foi realizado um estudo quantitativo, descritivo, correlacional, não experimental e transversal com uma amostra não probabilística e intencional de 73 homens e 83 mulheres. Duas escalas foram desenvolvidas e validadas por juízes especialistas com uma confiabilidade Alfa de Cronbach de 0,967 e 0,977, respectivamente. Foi encontrada uma correlação positiva moderada entre o trabalho em equipe e as habilidades sociais ( $r_s = 0,678$ ), bem como com suas dimensões Liderança, Comunicação, Tomada de decisão e Solução de problemas. A percepção do trabalho em equipe como estratégia de ensino-aprendizagem tem sido relacionada ao desenvolvimento e à prática de habilidades sociais.

**Palavras chaves:** trabalho em equipe, habilidades sociais, resolução de problemas, liderança.

## INTRODUCCIÓN

La demanda de profesionales con determinadas habilidades sociales se hace cada vez más constante a raíz de las exigencias de un entorno cambiante y de la necesidad de asegurar el éxito en las organizaciones. En este sentido Moreno et al. (2014) dicen que “las habilidades sociales han aumentado su importancia en las organizaciones” (p. 587). Los empleadores buscan, valoran y enfatizan en aquellas habilidades que deben tener los trabajadores y son consideradas como necesarias e importantes para el desempeño laboral y profesional exitoso (Hodge y Lear, 2011). En general, la sociedad requiere la formación de los profesionales universitarios en habilidades sociales, conocimientos actualizados, competencias específicas, además de que, desarrollen la capacidad de aprender y ciertas competencias personales (González et al., 2018).

El trabajo en equipo, las habilidades comunicativas, la toma de decisiones, resolver problemas y el liderazgo son algunas de las habilidades requeridas por las organizaciones al momento de establecer los requisitos que deben reunir sus nuevos empleados. Estas habilidades son atributos personales, percibidas por ejecutivos y empleadores como muy importantes, en aquellos que solicitan empleo, así como en los nuevos empleados (Robles, 2012). Se consideran habilidades para la empleabilidad y valiosas en los futuros graduados universitarios. (Ilias et al. 2012). Son habilidades que se deben desarrollar para el siglo XXI de tal manera que las personas se conviertan en ciudadanos y trabajadores competitivos y eficientes (Lozano et al., 2018).

Dado que en este siglo XXI se exige y surge la necesidad de una serie de habilidades sociales para enfrentar los cambios y adaptarse a los nuevos entornos, las instituciones de educación superior asumen la responsabilidad de desarrollarlas en los estudiantes como parte de su formación integral. Esta se lleva a cabo a través de asignaturas que se incluyen en el plan de estudios de cada carrera profesional y que se brindan, por lo general, en los primeros ciclos de la formación profesional e incluidos, con menos énfasis, en ciclos posteriores. En algunas universidades se han considerado asignaturas que promueven el desarrollo personal, el desarrollo de las habilidades socioemocionales, la motivación, el liderazgo, el trabajo en equipo, las habilidades comunicativas, la toma de decisiones, la resolución de problemas, la creatividad y la ética.

La formación integral conlleva al desarrollo de competencias genéricas vinculadas con las competencias específicas, así como con el perfil del egresado, la oferta y demanda del mercado laboral (Marín et al., 2018). Esta es una responsabilidad que asumen las instituciones universitarias y por ello están en la obligación de actualizar sus planes de estudios de tal modo que los estudiantes que egresan tengan las habilidades y conocimientos para actuar de manera eficiente y eficaz ante cualquier cambio que se presente tanto en las organizaciones como en la sociedad.

Para Pacios y Bueno (2013), el trabajo en equipo “es una competencia transversal e interpersonal claramente reconocida y a la que se da gran importancia en el marco de las competencias básicas” (p.114) y, de acuerdo con ello, los estudiantes universitarios de las diferentes carreras profesionales deben desarrollar la habilidad de trabajar en equipo además de otras como la comunicación, la solución de problemas y el liderazgo. El desarrollo de ellas está recibiendo mayor atención en los planes de estudios de las instituciones de educación superior con el propósito de preparar a los estudiantes en competencias sociales y colaborativas que les permitan hacer un trabajo más efectivo (Figl, 2010).

González et al. (2018) señalan que el trabajo en equipo es “una competencia valiosa en la enseñanza universitaria para adquirir destrezas interpersonales y cognitivas” (p. 1238). Facilita la construcción del conocimiento de forma colaborativa, hace más competitivo a un profesional, incrementa el rendimiento de los trabajadores y permite el logro de las metas y el éxito de las organizaciones. En este sentido, existe la necesidad de desarrollar esta habilidad no solo porque ayuda a ser eficiente en los diferentes ámbitos, sino también, porque se asocia al desarrollo y fortalecimiento de otras habilidades.

En relación a las habilidades sociales, Morán y Olaz (2014) sostienen que son un “repertorio de conductas que permiten al individuo relacionarse eficazmente con otras personas” (p. 94). Estas hacen posible la inserción y la participación en la sociedad y un desempeño laboral eficaz y eficiente (Tapia y Cubo, 2017), que conllevan a mejorar los salarios y son requeridas en tareas que no pueden ser automatizadas (Deming, 2017). Sobre las habilidades sociales Flores et al. (2016) afirman que, todo profesional debe conocer y dominarlas; así como sucede con las capacidades conceptuales, pues les permitirán una relación eficaz y satisfactoria.

Podemos concluir diciendo que, estas se manifiestan a través de ciertas conductas observables con las que; una persona interactúa con otras en diferentes situaciones, son específicas y se adquieren por medio del aprendizaje y de un entrenamiento (Tapia y Cubo, 2017). Para Michelson et al. (como se citó en Losada, 2018) las habilidades sociales son adquiridas por medio de la observación, imitación, ensayo e información, comprenden conductas verbales y no verbales específicas y concretas, son respuestas apropiadas e influidas por el medio.

## **MATERIALES Y MÉTODOS**

### **Diseño**

Teniendo en cuenta los problemas y objetivos planteados se realizó un estudio de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, de tipo descriptivo correlacional y transversal (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

### **Participantes**

La muestra del estudio estuvo constituida por estudiantes de administración, contabilidad y administración de turismo y hotelería de una universidad estatal, matriculados en el IV ciclo. El promedio de edad fue de 19.9 años. La muestra total estuvo conformada por 156 estudiantes, de ellos, 78 varones y 83 mujeres. El tipo de muestra fue no probabilista e intencional.

### **Procedimientos**

Los instrumentos se aplicaron en el aula de los estudiantes en las dos últimas semanas del semestre académico. Se explicó el motivo de la investigación a la vez se solicitó la participación voluntaria y consentimiento para ser considerado en la evaluación. Luego, se entregaron ambos instrumentos impresos en hojas distintas. Se hizo lectura de las instrucciones de cada una de las escalas. Los estudiantes tenían entre 10 a 15 minutos para responder cada una de las escalas.

### **Instrumentos**

Para la recolección de los datos se elaboraron dos escalas tipo Likert. Para medir la percepción del trabajo en equipo se utilizó una escala que contiene 20 ítems, cuatro dimensiones (conciencia de trabajo en equipo, normas, roles y cohesión de equipo) y con alternativas de respuestas que van desde totalmente de acuerdo = 5 hasta totalmente en desacuerdo = 1. Se obtuvo un coeficiente de confiabilidad con el Alfa de Cronbach de ,967 señalando que el instrumento es altamente confiable. La confiabilidad de las dimensiones es adecuada según se aprecia en la tabla 1 con un Alfa de Cronbach que varía entre ,732 a ,840. Asimismo, se analizó la validez del instrumento mediante juicio de expertos, conformado por seis docentes universitarios con grados de doctor y maestría, quienes consideraron que el instrumento era adecuado para la medición de la variable. Con el estadístico V de Aiken se obtuvo un coeficiente de ,98 indicando que el instrumento tiene un alto nivel de validez de contenido.

Para la medición de la percepción de las habilidades sociales se utilizó una escala conformada por 20 ítems, 4 dimensiones (resolución de problemas, toma de decisiones, comunicación y liderazgo) y con respuestas entre totalmente de acuerdo = 5 y totalmente en desacuerdo = 1. El índice de confiabilidad del Alfa de Cronbach fue de ,977 lo que es un indicativo que el instrumento es

altamente confiable para medir la variable. En la tabla 1 se observa la confiabilidad por consistencia interna de las dimensiones en la que el Alfa de Cronbach varía entre ,732 y ,796. La validez de la escala se estableció mediante juicio de seis expertos y fue considerada como adecuada. El coeficiente V de Aiken obtenido fue de ,97 lo que indica que el instrumento posee alta validez de contenido.

**Tabla 1**

*Confiabilidad por consistencia interna de las dimensiones de las escalas de trabajo en equipo y habilidades sociales*

| Variables                                   | Dimensiones                     | Alfa de Cronbach | Nº de ítems |
|---|---------------------------------|------------------|-------------|
| Trabajo en equipo<br>( $\alpha = ,967$ )    | Conciencia de trabajo en equipo | ,732             | 6           |
|   | Normas                          | ,772             | 3           |
|   | Roles                           | ,773             | 5           |
|   | Cohesión de equipo              | ,840             | 6           |
| Habilidades sociales<br>( $\alpha = ,977$ ) | Resolución de problemas         | ,732             | 5           |
|   | Toma de decisiones              | ,796             | 5           |
|   | Comunicación                    | ,736             | 5           |
|   | Liderazgo                       | ,766             | 5           |

**Tabla 2**

*Índice de discriminación de los ítems de las dimensiones de la escala de trabajo en equipo y habilidades sociales*

| Trabajo en equipo                                |       |  |   | Habilidades sociales                     |       |  |   |
|--|-------|--|---|--|-------|--|---|
| Dimensión  | ítems | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido | Dimensión                                | ítems | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
| Conciencia de trabajo en equipo<br>(Ítems 1 - 6) | 1     | ,616                                     | ,659  | Resolución de problemas<br>(Ítems 1 - 5) | 1     | ,442                                     | ,707  |
|  | 2     | ,374                                     | ,719  |  | 2     | ,520                                     | ,677  |
|  | 3     | ,473                                     | ,693  |  | 3     | ,521                                     | ,675  |
|  | 4     | ,398                                     | ,718  |  | 4     | ,505                                     | ,682  |
|  | 5     | ,449                                     | ,703  |  | 5     | ,484                                     | ,689  |
|  | 6     | ,536                                     | ,673  |  | 6     | ,510                                     | ,778  |
| Normas<br>(Ítems 7 - 9)                          | 7     | ,566                                     | ,738  | Toma de decisiones<br>(Ítems 6 - 10)     | 7     | ,686                                     | ,722  |
|  | 8     | ,617                                     | ,682  |  | 8     | ,638                                     | ,737  |
|  | 9     | ,638                                     | ,657  |  | 9     | ,574                                     | ,760  |
|  | 10    | ,645                                     | ,705  |  | 10    | ,490                                     | ,787  |
| Roles<br>(Ítems 10 - 14)                         | 11    | ,534                                     | ,736  | Comunicación<br>(Ítems 11 - 15)          | 11    | ,506                                     | ,691  |
|  | 12    | ,515                                     | ,743  |  | 12    | ,397                                     | ,724  |
|  | 13    | ,613                                     | ,710  |  | 13    | ,498                                     | ,690  |
|  | 14    | ,454                                     | ,765  |  | 14    | ,558                                     | ,665  |
| Cohesión de equipo<br>(Ítems 15 - 20)            | 15    | ,507                                     | ,840  | Liderazgo<br>(Ítems 16 - 20)             | 15    | ,543                                     | ,672  |
|  | 16    | ,705                                     | ,795  |  | 16    | ,391                                     | ,778  |
|  | 17    | ,619                                     | ,813  |  | 17    | ,600                                     | ,705  |
|  | 18    | ,615                                     | ,816  |  | 18    | ,656                                     | ,686  |
|  | 19    | ,622                                     | ,813  |  | 19    | ,578                                     | ,708  |
|  | 20    | ,665                                     | ,805  |  | 20    | ,498                                     | ,737  |

En la tabla 2, se aprecia la discriminación de los ítems que constituyen las dimensiones de cada una de las escalas utilizadas en la investigación. El índice de homogeneidad corregida o de discriminación de los ítems indican una correlación positiva y adecuada. En la escala de trabajo en equipo el menor índice es ,374 (Conciencia de trabajo en equipo) y el mayor es ,705 (Cohesión de equipo). En tanto que, en la escala de habilidades sociales el menor índice es ,391 que corresponde al ítem 16 (Liderazgo) y el mayor es ,686 del ítem 7 (Toma de decisiones).

### ANÁLISIS DE DATOS

Los datos fueron ingresados y organizados en el programa Excel. Después de ser sistematizados y analizados se hicieron los procesamientos respectivos con el Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS), versión 25. Este análisis permitió obtener resultados que se presentaron en tablas que contienen información acerca de los niveles de percepción, la frecuencia y los porcentajes de los sujetos en relación a las variables del estudio. Asimismo, se realizaron cálculos con estadísticos inferenciales para la contratación de las hipótesis correlacionales. Se hizo uso del coeficiente de correlación Rho de Spearman, estadístico no paramétrico utilizado para variables cuantitativas ordinales.

### RESULTADOS

Luego del análisis, a continuación, se presenta los niveles de percepción del Trabajo en equipo y habilidades sociales en los estudiantes.

**Tabla 3**

*Niveles de percepción del Trabajo en equipo y Habilidades sociales en los estudiantes (N = 156)*

| Niveles | Trabajo en equipo |      | Habilidades sociales |      |
|---------|-------------------|------|----------------------|------|
|         | f                 | %    | f                    | %    |
| Bajo    | 26                | 16,7 | 26                   | 16,7 |
| Medio   | 71                | 45,5 | 62                   | 39,7 |
| Alto    | 59                | 37,8 | 68                   | 43,6 |
| Total   | 156               | 100  | 156                  | 100  |

En la tabla 3, se encuentran los niveles de la percepción del trabajo en equipo y de las habilidades sociales. Se observa que el 45,5% de los estudiantes tienen un nivel de percepción medio del trabajo en equipo y un 37,8%, un nivel alto. Esto indica que la mayoría de los estudiantes posee una apreciación positiva del trabajo en equipo.

Además, se puede distinguir que el 39,7% de los estudiantes se ubican en un nivel medio y el 43,6%, en un nivel alto respecto a su percepción sobre el desarrollo de las habilidades sociales. Estos resultados indican que un buen porcentaje de estudiantes perciben de manera positiva el desarrollo de las habilidades sociales durante el trabajo en equipo.

Con respecto a los niveles de percepción de las dimensiones del Trabajo en equipo y de las Habilidades sociales se presenta en la siguiente tabla.

**Tabla 4**

*Niveles de percepción de las dimensiones del Trabajo en equipo y de las Habilidades sociales (N = 156)*

| Variables            | Dimensiones                     | Bajo |      | Medio |      | Alto |      |
|----------------------|---------------------------------|------|------|-------|------|------|------|
|                      |                                 | f    | %    | f     | %    | f    | %    |
| Trabajo en equipo    | Conciencia de trabajo en equipo | 36   | 23.1 | 94    | 60.3 | 26   | 16.7 |
|                      | Normas                          | 31   | 19.9 | 102   | 65.4 | 23   | 14.7 |
|                      | Roles                           | 35   | 22.4 | 88    | 56.4 | 33   | 21.2 |
|                      | Cohesión del equipo             | 43   | 27.6 | 92    | 59.0 | 21   | 13.5 |
| Habilidades sociales | Resolución de problemas         | 37   | 23,7 | 60    | 38,5 | 59   | 37,8 |
|                      | Toma de decisiones              | 40   | 25,6 | 40    | 25,6 | 76   | 48,7 |
|                      | Comunicación                    | 37   | 23,7 | 63    | 40,4 | 56   | 35,9 |
|                      | Liderazgo                       | 41   | 26,3 | 43    | 27,6 | 72   | 46,2 |

Asimismo, se hallaron los niveles en la percepción de las cuatro dimensiones del trabajo en equipo y de las habilidades sociales. En la tabla 4 se observa que más de la mitad de los estudiantes universitarios alcanzaron un nivel medio en su percepción sobre las dimensiones del trabajo en equipo, así se aprecia en conciencia de trabajo en equipo (60,3%), normas (65,4%), roles (56,4%) y cohesión de equipo (59,0%).

Respecto a las dimensiones de las habilidades sociales se observa que, en resolución de problemas el 38,5% de los estudiantes, varones y mujeres, se ubican en un nivel medio, el 48,7% de los estudiantes tienen un nivel alto de percepción en la dimensión de toma de decisiones, en comunicación el 40,4% de los estudiantes se ubican en un nivel medio y el 46,2% del total de estudiantes evidencian un nivel alto en la percepción del liderazgo.

### RESULTADOS INFERENCIALES

En la tabla 5 se observa un nivel de significancia de ,000; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Además, observamos un índice de correlación de Rho de Spearman de ,678 lo que nos permite afirmar que existe una correlación directa, significativa y de intensidad moderada entre la percepción del trabajo en equipo y la percepción de las habilidades sociales.

**Tabla 5**

*Correlación entre Trabajo en equipo y Habilidades sociales (N = 156)*

|                 |                      | Trabajo en equipo           | Habilidades sociales |
|-----------------|----------------------|-----------------------------|----------------------|
| Rho de Spearman | Trabajo en equipo    | Coefficiente de correlación | 1,000                |
|                 |                      | Sig. (bilateral)            | ,000                 |
|                 |                      | N                           | 156                  |
|                 | Habilidades sociales | Coefficiente de correlación | ,678**               |
|                 |                      | Sig. (bilateral)            | ,000                 |
|                 |                      | N                           | 156                  |

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

## INTERPRETACIÓN

**Tabla 6**

*Correlación entre Trabajo en equipo y las dimensiones de las Habilidades sociales (N = 156)*

|                 |                   |                             | Resolución de problemas | Toma de decisión | Comunicación | Liderazgo |
|-----------------|-------------------|-----------------------------|-------------------------|------------------|--------------|-----------|
| Rho de Spearman | Trabajo en equipo | Coefficiente de correlación | ,513**                  | ,569**           | ,539**       | ,631**    |
|                 |                   | Sig. (bilateral)            | ,000                    | ,000             | ,000         | ,000      |
|                 |                   | N                           | 156                     | 156              | 156          | 156       |

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 6 se aprecia una correlación positiva, significativa y de intensidad moderada entre la percepción del trabajo en equipo y las dimensiones de las habilidades sociales, resolución de problemas (.513), toma de decisiones (.569), comunicación (.539) y liderazgo (.631).

## DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos en la presente investigación muestran que existe una correlación directa y significativa entre la percepción del trabajo en equipo y la percepción de las habilidades sociales (Rho de Spearman = ,678); con ello se toma la decisión de aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula ( $p = ,000$ ). El trabajo en equipo es una estrategia de enseñanza-aprendizaje que contiene actividades planificadas y en la medida que se desarrolla en las aulas para la adquisición de contenidos y actitudes promueve el desarrollo de una serie de habilidades sociales como transmitir información, resolver situaciones problemáticas, plantear y elegir alternativas de solución, liderazgo, entre otros. El trabajo en equipo permite desarrollar y poner en práctica las habilidades sociales, así, cuando los estudiantes participan en trabajos cooperativos para aprender tienen la oportunidad para desarrollar y utilizar sus habilidades sociales.

En el contexto académico, los equipos de aprendizaje cooperativos sirven como mecanismos de entrenamiento e incremento de las habilidades sociales, pues al aprender juntos, los estudiantes se comunican y solucionan problemas (León et al., 2015). Por su parte, Ángel et al. (2013) dicen que “es una estrategia que aporta al desarrollo de diversas competencias de orden intelectual y social importantes para la vida y el trabajo; de manera especial, favorece la formación de actitudes y valores” (p. 10).

Asimismo, París et al. (2016) sostienen que los estudiantes, a pesar de cumplir sus obligaciones durante el trabajo en equipo y que frente a un problema son capaces de encontrar una solución; sin embargo, presentan algunas dificultades como asumir el rol de líder y tomar decisiones. Concluyen afirmando que “los estudiantes universitarios no tienen adquirida la competencia de trabajo en equipo en toda su globalidad; si bien es cierto, que se atisba la adquisición de algunas dimensiones de la competencia” (p. 95).

En los resultados de la investigación se aprecia una correlación positiva y significativa entre la percepción del Trabajo en equipo y la percepción de la resolución de problemas (.513), toma de decisiones (.569), comunicación (.539) y liderazgo (.631). Esto indica que los estudiantes reconocen que trabajar en equipo se relaciona con la adquisición y el desarrollo de las habilidades sociales. Al respecto, París et al. (2016) afirmaron que los estudiantes universitarios aprenden y evalúan sus competencias del trabajo en equipo, toma de decisiones y comunicación.

Sáenz (2005) refiere que el trabajo en equipo fomenta la comunicación y la toma de decisiones para realizar tareas efectivas. Este tipo de trabajo que se concreta en un contexto universitario, además de promover la interacción, el aporte de conocimientos, la ayuda, la coordinación y el logro de un resultado final. También hace posible que los estudiantes puedan expresar sus ideas, resolver problemas, el surgimiento y la presencia de un líder (Ángel et al., 2013). Si es planificado y organi-

zado para desarrollar actividades académicas, permite la participación activa del estudiante; además, aumenta la coordinación, la interacción, el intercambio de ideas e incluso favorece la solución de los problemas y ayuda a tomar decisiones (Fernández de Haro, 2010).

Las afirmaciones anteriores respaldan los resultados de la investigación respecto a la existencia de correlación entre el trabajo en equipo y las habilidades sociales. Su análisis y reconocimiento les ha permitido a los estudiantes identificar la relación entre ellos, ya que, trabajar junto a los demás compañeros para realizar las actividades de aprendizaje ha hecho posible percibir la adquisición y el desarrollo de habilidades de liderazgo, habilidades comunicativas, así como para tomar decisiones y resolver problemas. De acuerdo con Pacios y Bueno (2013), se puede sostener que al fomentar el trabajo en equipo se promueve el desarrollo de distintas habilidades sociales como las ya mencionadas; así, por ejemplo, el que asume el rol de líder guía es quien motiva la colaboración de los demás integrantes existiendo una “íntima relación entre el trabajo en equipo y liderazgo” (p. 114).

Por otro lado, en la investigación, los resultados nos muestran que el 45,5% y el 37,8% de los estudiantes tienen una percepción del trabajo en equipo que alcanza un nivel medio y alto respectivamente, lo que representa una apreciación positiva del trabajo en equipo. En el ámbito de la educación universitaria se enfatiza en la necesidad de planificar actividades para ser desarrolladas en equipo ya que la implementación de este tipo de actividades en las aulas tiene como propósito que los estudiantes desarrollen y adquieran esta habilidad (Collado y Fachelli, 2019). Tener conocimiento de lo que significa el trabajo en equipo y la participación activa en las actividades que facilitan el aprendizaje de los contenidos y el desarrollo de otras habilidades han llevado a los estudiantes a percibir de una manera positiva los aspectos de esta variable de la investigación.

En relación a lo anterior, los estudiantes, después de una serie de actividades de aprendizaje desarrolladas durante seis semanas en la asignatura de liderazgo y trabajo en equipo, completaron una escala donde manifestaban en qué medida tenían conocimiento, evidenciaban actitudes y conductas relacionadas al trabajo en equipo. La evaluación ha permitido encontrar que la percepción sobre la conciencia del trabajo en equipo, de las normas, los roles y la cohesión del equipo en la mayoría de los estudiantes se encuentra entre un nivel medio y alto; es decir, reconocen y aprecian positivamente el trabajo en equipo como una habilidad, el compromiso de cada integrante para lograr los objetivos, que los resultados son más efectivos cuando se trabaja en equipo; el cumplimiento y el valor de las normas en el equipo; el rol, la función y la contribución al éxito del equipo; y, la unión, identificación, la pertenencia, permanencia, confianza, colaboración y cooperación en el equipo.

En la investigación de París et al. (2016) se obtuvieron resultados donde se muestra que los estudiantes, mediante un proceso de coevaluación y autoevaluación, reconocen su participación en los logros y objetivos del equipo, la sensación de pertenencia y por anticiparse y resolver problemas y como dicen los autores “la mayoría de los estudiantes cumple con sus obligaciones dentro del equipo y así es percibido por los compañeros” (p. 95); sin embargo, requieren mejorar en otros aspectos como coordinación, adaptabilidad y participación en el equipo.

Para Asún et al. (2019) el trabajo en equipo entendido como competencia transversal se encuentra asociado a otras habilidades como dirección, coordinación, liderazgo, resolución de conflictos, relación interpersonal, etc. Además, cuando se trata de realizar las tareas, los integrantes intercambian sus ideas, dialogan y colaboran.

Con respecto a la percepción sobre las habilidades sociales, se distingue que el 39,7% de los estudiantes se ubican en un nivel medio y el 43,6% en un nivel alto. Estos resultados indican que un buen porcentaje de estudiantes perciben de manera positiva el desarrollo de las habilidades sociales durante el trabajo en equipo. Las habilidades sociales son una variedad de conductas adquiridas que se evidencian al momento de interactuar con otras personas permitiendo iniciar y mantener una relación con las demás personas, además de, tener un desempeño eficaz y eficiente



en diferentes situaciones. Entre estas habilidades encontramos las siguientes: analizar, plantear alternativas o estrategias y trabajar en equipo para solucionar problemas; participar en acuerdos con los integrantes para tomar decisiones; saber escuchar, expresar las ideas para coordinar y mantener buenas relaciones; así como influir, guiar, apoyar, organizar, comunicar, motivar, confiar y otorgar responsabilidades a los demás integrantes.

El análisis de los resultados acerca de la percepción de las habilidades sociales muestra que los estudiantes han internalizado dichas habilidades e indica que un gran porcentaje de los universitarios encuestados lograron desarrollarlas en la medida de que son conscientes de pertenecer al equipo, cumplir las normas de participar en las actividades cooperativas y asumir sus responsabilidades para el logro de los objetivos comunes.

Respecto a las dimensiones, se observa que en resolución de problemas el 76,3% de los estudiantes muestran una opinión positiva. El 74,3% tienen percepción entre el nivel medio y alto en la dimensión de toma de decisiones, lo que se puede deducir como buena percepción. En la dimensión Comunicación; el 40,4% de los estudiantes se ubican en un nivel medio y el 35,9% en un nivel alto, esto indica que un poco más de la tercera parte de los estudiantes tienen una percepción favorable. Mientras tanto, se observa que el 46,2% del total de estudiantes evidencia un nivel alto y el 27,6% un nivel medio en la percepción del liderazgo, lo que permite afirmar que un gran porcentaje de estudiantes tiene una consideración positiva de esta dimensión.

Los hallazgos y las afirmaciones sobre las dimensiones de las habilidades sociales que corresponden a la presente investigación son algo similares en algunos casos con estudios que se hicieron donde participaron estudiantes universitarios. Manrique et al. (2018) en su investigación sobre las habilidades blandas en egresados de la Facultad de gestión y alta dirección encontraron que el 47,1% de los egresados tenían un nivel de opinión y valoración entre alto y muy alto de la habilidad de gestión que incluye, el trabajo en equipo, la toma de decisiones y el liderazgo. Respecto a la habilidad de comunicación, observaron que 72 egresados de una muestra de 140 opinaban favorablemente en el sentido de que era una habilidad importante para conseguir un empleo.

Cornejo y García (2020) en su investigación, y de acuerdo a las respuestas de los estudiantes de la Facultad de ingeniería y computación, observaron que el nivel de desarrollo de las habilidades comunicativas fue suficiente en 42,50% de los universitarios encuestados; la habilidad de liderazgo es suficiente en el 51,50% y adecuado en el 32,50%; la habilidad de toma de decisiones fue suficiente en el 52,50% y adecuado en el 28%. Las autoras resaltan que entre las habilidades más desarrolladas en los estudiantes universitarios se hallaron el liderazgo (36,50%) y la toma de decisiones (31,50%).

Chiarella et al. (2019) en un estudio realizado con estudiantes del último año de la Facultad de gestión de una universidad privada encontraron que tenían noción de una comunicación efectiva y asertiva; además que, el 75% consideraban como importante la habilidad comunicativa; sin embargo, el 25% percibían que en la facultad no se desarrollaba ningún taller sobre habilidades gerenciales. El liderazgo es relacionado con la habilidad de influir por el 25% de los estudiantes y con el cumplimiento de objetivos y el compromiso por el 75%; asimismo, es una habilidad percibida por todos los estudiantes como valiosa para la vida profesional y que se puede desarrollar en la universidad. La habilidad de resolución de conflicto relacionado con la resolución de problemas es percibida como una habilidad con un alto grado de importancia por el 100% de los estudiantes y el 75% consideraba que se desarrollaba en los cursos o talleres de manera indirecta. Respecto al trabajo en equipo, la totalidad de los estudiantes, aunque no tienen una noción clara de la habilidad, lo percibían como el que mejor había sido interiorizada y que es clave en el trabajo académico y desempeño laboral.

Resultados distintos fueron hallados por Silva (2016), quien llevó a cabo una investigación en la que uno de sus objetivos era conocer la percepción de los estudiantes de cuarto y quinto año de relaciones industriales respecto a las habilidades de comunicación, toma de decisión, liderazgo y a la capa-

cidad de insertarse en un equipo. Encontró que los estudiantes percibían en un nivel bajo la capacidad de insertarse en un equipo (39%), igualmente percibían en un nivel bajo sus habilidades de toma de decisiones (38%), liderazgo (bajo = 29% y suficiente = 31%) y comunicación (bajo = 24% y suficiente = 27%). Tal como sostiene Silva, los estudiantes percibían que les faltaba desarrollar sus habilidades de liderazgo, comunicación y toma de decisiones lo que les impedía conseguir un buen empleo.

## CONCLUSIONES

El reconocimiento del trabajo en equipo ha sido relacionado con la interpretación acerca del desarrollo y la práctica de habilidades sociales como liderazgo, comunicación, toma de decisiones y resolución de problemas en los estudiantes universitarios. En razón de ello, se resalta la importancia de la investigación ya que motivará otros estudios que promuevan la implementación de metodologías de enseñanza-aprendizaje en el contexto universitario que favorezcan la adquisición de un conjunto de habilidades que conllevarían a los estudiantes a tener éxito académico y profesional. Ello permitirá que se reduzca la brecha entre las demandas y exigencias por parte de las organizaciones y el tipo de formación que reciben los estudiantes en las universidades.

Finalmente, encontramos algunas limitaciones en la investigación, por lo que se recomienda reformular los ítems de las escalas utilizadas y mejorar los instrumentos de evaluación para ser aplicadas a muestras diferentes y con mayor número de sujetos. Asimismo, se recomienda llevar a cabo investigaciones con otros diseños para ampliar y profundizar el conocimiento acerca del trabajo en equipo y las habilidades sociales en estudiantes universitarios.

### ORCID

 **Rubén Guillermo Sánchez-Paredes:** Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

 **Miriam Viviana Ñañez-Silva:** Universidad Nacional de Cañete, Lima, Perú.

### CONTRIBUCIÓN DE LOS AUTORES

**Rubén Guillermo Sánchez-Paredes:** conceptualización, análisis formal, adquisición de fondos, metodología, investigación, administración de proyectos, recursos, software, validación, visualización.

**Miriam Viviana Ñañez-Silva:** curación de datos, supervisión, redacción: borrador original, redacción: revisión y edición.

### FUENTE DE FINANCIAMIENTO

Esta investigación fue autofinanciada.

### CONFLICTOS DE INTERÉS

Los autores declaran no tener ningún conflicto de intereses.

### AGRADECIMIENTOS

No aplica.

### PROCESO DE REVISIÓN

Este estudio ha sido revisado por pares externos en modalidad de doble ciego.

Revisor A: **Héctor Cáceres-Bejarano**, hector.caceres@unmsm.edu.pe

Revisor B: **Kevin Mario Laura-De La Cruz**, klaurac@unjbg.edu.pe

### EDITOR RESPONSABLE

 **Rubén Darío Alania-Contreras**, ralania@uncp.edu.pe

### DECLARACIÓN DE DISPONIBILIDAD DE DATOS

La base de datos de la presente investigación estará disponible para la comunidad científica solicitándola al autor de correspondencia.

## REFERENCIAS

- Ángel, G., Pareja, A.M., & Puerta, K. (2013). El trabajo en equipo como modalidad de enseñanza-aprendizaje. *Rev. iberoam. Educ. investi. Enferm.* 3(1), 9-15. <https://www.enfermeria21.com/revistas/aladefe/articulo/58/el-trabajo-en-equipo-como-modalidad-de-ensenanza-aprendizaje/>
- Asún, S., Rapún, M., & Romero M. R. (2019). Percepciones de Estudiantes Universitarios sobre una Evaluación Formativa en el Trabajo en Equipo. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 12(1), 175–192. <https://doi.org/10.15366/riee2019.12.1.010>
- Chiarella, R., Montalvo, A., & Tanillama, V. (2019). *Percepción sobre habilidades blandas en representantes de Dirección académica, estudiantes del último año y uno de los grupos de interés de la Facultad de gestión de una universidad privada de Lima, en el periodo 2019 – I*. [Tesis de maestría, Universidad Tecnológica del Perú - UTP]. <https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/2743>
- Collado, A., & Fachelli, S. (2019). La competencia de trabajo en equipo: una experiencia de implementación y evaluación en un contexto universitario. *REIRE Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, 12(2), 1–21. <https://doi.org/10.1344/reire2019.12.222654>
- Cornejo, A y García, F. de M. (2020). *Habilidades blandas y estrés académico en estudiantes de una universidad privada de Arequipa, 2019*. [Tesis de licenciatura, Universidad Católica San Pablo] [https://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/20.500.12590/16399/4/CORNEJO\\_VALDIVIA\\_ADA\\_BLA.pdf](https://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/20.500.12590/16399/4/CORNEJO_VALDIVIA_ADA_BLA.pdf)
- Deming, D. (2017). The Growing Importance of Social Skills in the Labor Market, *The Quarterly Journal of Economics*, 132 (4), 1593–1640. <https://doi.org/10.1093/qje/qjx022>
- Fernández de Haro, E. (2010). *El trabajo en equipo mediante aprendizaje cooperativo*. Departamento de Psicología Evolutiva y de la Educación. <http://conexiones.dgire.unam.mx/wp-content/uploads/2017/09/El-trabajo-en-equipo-mediante-aprendizaje-cooperativo-en-grupos.pdf>
- Figl, K. (2010). A Systematic Review of Developing Team Competencies in Information Systems Education. *Journal of Information Systems Education*, 21(3), 323-337. <https://aisel.aisnet.org/cgi/viewcontent.cgi?article=1250&context=jise>
- Flores, E., García, M., Calsina, W., & Yapuchura, A. (2016). Las habilidades sociales y la comunicación interpersonal de los estudiantes de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno. *Revista Comuni@cción*, 7 (2), 05-14. <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v7n2/a01v7n2.pdf>
- González, M., Cano, M., Jiménez, E., & Pousada, Th. (2018). La actitud hacia el trabajo en equipo en estudiantes universitarios. Congreso In-Red. <http://dx.doi.org/10.4995/IN-RED2018.2018.8631>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M.P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill.
- Hodge, K.A., & Lear, J.L. (2011). Employment Skills for 21st Century Workplace: The Gap Between Faculty and Student Perceptions. *Journal of Career and Technical Education*, 26 (2), 28-41. <https://eric.ed.gov/?id=EJ974462>
- Ilias, A., Add Razak, M. Z., Yunus, N. K. Y., & Add Razak, S. F. F. (2012). How Accounting Students Perceived Towards Teamwork Skills. *Journal of Education and Vocational Research*. 3(12), 387-398. <https://doi.org/10.22610/jevr.v3i12.94>
- León, B., Felipe, E., Mendo, S., Iglesias, D. (2015). Habilidades sociales en equipos de aprendizaje cooperativo en el contexto universitario. *Psicología Conductual*, 23(2), 191-214. [https://www.researchgate.net/publication/285198652\\_Habilidades\\_sociales\\_en Equipos\\_de\\_aprendizaje\\_cooperativo\\_en\\_el\\_contexto\\_universitario](https://www.researchgate.net/publication/285198652_Habilidades_sociales_en Equipos_de_aprendizaje_cooperativo_en_el_contexto_universitario)
- Losada, L. (2018). Reflexión y construcción del conocimiento en torno a las habilidades sociales y la competencia social. RECIE. *Revista Caribeña De Investigación Educativa*, 2(1), 7-22. <https://doi.org/10.32541/recie.2018.v2i1.pp7-22>

- Lozano, Y., Rosales, A., & Giraldo, J. (2018). Competencias del Siglo XXI: ¿Cómo desarrollarlas mediante el uso de videojuegos en un contexto multigrado? *Revista Panorama*, 12(23), 6–17. <https://journal.poligran.edu.co/index.php/panorama/article/view/1191/991>
- Manrique, S., Oyarzabal, G., & Herrera, A. (2018). *Análisis de brechas entre las habilidades blandas en egresados de la Facultad de gestión y alta dirección de la PUCP y los requerimientos del mercado laboral según el ámbito empresarial, público y social*. [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Perú – PUCP]. <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/12457>
- Marín, F., Cabas, L. de J., Cabas, L. C., & Paredes, A. (2018). Formación Integral en Profesionales de la Ingeniería. Análisis en el Plano de la Calidad Educativa. *Formación Universitaria*, 11(1), 13–24. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062018000100013>
- Morán, V. E., & Olaz, F. O. (2014). Instrumentos de evaluación de habilidades sociales en América Latina: un análisis bibliométrico. *Revista de Psicología*, 23(1), 93-105. doi:10.5354/0719-0581.2014.32877.
- Moreno, B., Blanco, L., Aguirre, A., De Rivas, S., & Herrero, M. (2014). Habilidades sociales para las nuevas organizaciones. *Psicología Conductual*, 22 (3), 585-602. [https://www.behavioralpsycho.com/wp-content/uploads/2019/08/11.Moreno\\_22-3oa.pdf](https://www.behavioralpsycho.com/wp-content/uploads/2019/08/11.Moreno_22-3oa.pdf)
- Pacios, A., & Bueno, G. (2013). Trabajo en equipo y liderazgo en un entorno de aprendizaje virtual. *Revista de Universidad y Sociedad del Conocimiento (RUSC)*. 10 (2), 112-129. <http://dx.doi.org/10.7238/rusc.v10i2.1452>
- París, G., Mas, O., & Torrelles, C. (2016). La evaluación de la competencia “trabajo en equipo” de los estudiantes universitarios. *Revista d’Innovació Docent Universitària* (8), 86-97. <http://hdl.handle.net/10459.1/60249>
- Robles, M. (2012). Executive perceptions of the top 10 soft skills needed in today’s workplace. *Business Communication Quarterly*, 75 (4), 453-465. <https://doi.org/10.1177/1080569912460400>
- Sáenz, F. (2005). El trabajo en equipo, características y factores de implementación: un comparativo de empresas industriales en España. Centro de investigaciones y desarrollo científico. *Revista Científica*, 7, 507 – 532. <http://cidc.udistrital.edu.co/investigaciones/documentos/revistacientifica/rev7/Unidad25pags507-532.pdf>
- Silva, J. (2016) *Brecha porcentual entre las habilidades blandas de los estudiantes de relaciones industriales y las requeridas por empresas de Yanahuara – Arequipa, 2016*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Agustín - Arequipa]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/3787/Risichjj.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Tapia, C., & Cubo, S. (2017). Habilidades sociales relevantes: percepciones de múltiples actores educativos. *Magis, Revista Internacional de Investigación en Educación*, 9 (19), 133-148. doi: 10.11144/Javeriana.m9-19.hsrp

**CITAR COMO:**

Sánchez-Paredes, R. G., & Ñañez-Silva, M. V. (2022). Percepción del trabajo en equipo y de las habilidades sociales en estudiantes universitarios. *Puriq*, 4, e265. <https://doi.org/10.37073/puriq.4.265>