

15

FORMACIÓN UNIVERSITARIA
DE COMPETENCIAS PROFESIONALES PARA
ADMINISTRADORES DE EMPRESAS: EL TRABAJO
COLABORATIVO Y LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

FORMACIÓN UNIVERSITARIA

DE COMPETENCIAS PROFESIONALES PARA ADMINISTRADORES DE EMPRESAS: EL TRABAJO COLABORATIVO Y LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

UNIVERSITY TRAINING OF PROFESSIONAL COMPETENCIES FOR BUSINESS MANAGERS: COLLABORATIVE WORK AND EMOTIONAL INTELLIGENCE

Angélica Borja-Arévalo¹

E-mail: angelica.borjaa@ug.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6479-022X>

José Flores-Sánchez¹

E-mail: jose.floressa@ug.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2246-5338>

María Tamara Ortiz-Luzuriaga¹

E-mail: maria.ortizl@ug.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9849-9350>

Katia Lisset Fernández-Rodríguez¹

E-mail: katia.fernandezr@ug.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7146-2868>

¹ Universidad de Guayaquil. Ecuador.

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Borja-Arévalo, A., Flores-Sánchez, J., Ortiz-Luzuriaga, M. T., & Fernández-Rodríguez, K. L. (2025). Formación universitaria de competencias profesionales para administradores de empresas: el trabajo colaborativo y la inteligencia emocional. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 8(1), 151-161.

RESUMEN

La integración de habilidades socioemocionales en la formación universitaria y el trabajo colaborativo es esencial para el desarrollo integral de individuos y comunidades. La interconexión de estas habilidades con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) toma un papel crucial en la construcción de sociedades resilientes y sostenibles. El objetivo de la presente investigación consistió en evaluar la aplicación de la inteligencia emocional y el trabajo colaborativo en los estudiantes de la materia de Administración Pública en la Universidad de Guayaquil, a una muestra por conveniencia de 51 estudiantes. Los resultados determinaron que en las actividades colaborativas se ha potenciado la creatividad, se ha tomado en cuenta la opinión de todos en las decisiones y se ha mantenido el respeto. Sin embargo, un 45% de los estudiantes dejan que sus sentimientos afecten a sus pensamientos.

Palabras clave:

Trabajo colaborativo, inteligencia emocional, competencia profesional, habilidades socio-emocionales.

ABSTRACT

The integration of socioemotional skills in university education and collaborative work is essential for the integral development of individuals and communities. The interconnection of these skills with the Sustainable Development Goals (SDGs) plays convenience sample of 51 students. The results determined that in the collaborative activities, creativity has been enhanced, the opinion of all has been taken into account in the decisions and respect has been maintained. However, 45% of the students let their feelings affect their thoughts.

Keywords:

Collaborative work, emotional intelligence, professional competence, social-emotional skills.

INTRODUCCIÓN

El Objetivo de Desarrollo Sostenible 8, adoptado por las Naciones Unidas se relaciona con el trabajo decente y crecimiento económico y se orienta al empleo digno y con retribución justa. Esto quiere decir, que los ciudadanos tengan la oportunidad de conseguir empleos plenos productivos. Sin embargo, para la Organización de las Naciones Unidas (2022), *“existen barreras de acceso al trabajo y al sector formal que se explican por la falta de formación y capacitación en las destrezas y competencias que demanda el mercado laboral”*. Por lo tanto, se requiere un esfuerzo conjunto de los diversos actores de la sociedad para garantizar un futuro mejor.

En este sentido, es necesario que los jóvenes alcancen su potencial como agentes de cambio y demuestren un nivel de compromiso mayor que las generaciones anteriores con relación al uso responsable de los recursos naturales y mayor conciencia de responsabilidad social. En consecuencia, la educación superior debe formar profesionales conscientes de la capacidad de adaptación, ciudadanía global, pensamiento crítico, resiliencia, creatividad e innovación.

El desarrollo económico enfrenta constantes retos como: los avances tecnológicos, los efectos del cambio climático, los problemas sociales estructurales, e incluso los efectos de la pandemia COVID-19 (McKinsey & Compañía, 2021). Por ende, se requiere un sistema de educación superior que desarrolle un conjunto de competencias y habilidades que ayude a los jóvenes a enfrentar la complejidad del entorno social y económico.

Las instituciones educativas deben garantizar que los conocimientos adquiridos se apliquen en la práctica profesional. La universidad juega un papel crucial en la formación basada en competencias laborales, que integran conocimientos disciplinares, habilidades genéricas y las competencias específicas se relacionan con el ejercicio profesional. El conocimiento práctico incluye el conocimiento técnico de la materia utilizada para desarrollar habilidades, y el conocimiento metodológico, que se entiende como la capacidad para realizar procedimientos y actividades en diferentes prácticas. El conocimiento evaluativo incluye actitudes relacionadas con las tendencias de autoaprendizaje y la motivación, y el conocimiento de cómo llevarse bien, es decir, valores relacionados con la formación y desarrollo de habilidades sociales (Galdeano & Valiente, 2010).

Según, el informe de tendencias mundiales del empleo juvenil 2022: invertir en la transformación del futuro de los jóvenes, publicado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la pandemia COVID-19 afectó negativamente la trayectoria de aprendizaje de muchos jóvenes. Se produjo una pérdida de competencias básicas de lectura, escritura y cálculo, poniendo en peligro su acceso a un nivel de educación terciaria, dificultando el desarrollo

de competencias y, consecutivamente, creando desventajas para el acceso a los mercados de trabajo.

Las transiciones sociales actuales, como la digitalización acelerada y la globalización, han transformado la manera en que las organizaciones operan y en cómo los profesionales interactúan. La UNESCO señala que estas transiciones requieren de un enfoque educativo que no solo imparta conocimientos técnicos, sino que también desarrolle competencias emocionales y sociales. La creciente automatización de procesos y la integración de tecnologías avanzadas como la inteligencia artificial han cambiado la naturaleza del trabajo, desplazando algunas habilidades tradicionales y dando mayor relevancia a aquellas relacionadas con la creatividad, el pensamiento crítico y la capacidad de trabajar en equipo (Pearce, 2023). Esto resalta la necesidad de un desarrollo continuo de habilidades que permitan a los individuos adaptarse y prosperar en un entorno laboral en constante evolución.

Para la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2021), con el fin de asimilar y optimizar el uso de las nuevas tecnologías es necesario *“contar con sistemas educativos con conectividad, dispositivos y habilidades docentes para desarrollar las capacidades de pensamiento lógico y de resolución de problemas, así como competencias socioemocionales y de trabajo colaborativo”* (p.71). A criterio de Luna-Conejo & Luna-Nemecio (2022), el trabajo colaborativo, impulsado por habilidades socioemocionales, favorece prácticas empresariales sostenibles, conectando con el ODS 12 (Producción y Consumo Responsables).

En el año 2020, la pandemia del Covid-19 condujo a una virtualidad forzada tanto en las actividades comerciales como en las instituciones de educación superior. En este contexto, es valioso identificar las necesidades del entorno laboral y el perfil profesional de la oferta académica ecuatoriana. En el caso de los estudiantes de la Licenciatura de Administración de Empresas de la Universidad de Guayaquil, en los periodos académicos 2019-2020 CII y 2020-2021 CI, al ser valorados su percepción respecto a las competencias desarrolladas en su formación profesional identificaron la necesidad de profundizar el análisis del entorno social y el uso de las tecnologías de la información y comunicación (Ortiz et al., 2022).

En referencia a la percepción manifestada por los estudiantes, el análisis del entorno social se profundiza a través de la asignatura de Administración Pública mediante el conocimiento y comprensión de la estructura del Estado, la gestión y administración pública. En este sentido, se orienta al estudiante que analice la gestión de operaciones respecto a la realidad social, económica, cultural y política en la que se desenvuelven las organizaciones. Por lo tanto, considerando el perfil del egreso del Licenciado en Administración de Empresa se planteó como objetivo evaluar la aplicación de la inteligencia

emocional y el trabajo colaborativo por parte de los estudiantes.

La presente investigación se focalizó en la asignatura Administración Pública de la Licenciatura de Administración de Empresas de la Universidad de Guayaquil, que recae en el octavo semestre de un total de nueve en la malla académica. Uno de los objetivos de la asignatura seleccionada es fortalecer habilidades intra e interpersonales con compromiso ético y conciencia ciudadana frente a situaciones de injusticia y exclusión, el medio ambiente y la paz.

El tipo de tareas realizadas que facilitaron la aplicación del trabajo colaborativo consistieron en exposiciones grupales; trabajos individuales de lectura, análisis y aplicación; lectura crítica y análisis comparado de casos, informes institucionales y de normativas vigentes. Para el desarrollo de los trabajos colaborativos se realizó la siguiente ruta:

a) Explicación, por parte del profesor a los estudiantes, sobre aspectos clave del aprendizaje cooperativo: agrupamientos, reparto de tareas, modelo de interacción entre componentes de los grupos.

b) Configuración de los equipos de trabajo conforme a los siguientes criterios: limitación del número de componentes (entre 4 y 6 estudiantes), estabilidad (mantenimiento de los equipos hasta finalizar el periodo académico).

c) Elaboración del calendario de trabajo del profesor y estudiantes con indicación precisa de las sesiones de trabajo en el aula, así como materiales y recursos necesarios para realizar la actividad.

e) Seguimiento y supervisión de las tareas mediante el establecimiento de canales de comunicación fluida entre profesor y grupos de trabajo.

El trabajo cooperativo es de gran utilidad para mejorar las competencias sociales y las relaciones entre compañeros, por lo tanto, les capacita para ejercer su profesión en el futuro y les ayuda a formar parte activa de su aprendizaje. Sin embargo, en el desarrollo de las actividades educativas se presentan diversas problemáticas, entre las que destaca la carga de trabajo desigual entre los distintos miembros que conforman el grupo y dificultades de una comunicación efectiva.

Azorín (2018), expone que la estructuración cooperativa en el aprendizaje fomenta responsabilidades, educación democrática y estima por la diversidad, promoviendo actitudes positivas hacia las diferencias. Para Bernate

(2020), la integración de metodologías participativas y proyectos colaborativos en la formación universitaria fortalece habilidades socioemocionales y su aplicación en entornos empresariales.

En el aprendizaje colaborativo se orienta a dos estudiantes o más trabajan para obtener un objetivo en común. Ese objetivo en común puede ser resolver un problema, desarrollar un proyecto, aprender un nuevo concepto o crear un producto. Cuando trabajan en grupo pueden exponer mutuamente conceptos, conocer nuevas ideas y negociar significados. La colaboración con otros permite aclarar ideas reorganizar la información corregir conceptos erróneos y desarrollar nuevas comprensiones.

El intercambio de opiniones e información genera discusiones constructivas y las interacciones de los miembros del grupo, por esta razón trabajar con otros también ayuda a desarrollar habilidades de comunicación, habilidades interpersonales y habilidades de autorregulación y correlación. Las habilidades sociales que facilitan las interacciones durante las discusiones en pequeños grupos incluyen escuchar, compartir ideas, comentar constructivamente sobre las ideas de otros, aceptar responsabilidades y poder llegar a acuerdos.

Trabajar en grupo también significa que cada miembro del grupo tiene una responsabilidad individual de completar su parte del trabajo y facilitar que los demás también hagan su trabajo. Cuando se trabaja con otros es importante asumir la responsabilidad por el propio proceso de aprendizaje y reflexionar en relación a las propias creencias y procesos de pensamiento. Por su parte el profesor en el aprendizaje colaborativo tiene el rol de facilitar y monitorear el proceso de aprendizaje, evaluar las contribuciones individuales y grupales y asignar roles.

El Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (IESALC), ha identificado tres grandes transiciones: la digital, la social y la ecológica; que la sociedad globalizada se enfrenta en la actualidad. El director de UNESCO IESALC, Francesc Pedró, en el evento del Día Mundial de las Habilidades de la Juventud 2023 – YouthLead Innovation Spotlight afirmó que *“la educación superior tiene responsabilidades, no sólo en el equipamiento de los profesionales actuales y futuros con las habilidades necesarias para enfrentar las transiciones mencionadas, sino también en apoyarlos exitosamente con herramientas de aprendizaje permanente para el futuro”* (Pearce, 2023).” Con este fin, identificó las habilidades a ser desarrolladas en la transición global (Figura 1).

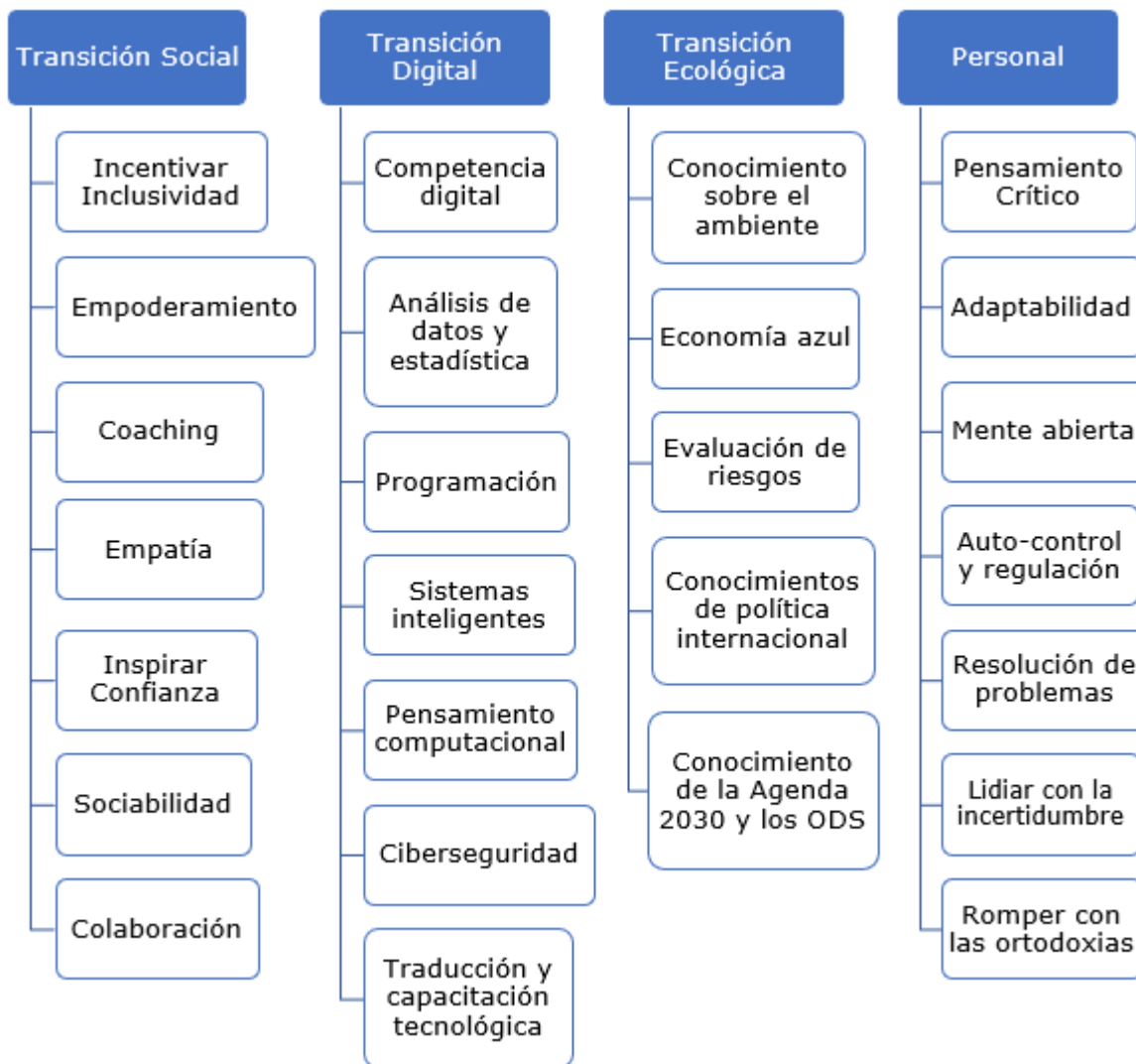


Figura 1. Habilidades para enfrentar la transición global.

Fuente: Pearce (2023).

Srivastava (2013), define la inteligencia emocional como *“la habilidad de monitorear tanto las emociones propias como las de los demás, para discriminar entre diferentes emociones y utilizar esta información para guiar el pensamiento y el comportamiento”*. Bru-Luna et al. (2021), describen la inteligencia emocional como *“la habilidad de percibir, expresar, comprender y gestionar emociones, con un papel fundamental en la adaptación social y emocional”*.

La inteligencia emocional juega un rol esencial en los equipos colaborativos, al ser necesario una buena gestión emocional para enfrentar los desafíos y resolver conflictos internos. Un equipo con alto nivel de inteligencia emocional es más eficaz en la comunicación, la toma de decisiones y la resolución de problemas, lo que incrementa la productividad y cohesión grupal. Para identificar la inteligencia emocional en la educación, se pueden evaluar las siguientes dimensiones: autoconciencia emocional, autorregulación emocional y habilidades sociales.

MATERIALES Y MÉTODOS

Para evaluar la percepción de los estudiantes se aplicó una investigación exploratoria no experimental y se utilizó como instrumento la encuesta aplicada por Estrada et al. (2016), en su investigación sobre el Aprendizaje Cooperativo y las Habilidades Socio-Emocionales: Una Experiencia Docente en la Asignatura Técnicas de Ventas utilizaron. El cuestionario evalúa la variable de inteligencia emocional a través de 24 ítems y la satisfacción en el proceso de aprendizaje cooperativo mediante 23 ítems, mediante una escala Likert en un rango de 1 punto, totalmente en desacuerdo, a 5 puntos, totalmente de acuerdo. Se tomó una muestra por conveniencia de 51 estudiantes que cursaron la asignatura de Administración Pública en el periodo académico 2023-2024 CI. Para evaluar la inteligencia emocional del estudiante

se utilizaron varias dimensiones, tales como: percepción, comprensión y regulación de las propias emociones.

La percepción es el proceso mediante el cual los individuos seleccionan, organizan e interpretan las entradas sensoriales para darles significado (Kotler & Keller, 2016). La percepción no es una mera captación pasiva de estímulos; implica la construcción activa de la realidad a partir de los datos sensoriales (Gibson, 2015).

Comprender es procesar de manera activa y significativa la información, vinculándola con conocimientos previos y experiencias (Snow, 2002, p. 11).

La regulación implica el control deliberado y consciente de las acciones, los pensamientos y las emociones en aras de alcanzar metas específicas (Baumeister & Vohs, 2004, p. 2).

Para la satisfacción en el proceso de aprendizaje cooperativo del estudiante se analizaron las siguientes dimensiones: toma de decisiones, gestión de conflictos, resolución de problemas, colaboración, liderazgo, confianza, retroalimentación

El proceso de toma de decisiones implica una evaluación consciente de opciones basada en el análisis de la información disponible (Kahneman & Tversky, 2000).

La gestión de conflictos se refiere a la implementación de estrategias y tácticas diseñadas para minimizar los efectos negativos del conflicto y maximizar sus beneficios potenciales (Rahim, 2002). La gestión de conflictos requiere la capacidad de identificar las causas del conflicto y aplicar soluciones efectivas para resolverlo de manera equitativa (De Dreu & Van Vianen, 2001).

La resolución de problemas es el proceso de encontrar soluciones a situaciones complejas mediante el uso de estrategias cognitivas y el análisis crítico (Jonassen, 2004).

La colaboración se define como un proceso en el cual dos o más personas trabajan juntas para lograr un objetivo compartido, utilizando sus habilidades complementarias de manera interdependiente. En equipos colaborativos, esto implica una interacción constante, la comunicación abierta, y un enfoque en la consecución de un propósito común. Según la literatura, la colaboración en equipos permite la resolución de problemas complejos de manera más efectiva, aprovechando la diversidad de talentos y perspectivas presentes en el equipo (Espinoza, 2021).

El liderazgo es el proceso de influir en los demás para que comprendan y acepten lo que debe hacerse y cómo hacerlo, y el proceso de facilitar los esfuerzos individuales y colectivos para alcanzar objetivos compartidos (Yukl, 2013). El liderazgo transformacional se caracteriza por la capacidad de inspirar y motivar a los seguidores a superar sus propios intereses en favor del bien común (Bass & Avolio, 1994).

La confianza es una expectativa psicológica de que los demás actuarán de manera beneficiosa o al menos no dañina en situaciones inciertas (Rousseau et al., 1998). La confianza en los equipos de trabajo es un factor crucial para la cooperación y el desempeño efectivo (Dirks & Ferrin, 2001).

Shute (2008), enfatiza que la retroalimentación efectiva debe ser específica, objetiva y proporcionar pautas claras para la mejora. Quezada (2021), puntualiza a la retroalimentación, en el contexto educativo, como el proceso mediante el cual se proporciona información a los estudiantes sobre su desempeño con el objetivo de mejorar su aprendizaje. Esta práctica puede incluir comentarios específicos sobre fortalezas y áreas de mejora, facilitando un ciclo continuo de ajuste y desarrollo.

Al aplicar la encuesta, se pudo inferir que los encuestados aceptan o acogen las ideas o premisas propuestas en este cuestionario de preguntas, dado que las opciones totalmente de acuerdo y de acuerdo son reiterativas. Se obtuvo mediante el cálculo de la moda estadística que 7 de las dimensiones estudiadas (percepción, comprensión, toma de decisiones, gestión de conflictos, resolución de problemas, colaboración y liderazgo) coinciden que el valor modal o respuesta mayormente elegida es de acuerdo, 2 de estas dimensiones (confianza y retroalimentación) eligieron mayoritariamente la opción totalmente de acuerdo y por último, en una de las dimensiones (regulación) los encuestados se inclinaron más hacia la respuesta ni de acuerdo ni en desacuerdo (Tabla 1).

Tabla 1. Moda de las dimensiones.

DIMENSIONES	MODA	
Percepción	4	De acuerdo
Comprensión	4	De acuerdo
Regulación	3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
Toma de decisiones	4	De acuerdo
Gestión de conflictos	4	De acuerdo
Resolución de problemas	4	De acuerdo
Colaboración	4	De acuerdo
Liderazgo	4	De acuerdo
Confianza	5	Totalmente de acuerdo
Retroalimentación	5	Totalmente de acuerdo

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La formación universitaria centrada en habilidades socioemocionales contribuye al logro de una educación inclusiva y equitativa (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2020). Con el fin de discutir los resultados obtenidos en el caso de estudio expuesto, se presentan tablas cruzadas de varias dimensiones. Al analizar la información acerca del género de los encuestados y la

dimensión percepción se muestra que mayormente el género femenino deja que sus sentimientos afecten sus pensamientos. En las encuestas se refleja que el 19,6% de las mujeres están de acuerdo y el 11,8% están totalmente de acuerdo con dicha premisa, en contraste, el 9,8% de los hombres están de acuerdo y solo el 3,9% está totalmente de acuerdo. En términos generales, un 45% de los estudiantes expresan que dejan que sus sentimientos afecten a sus pensamientos (Tabla 2).

Tabla 2. Género vs afectación de los sentimientos en los pensamientos.

Totalmente en desacuerdo En desacuerdo		Dejo que mis sentimientos afecten a mis pensamientos					Total	
		Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo				
Masculino	Recuento	3	5	7	5	2	22	
	% del total	5,9%	9,8%	13,7%	9,8%	3,9%	43,1%	
Femenino	Recuento	3	1	9	10	6	29	
	% del total	5,9%	2,0%	17,6%	19,6%	11,8%	56,9%	
Total		Recuento	6	6	16	15	8	51
% del total			11,8%	11,8%	31,4%	29,4%	15,7%	100,0%

En el contexto actual de la educación superior, es esencial que los docentes no solo impartan conocimientos académicos, sino que también promuevan el desarrollo de competencias emocionales en los estudiantes. Estas competencias, que incluyen el fortalecimiento del auto concepto, la empatía, la autoestima, y la capacidad para aprender conductas y actitudes pro sociales, son fundamentales para la formación integral del individuo. La inteligencia emocional, al desempeñar un papel clave en la gestión de emociones y en la resolución de conflictos, contribuye significativamente al desarrollo personal y académico de los estudiantes (Huerto Caqui et al., 2021).

Al cruzar el ítem merece la pena prestar atención a mis emociones y ánimo, perteneciente a la dimensión percepción, con el ítem las decisiones se han tomado teniendo en cuenta la opinión de todos, perteneciente a la dimensión toma de decisiones; se obtiene que un 19,6% de los encuestados están totalmente de acuerdo en que se debe prestar atención a sus emociones y estado de ánimo, por lo tanto, durante la toma de decisiones están totalmente de acuerdo con tomar en cuenta la opinión de todos; de la misma forma sucede con el 27,5% de los encuestados en la opción de acuerdo, lo que refleja coherencia en las opciones escogidas. Al sumar el recuento de los ítems, se muestra que al menos 34 de los 51 encuestados están totalmente de acuerdo y de acuerdo con los ítems planteados (Tabla 3).

Tabla 3. Las emociones y ánimo vs la opinión de todos en la toma de decisiones.

Totalmente en desacuerdo En desacuerdo			Las decisiones se han tomado teniendo en cuenta la opinión de todos					Total	
			Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo				
Merece la pena prestar atención a mis emociones y ánimo	Totalmente en desacuerdo	Recuento	2	1	0	0	0	3	
		% del total	3,9%	2,0%	0,0%	0,0%	0,0%	5,9%	
	En desacuerdo	Recuento	0	1	0	0	1	2	
		% del total	0,0%	2,0%	0,0%	0,0%	2,0%	3,9%	
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Recuento	0	1	5	1	1	8	
		% del total	0,0%	2,0%	9,8%	2,0%	2,0%	15,7%	
	De acuerdo	Recuento	0	0	4	14	4	22	
		% del total	0,0%	0,0%	7,8%	27,5%	7,8%	43,1%	
	Totalmente de acuerdo	Recuento	0	0	3	3	10	16	
		% del total	0,0%	0,0%	5,9%	5,9%	19,6%	31,4%	
	Total		Recuento	2	3	12	18	16	51
	% del total			3,9%	5,9%	23,5%	35,3%	31,4%	100,0%

Para Ovalles-Toledo (2018), las habilidades socioemocionales fomentan ambientes laborales colaborativos, impulsando la productividad y el bienestar laboral. Se considera que la empatía y la comunicación fortalecen la colaboración en entornos universitarios y laborales, mejorando la eficacia de los equipos. Las habilidades socioemocionales que inciden en el comportamiento de los estudiantes se basan en su inteligencia emocional y adquieren rol importante con el desenvolvimiento de los estudiantes y armonización de actividades grupales.

Orbegoso & Oseda (2021), indican que las habilidades sociales son fundamentales para el trabajo colaborativo en entornos universitarios, mejorando la comunicación y la eficacia del equipo. Para Lozano Fernández et al. (2022), las habilidades de comunicación, seguida del trabajo en equipo, administración del tiempo y resolución de problemas son las más importantes consideradas por diversos autores para fortalecer el desarrollo profesional de los estudiantes y merecen ser incluidas en los currículos para preparación profesional

Al cruzar los ítems de las discrepancias han permitido considerar nuevos puntos de vista y se ha potenciado la creatividad para la resolución de los problemas, correspondientes a la dimensión gestión de conflictos y resolución de problemas respectivamente; en donde se observa que el 15,7% de los encuestados están totalmente de acuerdo con ambas aseveraciones y el 27,5% están de acuerdo, de los restantes el 15,7% elige la opción ni de acuerdo ni en desacuerdo para el ítem las discrepancias han permitido considerar nuevos puntos de vista. De lo cual se puede deducir que aún las divergencias en los pensamientos e ideas han servido para solucionar con creatividad los problemas que se presenten.

Tabla 4. Potenciación de la creatividad vs las discrepancias para la resolución de los problemas.

Totalmente en desacuerdo En desacuerdo			Se ha potenciado la creatividad para la resolución de los problemas					Total
			Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo			
Las discrepancias han permitido considerar nuevos puntos de vista	Totalmente en desacuerdo	Recuento	2	0	0	0	0	2
		% del total	3,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,9%
	En desacuerdo	Recuento	0	2	2	0	0	4
		% del total	0,0%	3,9%	3,9%	0,0%	0,0%	7,8%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Recuento	0	1	8	3	0	12
		% del total	0,0%	2,0%	15,7%	5,9%	0,0%	23,5%
	De acuerdo	Recuento	0	0	2	14	5	21
		% del total	0,0%	0,0%	3,9%	27,5%	9,8%	41,2%
	Totalmente de acuerdo	Recuento	0	0	1	3	8	12
		% del total	0,0%	0,0%	2,0%	5,9%	15,7%	23,5%
Total		Recuento	2	3	13	20	13	51
% del total			3,9%	5,9%	25,5%	39,2%	25,5%	100,0%

Los resultados expuestos, están en concordancia con la conclusión de Juárez-Pulido et al. (2019), que la metodología cooperativa en grupos pequeños fomenta competencias laborales esenciales: liderazgo, capacidad crítica, comunicación, trabajo en equipo, división de tareas, toma de decisiones, resolución de conflictos y coordinación.

De acuerdo a la información presentada en la Tabla 5, en donde se cruza el ítem cuando estoy enfadado intento cambiar mi estado de ánimo perteneciente a la dimensión regulación, con el ítem a pesar de las diferencias ha existido un ambiente de respeto correspondiente a la dimensión confianza, se puede observar que el 23,5% y el 19,6% están totalmente de acuerdo y de acuerdo respectivamente. Mientras que un 15,7% dice estar ni de acuerdo ni en desacuerdo. Lo que da a conocer que al menos un 40% de los encuestados intenta cambiar su estado de ánimo y actúa con respeto frente a diversas circunstancias.

Tabla 5. Estado de ánimo vs Respeto.

Totalmente en desacuerdo En desacuerdo			A pesar de las diferencias, ha existido un ambiente de respeto					Total
			Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo			
Cuando estoy enfadado intento cambiar mi estado de ánimo	Totalmente en desacuerdo	Recuento	2	0	0	1	0	3
		% del total	3,9%	0,0%	0,0%	2,0%	0,0%	5,9%
	En desacuerdo	Recuento	0	1	1	2	3	7
		% del total	0,0%	2,0%	2,0%	3,9%	5,9%	13,7%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Recuento	0	0	8	3	3	14
		% del total	0,0%	0,0%	15,7%	5,9%	5,9%	27,5%
	De acuerdo	Recuento	0	0	0	10	4	14
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	19,6%	7,8%	27,5%
	Totalmente de acuerdo	Recuento	0	0	0	1	12	13
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	2,0%	23,5%	25,5%
Total		Recuento	2	1	9	17	22	51
% del total			3,9%	2,0%	17,6%	33,3%	43,1%	100,0%

La división de responsabilidades para los trabajos cooperativo recae en los docentes hasta que los universitarios maduren y asuman su parte en el trabajo colectivo. El aporte individual al grupo disminuye sin guía y normativas claras. Pocos buscan democratizar el aprendizaje, a pesar de la interdependencia. Los docentes deben fomentar colaboraciones más fuertes y comunicar la importancia de trabajar en equipo.

En palabras de Beltrán et al. (2019), el objetivo central de la gestión de conflictos es abordar las dinámicas de las disputas, comprendiendo conceptos clave como el conflicto, el poder, y las estrategias para su gestión. En el contexto organizacional, la gestión de conflictos no solo busca la resolución de disputas, sino también la mejora de la comunicación y la promoción de un ambiente de trabajo colaborativo.

En la Tabla 6 se observa el cruce del ítem si doy demasiadas vueltas a las cosas trato de calmarme que pertenece a la dimensión regulación con el ítem se ha seguido algún tipo de método para la resolución de los casos correspondiente a la dimensión resolución de problemas, en donde se observa que el 11,8% y el 21,6% de los encuestados dicen estar totalmente de acuerdo y de acuerdo con esta premisa. Por otro lado, el 21,6% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo. Por lo tanto, se podría concluir que al menos el 31% de los encuestados regula sus emociones y sigue un protocolo para la resolución de conflictos.

Tabla 6. El sobre pensar vs el uso de la metodología para la resolución de conflictos.

Totalmente en desacuerdo En desacuerdo			Se ha seguido algún tipo de método para la resolución de los casos					Total	
			Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo				
Si doy demasiadas vueltas a las cosas, trato de calmarme	Totalmente en desacuerdo	Recuento	2	0	0	0	0	2	
		% del total	3,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,9%	
	En desacuerdo	Recuento	0	1	0	3	0	4	
		% del total	0,0%	2,0%	0,0%	5,9%	0,0%	7,8%	
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Recuento	0	1	11	4	3	19	
		% del total	0,0%	2,0%	21,6%	7,8%	5,9%	37,3%	
	De acuerdo	Recuento	0	0	1	11	4	16	
		% del total	0,0%	0,0%	2,0%	21,6%	7,8%	31,4%	
	Totalmente de acuerdo	Recuento	0	0	1	3	6	10	
		% del total	0,0%	0,0%	2,0%	5,9%	11,8%	19,6%	
	Total		Recuento	2	2	13	21	13	51
	% del total			3,9%	3,9%	25,5%	41,2%	25,5%	100,0%

Las estrategias de aprendizaje determinan las oportunidades, necesidades y las tareas educativas en el proceso de enseñanza y aprendizaje, las cuales son realizadas por los estudiantes bajo la guía de profesores y compañeros, en un proceso de interacción interdisciplinaria. Estas estrategias involucran un nivel de complejidad y profundidad ya que constituyen procedimientos cognitivos internos que emergen como una secuencia integrada de conocimientos, habilidades y rasgos de personalidad para desarrollar las competencias requeridas en el documento de especificación curricular (Carcelén Hurtado et al., 2024). En este sentido, las estrategias de aprendizaje permiten identificar en los estudiantes métodos para resolver las tareas asignadas y algún problema que se presente en los trabajos cooperativos asignados.

CONCLUSIONES

Las transiciones sociales actuales presentan tanto desafíos como oportunidades en el entorno laboral. Adaptarse a estos cambios requiere una redefinición de las competencias profesionales, incorporando habilidades técnicas, emocionales y sociales que permitan a los individuos desenvolverse eficazmente en un mundo globalizado y en constante cambio.

La inteligencia emocional y el trabajo colaborativo se destacan como pilares fundamentales para el éxito profesional alineándose con las orientaciones de la UNESCO sobre la necesidad de un enfoque educativo integral. En este sentido, la formación de competencias emocionales debe ser vista como una inversión esencial para el futuro del trabajo, favoreciendo la adaptación, el bienestar y la cohesión en un entorno laboral en transformación. Por lo

tanto, el trabajo colaborativo es un mecanismo para fortalecer el pensamiento crítico y comunicación como enseñanzas transversales en la formación profesional.

En consecuencia, el trabajo colaborativo permite alcanzar metas compartidas y conocer nuevas ideas y perspectivas. Además, permite entender el valor de cada persona en un grupo, sentirse mejor al desarrollar una interdependencia positiva en las interacciones con otros y desarrollar habilidades relacionadas con la inteligencia emocional.

Finalmente, la mayoría de los estudiantes de la asignatura Administración de Empresas pudieron identificar algún método para resolver los casos propuestos mediante los trabajos colaborativos, que se ha potenciado la creatividad, se ha tomado teniendo en cuenta la opinión de todos en las decisiones y se ha mantenido el respeto. Sin embargo, un 45% de los estudiantes dejan que sus sentimientos afecten a sus pensamientos, por lo cual, se evidencia la necesidad de abordar temas relacionados con habilidades emocionales desde la formación universitaria.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Azorín Abellán, C. M. (2018). El método de aprendizaje cooperativo y su aplicación en las aulas. *Perfiles educativos*, 40(161), 181-194. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982018000300181&lng=es&tlng=es
- Bernate, J., & Vargas Guativa, J. (2020). Desafíos y tendencias del siglo XXI en la educación superior. *Revista de Ciencias Sociales*, 26. <https://www.redalyc.org/journal/280/28064146010/html/>

- Bru-Luna, L. M., Martí-Vilar, M., Merino-Soto, C., & Cervera-Santiago, J. L. (2021). Emotional Intelligence Measures: A Systematic Review. *Healthcare*, *9*(12), 1696. <https://doi.org/10.3390/healthcare9121696>
- Carcelén Hurtado, C. A., Jiménez Romero, E. S., Fernández Rodríguez, K. L., & Ortiz Aguilar, W. (2024). Estrategia didáctica mediada por redes sociales para la mejora del Proceso de Enseñanza-Aprendizaje. *Serie Científica De La Universidad De Las Ciencias Informáticas*, *17*(2), 154-177. <https://publicaciones.uci.cu/index.php/serie/article/view/1556>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2020). Educación, juventud y trabajo: habilidades y competencias necesarias en un contexto cambiante. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/5325a83d-7df8-414f-9d05-502cf2c9bc4e/content>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2021). Tecnologías digitales para un nuevo futuro. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/879779be-c0a0-4e11-8e08-cf80b41a4fd9/content>
- Espinoza, E. E. (2021). Importancia de la retroalimentación formativa en el proceso de enseñanza-aprendizaje. *Revista Universidad y Sociedad*, *13*(4), 389-397. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202021000400389&lng=es&tlng=es
- Estrada, M., Monferrer, D., & Moliner, A. (2016). El Aprendizaje Cooperativo y las Habilidades Socio-Emocionales: una experiencia docente en la asignatura Técnicas de Ventas. *Formación Universitaria*, *9*(6), 43-62. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062016000600005>
- Galdeano Bienzobas, C., & Valiente Barderas, A. (2010). Competencias profesionales. *Educación química*, *21*(1). http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-893X2010000100004&lng=es&tlng=es
- Huerto Caqui, E., Farfán Pimentel, J. F., Lizandro Crispín, R., & Reynosa Navarro, E. (2021). El clima socio afectivo en el desarrollo de las competencias emocionales. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, *4*(3), 6-10. <https://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/320/319>
- Juárez-Pulido, M. R.-G., & Mendo-Lázaro, S. (2019). El Aprendizaje Cooperativo, una metodología activa para la educación del siglo XXI: una revisión bibliográfica. *Revista Prisma Social*, *26*(2), 200-210. <https://revista-prismasocial.es/article/view/2693>
- Lozano Fernández, M. A., Lozano Fernández, E. N., & Ortega Cabrejos, M. Y. (2022). Habilidades blandas una clave para brindar educación de calidad: revisión teórica. *Conrado*, *18*(87). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442022000400412&lng=es&tlng=
- Luna Conejo, B., & Luna Nemecio, J. (2022). El papel de la educación en línea para alcanzar sustentabilidad. Desafíos socio-ecológicos e inteligencia emocional. *Sociedad & Tecnología*, *5*(S2), 431-442. <https://doi.org/10.51247/st.v5iS2.281>
- McKinsey & Compañy. (2021). Desarrollar las habilidades de la fuerza laboral a escala para prosperar durante y después de la crisis de COVID-19. <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/building-workforce-skills-at-scale-to-thrive-during-and-after-the-covid-19-crisis/es-CL#/>
- Orbegoso Dávila, A. M., & Oseda Gago, 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
- Organización de las Naciones Unidas. (2022). Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible en Ecuador. https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2022-09/UNSDCF%20Ecuador%202022-2026_0.pdf
- Ortiz Luzuriaga, M. T., Chabusa Vargas, J. L., & Bonilla Freire, J. (2022). Formación de las competencias profesionales desde la percepción de los estudiantes de la Licenciatura de Administración de Empresas. *Sinergias Educativas*, *7*(3). <https://doi.org/10.37954/se.v7i2.379>
- Ovalles-Toledo, L., Moreno Freites, Z., Olivares Urbina, M., & Silva Guerra, H. (2018). Habilidades y capacidades del emprendimiento: un estudio bibliométrico. *Revista Venezolana de Gerencia*, *23*(81), 217-234. <https://www.redalyc.org/journal/290/29055767013/html/>
- Pearce, T. (2023). El futuro de la educación superior: habilidades para el mundo del mañana. *UNESCO IESALC*. <https://www.iesalc.unesco.org/2023/08/11/el-futuro-de-la-educacion-superior-habilidades-para-el-mundo-del-manana/>
- Quezada Cáceres, S., & Salinas Tapia, C. (2021). Modelo de retroalimentación para el aprendizaje: Una propuesta basada en la revisión de literatura. *Revista Mexicana de Investigación educativa*, *26*(88), 225-251. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662021000100225&lng=es&tlng=es
- Sánchez Sánchez, A. (2019). Gestión de Conflictos. *Revista de Paz y Conflictos*, *12*(2), 293-299. <http://dx.doi.org/10.30827/revpaz.v12i2.1163>
- Srivastava, K. (2013). Emotional intelligence and organizational effectiveness. *Ind Psychiatry Journal*, *22*(2), 97-99. https://journals.lww.com/inpj/fulltext/2013/22020/emotional_intelligence_and_organizational.1.aspx