

**UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DE NEGOCIOS**  
CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS  
INTERNACIONALES



**TESIS**

“COMPETENCIAS BLANDAS Y EMPLEABILIDAD EN LOS  
ESTUDIANTES DE LA CARRERA PROFESIONAL DE  
ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES,  
UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA LIMA,  
2021”

**PRESENTADO POR:**

Bach. RAMÍREZ GUTIÉRREZ, NOEMI MELECIA

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

LICENCIADO EN ADMINISTRACION Y NEGOCIOS  
INTERNACIONALES

**ASESOR:**

Mg. URIBE TAPAHUASCO, JUAN JOSE

**ORCID:** [0000-0003-2452-1524](https://orcid.org/0000-0003-2452-1524)

**DNI:** 28237618

**LIMA – PERÚ**

**2022**

**DEDICATORIA**

A mis progenitores, por inculcarme sus sabios consejos.

**AGRADECIMIENTO**

**A la universidad peruana de ciencias e informática, por  
darme la oportunidad de culminar mi estudio superior**

## INDICE

<b>DEDICATORIA .....</b>	<b>ii</b>
<b>AGRADECIMIENTO .....</b>	<b>iii</b>
<b>INDICE .....</b>	<b>iv</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS.....</b>	<b>vi</b>
<b>ÍNDICE DE FIGURAS.....</b>	<b>viii</b>
<b>RESUMEN .....</b>	<b>ix</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>x</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>11</b>
1.1 Realidad problemática.....	11
1.2 Planteamiento del problema .....	16
1.2.1 Problema general.....	16
1.2.2 Problemas específicos .....	16
1.3 Hipótesis de la investigación.....	17
1.3.1 Hipótesis general .....	17
1.3.2 Hipótesis específicas .....	17
1.4 Objetivos de la investigación .....	17
1.4.1 Objetivo general .....	17
1.4.2 Objetivos específicos.....	18
1.5 Variables dimensiones e indicadores .....	19
1.6 Justificación de la investigación .....	21
1.7 Antecedentes nacionales e internacionales .....	22
1.7.1 Internacionales .....	22
1.7.2 Nacionales.....	24
1.8 Marco teórico .....	28
1.8.1 Habilidades blandas .....	28
1.8.2 Empleabilidad.....	37
1.9 Definición de términos básicos .....	45
<b>II. Método.....</b>	<b>47</b>
2.1 Tipo y diseño de investigación .....	47
2.1.1 Tipo de investigación .....	47
2.1.2 Diseño y método de investigación .....	47
2.2 Población muestra y muestreo .....	49
2.2.1 Población.....	49

2.2.2	Muestra.....	49
2.3	Técnicas e instrumentos para la recolección de datos.....	50
2.3.1	Técnicas para la recolección de datos .....	50
2.3.2	Instrumentos para la recolección de datos.....	51
2.4	Validez y confiabilidad de instrumentos.....	53
2.4.1	Validez .....	53
2.4.2	Confiabilidad .....	53
2.5	Método de análisis de datos .....	54
2.6	Aspectos éticos .....	55
<b>III.</b>	<b>RESULTADOS.....</b>	<b>56</b>
3.1	Resultados descriptivos .....	56
3.1.1	Variable 1: Habilidades blandas.....	56
3.1.2	Variable 2: Empleabilidad.....	60
3.2	Fiabilidad .....	64
3.3	Verificación de hipótesis.....	66
3.3.1	Prueba de normalidad.....	66
3.3.2	Contraste de hipótesis .....	67
<b>IV.</b>	<b>DISCUSION.....</b>	<b>73</b>
<b>V.</b>	<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>77</b>
<b>VI.</b>	<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>79</b>
	<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>81</b>
	<b>ANEXOS .....</b>	<b>88</b>
	Anexo 1: Matriz de consistencia.....	89
	Anexo 2: Instrumentos .....	90
	Anexo 3: Base de datos.....	93
	Anexo 4: Evidencias de similitud digital.....	96
	Anexo 5: Autorización de publicación en repositorio .....	101

## ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1 Operacionalización de la variable X: Habilidades blandas</i> .....	19
<i>Tabla 2 Operacionalización de la variable Y: Empleabilidad</i> .....	20
<i>Tabla 3 Estadísticos de fiabilidad por variable</i> .....	54
<i>Tabla 4 Resumen del procesamiento de los casos</i> .....	55
<i>Tabla 5 Frecuencia y porcentaje de niveles de habilidades blandas</i> .....	56
<i>Tabla 6 Frecuencia y porcentaje de niveles de habilidades blandas en su dimensión comunicación</i> .....	57
<i>Tabla 7 Frecuencia y porcentaje de niveles de habilidades blandas en su dimensión inteligencia emocional</i> .....	58
<i>Tabla 8 Frecuencia y porcentaje de niveles de habilidades blandas en su dimensión trabajo en equipo</i> .....	59
<i>Tabla 9 Frecuencia y porcentaje de niveles de empleabilidad</i> .....	60
<i>Tabla 10 Frecuencia y porcentaje de niveles de empleabilidad en su dimensión habilidades personales</i> .....	61
<i>Tabla 11 Frecuencia y porcentaje de niveles de empleabilidad en su dimensión cualidades personales</i> .....	62
<i>Tabla 12 Frecuencia y porcentaje de niveles de empleabilidad en su dimensión competencias personales</i> .....	63
<i>Tabla 13 Nivel de confiabilidad del coeficiente alfa de Cronbach</i> .....	64
<i>Tabla 14 Confiabilidad del cuestionario habilidades blandas y sus dimensiones</i> .....	65
<i>Tabla 15 Confiabilidad del cuestionario empleabilidad y sus dimensiones</i> .....	65
<i>Tabla 16 Verificación de normalidad del cuestionario competencias blandas y empleabilidad</i> .....	66
<i>Tabla 17 Correlación entre las habilidades blandas y empleabilidad de los estudiantes de la EP de Administración y negocios internacionales – Upci sede Lima, 2021.</i> .....	68
<i>Tabla 18 Correlación entre la comunicación y las habilidades personales de los estudiantes de la EP de Administración y negocios internacionales – Upci sede Lima, 2021.</i> .....	69

<i>Tabla 19 Correlación entre la inteligencia emocional y las cualidades personales de los estudiantes de la EP de Administración y negocios internacionales – Upci sede Lima, 2021.</i>	
.....	70
<i>Tabla 20 Correlación entre el trabajo en equipo y las competencias personales de los estudiantes de la EP de Administración y negocios internacionales – Upci sede Lima, 2021.</i>	
.....	71

## ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1: Diagrama sobre el modelo de aprendizaje de habilidades blandas de Kraiger</i>	34
<i>Figura 2: Clasificación de factores de empleabilidad .....</i>	43
<i>Figura 3: Frecuencia y porcentaje de niveles de habilidades blandas.....</i>	57
<i>Figura 4: Frecuencia y porcentaje de niveles de habilidades blandas en su dimensión comunicación.....</i>	58
<i>Figura 5: Frecuencia y porcentaje de niveles de habilidades blandas en su dimensión inteligencia emocional.....</i>	59
<i>Figura 6: Frecuencia y porcentaje de niveles de habilidades blandas en su dimensión trabajo en equipo .....</i>	60
<i>Figura 7: Frecuencia y porcentaje de niveles de empleabilidad .....</i>	61
<i>Figura 8: Frecuencia y porcentaje de niveles de empleabilidad en su dimensión habilidades personales .....</i>	62
<i>Figura 9: Frecuencia y porcentaje de niveles de empleabilidad en su dimensión cualidades personales.....</i>	63
<i>Figura 10: Frecuencia y porcentaje de niveles de empleabilidad en su dimensión competencias personales.....</i>	64

## RESUMEN

La presente investigación tuvo por objetivo Analizar la relación entre las habilidades blandas y la empleabilidad de los estudiantes de la EP de Administración y negocios internacionales – Upci sede Lima, 2021. La población estuvo conformada por 162 estudiantes de ello se ha extraído una muestra probabilística que fue conformada por 114 estudiantes. Para el procesamiento de los datos se usó al software estadístico SPSS v26 y Excel. El diseño de investigación tuvo un enfoque cuantitativo, no experimental de nivel correlacional los instrumentos utilizados fueron el cuestionario de competencias blandas y la empleabilidad. Con la finalidad de responder a nuestros objetivos se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman, los resultados obtenidos fueron: se ha encontrado relación directa alta entre las competencias blandas y la empleabilidad (p-valor<0.05), con respecto a los objetivos específicos también se ha encontrado relación directa moderada entre la comunicación y las habilidades personales (p-valor<0.05), también se tiene la misma relación entre la inteligencia emocional y las cualidades personales (p-valor<0.05) y por último se tuvo la misma relación entre el trabajo en equipo y las competencias personales (p-valor<0.05), en conclusión si se tiene una buena competencia blanda el estudiante tendrá un buen desempeño en la empleabilidad.

**Palabras claves:** Competencia blandas, habilidades blandas y empleabilidad.

## ABSTRACT

The objective of this research was to analyze the relationship between soft skills and the employability of students of the EP of Administration and International Business - Upci headquarters Lima, 2021. The population consisted of 162 students, from which a probabilistic sample was extracted that It was made up of 114 students. For data processing, the statistical software SPSS v26 and Excel were used. The research design had a quantitative, non-experimental correlational level approach, the instruments used were the soft skills questionnaire and employability. In order to respond to our objectives, the Spearman coincidence coefficient was produced, the results obtained were: a high direct relationship was found between soft skills and employability (p-value <0.05), with respect to the specific objectives also a moderate direct relationship has been found between communication and personal skills (p-value <0.05), there is also the same relationship between emotional intelligence and personal qualities (p-value <0.05) and finally the same relationship between teamwork and personal skills (p-value <0.05), in conclusion, if you have good soft skills, the student will have a good performance in employability.

**Keywords:** Soft skills, soft skills and employability.

## I. INTRODUCCIÓN

### 1.1 Realidad problemática

Las competencias blandas han adquirido una gran relevancia en el actual siglo, por la necesidad de formar a la persona en cuestiones laborales de orden *transversal* y por el alto nivel de comunicación que se establece en las redes sociales y otras tecnologías que convierten al entorno en un constante trasiego de datos, información y conocimiento (Maturana y Guzmán, 2019). A nivel mundial la educación superior hoy en día se encuentra enfrentada a varios desafíos, uno de estos está relacionado al logro de los aprendizajes, otro al desarrollo de las habilidades blandas y la importancia de estas habilidades para el éxito en el proceso de enseñanza aprendizaje. Para la UNESCO, como organismo de las Naciones Unidas dedicado a la educación y valorando la declaración del Foro Mundial en Educación (2015), plantea una visión nueva de la educación proyectada a los siguientes 15 años, donde se garantice una educación de calidad, equitativa e inclusiva, que promueva opciones de aprendizaje para toda la vida, siendo imprescindible considerar esta visión para el desarrollo de la problemática actual. (Caballero et al., 2019).

En el informe: *El desafío del desarrollo de habilidades en América Latina*, se demuestra que a pesar del notable aumento en los años de escolaridad alcanzado por los adultos en los países latinoamericanos, hay evidencia consistente del desarrollo inadecuado de competencias académicas, técnicas y socioemocionales en esta región. Estas brechas representan un cuello de botella para el crecimiento de la productividad y la capacidad de los trabajadores de América Latina, para obtener un empleo bien remunerado, según el (Banco de Desarrollo, 2016, como se citó en Espinoza y Gallegos, 2020, p.41)

Según (La Torre, 2017, como se citó en Caballero, et al., 2019) a nivel internacional, los países con mejores logros de aprendizaje son los que están tomando como parte del logro el desarrollo de las habilidades blandas o habilidades socioemocionales, desde la educación inicial hasta la superior. Este es el caso de Finlandia, que en los últimos años está logrando con éxito el desarrollo de aprendizajes significativos relacionados con el desarrollo de las habilidades blandas. Todo ciudadano tiene las mismas oportunidades para su desarrollo personal. Según datos de la UNESCO, el informe elaborado por la oficina regional de Educación para América Latina y el Caribe, en el documento titulado: *Una perspectiva Regional hacia el 2030*, Sevilla y Dutra (2016), afirma que el 36% de las empresas formales tienen problemas para encontrar personas capacitadas adecuadamente para las necesidades actuales, personas con desarrollo de habilidades blandas.

En Perú, según un estudio de la consultora Manpower, casi 7 de cada 10 empleadores en Perú no encuentra jóvenes con las habilidades necesarias para desarrollarse como miembro de su empresa; medio millón ni estudia ni trabaja (Generación NINI), además, un 78% de jóvenes laboran en el mercado informal (Gestión, 2018, como se citó en Cruzado, 2019). La educación superior en el Perú

siempre ha estado en constante cambio. Los avances para incluir el desarrollo habilidades blandas como parte de las políticas del Ministerio de Educación para la educación superior técnica y universitaria, han sido limitados, como señala en el D.S. 016-2015-MINEDU. La situación actual de la educación superior universitaria y técnica en el Perú tiene una finalidad individual que es la de contribuir a la formación de profesionales y personas activas socialmente; así como una finalidad colectiva que es fomentar la cohesión social, sin brechas sociales y económicas de por medio, que ayuden al desarrollo del país.

El desarrollo y perfeccionamiento de las habilidades blandas, como consecuencia de las experiencias vividas en el entorno del estudiante son fundamentales, el rol de escuela, la familia y posteriormente la universidad y/o el instituto superior, serán trascendentales para determinar las ventajas y desventajas que se visualizarán en la vida adulta y a su vez en el ámbito laboral. (Ortega, 2017, como se citó en Caballero et al., 2019).

Existen evidencias en los hallazgos presentados en el informe del BID e INEI, los cuales encuentran similitudes muy interesantes en las conclusiones encontradas en dos estudios de empleadores de la Oficina de Información Académica – PUCP, realizados por IPSOS durante el 2017 y 2018. En el primero de ellos, de naturaleza cuantitativa, se encontró que, en términos generales, los empleadores consideran que los aspectos más difíciles de encontrar entre los profesionales jóvenes son la proactividad y la capacidad de análisis y síntesis. Asimismo, el segundo estudio (cualitativo) muestra que los empleadores valoran las habilidades blandas tanto como las habilidades específicas de la carrera, e incluso más. Esto es así, indican, porque, mientras que los conocimientos técnicos o específicos se pueden enseñar o ir aprendiendo en el transcurso de un trabajo, las habilidades blandas son más difíciles

de desarrollar. En ese sentido, los empleadores sostienen que, si bien las universidades pueden contribuir al desarrollo de dichas habilidades, ellas dependen, principalmente, de los intereses de cada persona y de su propia trayectoria individual y entorno. Por último, indican que la empatía (entendida como la capacidad de relacionarse con otras personas) es la habilidad blanda más necesaria en todos los profesionales, al margen de su especialidad, dado que está asociada al buen trabajo en equipo y a la comunicación asertiva. (PUCP, 2019).

En la ciudad de Lima existen muchas instituciones públicas y privadas, que reciben a muchas personas como estudiantes, pero no tienen programas para acompañarlos, ni para ayudarlos a desarrollar las habilidades blandas necesarias para que culminen con éxito este proceso. Una de ellas es la Universidad Peruana de Ciencias e Informática, teniendo como prioridad lograr el éxito académico en cada uno de ellos. Esta institución conoce la importancia del desarrollo de las habilidades blandas en el proceso de enseñanza aprendizaje y está comprometida con el logro del aprendizaje de sus estudiantes, por ello esta investigación ayuda a los estudiantes a identificar y mejorar sus habilidades blandas: creatividad, liderazgo y empatía, las cuales se consideran importantes en la carrera de Administración y negocios internacionales. Finalmente, el presente trabajo de investigación busca diagnosticar cómo los estudiantes de la UPCI enfrentan situaciones de aprendizaje y como el desarrollo de sus habilidades blandas son fundamentales para el éxito de su formación académica y su posterior inserción en el mundo laboral, demostrando la influencia en su empleabilidad.

En los últimos años, en la Universidad de Ciencias e Informática no se le ha dado la debida importancia a las habilidades blandas en especial para los puestos laborales actuales, por lo tanto se han presentado problemas que no han podido ser resueltos,

existe frustración de un error cuando no llegan a cumplir sus metas al realizar las prácticas profesionales; no aprenden de sus equivocaciones; tienen dificultades para trabajar en equipo ya que algunos de los estudiantes egresados muestran la actitud del creer saberlo todo y un ego demasiado elevado, creando tensiones y generando conflictos en su centro laboral o de prácticas; hay deficiencias en la comunicación porque en algunas ocasiones las metas que se transmiten no son claras, produciendo confusión entre los colaboradores; y no tienen la suficiente capacidad de negociar con las personas que trabajan en con ellos.

De no solucionar esta problemática se evidenciará que los egresados no serán capaces de desarrollar habilidades blandas, ya que no se adaptarán a los entornos laborales actuales, ya que estos se caracterizan por cambios veloces e impredecibles, por lo que los profesionales deben capacitarse para aportar valor a las empresas ante estos cambios. Un profesional que no posee habilidades blandas no será capaz de resolver problemas, no tolerará la frustración de un error, no aprenderá de sus equivocaciones, no demostrará trabajar en equipo. Y, por lo tanto, no estará adaptado para el empleo en la época actual.

La tarea de mejorar las soft skills no se consigue en un día, sino que el camino hasta conseguir y mantener un trabajo con inteligencia emocional es arduo y complejo. Por ello se debe involucrar a otros actores en el proceso educativo para el entrenamiento de las habilidades blandas, requiere un cambio en el paradigma pedagógico, una metodología distinta a la que se está implementado para el desarrollo de competencias cognitivas o profesionales. En este sentido, las prácticas profesionales son un escenario al que la educación superior debe prestar especial atención, pues en este el estudiante interactúa con compañeros, colegas, superiores y clientes, Adicionalmente, a través de este proceso educativo, el estudiante asume el rol

profesional conjuntamente con el rol personal y se enfrenta a nuevos retos. Y es en ella donde se debe propiciar el desarrollo de las habilidades transversales. Por ello formar estudiantes tanto a nivel teórico como profesional no es solo un deber, sino una obligación de las universidades que buscan promover la empleabilidad de sus graduados.

De tal forma, si se promueven las habilidades blandas en los estudiantes universitarios será una ganancia en dos vías. Gana el estudiante en la formación personal, gana la institución educativa al propiciar una formación integral real, cumpliendo así los principios institucionales básicos, gana la comunidad porque recibe atención de los profesionales en formación al tiempo que le permite a los estudiantes incrementar las habilidades transversales y así lograr repercusión en la empleabilidad de los mismos.

## **1.2 Planteamiento del problema**

### ***1.2.1 Problema general***

¿Cuál es la relación entre las competencias blandas y la empleabilidad de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración y negocios internacionales – Universidad Privada de Ciencias e Informática sede Lima, 2021?

### ***1.2.2 Problemas específicos***

1. ¿Cuál es la relación entre la comunicación en las habilidades personales de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración y negocios internacionales – Universidad Privada de Ciencias e Informática sede Lima, 2021?
2. ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional en las cualidades personales de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración y negocios internacionales – Universidad Privada de Ciencias e Informática sede Lima, 2021?

internacionales – Universidad Privada de Ciencias e Informática sede Lima, 2021?

3. ¿Cuál es la relación entre el trabajo en equipo en las competencias personales de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración y negocios internacionales – Universidad Privada de Ciencias e Informática sede Lima, 2021?

### **1.3 Hipótesis de la investigación**

#### ***1.3.1 Hipótesis general***

Las habilidades blandas se relacionan significativamente con empleabilidad de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración y negocios internacionales – Universidad Privada de Ciencias e Informática sede Lima, 2021.

#### ***1.3.2 Hipótesis específicas***

1. La comunicación se relaciona significativamente con las habilidades personales de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración y negocios internacionales – Universidad Privada de Ciencias e Informática sede Lima, 2021.
2. La inteligencia emocional se relaciona significativamente con las cualidades personales de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración y negocios internacionales – Universidad Privada de Ciencias e Informática sede Lima, 2021.
3. El trabajo en equipo se relaciona significativamente con las competencias personales de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración y negocios internacionales – Universidad Privada de Ciencias e Informática sede Lima, 2021.

### **1.4 Objetivos de la investigación**

#### ***1.4.1 Objetivo general***

Analizar la relación entre las habilidades blandas y la empleabilidad de los estudiantes la Escuela Profesional de Administración y negocios internacionales – Universidad Privada de Ciencias e Informática sede Lima, 2021.

#### ***1.4.2 Objetivos específicos***

1. Analizar la relación de la comunicación y las habilidades personales de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración y negocios internacionales – Universidad Privada de Ciencias e Informática sede Lima, 2021.
2. Explicar la relación de la inteligencia emocional y las cualidades personales de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración y negocios internacionales – Universidad Privada de Ciencias e Informática sede Lima, 2021.
3. Analizar la relación del trabajo en equipo y las competencias personales de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración y negocios internacionales – Universidad Privada de Ciencias e Informática sede Lima, 2021.

## 1.5 Variables dimensiones e indicadores

**Tabla 1**

*Operacionalización de la variable X: Habilidades blandas*

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
<b>Habilidades blandas</b>	Según Ortega et al. (2017) “Las habilidades blandas, conocidas también como habilidades no cognitivas son un conjunto de destrezas que permiten desempeñarse mejor en las relaciones laborales y personales.” (p.7)	La variable habilidades blandas operacionalmente se define según las dimensiones propuestas, las cuales son: comunicación, inteligencia emocional y trabajo en equipo.	Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Expresa respeto</li> <li>• Opina</li> <li>• Comunicación asertiva</li> </ul>	15, 16 y 17
			Inteligencia emocional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presta atención</li> <li>• Comprende y empatiza</li> <li>• Soluciona conflictos</li> <li>• Acepta críticas</li> <li>• Autocritica</li> </ul>	18, 19, 20, 21 y 22
			Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificación</li> <li>• Autoaprendizaje</li> <li>• Comparte</li> <li>• Se compromete</li> <li>• Apoya a los demás</li> </ul>	23, 24, 25, 26, 27 y 28

Nota: Elaboración propia en base a la definición conceptual y operacional según Ortega et al. (2017). Una estrategia para la formación de competencias blandas desde edades tempranas. *Revista Cubana de Educación Superior*. 35(1). P. 35-41.

**Tabla 2**

*Operacionalización de la variable Y: Empleabilidad*

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
<b>Empleabilidad</b>	La empleabilidad se refiere a contar con ciertas capacidades necesarias para lograr mantenerse ocupado y de esta manera progresar en el ámbito profesional. (Cruzado, 2019).	La variable empleabilidad operacionalmente se define en base a las dimensiones propuestas, las cuales son: habilidades, cualidades personales y competencias.	Habilidades	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Habilidades básicas</li> <li>• Habilidades pensantes</li> </ul>	1, 2 y 3
			Cualidades personales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsabilidad</li> <li>• Autoestima</li> <li>• Sociabilidad</li> <li>• Autoadministración</li> <li>• Integridad y honestidad</li> </ul>	4, 5, 6, 7 y 8
			Competencias	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cognoscitivas</li> <li>• Procedimentales</li> <li>• Actitudinales</li> </ul>	9, 10, 11, 12, 13 y 14

Nota: Elaboración propia en base a la definición conceptual y operacional según Cruzado (2019). *Competencias blandas en la empleabilidad*

*de la Universidad Privada Del Norte-Sede los Olivos, año 2018. Tesis de maestría*

## **1.6 Justificación de la investigación**

El presente estudio considera que la investigación tiene base y fundamento teórico, además pretende analizar la influencia de las competencias blandas hacia la empleabilidad, para así aportar con un instrumento de medición para otros investigadores.

La presente investigación permitirá conocer cómo se está aplicando las competencias blandas en la Universidad Peruana de Ciencias e Informática hacia los alumnos que posteriormente son egresados y tienen que competir en un mercado laboral bastante exigente, y de haber deficiencias en el proceso aportar con medidas correctivas viables para la toma mejor de decisiones.

La investigación presentará una relevancia social debido a que los mayores beneficiarios de esta investigación serán interés para la Universidad Peruana de Ciencias e Informática, y otras instituciones de educación superior que requieran de estos conocimientos, que serán fundamentados con los resultados que se obtengan, luego de procesar la información en la presente investigación

Los métodos, procedimientos y técnicas que se ha utilizarán en la investigación demostrarán que tienen validez y confiabilidad; por otro lado, los instrumentos de recojo de datos servirán para otros trabajos de investigación.

Asimismo, es necesario para todas las instituciones de educación superior porque va a permitir ampliar nuestros conocimientos sobre los lineamientos para mejorar la situación respecto a las habilidades blandas y la empleabilidad, constituyéndose en un tema de interés para las organizaciones en general.

## **1.7 Antecedentes nacionales e internacionales**

Después de una labor de investigación ardua se recopila información de diversas fuentes que se clasifican del modo siguiente.

### ***1.7.1 Internacionales***

Granda (2018) en su tesis “Habilidades blandas aplicadas en el servicio al cliente como fuente de ventaja competitiva de las empresas del sector de comercialización de electrodomésticos”, (Tesis de maestría), desarrolla un marco teórico que explica, el uso de habilidades blandas en el servicio al cliente como generadoras de ventajas competitivas. Se utilizó el modelo Servqual para validar la investigación de campo, además se aplicó análisis del discurso, para contrastar los resultados cuantitativos, mediante actores calificados. Las empresas que comercializan electrodomésticos en Ecuador son un sector con una dinámica muy particular, aportan de manera importante a la economía del país. Esta investigación analiza el proceso de servicio de estas organizaciones, en cuanto a los aspectos tangibles e intangibles del mismo, hallándose discrepancias entre las expectativas y el servicio prestado que perciben los consumidores. Las referencias planteadas en su marco teórico demuestran que la discusión sobre habilidades blandas, competencias emocionales y gestión de las relaciones, en el contexto empresarial y de manera específica en el servicio al cliente, está enfocada en como el desarrollo de estas habilidades permite incrementar la percepción favorable que tiene un consumidor sobre el servicio. En cuanto a evidenciar teóricamente la relación explícita, entre ventaja competitiva y habilidad blanda, no se hallaron postulaciones categóricas en ese sentido, sin embargo, queda claro que un alto nivel de diferenciación en el servicio al cliente, está relacionado con altos niveles de comunicación emocional y gestión de las relaciones. La literatura analizada concentra su discusión en esta temática desde una perspectiva cualitativa.

Rodríguez (2020), en su artículo de investigación “Las habilidades blandas como base para el buen desempeño del docente universitario”, explica que como objetivo general de la investigación fue hallar la correlación entre las habilidades blandas y el desempeño docente en la Escuela de Posgrado de la Universidad Norbert Wiener. La metodología utilizada fue el enfoque cuantitativo, tipo no experimental transversal, nivel relacional, método descriptivo correlacional. Los resultados obtenidos comprueban una relación directa y significativa ( $d=0,601$ ) entre las habilidades blandas y el desempeño docente, pudiéndose generalizar que aquellos docentes que poseen habilidades blandas son aquellos que tienen mejor desempeño laboral. Se determinó que las cinco habilidades blandas evaluadas tienen una correlación con el desempeño docente, sin embargo, las de mayor relación significativa considerable con el desempeño docente son la responsabilidad ( $d=0,547$ ), la adaptabilidad ( $d=0,651$ ) y la gestión eficaz de la información ( $d=0,552$ ); mientras que las habilidades de comunicación ( $d=0,374$ ) y el desarrollo de los demás ( $d=0,487$ ) arrojan una correlación positiva media. Las habilidades blandas son las responsables de al menos el 70% del éxito laboral y debido a la fuerte correlación entre ambas variables, resulta imprescindible reformular el proceso de selección docente, así como los programas de inducción-capacitación con miras a incluir las habilidades blandas como indicador de peso en una contratación docente, que garantice una mejora en el desempeño.

Quesada (2019), en su tesis “Habilidades blandas para mejorar la interrelación de los líderes gerenciales en su recurso humano en la E.S.E Hospital Santa Matilde de Madrid” señala que el objetivo principal de su investigación es determinar la influencia de las habilidades blandas en la interrelación del líder gerencial en el recurso humano en la E.S.E Hospital Santa Matilde Madrid, usando el inventario de prácticas de liderazgo (IPL), con el fin de fomentar la fuerza de liderazgo. La metodología llevada a cabo en su investigación, es la investigación aplicada a la resolución de conflictos. Cuya investigación concluye que

el tipo de liderazgo que se ejerce en la E.S.E Hospital Santa Matilde de Madrid es un liderazgo (a2c) idealista, juicioso y flexible capaz de afrontar los cambios que pueda requerir la entidad prestadora de salud a partir de valores y expectativas compartidas. Los encuestados manifiestan que las principales habilidades blandas del líder son adaptación al cambio, estrategia, trabajo en equipo, visión, confianza, coherencia, credibilidad, flexibilidad y creatividad, aunque consideran que debe trabajar más en asumir un poco más el riesgo, innovación, liderazgo, delegar funciones, empoderamiento al personal, comunicación asertiva, autenticidad y empatía. Se concluye que las habilidades blandas de mayor impacto en el recurso humano de la E.S.E Hospital Santa Matilde de Madrid son flexibilidad y creatividad. Se concluye que las habilidades blandas de mayor impacto en el recurso humano de la E.S.E Hospital Santa Matilde de Madrid son flexibilidad y creatividad. Finalmente determina que las habilidades blandas o soft-skills son la base para el éxito de cualquier organización a nivel local, nacional y mundial. Los avances tecnológicos y procesos requieren personas con habilidades blandas o soft-skills, comprometidas, con una visión clara, proyectando a futuro, afrontando retos, que garanticen se trascienda de forma equilibrada, generando beneficios a las organizaciones y a las personas (nivel personal, profesional y laboral), por lo que se requiere con urgencia su formación e implementación para generar un verdadero impacto en la sociedad.

### ***1.7.2 Nacionales***

Cruzado (2019), en su tesis “Competencias blandas en la empleabilidad de la Universidad Privada del Norte - Sede Los Olivos, año 2018”. (Tesis de maestría), tiene como objetivo fundamental explicar la influencia de las competencias blandas en la empleabilidad de la Universidad Privada del Norte sede Los Olivos, año 2018. La investigación fue trabajada mediante el enfoque cuantitativo, de tipo correlacional causal, de diseño no experimental y de corte transversal, la muestra de estudio fue de 82 alumnos

egresados de la Facultad de Negocios de la Carrera de Administración de la Universidad Privada del Norte-sede Los Olivos, de muestreo probabilístico, se aplicó el Alfa de Cronbach en los instrumentos de competencias blandas y empleabilidad en ambos valores se afirma que los instrumentos son confiables. Finalmente se concluye que el valor del coeficiente de Nagelkerke, muestra la variabilidad de las competencias blandas que depende del 91.1% de la empleabilidad en la Universidad Privada del Norte-sede Los Olivos, año 2018.

Melgarejo (2019) en su tesis “Competencias de la carrera técnico-profesional y la empleabilidad de los estudiantes egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Víctor Raúl Haya De La Torre, Barranca 2018”. (Tesis de maestría) lo realizó con el objetivo de determinar qué relación existe entre las competencias de la carrera técnico – profesional y la empleabilidad de los estudiantes egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Víctor Raúl Haya de la Torre, Barranca en el año 2018. La investigación es de tipo aplicada, porque su principal interés es plantear la solución de problemas; de nivel descriptivo, con un diseño no experimental – Correlacional causal – de corte transversal. Se elaboró un instrumento para la recolección de datos consistente en un cuestionario considerando las dimensiones e indicadores de las variables; el cuestionario está conformado por 24 preguntas que responden a los indicadores de las dimensiones de las variables en estudio, se utilizó la escala de Likert. Los resultados muestran en que existe correlación entre las variables competencias de la carrera técnico profesional y empleabilidad de los estudiantes.

Núñez (2019) en su tesis “Aplicación de estrategia de gamificación en el desarrollo de habilidades blandas para la empleabilidad en estudiantes de administración del Instituto Latinoamericano Siglo XXI, Arequipa 2018”. (Tesis de maestría), pretende informar al lector sobre la planificación, la ejecución y los resultados obtenidos en un proceso investigativo que ha buscado determinar el grado de mejora de las habilidades blandas para

la empleabilidad como resultado de la aplicación de la estrategia de gamificación en los estudiantes de administración del Instituto Latinoamericano Siglo XXI. Esta idea surge ante la necesidad de encontrar una alternativa de solución al problema del bajo desarrollo de habilidades blandas para la empleabilidad que muestran los estudiantes de la carrera de administración. Ante esto se plantea enfrentar el problema didácticamente, a través de la aplicación de una novedosa estrategia basada en la aplicación de los principios de los videojuegos, integrado en las sesiones de aprendizaje regulares. Para obtener conclusiones valederas se ha realizado una investigación cuasi experimental con dos grupos: experimental y control; usando como instrumentos: una lista de cotejo para evaluar la variable gamificación y una encuesta de percepción para evaluar habilidades blandas. Los resultados se presentan en tablas y gráficos de barras que ayuden a comprender y discutir los resultados obtenidos a partir de las tabulaciones de las encuestas y su posterior procesamiento mediante conteo simple y el cálculo de promedios con los cuales se determinan las variaciones comparativas. Se pudo verificar que hubo mejora en el promedio de la puntuación del desarrollo de habilidades blandas para la empleabilidad: el Grupo Experimental obtuvo una variación final de 21,5% ante un 17,4% obtenido por el Grupo Control. A la par, se incluye una propuesta denominada: *Aplicación de la Estrategia de Gamificación para el desarrollo de habilidades blandas*, que contempla elementos metodológicos novedosos que forman parte importante de la estrategia y servirá como referente a nuevas iniciativas de investigación.

Capcha y Rodríguez (2020), en su tesis “Habilidades blandas e inserción laboral en egresados de la carrera profesional de Administración de Negocios FACAP - Tarma periodo 2016 – 2018”. (Tesis de grado) tuvieron por objetivo determinar la relación que existe entre el desarrollo de habilidades blandas y la inserción laboral de egresados de la carrera profesional de Administración de Negocios FACAP -Tarma en el periodo 2016 – 2018.

Asimismo, midió la relación específica entre las dimensiones habilidades sociales, autoconciencia y autorregulación con la inserción laboral. EL trabajo de investigación es de tipo básico, nivel correlacional, diseño no experimental – transversal. Asimismo, incluye una muestra de 82 egresados de la escuela profesional de administración de negocios de los años 2016-2018. Utilizó el cuestionario virtual elaborado a partir de la propuesta sobre habilidades blandas de Goleman y Chomsky (1985) el mismo que fue validado por expertos con un valor de 77.5% y una confiabilidad del 87.12%. Los resultados encontrados indican que no existe evidencia suficiente para demostrar que existe relación entre el desarrollo de habilidades blandas y la inserción laboral de los egresados.

Vargas (2020) en su tesis “Habilidades blandas y las relaciones interpersonales en los docentes de la Red 25 Ugel 01 San Juan de Miraflores – 2019”. (Tesis de maestría), tuvo como objetivo determinar la relación entre las habilidades blandas y las relaciones interpersonales en los docentes de la I.E red 25 Ugel 01 San Juan de Miraflores. El enfoque fue el cuantitativo de tipo básico, de diseño y nivel correlacional. La población fue de 93 maestros, a quienes se les aplicaron dos cuestionarios: uno de habilidades blandas y otro sobre relaciones interpersonales de la autora Tapia (2018) y los autores Acosta y Trigoso (2018) ambos cuestionarios fueron adaptados por la investigadora. Los resultados fueron que las habilidades blandas se relacionan de forma directa ( $Rho=0.405$ ) y significativamente ( $p= 0,00$ ) con las relaciones interpersonales de los docentes de la red 25 Ugel01 San Juan de Miraflores, 2019, por ello, se aceptó la hipótesis alterna por ser de mediana relación y positiva.

## 1.8 Marco teórico

### 1.8.1 *Habilidades blandas*

#### 1.8.1.1. Definición

(Buxarais, 1995, p.57, como se citó en Maturana y Guzmán, 2019), ha definido las habilidades blandas como aquellas que permiten poner en práctica valores que contribuyen a que la persona se desarrolle adecuadamente en los distintos ámbitos de acción, como trabajar duro bajo presión, tener flexibilidad y posibilidad de adaptarse a los distintos escenarios, contar con habilidades para aceptar y aprender de las críticas, disponer de autoconfianza y capacidad de ser confiable, lograr una comunicación efectiva, mostrar habilidades para resolver problemas, poseer un pensamiento crítico y analítico, saber administrar adecuadamente el tiempo, saber trabajar en equipo, tener proactividad e iniciativa, tener curiosidad e imaginación y disponer de voluntad para aprender, además de saber conciliar la vida personal, familiar, social y laboral, entre otras.

Asimismo, (James y James, 2004, como se citó en Maturana y Guzmán, 2019), concuerdan en que las *habilidades blandas* son un conjunto de cualidades personales como: comunicación, liderazgo, servicio al cliente, resolución de problemas, trabajo en equipo, que permiten a los individuos tener éxito en el mercado laboral y promover su carrera.

El término *habilidades blandas* está asociado a los rasgos de la personalidad, su génesis puede trazarse a Howard Gardner que en 1983 se refería a los diversos tipos de inteligencia que las personas tienen, dentro de ellas destacaba una llamada Inteligencia Interpersonal que comprende “la capacidad del infante para discriminar entre los individuos a su alrededor y para descubrir sus distintos estados de ánimo.

En su forma avanzada, el conocimiento interpersonal permite al adulto hábil leer las intenciones y deseos de los otros”. (Vallejo, 2019).

(Hewitt, 2006, como se citó en Tito y Serrano, 2016) describe las habilidades blandas como “esencialmente de tipo interpersonal - habilidades no técnicas, intangibles-, en la personalidad que determinan la fuerza de un individuo como un líder, oyente, negociador y mediador de conflictos”.

### **1.8.1.2. Importancia**

Para J. L. Rodríguez, R. E. Rodríguez (2021) refieren que la educación universitaria en la actualidad se contrapone a la educación tradicional, ya que hoy en día se toma en cuenta el modelo pedagógico constructivista, el cual permite que el estudiante pueda estructurar y construir sus propios aprendizajes a partir de la vinculación de saberes previos con saberes adquiridos mediante sus propias experiencias y las de sus compañeros de aula. Por ello, la demanda que se genera en este contexto educativo se relaciona, fuertemente, con el entorno social, con la solución de problemas de la vida real y con el trabajo colaborativo. Lo indicado asevera que el docente universitario pueda desarrollar la capacidad de interpretar, comprender y autorregular pertinentemente aspectos emocionales que inciden en su desempeño como docente, a fin de formar discentes con capacidad para afrontar, convenientemente, actividades académicas que le generen ansiedad o estrés.

Asimismo Guerra (2019) afirma que las habilidades blandas son fundamentales tanto para la formación profesional como personal del estudiante, de ahí la apología por una formación integral en los centros de educación superior ya que no es suficiente con una excelente formación conceptual si la formación personal se deja de lado pues las habilidades blandas han comenzado a ser consideradas desde hace más de una

década como indispensables para un adecuado ejercicio de la ciudadanía, respeto de los derechos humanos y solución creativa de conflictos.

Profundizando un poco más en estas competencias, las habilidades de comunicación si bien tienen un amplio espectro, podrían resumirse de la siguiente forma: dominio del lenguaje oral y escrito, el lenguaje corporal, y habilidades de presentación para poder comercializar las propias ideas y a uno mismo. Las habilidades de comunicación son una supra habilidad necesaria para generar resultados en cualquier nivel de la organización y promover la carrera profesional de una persona. Además, éstas se encuentran ligadas a las habilidades de interacción social y manejo de conflictos que son indispensables en el medio laboral para desempeñarse exitosamente (Schulz, 2008; Puga y Martínez, 2008, como se citó en Tito y Serrano, 2016). La capacidad de aprendizaje y el pensamiento crítico, son indispensables en este entorno globalizado, cambiante y de fácil acceso a la información. Ahora es imprescindible contar con colaboradores que tengan la capacidad de recopilar, disseminar y generar conocimiento para su propio desarrollo y para el de la empresa. El trabajo en equipo que incluye las habilidades de interacción y cooperación, ha demostrado ser clave en las organizaciones, puesto que genera una filosofía de esfuerzo y logros compartidos, y un compromiso pactado con la colectividad antes que, en lo individual, lo que genera mejores resultados en el largo plazo.

Entre algunas de las habilidades blandas más importantes se pueden mencionar: Gestión de conflictos, gestión del tiempo, manejo del estrés, habilidades de comunicación, cultura de la empresa, servicio al cliente, inteligencia emocional, productividad personal, narración y gestión del cambio. (Ostos, 2019). Estas habilidades se aprenden mediante un modelo sencillo creado por Abraham Maslow, psicólogo estadounidense muy importante en la historia de la psicología.

### 1.8.1.3. Tipos

Existen algunos autores que resaltan más unas habilidades que otras dependiendo de la intención, si es el campo laboral es evidente que se resaltarán más la negociación, pero igual se ha tratado de elaborar una lista genérica de las también llamadas soft skills (Doyle, 2021).

- Liderazgo
- Trabajo en equipo
- Gestión de conflictos
- Motivación.
- Comunicación efectiva
- Escucha activa
- Conocimientos políticos y culturales
- Capacidad de negociación.
- Fomento de confianza
- Hablar en público.
- Hacer storytelling
- Observar el lenguaje corporal.

Griffin y Van Fleet (2016), manifiestan que existen diferentes tipos de habilidades que se nombrarán a continuación:

#### – **Habilidades interpersonales**

Los gerentes pasan considerable tiempo interactuando con personas de dentro y fuera de la organización. Deberán desarrollar habilidades interpersonales; o sea la capacidad para comprender y relacionarse con otros; así como para motivar y lograr que den su mejor desempeño. Asimismo, deberán tener la capacidad para

llevar bien sus colaboradores, a lograr niveles más altos. Deben desempeñar diferentes roles, para poder trabajar con proveedores, inversionistas clientes y demás grupos de interés.

– **Habilidades conceptuales**

Estas habilidades son las que dependen de la capacidad del administrador en el área del pensamiento abstracto. Debe conocer el funcionamiento general de la organización y de su entorno, comprender como embonan todas las partes de esta y vislumbrarla de forma integral. Lo anterior les permite pensar de forma integral. Lo anterior les permite pensar de forma estratégica, ver el cuadro entero y tomar decisiones generales que abarcan a la organización completa. El pensamiento estratégico, la administración de la innovación, así como la creatividad y el manejo del cambio son elementos fundamentales de las habilidades conceptuales.

– **Habilidades para diagnosticar**

Comprende habilidades para diagnosticar, o sea la capacidad de vislumbrar la respuesta más conveniente para a situación.

– **Habilidades para la comunicación**

Es la capacidad del administrador para comunicar y recibir de forma eficaz ideas e información que proporcionan. Permitiendo a los subordinados conocer lo que se espera de ellos, asimismo conocer de la comunicación informal y contar con capacidad para manejar manejarla contribuyen a las habilidades para la comunicación.

– **Habilidades para tomar decisiones**

Los administrativos poseen destrezas para tomar decisiones. Las habilidades para tomar decisiones es la capacidad del administrador para reconocer y definir los

problemas y las oportunidades, así como escoger un curso de acción adecuado para resolverlos y capitalizar esas oportunidades.

– **Habilidades técnicas**

Son habilidades para desempeñar o comprender tareas y deben contar con conocimientos especializados. Estas habilidades son importantes para administradores de primera línea, los que dedican gran parte de su tiempo a capacitar a sus colaboradores. Las habilidades técnicas deben incluir conocimientos sobre finanzas tecnología, contabilidad, productos, servicios, informática, planeación y el negocio.

(Según Goleman, 1998, como se citó en Vallejos, 2019) Existen diversas habilidades blandas, las mismas que son respuestas a competencias que están ligadas a la inteligencia emocional de cada individuo, pues es la inteligencia emocional la que determina la capacidad potencial de que disponen las personas para aprender las habilidades prácticas que están basadas en uno de los siguientes cinco elementos compositivos: Autocontrol o autorregulación, Conocimiento de uno mismo, Motivación, Empatía y Habilidades sociales.

**1.8.1.4. Desarrollo de habilidades blandas**

En la formación de las habilidades blandas es fundamental realizar trabajos de campo y con comunidades y familias cercanas al entorno educativo que se puedan beneficiar de las competencias técnicas o disciplinares que están desarrollando los estudiantes ya que, esto les permite generar un sentido de identidad sólido, evidenciando la necesidad del trabajo en equipo con el objetivo de obtener mejores resultados en las actividades laborales y personales que desempeñan diariamente. (Guerra, 2019).

En este sentido, las prácticas profesionales son un escenario al que la educación superior debe prestar especial atención (Piña, 2016, como se citó en Guerra, 2019) pues, se espera que el estudiante interactúe con compañeros, colegas, superiores y clientes, Adicionalmente, a través de este proceso educativo, el estudiante asume el rol profesional conjuntamente con el rol personal y se enfrenta a nuevos retos. Todas estas condiciones ambientales propias de este espacio educativo se esperan permitan el desarrollo de las habilidades transversales. Por tal razón, las instituciones de educación superior, deben despertar interés en evaluar el desarrollo de las habilidades blandas durante la formación profesional previo a las prácticas profesionales y posterior a las prácticas profesionales. Esta evaluación permitirá identificar si efectivamente es el proceso de formación con entrenamiento “simulado” el que permite del desarrollo de las habilidades o si por el contrario se deben centrar los esfuerzos en el periodo de las prácticas profesionales.

(Kraiger, 2003, como se citó en Tito y Serrano, 2016) señala un modelo para el aprendizaje de habilidades blandas, el mismo que se describe mediante el siguiente diagrama:

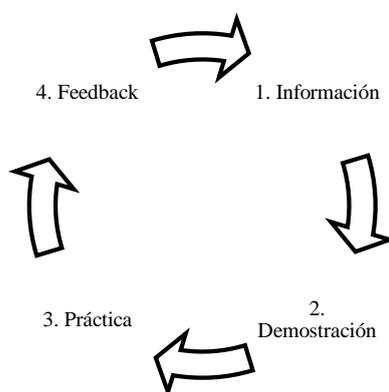


Figura 1: Diagrama sobre el modelo de aprendizaje de habilidades blandas de Kraiger

Nota. Adaptado de *Desarrollo de soft skills una alternativa a la escasez de talento humano*, (p. 11), por Tito & Serrano, 2016, INNOVA Research Journal. Elaborado en función al modelo propuesto por K. Kraiger, 2003, *Perspective on training and development*

El autor señala que el primer paso: información, se refiere a la presentación de los conceptos subyacentes a la habilidad que deben ser aprendidos. Demostración, es el acto de mostrar la habilidad mediante simulaciones o ambientes que asimilen situaciones del mundo real, juegos de roles, etc., en donde se demuestren las habilidades y destrezas que se deben aprender. Sin embargo, estos dos componentes no son suficientes para garantizar la eficacia de la formación. Los alumnos también deben tener la capacidad de practicar estas habilidades recién aprendidas, y deben recibir retroalimentación durante y después de todas las oportunidades de práctica. (Tito y Serrano, 2016).

Las habilidades blandas son aquellas cualidades con las que cuenta una persona que le permiten interactuar con otras de manera efectiva permitiéndole destacarse así entre un conjunto de personas con habilidades duras similares. Nos referimos a habilidades como, la forma de comunicarse con otros, la ética, los valores, los rasgos de personalidad, siendo todos estos entre otros, factores muy solicitados actualmente, ya que ayudan a impulsar a las organizaciones. (Flores, 2018).

#### **a. Da el primer paso**

Como se describió, las habilidades blandas tienen relación con lo que se conoce como inteligencia emocional, por lo que requieren de un cambio en nuestro comportamiento y en nuestra forma de enfrentarnos con ciertas situaciones, la relación y comunicación efectiva se ve afectada principalmente por la capacidad de conocer y manejar las emociones, tanto en nosotros como en los demás, por lo que desarrollar habilidades blandas no es asunto sencillo, es una tarea que toma tiempo y es un trabajo de todos los días. Empezar por conocerte a ti mismo es el primer paso, saber qué quieres lograr, ya sea mejorar tu creatividad, comunicación, liderazgo entre

otras, define cuales son las más importantes para ti y empieza a enfocarte en ellas, definiendo tiempos realistas para el aprendizaje.

### **b. Etapas del aprendizaje**

Se señaló que desarrollar habilidades blandas no es tarea sencilla y que requiere de tiempo y paciencia, pero también es importante que busquemos el apoyo necesario. Existen profesionales en el tema de inteligencia emocional que pueden ayudarte a lograr tu objetivo y desarrollar las destrezas que te propongas a través de técnicas y prácticas. El psicólogo Estadounidense Abraham Maslow se refiere al aprendizaje de una habilidad siguiendo cuatro etapas básicas. Un proceso sumamente útil porque podemos ponerlo en práctica cuando se nos plazca y de esa manera generar constantemente nuevas habilidades.

### **c. Etapa 1. Incompetencia inconsciente**

En el desarrollo de nuestras habilidades blandas se comienza por una etapa en la que desconocemos que existen, no las identificamos como importantes, por lo cual no nos preocupamos o no nos hacemos conscientes de las habilidades que tenemos y las que no.

### **d. Etapa 2. Incompetencia Consciente**

Es en esta segunda etapa en la que nos percatamos de las habilidades que no poseemos y estando conscientes de ello deseamos continuar con el aprendizaje por lo que en esta etapa se exige de toda nuestra atención consciente. Aquí es importante dividir la habilidad que se desea desarrollar en fragmentos manejables de manera que no perdamos la motivación con respecto al cumplimiento de nuestras metas.

### **e. Etapa 3. Competencia Consciente**

En esta tercera etapa comenzamos a ser conscientes de que estamos aprendiendo, y lo hacemos aplicando atención y concentración. A medida que vamos adquiriendo

habilidades necesitamos estar conscientes de todo lo que hacemos con la finalidad de ganar confianza en nosotros mismos afianzar dicha habilidad. Cada paso que avanzamos durante esta etapa es internalizado y transmitido al cerebro de manera de que seamos capaces de retener la técnica para luego volver a utilizarla.

#### **f. Etapa 4. Competencia Inconsciente**

Es la última etapa de aprendizaje de la técnica del psicólogo Abraham Maslow, en ella la habilidad se convierte en un hábito automático y tu mente consciente queda en libertad para desarrollar otras actividades simultáneamente. Es decir, no nos damos cuenta de que poseemos una habilidad y la desarrollamos de manera automática, debido a que la habilidad se ha integrado tanto en nosotros que ha pasado a formar parte nuestra, y nuestro desempeño con ella mejora con la práctica.

### ***1.8.2 Empleabilidad***

#### **1.8.2.1. Definición**

La concepción que actualmente obtiene un consenso cada vez mayor por parte de los especialistas y directores de recursos humanos es la que define a la empleabilidad como “la capacidad que tiene una persona o un grupo de desocupados, subocupados o inactivos para obtener un empleo apropiado habida cuenta de sus características individuales, de la situación del mercado de trabajo, de la intervención de actores sociales y del papel del sector público para crear instituciones y adoptar reglas”. (Neffa, 2016)

Para Fernandez (2019) las competencias de empleabilidad son aquel conjunto de conocimientos, actitudes y habilidades genéricas que permiten a las personas acceder al mercado laboral, mantenerse en el empleo –un mismo empleo o transitar hacia nuevos empleos–, definiendo y desarrollando su trayectoria formativa-laboral a lo

largo de su vida. Las competencias de empleabilidad se definen a partir de los estándares de competencia y, por tanto, de los perfiles ocupacionales que requieren los sectores productivos. Para ello el trabajador deberá mantener sus competencias profesionales actualizadas mediante la formación continua y permanente durante su vida laboral.

Así también según Suárez (2016) la empleabilidad vista desde una perspectiva general, es el conjunto de variables que explican la situación de empleo o de desempleo de una persona, destacando que al decir empleo incluimos también el autoempleo. Pero desde una perspectiva individual, la empleabilidad hace referencia al conjunto de competencias que una persona posee, que le permiten acceder a un empleo y mantenerlo, satisfaciendo sus necesidades profesionales, económicas, de promoción y de desarrollo. Se deduce que la mayoría hacen referencia a una serie de atributos individuales (que incluyen tanto conocimientos y habilidades, como atributos en la gestión de la carrera).

Es importante señalar que no existe una definición única de empleabilidad. Una fórmula simple sería entenderla *como la cualidad de ser empleable*. El Diccionario de la Real Academia Española, por su parte, la define como el “conjunto de aptitudes y actitudes que permiten a una persona conseguir y conservar un empleo”. (Future For Work Institute, 2017). Algunos académicos diferencian entre dos tipos de empleabilidad. De un lado, la *empleabilidad interna* que establece el nivel de competitividad de un trabajador dentro de la empresa, y que representa las capacidades profesionales que tiene que desarrollar para que su perfil se ajuste a las necesidades de la organización (Sanders y De Grip, 2004), como se citó en Future For Work Institute, 2017). De otro, la *empleabilidad externa*, que determina el nivel de competitividad de un trabajador en el mercado laboral, y que se refiere a su

capacidad y voluntad para cambiar a un puesto similar o diferente en otra empresa (De Grip y Zwick, 2005, como se citó en Future For Work Institute, 2017).

### 1.8.2.2. Dimensiones

Según (Arbaiza, 2014, como se citó en Vásquez, 2019), el perfil que debe contar una persona para ser empleable son los siguientes:

**Habilidades:** los empleados que realizan labores que demandan de un alto rendimiento requieren de dos tipos de habilidades:

–**Habilidades básicas:** se refieren a capacidades necesarias e indispensables para realizar un trabajo. Son 5 principalmente: Leer: interpretación de información tanto textual como gráfica; Escribir: comunica adecuadamente pensamientos e ideas y elabora documentos de oficina; Manejar aritmética y matemáticas: realiza cálculos matemáticos y tiene habilidad de análisis; Escuchar: capta, interpreta y responde mensajes verbales y Hablar: comunicación verbal fluida. (Vásquez, 2019).

–**Habilidades pensantes:** son capacidades que permiten aprender, ser creativo, tomar decisiones y resolver problemas. (Vásquez, 2019).

**Cualidades personales:** podemos mencionar las siguientes: Responsabilidad: mantiene un elevado nivel de esfuerzo y perseverancia en las labores; Autoestima: mantiene una imagen positiva de sí mismo; Sociabilidad: demuestra amabilidad y cortesía hacia otras personas; Autoadministración: establece metas personales y evalúa los logros e Integridad y honestidad: mantiene un código de ética personal. (Vásquez, 2019).

**Competencias:** los empleados deben poseer algunas competencias tales como: Entender y trabajar dentro de la cultura de grupo; Tomar decisiones conjuntamente con otras personas; Respetar las ideas de los demás.; Buscar el trabajo en equipo constantemente; Utilizar productivamente los recursos disponibles, tales como el

tiempo, el dinero, los materiales y los recursos humanos; las habilidades interpersonales, tales como dirigir y negociar con otras personas; la información que se maneje; los sistemas sociales, organizacionales y tecnológicos; y la tecnología en el manejo de equipos y herramientas sofisticadas (Vásquez, 2019).

### **1.8.2.3. Tipos**

Según Calvo (2016) distingue dos tipos de empleabilidades:

- Empleabilidad interna: determina el nivel de competitividad de un trabajador dentro de la empresa. La habilidad de mantener el empleo una vez superado el periodo de prueba y el de progresar en el empleo, hacer transiciones entre trabajos y roles dentro de la misma organización.
- Empleabilidad externa: determina el nivel de competitividad de un trabajador en el entorno del mercado laboral. La habilidad de obtener el primer empleo y aquella habilidad para emplearse y adaptarse a un nuevo empleo con relativa facilidad y rapidez.

### **1.8.2.4. Características**

Según Martínez, (2011), en la actualidad la competencia de empleabilidad se caracteriza por:

- Incluye aspectos cognitivos vinculados al saber: conocer las características del mercado de trabajo, comprender el sistema y procesos asociados a la búsqueda y obtención de un empleo, creencias, teorías, percepciones, etc. Se incluyen en este apartado todos aquellos aspectos y procesos esencialmente cognitivos vinculados al diseño e implementación de una carrera profesional, con sus correspondientes aspectos asociados al corto y el largo plazo, contextuales o personales.

- Incluye cuestiones conativas relativas al saber hacer: hábitos y procesos especialmente útiles para diseñar y desarrollar la propia carrera profesional, tales como tomar decisiones, realizar planes de carrera, organizarse, etc.
- También incluye, cada vez más, cuestiones vinculadas al saber ser y al saber estar: actitudes, rasgos, valores, relaciones, inteligencia emocional y otros factores que son especialmente útiles para el diseño y puesta en práctica del proyecto de carrera profesional.
- La competencia de empleabilidad ha de demostrarse, como en realidad sucede con cualquier competencia, en un contexto determinado vinculado al empleo. Esto significa que sólo es competente en términos de empleabilidad el sujeto que efectivamente diseñe una carrera profesional y la ponga en práctica con acierto. Y esto admite grados: se puede ser más o menos competente desde el punto de vista de la empleabilidad.
- Aunque el primer responsable de su empleabilidad es el propio sujeto, hoy casi nadie discute que la Administración y los agentes sociales son responsables de favorecer un marco favorable a la empleabilidad.

#### **1.8.2.5. Acciones para la mejora de empleabilidad de graduandos**

Según (Caballero, et al., 2014, como se citó en Cruzado, 2019) son las siguientes:

- Formar valores en la persona como ser honesto, leal, responsable, resolución de problemas (p. 27).
- Formar vínculos con terceros como organizar, planificar, equipos de trabajo, liderar grupos.
- Uso de TICs: utilización de programas informáticos básicos y avanzados, aprender base de datos.

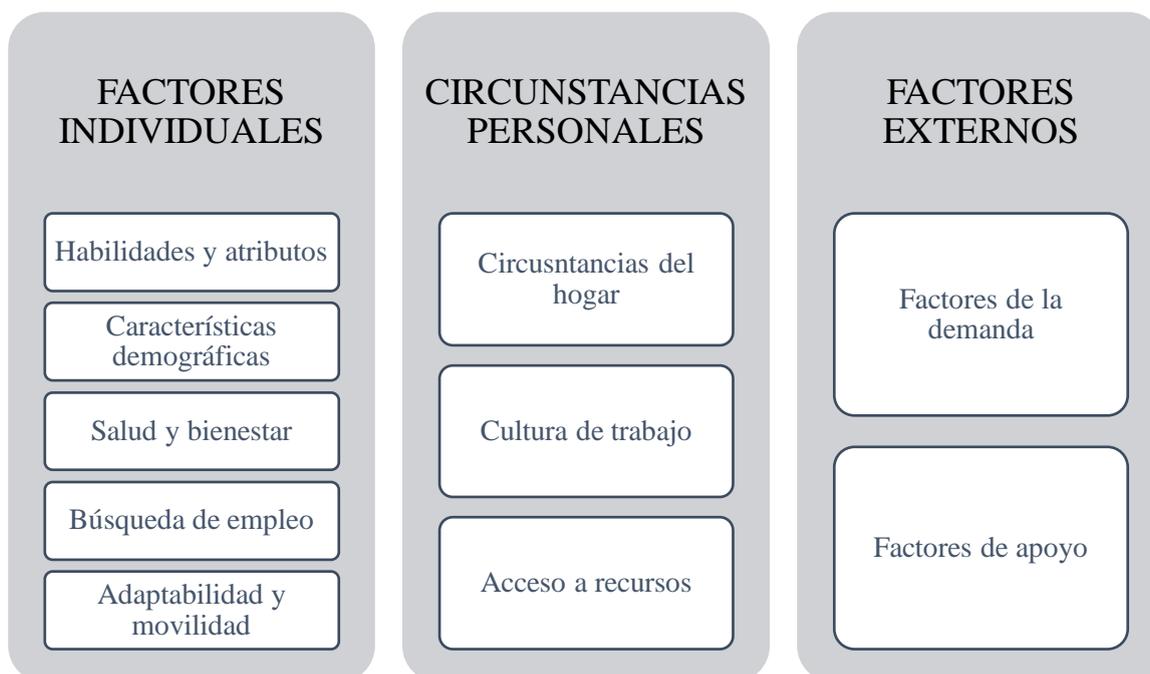
- Formar al alumno en elaborar su currículum vitae y para la entrevista laboral.
- Contar con bolsa de trabajo con seguimiento de características de los egresados como trabajos encontrados.
- La existencia en el centro de bolsas de trabajo, vinculada a empresas o instituciones como la Cámara de Comercio.
- Dominar idioma extranjero para que el alumno tenga herramientas como redacción de informes, asistencia de reuniones.
- Existencia de foros empresariales para buscar empleos donde las empresas se muestran al público, también la realización de entrevistas en la propia universidad.

#### **1.8.2.6. Factores de empleabilidad**

Teniendo presente la importancia que tiene la empleabilidad para el desarrollo socioeconómico de un país, región o localidad. Asimismo, entre los factores que la condicionan se distinguen según Barrios y Sáenz (2020):

- Factores individuales: habilidades y atributos de empleabilidad.; características Demográficas, Salud y Bienestar, Búsqueda de Empleo, Adaptabilidad y Movilidad.
- Factores Socio – familiares: circunstancias del hogar, cultura del trabajo, acceso a los recursos.
- Factores externos: factores de la demanda, factores macroeconómicos, factores de las vacantes, factores de reclutamiento, factores habilitantes, considerado como factor rígido la política laboral, además de una segmentación del mercado que incentiva a la contratación temporal.

Figura 2: Clasificación de factores de empleabilidad



Nota. Adaptado de *Revista de Investigación en Educación*. Empleabilidad: análisis del concepto. P. 67-84.

#### 1.8.2.7. Fases en el desarrollo de la empleabilidad de los universitarios

El proceso de desarrollo de la empleabilidad de los universitarios según (Oliván, 2000) contiene cinco fases, y a continuación se presentan:

##### Fase 1. Elección educativa

La mayor parte de los estudiantes acceden a la formación universitaria de manera continua tras la finalización de sus estudios de educación secundaria y por lo tanto existe una primera fase de toma de decisiones sobre la continuidad en los estudios y sobre el nivel de los mismos (técnicos, universitarios, profesionales). En el caso de que se opte por la universidad, se abre un nuevo abanico de decisiones en cuanto al tipo de institución (pública o privada), localización (próxima al domicilio o distante) y titulación. Sin embargo, esta elección de estudios no tiene un carácter totalmente

libre, sino que cuenta con importantes restricciones de carácter académico (notas) y financiero que deben ser valorados por los estudiantes y sus familias. (p. 6).

### **Fase 2. Formación universitaria**

Dentro de la etapa universitaria los estudiantes pueden aprovechar en mayor o menor medida los recursos educativos disponibles en función de su esfuerzo y capacidades, a su vez la universidad ofrece servicios de educación complementarios como (idiomas, prácticas curriculares), como valor agregado que puede obtener un estudiante para optimizar su competencia. (p. 6).

Fase 3. Búsqueda de empleo La demanda de puestos de trabajo está muy condicionada por el contexto económico así personas con niveles similares de empleabilidad pueden encontrar inserciones laborales muy distintas, la finalización de los estudios universitarios la mayor parte de los titulados salen al mercado de trabajo en busca de su primer empleo, si bien en ocasiones se retrasa esa búsqueda con la prolongación de los estudios a través de estudios posgrado. (p. 6).

### **Fase 4. Inserción laboral inicial**

Los primeros pasos de la trayectoria profesional de los titulados son, en gran medida, consecuencia de las competencias y el título con que han accedido al mercado de trabajo. Sin embargo, una vez inician su trayectoria profesional, las competencias de los titulados continúan desarrollándose a través de la experiencia profesional inicial. Las primeras ocupaciones de los titulados pueden ofrecer oportunidades para seguir aprendiendo. Las características de las actividades de los titulados y del entorno en que las realizan condicionan el grado en que la experiencia profesional inicial promueve el desarrollo competencial de los titulados en términos de mejora profesional. (p. 6).

## **Fase 5. Desarrollo profesional**

En la fase final, el rendimiento de los titulados en su entorno profesional tras haber adquirido experiencia práctica depende tanto de las capacidades desarrolladas hasta ese momento por los individuos como de las características de la organización en que están trabajando y de las tareas y responsabilidades concretas que tienen asignadas. Conforme va pasando el tiempo respecto al momento de la inserción laboral inicial, la importancia del título universitario (fundamental para la inserción laboral inicial y para la movilidad en determinadas profesiones reguladas) va quedando difuminada dentro de los factores de empleabilidad del individuo, adquiriendo mayor relevancia los asociados a su experiencia profesional. (p. 7).

### **1.9 Definición de términos básicos**

A continuación, se describen algunos términos usados durante la investigación:

- **Competencia:** “Es la forma como una persona utiliza todos sus recursos personales, ya sean habilidades, conocimientos o experiencias, para resolver de forma adecuada una tarea en un contexto definido; la competencia se manifiesta y se adquiere de forma diferente según el contexto y los aprendizajes” (Aldana, 2020).
- **Comunicación:** “No se trata solamente de transmitir información, sino de expresar ideas, opiniones, sentimientos, emociones, tanto de un lado (emisor), como del otro (receptor). Para que se logre la comunicación entre dos personas, se tiene que dar un intercambio mutuo” (José, 2016).
- **Cualidades:** “Definido como el rasgo, componente permanente, diferenciado, peculiar y distintivo de la naturaleza o la esencia de una persona o cosa que contribuye, junto con otros, a que alguien o algo sea lo que es y como es” (Palomarez, 2021).

- **Empleabilidad:** “capacidad relativa de un individuo para obtener empleo teniendo en consideración la interacción entre sus características personales y mercado laboral” (Solano et al., 2017).
- **Habilidades:** “Las habilidades se refieren a la manera en que elegimos, utilizamos y aplicamos conocimiento en diferentes circunstancias, al enfrentar retos diversos y frecuentemente impredecibles” (Villaseñor, 2018).
- **Habilidades blandas:** Las habilidades blandas resultan de la combinación de habilidades interpersonales, habilidades sociales, habilidades de comunicación, rasgos de carácter, actitudes, atributos de carrera, inteligencia social y cocientes de inteligencia emocional, entre otros, que permiten a las personas conducirse en su entorno, trabajar bien con otros, desempeñarse adecuadamente y lograr sus objetivos con la complementación de habilidades duras (Núñez, 2019).
- **Inteligencia emocional:** “Entendida como la a capacidad para reconocer los sentimientos propios y ajenos; por tanto, una persona es inteligente (hábil) en el manejo de los sentimientos” (García, 2020).
- **Trabajo en equipo:** “Es la genuina intención de colaboración y cooperación con otros; capacidad de formar parte de un equipo, trabajar juntos, como opuesto a hacerlo individual y competitivamente; utilizar habilidades de comunicación que facilitan la participación en el equipo; estar atento a la resolución de los conflictos que se puedan generar en el equipo, y ayudar a enfrentarlos; desarrollar el espíritu de equipo” (Rubilar, 2016).

## **II. Método**

### **2.1 Tipo y diseño de investigación**

#### ***2.1.1 Tipo de investigación***

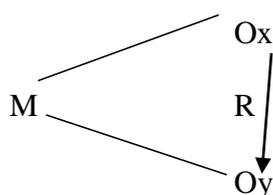
El presente trabajo de investigación se ha considerado de tipo básica porque permitirá obtener y recopilar información que construirá una base de conocimiento que se va agregando a la información previa existente. (Charaja, 2009) Afirma que “la investigación básica; no tiene propósitos aplicativos inmediatos, pues solo busca ampliar y profundizar el caudal de conocimientos científicos”.

**2.1.1.1. Nivel de investigación.** La investigación presentará un nivel correlacional, por consiguiente, se considera un estudio correlacional porque busca analizar la relación que existe entre las habilidades blandas y la empleabilidad de los alumnos de la Escuela Profesional de Administración y negocios internacionales – UPCI Sede Lima, 2021, con la utilización de teorías y estudiando hechos y fenómenos sociales, teniendo como punto fundamental según Bernal, (2010) “examinar relaciones entre variables o sus resultados”. (p.114).

#### ***2.1.2 Diseño y método de investigación***

**2.1.2.1. Diseño:** “La investigación es de diseño no experimental. Las investigaciones de diseño no experimental se definen como las investigaciones que se realizan sin manipular deliberadamente a las variables de estudio” (Hernández et al., 2014). De acuerdo a su ubicación en el tiempo es una investigación de tipo transversal, definido como aquellas investigaciones que recogen datos en un tiempo único. (Hernández, 2014).

Su esquema es el siguiente:



Donde:

M : Muestra sometida al estudio

Ox : Observación de la gestión administrativa en el Programa de Desarrollo Productivo Agrorural agencia zonal de la provincia de Churcampa

Oy : Observación de la ejecución presupuestal en el Programa de Desarrollo Productivo Agrorural agencia zonal de la provincia de Churcampa

R : Relación entre las variables de gestión administrativa y la ejecución presupuestal.

### 2.1.2.2. Métodos de investigación

El método deductivo, menciona Bernal, (2010) que “este método de razonamiento consiste en tomar conclusiones generales para obtener explicaciones particulares. El método inicia con el análisis de los postulados, teoremas, leyes, principios, etc. De aplicación universal y de comprobada validez para aplicarlos a soluciones o hechos particulares” (p. 56). El método de investigación científica que se utilizó en el presente

trabajo es deductivo porque el estudio fue desde un enfoque general a particular. Asimismo, se aplicó el método analítico y sintético, por ende, se encontró una forma de razonar partiendo de una serie de observaciones particulares que permitieron estudiarlas de forma individual y en conjunto.

La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo debido a que, se utilizaran datos para poder comprobar las hipótesis planteadas. Según Hernández, et al., (2010) “el enfoque cuantitativo representa un conjunto de pasos llevados a cabo de forma secuencial y probativa”.

## **2.2 Población muestra y muestreo**

### **2.2.1 Población**

La población en base a lo que indica Hernández (2014) “son el conjunto de todos los casos que coinciden con determinadas especificaciones”. La población está compuesta por 162 estudiantes de la Escuela Profesional de Administración y negocios internacionales – UPCI - Sede Lima 2021.

### **2.2.2 Muestra**

La investigación aplica el muestreo probabilístico, según Hernández et al., (2017) “todos los elementos tienen al inicio la misma posibilidad de ser escogidos y reciben ese nombre porque son muestras representativas de la población en términos de probabilidad” (p. 131).

La muestra se calculó a partir de la población, aplicando la fórmula de muestreo aleatorio simple, lo cual arroja como resultado 114 estudiantes de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales pertenecientes al último semestre de la UPCI - Sede Lima 2021.

Se aplicó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 x P x Q x N}{E^2 x (N - 1) + Z^2 x P x Q} = \frac{(1.96)^2 x 0.5 x 0.5 x 162}{0.05^2 x (161) + (1.96)^2 x (0.5 x 0.5)}$$

$n = 114$  alumnos estudiantes de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales pertenecientes al último semestre de la UPCI - Sede Lima 2021.

Donde:

$n$  : Tamaño de muestra

$N$  : Población

$Z^2$  : valor  $(1.96)^2$

$P$  : Probabilidad de acierto =50%

$Q$  : Probabilidad de fracaso =50%

$E^2$  : Error = (0.05)

## 2.3 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

### 2.3.1 Técnicas para la recolección de datos

Las técnicas que se utilizarán para obtener información serán a través de:

- **Encuesta:** - La técnica utilizada en el presente trabajo de investigación es a través de la técnica de la observación por lo que nos permitió conocer de cerca en forma objetiva la situación todo esto para obtener resultados mediante la recopilación de la información.
- **Observación:** se hará un seguimiento de los procesos que determinan la relación de las habilidades blandas y la empleabilidad.
- **Análisis documental.** En este trabajo de investigación se realizó la técnica del análisis documental en la cual se utilizó la información acerca de otros documentos que evidencian el desarrollo parcial o total de las habilidades blandas en los estudiantes de la EP de Administración y negocios internacionales – UPCI, Sede Lima y su aplicación.

### ***2.3.2 Instrumentos para la recolección de datos***

El instrumento utilizado para recolectar los datos a investigar será un cuestionario, que permitirá medir las variables de estudio. El cuestionario que se utilizará es adaptado por el investigador teniendo como base otro instrumento validado en otros trabajos de investigación.

El cuestionario empleado se encuentra en el Anexo N° 02, el cual está conformado por 31 preguntas, 3 correspondientes a información general del encuestado y 28 divididas en dos grupos de preguntas: Variable 1: habilidades blandas y variable 2: empleabilidad, las cuales fueron medidas con la escala de Likert del 1 al 5, donde 5 = Siempre, 4 = Casi Siempre, 3 = A veces, 2 = Muy pocas veces y 1 = Nunca.

A efectos del análisis de la variable innovación, se diseñaron 28 preguntas, desde la pregunta 1 hasta la 14, tomando en cuenta 3 dimensiones, las cuales son: comunicación, inteligencia emocional y trabajo en equipo. En la variable empleabilidad, también se adaptaron 14 preguntas, desde la pregunta 15 hasta la 28, considerando también 3 dimensiones: habilidades, cualidades personales y competencias.

Para realizar la validación del contenido del instrumento de medición, a cerca de las preguntas diseñadas en el cuestionario se realizó a través de la prueba de Alfa de Cronbach. Para ello se aplicó una prueba piloto a 20 estudiantes del último semestre de la carrera de Administración y negocios internacionales, lo cual al realizar el cálculo de la prueba se determinó un nivel de fiabilidad de 0.702 para la variable 1: habilidades blandas y 0.704 para la variable 2: empleabilidad, resultado que establece confiabilidad y consistencia del instrumento.

Asimismo, el instrumento de investigación fue sometido a opinión de expertos para determinar su validez y aplicabilidad; solicitándose a tres expertos, quienes dieron su opinión favorable al cuestionario.

**Instrumentos:**

Ficha técnica 1 de la variable Habilidades Blandas

<b>Instrumento</b>	Cuestionario de Habilidades blandas
<b>Autor</b>	Yolanda Clara Vargas Pacherras
<b>Año</b>	2020
<b>País citado</b>	Escuela de Posgrado, Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación – Universidad César Vallejo - Lima
<b>Adecuación</b>	Noemí Melecia Ramírez Gutiérrez (2021 –UPCI)
<b>Estructura</b>	<b>Dimensiones</b> X1: Comunicación X2: Inteligencia emocional X3: Trabajo en equipo
<b>Tiempo de resolución</b>	Aproximadamente 8 a 10 minutos
<b>Escala de medición</b>	Escala de Likert

Ficha técnica 2 de la variable Empleabilidad

<b>Instrumento</b>	Cuestionario de Empleabilidad
<b>Autor</b>	William Moisés Cruzado Pérez
<b>Año</b>	2019

<b>País citado</b>	Escuela Universitaria de Posgrado – Universidad Nacional Federico Villarreal
<b>Adecuación</b>	Noemí Melecia Ramírez Gutiérrez (2021 –UPCI)
<b>Estructura</b>	<b>Dimensiones</b>  Y1: Habilidades  Y2: Cualidades personales  Y3: Competencias
<b>Tiempo de resolución</b>	Aproximadamente 8 a 10 minutos
<b>Escala de medición</b>	Escala de Likert

## 2.4 Validez y confiabilidad de instrumentos

### 2.4.1 Validez

El instrumento diseñado para la variable fue sometido a la validez, Hernández et al., (2014), indican que “la validez de un instrumento se refiere al grado que este mide la variable, la cual puede tener diferentes tipos de evidencia como aquellas relacionadas al contenido, al criterio y al constructo de los ítems del instrumento”.

Se empleó la técnica de validación denominada juicio de expertos (crítica de jueces).

### 2.4.2 Confiabilidad

Para Hernández et al., (2014), “la confiabilidad aplicada a un instrumento para medir una variable hace alusión a que su aplicación repetitiva en una población similar, genera resultados iguales”. Para la presente investigación se aplicaron dos análisis de confiabilidad en dos diferentes momentos, en primer lugar, para la encuesta piloto, para observar que el cuestionario posee buena consistencia interna, y en segundo lugar, para la encuesta final, para corroborar que los datos poseen buena consistencia interna. Para ello se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach.

Para establecer la confiabilidad de los instrumentos mediante el coeficiente del alfa de Cronbach se siguieron los siguientes pasos:

- a. Para determinar el grado de confiabilidad del cuestionario de relación entre Habilidades blandas y empleabilidad se determinó una muestra piloto de 20 estudiantes. Luego se aplicó para determinar el grado de confiabilidad.
- b. Se estimó la confiabilidad por la consistencia interna de Alfa de Cronbach, mediante el software SPSS, el cual analiza y determina el resultado con exactitud.

Cuya fórmula es:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

- $k$  : El número de ítems
- $\sum Si^2$  : Sumatoria de varianza de los ítems
- $St^2$  : Varianza de la suma de los ítems
- A : Coeficiente de alfa de Cronbach

## 2.5 Método de análisis de datos

El cuestionario fue evaluado mediante el método estadístico de alfa de Cronbach a través del software SPSS:

**Tabla 3**

*Estadísticos de fiabilidad por variable*

Variable	Alfa de Cronbach	de N° elementos	de N° de casos
Habilidades blandas	0,702	14	20
Empleabilidad	0,704	14	20

Fuente: Elaboración propia – Reporte del SPSS

**Tabla 4**

*Resumen del procesamiento de los casos*

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluidos	0	,0
	Total	20	100,0

Fuente: Elaboración propia – Reporte del SPSS

Mediante el software SPSS, se realizó el cálculo de la prueba de Alpha de Cronbach, donde se determinó un nivel de fiabilidad de 0.702 para la variable habilidades blandas y 0.704 para la variable empleabilidad, por lo tanto, el instrumento es confiable y estable.

## **2.6 Aspectos éticos**

Para realizar las encuestas se contará previamente con el permiso de la Institución, en este caso será de la Universidad de Ciencias e Informática - UPCI Sede Lima. Asimismo, se contará con la aprobación de las personas encuestadas y se mantendrá su identificación en el completo anonimato.

### III. RESULTADOS

#### 3.1 Resultados descriptivos

##### 3.1.1 Variable 1: Habilidades blandas

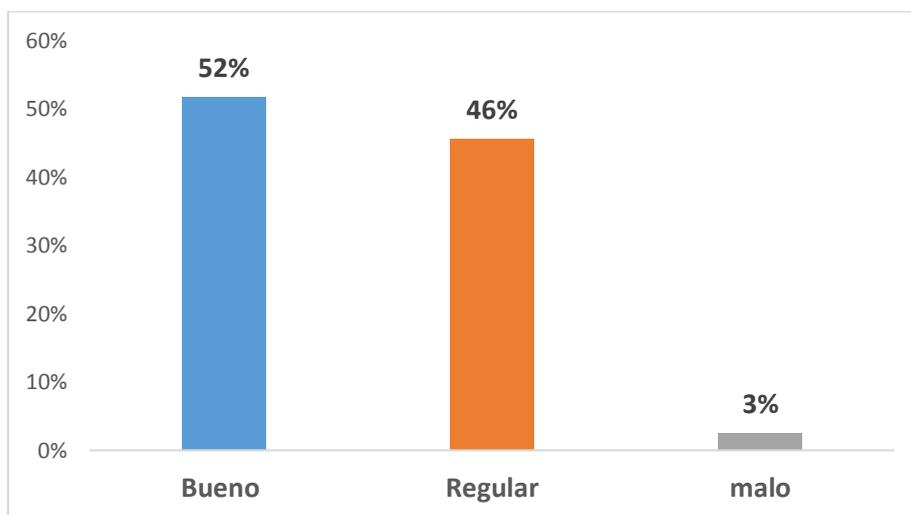
**Tabla 5**

*Frecuencia y porcentaje de niveles de habilidades blandas*

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	3	3%
Regular	52	46%
Bueno	59	52%
Total	114	100%

La tabla 5 y figura 3 muestra las características de los niveles de habilidades blandas de los estudiantes de la carrera profesional de administración y negocios internacionales, de la universidad peruana de ciencias e informática. De ello podemos indicar que el 52% de los

estudiantes presentan buenas habilidades blandas y solo el 3% de los estudiantes no muestran una buena habilidad blanda.



*Figura 3: Frecuencia y porcentaje de niveles de habilidades blandas*

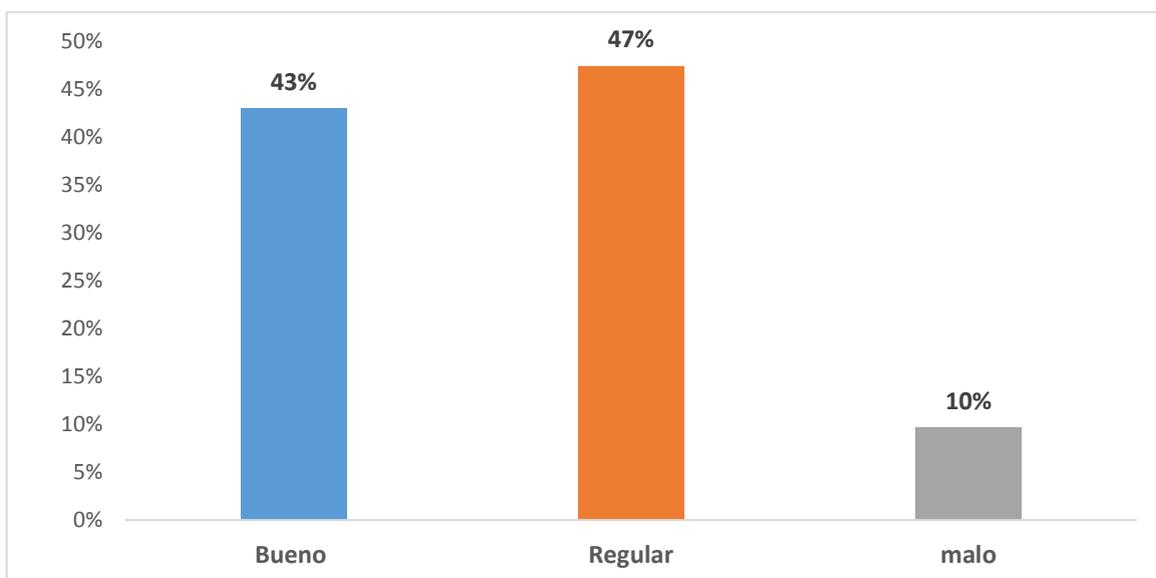
### 3.1.1.1 dimensión comunicación

**Tabla 6**

*Frecuencia y porcentaje de niveles de habilidades blandas en su dimensión comunicación*

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	11	10%
Regular	54	47%
Bueno	49	43%
Total	114	100%

La tabla 6 y figura 4 muestran las características de los niveles de habilidades blandas en su dimensión comunicación los estudiantes de la carrera profesional de administración y negocios internacionales, de la universidad peruana de ciencias e informática. De ello podemos observar que el 47% de los estudiantes presentan una comunicación de nivel regular mientras que el 10% de los estudiantes muestran una mala comunicación.



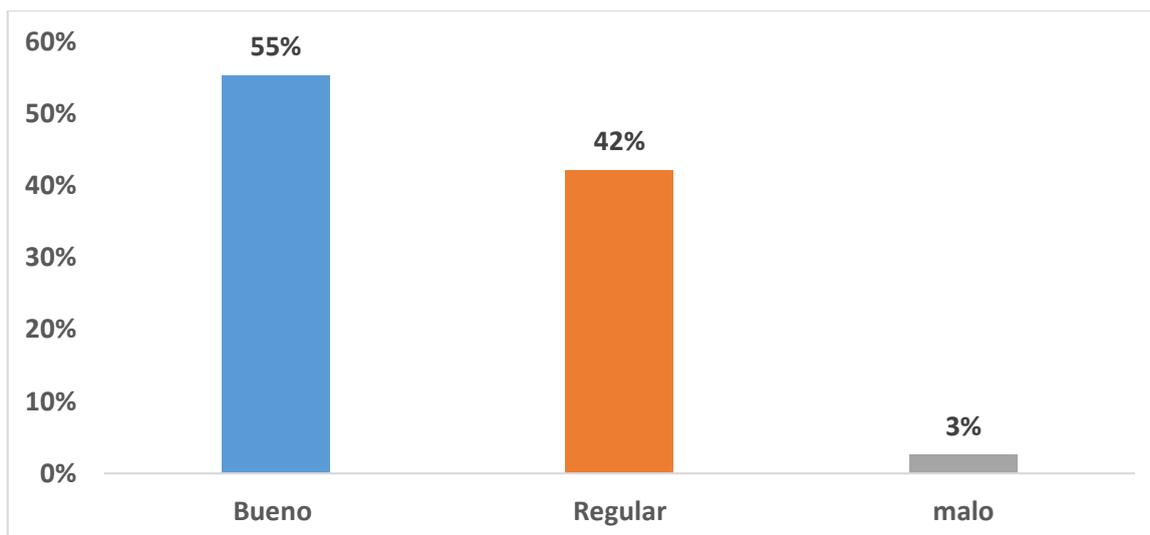
*Figura 4: Frecuencia y porcentaje de niveles de habilidades blandas en su dimensión comunicación*

**Tabla 7**

*Frecuencia y porcentaje de niveles de habilidades blandas en su dimensión inteligencia emocional*

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	3	3%
Regular	48	42%
Bueno	63	55%
Total	114	100%

La tabla 7 y figura 5 muestran las características de los niveles de habilidades blandas en su dimensión inteligencia emocional de los estudiantes de la carrera profesional de administración y negocios internacionales, de la universidad peruana de ciencias e informática. De ello podemos observar que el 55% de los estudiantes presentan una buena inteligencia emocional y sólo el 3% de los estudiantes muestran una mala inteligencia emocional.



*Figura 5: Frecuencia y porcentaje de niveles de habilidades blandas en su dimensión inteligencia emocional*

### **Tabla 8**

*Frecuencia y porcentaje de niveles de habilidades blandas en su dimensión trabajo en equipo*

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	6	5%
Regular	39	34%
Bueno	69	61%
Total	114	100%

La tabla 8 y figura 6 muestran las características de los niveles de habilidades blandas en su dimensión trabajo en equipo de los estudiantes de la carrera profesional de administración y negocios internacionales, de la universidad peruana de ciencias e informática. De ello podemos indicar que el 61% de los estudiantes indicaron tener un buen trabajo en equipo y el 5% de los estudiantes indicaron tener un mal trabajo en equipo.

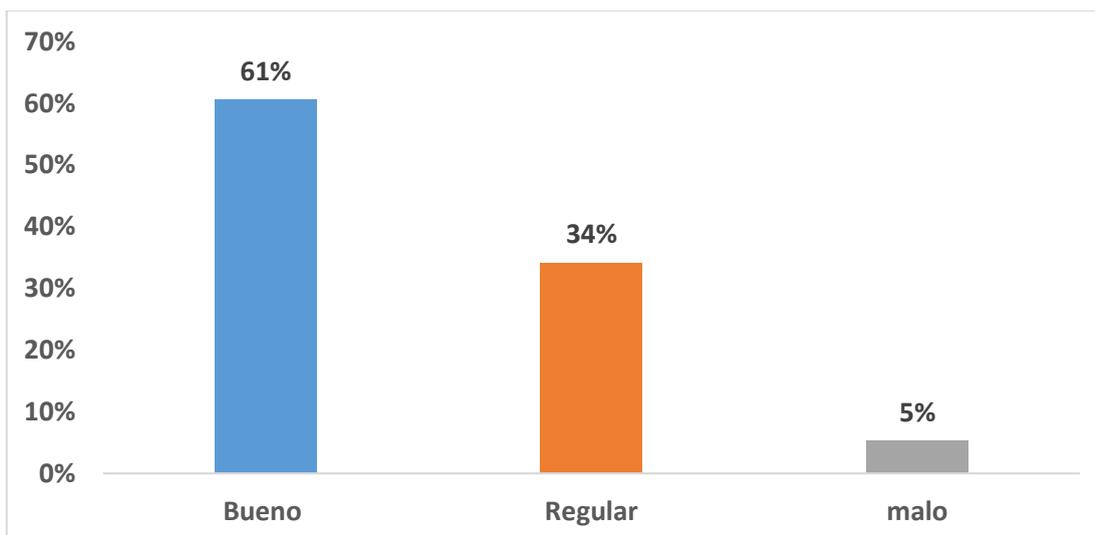


Figura 6: Frecuencia y porcentaje de niveles de habilidades blandas en su dimensión trabajo en equipo

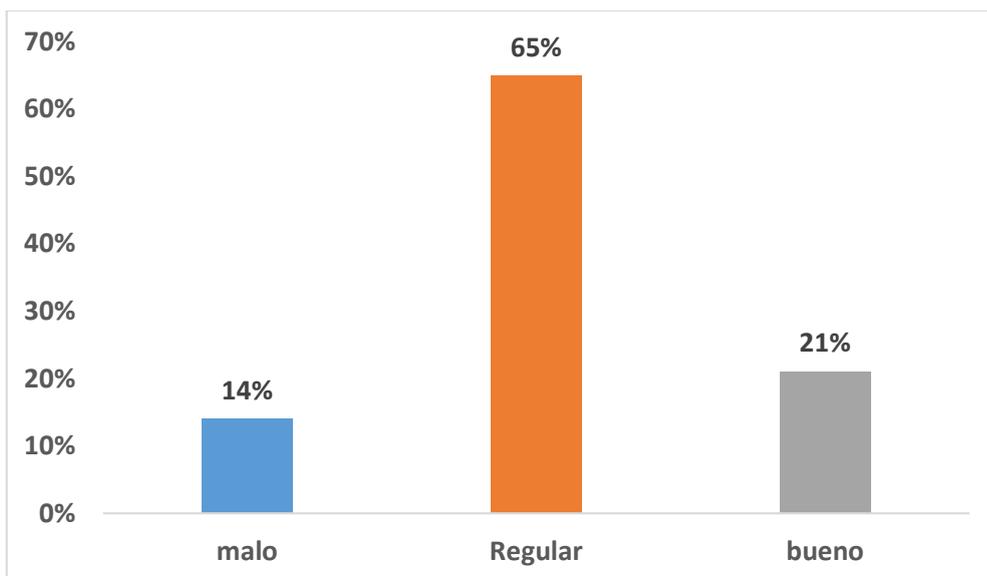
### 3.1.2 Variable 2: Empleabilidad

**Tabla 9**

*Frecuencia y porcentaje de niveles de empleabilidad*

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	16	14%
Regular	74	65%
Bueno	24	21%
Total	114	100%

La tabla 9 y figura 7 muestran las características de los niveles de empleabilidad de los estudiantes de la carrera profesional de administración y negocios internacionales, de la universidad peruana de ciencias e informática. De ello podemos indicar que el 65% de los estudiantes indicaron un nivel regular de empleabilidad y el 14% indicaron tener una mala empleabilidad.



*Figura 7: Frecuencia y porcentaje de niveles de empleabilidad*

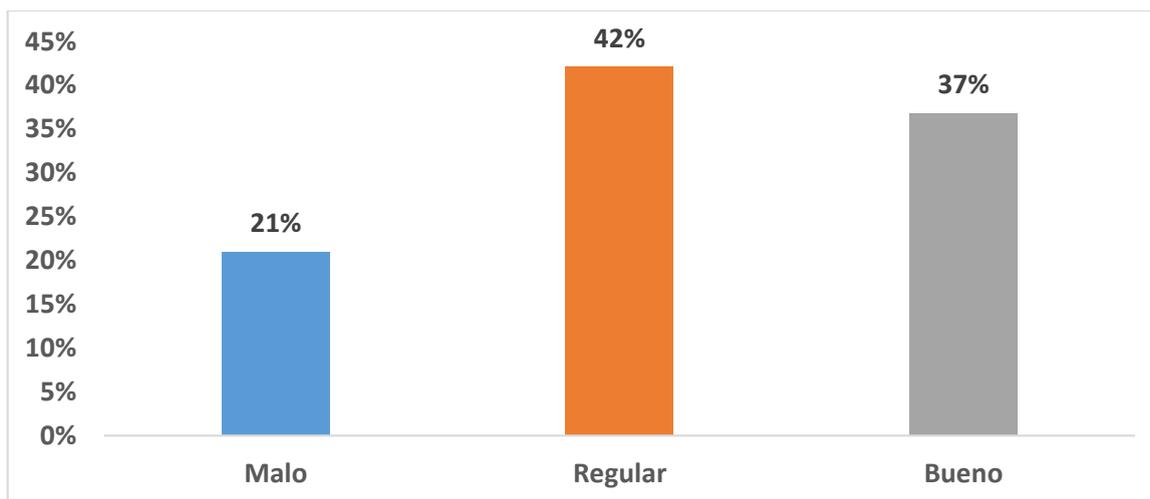
### 3.1.2.1. Dimensión habilidades personales

**Tabla 10**

*Frecuencia y porcentaje de niveles de empleabilidad en su dimensión habilidades personales*

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	24	21%
Regular	48	42%
Bueno	42	37%
Total	114	100%

La tabla 10 y figura 8 muestran las características de los niveles de empleabilidad en su dimensión habilidades personales de los estudiantes de la carrera profesional de administración y negocios internacionales, de la universidad peruana de ciencias e informática. De ello podemos indicar que el 42% de los estudiantes indicaron que sus habilidades personales son regulares o moderado, mientras que el 21% indicaron tener una mala habilidad personal.



*Figura 8: Frecuencia y porcentaje de niveles de empleabilidad en su dimensión habilidades personales*

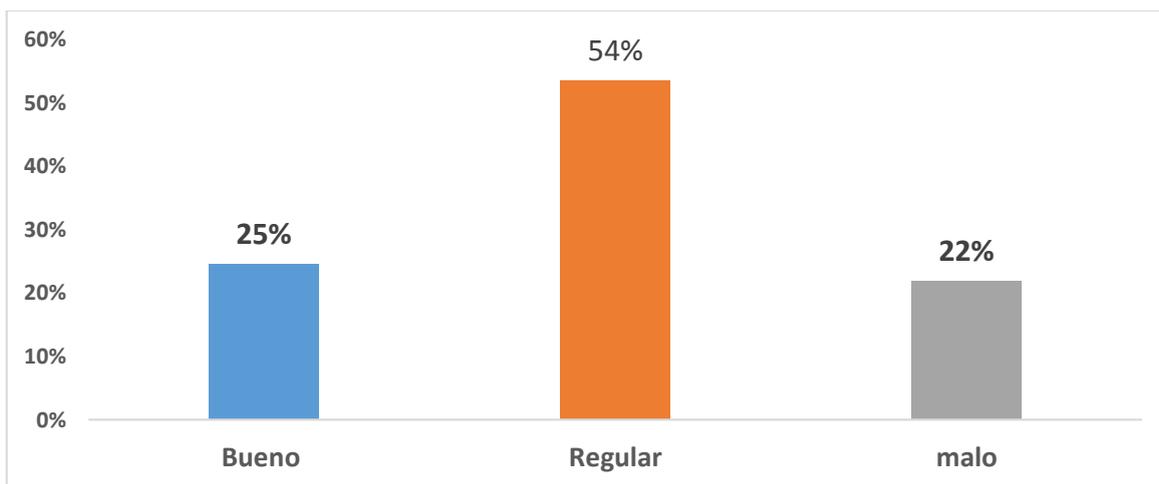
### 1.1.2.1. Dimensión cualidades personales

**Tabla 11**

*Frecuencia y porcentaje de niveles de empleabilidad en su dimensión cualidades personales*

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	25	22%
Regular	61	54%
Bueno	28	25%
Total	114	100%

La tabla 11 y figura 9 muestran las características de los niveles de empleabilidad en su dimensión cualidades personales de los estudiantes de la carrera profesional de administración y negocios internacionales, de la universidad peruana de ciencias e informática. De ello podemos observar que el 54% de los estudiantes presentan un moderado o regular cualidades personales, mientras que el 22% indicaron tener una mala cualidad personal.



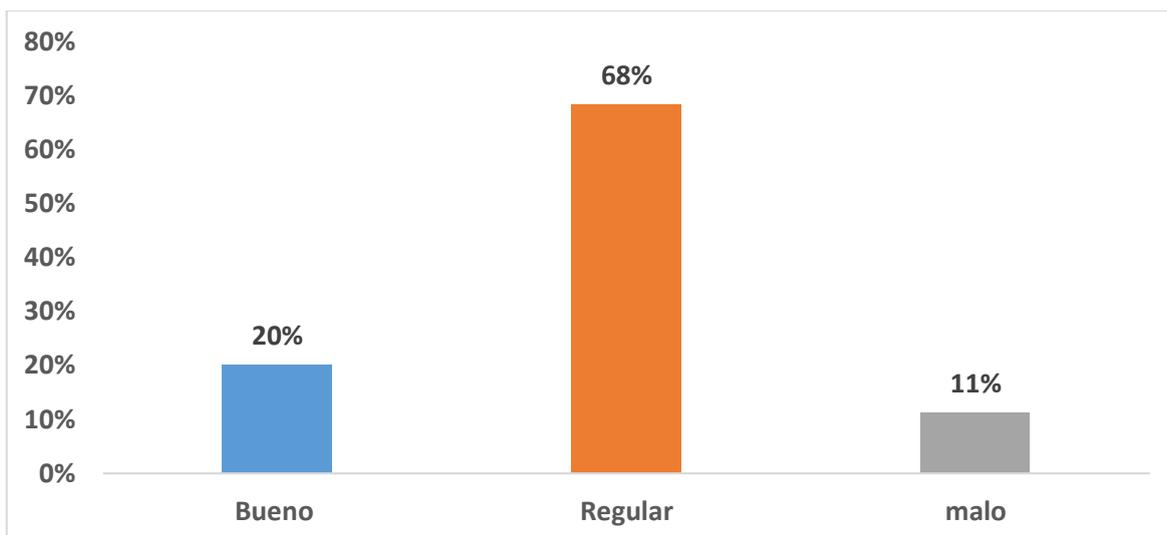
*Figura 9: Frecuencia y porcentaje de niveles de empleabilidad en su dimensión cualidades personales*

**Tabla 12**

*Frecuencia y porcentaje de niveles de empleabilidad en su dimensión competencias personales*

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	13	11%
Regular	78	68%
Bueno	23	20%
Total	114	100%

La tabla 12 y figura 10 muestran las características de los niveles de empleabilidad en su dimensión competencias personales de los estudiantes de la carrera profesional de administración y negocios internacionales, de la universidad peruana de ciencias e informática. De ello podemos observar que el 68% de los estudiantes presentan un nivel moderado o regular a cerca de las competencias personales, mientras que el 11% indicaron tener una mala competencia personal.



*Figura 10: Frecuencia y porcentaje de niveles de empleabilidad en su dimensión competencias personales*

### 3.2 Fiabilidad

La fiabilidad o confiabilidad de un instrumento de medición documentaria, se refiere a la seguridad que este ofrece cuando el proceso de medición se repite produce resultados iguales (Hernández Sampieri et al., 2014)

La fiabilidad en esta se hizo con el coeficiente Alpha de Cronbach. Para la interpretación de la fiabilidad del coeficiente alfa de Cronbach se tiene el cuadro siguiente.

**Tabla 13**

*Nivel de confiabilidad del coeficiente alfa de Cronbach*

Rango	Nivel
0.9 - 1.0	Excelente
0.8 - 0.9	Muy bueno
0.7 - 0.8	Aceptable
0.6 - 0.7	Cuestionable
0.5 - 0.6	Pobre
0.0 - 0.5	No aceptable

*Fuente: George & Mallery (2016)*

**Tabla 14***Confiabilidad del cuestionario habilidades blandas y sus dimensiones*

	Nº ítem	Alfa de Cronbach
Habilidades	14	0.924
Comunicación	3	0.748
Inteligencia emocional	5	0.828
Trabajo en equipo	6	0.840

De acuerdo a la Tabla 14, donde muestra la confiabilidad del cuestionario habilidades blandas, lo cual presenta un coeficiente alfa superior a 0.800 (Alpha de Cronbach 0.924) para el total, donde indica que la fiabilidad del instrumento es muy buena; asimismo, para las tres dimensiones la fiabilidad está por encima de 0.700, entonces estos resultados según Nunnally (1978, como citan George & Mallery, 2016), indican que la fiabilidad del instrumento es aceptable.

**Tabla 15***Confiabilidad del cuestionario empleabilidad y sus dimensiones*

	Nº ítem	Alfa de Cronbach
Empleabilidad	14	0.871
Habilidades personales	3	0.802
Cualidades personales	5	0.799
Competencia personal	6	0.640

Así mismo la Tabla 15, muestra la confiabilidad del cuestionario empleabilidad, lo cual presenta un coeficiente alfa superior a 0.800 (Alpha de Cronbach 0.871) para el total, este valor indica que la fiabilidad del instrumento es muy buena; asimismo, las tres dimensiones muestran una fiabilidad por encima de 0.600, entonces estos resultados según Nunnally

(1978, como citan George & Mallery, 2016), indican que la fiabilidad del instrumento también es aceptable.

### 3.3 Verificación de hipótesis

#### 3.3.1 Prueba de normalidad

Según Carifio & Perla (2008) indica que es apropiado tratar los datos ordinales como si fuese una variable cuantitativo, en ese sentido, se puede sumar las escalas de Likert y analizar los resultados de manera paramétricamente.

En ese sentido en nuestra investigación se ha sumado las escalas de Likert para la totalidad es decir para la variable de interés además también se ha sumado las dimensiones del cuestionario tanto para las habilidades blandas y empleabilidad, para luego analizar la distribución normal.

**Tabla 16**

*Verificación de normalidad del cuestionario competencias blandas y empleabilidad*

	Kolmogorov-Smirnov		Shapiro-Wilk			
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Habilidades	0.092	114	0.019	0.975	114	0.029
Comunicación	0.126	114	0.000	0.956	114	0.001
Inteligencia emocional	0.094	114	0.015	0.969	114	0.010
Trabajo en equipo	0.145	114	0.000	0.954	114	0.001
Empleabilidad	0.107	114	0.003	0.975	114	0.034
Habilidades personales	0.142	114	0.000	0.944	114	0.000
Cualidades personales	0.109	114	0.002	0.974	114	0.023
Competencia personal	0.083	114	0.054	0.983	114	0.174

La tabla 16 muestra la distribución de la normalidad de las dos variables y sus dimensiones; entonces de estos resultados podemos concluir con un nivel de significancia asintótica bilateral al 5%, que el cuestionario habilidades blandas y en sus dimensiones no cumplen con el supuesto de normalidad inferencial, puesto que sus p-valores  $< 0.05$ ; esto, valorado a través del test de Kolmogorov-Smirnov como también con el test de Shapiro-Wilk. Asimismo, el cuestionario de Empleabilidad tampoco presenta una distribución normal inferencial, dado que sus p-valores  $< 0.05$ , a excepción de la dimensión competencia personal, razón por la que se utilizó la correlación de Spearman para el proceso de la prueba de hipótesis.

### ***3.3.2 Contraste de hipótesis***

#### **HIPÓTESIS GENERAL**

##### **Hipótesis nula (H<sub>0</sub>)**

Las habilidades blandas no se relacionan significativamente con empleabilidad de los estudiantes de la EP de Administración y negocios internacionales – Upci sede Lima, 2021.

##### **Hipótesis alterna (H<sub>a</sub>)**

Las habilidades blandas se relacionan significativamente con empleabilidad de los estudiantes de la EP de Administración y negocios internacionales – Upci sede Lima, 2021.

Se evaluará con un nivel de significancia del 5% ( $\alpha = 0.05$ ). Entonces, rechazaremos la H<sub>0</sub> si p-valor  $> \alpha$ , caso contrario no rechazaremos la hipótesis H<sub>0</sub>

**Tabla 17**

*Correlación entre las habilidades blandas y empleabilidad de los estudiantes de la EP de Administración y negocios internacionales – Upci sede Lima, 2021.*

	Habilidades	Empleabilidad
Habilidades	Rho de Spearman	1
	Sig. (bilateral)	,710**
Empleabilidad	Rho de Spearman	,710**
	Sig. (bilateral)	1

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

La Tabla anterior se muestra el valor de Rho de Spearman fue 0.710, cuyo resultado nos indica un nivel de correlación directa buena, según Hernández Sampieri et al. (2014); también podemos decir que es significativo puesto que el p-valor es menor que 0.05 (p-valor=0.000). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia estadística del 5% y nivel de confianza del 95%. Por lo que llegamos a la conclusión de que las habilidades blandas tienen relación directa y buena con la empleabilidad de los estudiantes de la EP de Administración y negocios internacionales – Upci sede Lima, 2021.

## **HIPÓTESIS ESPECÍFICAS**

### **HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1**

#### **Hipótesis nula (H<sub>0</sub>)**

La comunicación no se relaciona directamente con las habilidades personales de los estudiantes de la EP de Administración y negocios internacionales – Upci sede Lima, 2021.

### Hipótesis alterna ( $H_a$ )

La comunicación se relaciona directamente con las habilidades personales de los estudiantes de la EP de Administración y negocios internacionales – Upci sede Lima, 2021.

Se evaluará con un nivel de significancia del 5% ( $\alpha = 0.05$ ). Entonces, rechazaremos la  $H_0$  si  $p\text{-valor} > \alpha$ , caso contrario no rechazaremos la hipótesis  $H_0$

### Tabla 18

*Correlación entre la comunicación y las habilidades personales de los estudiantes de la EP de Administración y negocios internacionales – Upci sede Lima, 2021.*

		Comunicación	Habilidades personales
Comunicación	Rho de Spearman	1	,519**
	Sig. (bilateral)		.000
Habilidades personales	Rho de Spearman	,519**	1
	Sig. (bilateral)	.000	

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

La Tabla anterior se muestra el valor de Rho de Spearman fue 0.519, cuyo resultado nos indica un nivel de correlación directa moderada, según Hernández Sampieri et al. (2014); también podemos decir que es significativo puesto que el p-valor es menor que 0.05 (p-valor=0.000). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia estadística del 5% y nivel de confianza del 95%. Por lo que llegamos a la conclusión de que la comunicación tiene relación directa y moderada con las habilidades personales de los estudiantes de la EP de Administración y negocios internacionales – Upci sede Lima, 2021.

## HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

### Hipótesis nula (H<sub>0</sub>)

La inteligencia emocional no se relaciona directamente con las cualidades personales de los estudiantes de la EP de Administración y negocios internacionales – Upci sede Lima, 2021.

### Hipótesis alterna (H<sub>a</sub>)

La inteligencia emocional se relaciona directamente con las cualidades personales de los estudiantes de la EP de Administración y negocios internacionales – Upci sede Lima, 2021.

Se evaluará con un nivel de significancia del 5% ( $\alpha = 0.05$ ). Entonces, rechazaremos la H<sub>0</sub> si  $p\text{-valor} > \alpha$ , caso contrario no rechazaremos la hipótesis H<sub>0</sub>

### Tabla 19

*Correlación entre la inteligencia emocional y las cualidades personales de los estudiantes de la EP de Administración y negocios internacionales – Upci sede Lima, 2021.*

		Inteligencia emocional	Cualidades personales
Inteligencia emocional	Rho de Spearman Sig. (bilateral)	1	,535** .000
Cualidades personales	Rho de Spearman Sig. (bilateral)	,535** .000	1

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

La Tabla anterior se muestra el valor de Rho de Spearman fue 0.535, cuyo resultado nos indica un nivel de correlación directa moderada, según Hernández Sampieri et al. (2014);

también podemos decir que es significativo puesto que el p-valor es menor que 0.05 (p-valor=0.000). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia estadística del 5% y nivel de confianza del 95%. Por lo que llegamos a la conclusión de que la inteligencia emocional tiene relación directa y moderada con las cualidades personales de los estudiantes de la EP de Administración y negocios internacionales – Upci sede Lima, 2021.

### HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

#### Hipótesis nula (H<sub>0</sub>)

El trabajo en equipo no se relaciona directamente con las competencias personales de los estudiantes de la EP de Administración y negocios internacionales – Upci sede Lima, 2021.

#### Hipótesis alterna (H<sub>a</sub>)

El trabajo en equipo se relaciona directamente con las competencias personales de los estudiantes de la EP de Administración y negocios internacionales – Upci sede Lima, 2021.

Se evaluará con un nivel de significancia del 5% ( $\alpha = 0.05$ ). Entonces, rechazaremos la

H<sub>0</sub> si p-valor >  $\alpha$ , caso contrario no rechazaremos la hipótesis H<sub>0</sub>

#### Tabla 20

*Correlación entre el trabajo en equipo y las competencias personales de los estudiantes de la EP de Administración y negocios internacionales – Upci sede Lima, 2021.*

		Competencia personal
Trabajo en equipo	Rho de Spearman	1
	Sig. (bilateral)	,575**
Competencia personal	Rho de Spearman	,575**
	Sig. (bilateral)	.000

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

La Tabla anterior se muestra el valor de Rho de Spearman fue 0.575, cuyo resultado nos indica un nivel de correlación directa moderada, según Hernández Sampieri et al. (2014); también podemos decir que es significativo puesto que el p-valor es menor que 0.05 (p-valor=0.000). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia estadística del 5% y nivel de confianza del 95%. Por lo que llegamos a la conclusión de que el trabajo en equipo tiene relación directa y moderada con las competencias personales de los estudiantes de la EP de Administración y negocios internacionales – Upci sede Lima, 2021.

#### **IV. DISCUSION**

De acuerdo a nuestros resultados descriptivos hemos llegado a la siguiente conclusión, respecto a las competencias blandas sólo el 3% de los estudiantes presentaban un nivel malo, mientras que el 52% de los estudiantes presentaron un nivel bueno, con respecto a sus dimensiones comunicación, inteligencia emocional y trabajo en equipo también han predominado el nivel bueno teniendo un nivel malo en porcentaje mínimo, en la revisión bibliográfica realizada también varios investigadores han encontrado similares resultados descriptivos.

Del mismo modo hemos encontrado resultados descriptivos de la variable empleabilidad, el 65% de los estudiantes presentaron un nivel regular un porcentaje relativamente mínimo un nivel malo, con respecto a sus dimensiones también hemos encontrado que la gran parte de los estudiantes presentaron un nivel regular seguido por el nivel bueno sin dejar de lado el nivel malo, pero con porcentaje mínimo. Así mismo muchas investigaciones presentaron resultados descriptivos similares.

Con respecto a nuestro objetivo general, en nuestra investigación hemos encontrado una relación directa y buena entre las habilidades blandas y la empleabilidad con un  $Rho = 0.710$ , y presentan un  $p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$ , en ese sentido podemos especificar que los estudiantes que tienen una buena habilidad blanda tienen mejor inserción en el campo laboral, el investigador Rodríguez (2020), también ha encontrado resultado similar a lo nuestro, ha comprobado la existencia de una relación directa y significativa ( $d = 0,601$ ) entre las habilidades blandas y el desempeño en este caso de docente, por lo que podemos generalizar que aquellos docentes que poseen habilidades blandas son aquellos que tienen mejor desempeño laboral. También determinó que las cinco habilidades blandas estudiadas en su trabajo tienen una correlación con el desempeño docente, no obstante, la de mayor relación significativa con el desempeño docente fueron la adaptabilidad ( $d = 0,651$ ), responsabilidad ( $d = 0,547$ ) y la gestión eficaz de la información ( $d = 0,552$ ); mientras que las habilidades de comunicación ( $d = 0,374$ ) y el desarrollo de los demás ( $d = 0,487$ ) arrojan una correlación positiva media, en ese sentido el investigador concluye que las habilidades blandas están comprometidas al menos con el 70% del éxito laboral, Cruzado (2019) en su trabajo de investigación usó el coeficiente de Nagelkerke, llegando así a la conclusión de que las competencias blandas dependen en al menos del 91.1% de la empleabilidad en la Universidad Privada del Norte-sede Los Olivos, año 2018, del mismo modo tenemos a Núñez (2019) quien pudo verificar en un estudio preexperimental la mejora en el promedio de la puntuación del desarrollo de habilidades blandas para la empleabilidad: el Grupo Experimental obtuvo una variación final de 21,5%, mientras que el grupo control tuvo una variación final del 17,4%, llegando a la conclusión que se debe aplicar estrategias de Gamificación para el desarrollo de habilidades blandas, que consta de elementos o materiales metodológicos novedosos para una buena inserción laboral ya que según trabajos de investigación las habilidades blandas están relacionadas con la empleabilidad, así mismo

tenemos diversos autores que llegaron mismos resultados que obtuvimos en este trabajo de investigación tales como; Quesada (2019), Melgarejo (2019) y Vargas (2020), indicaron que las habilidades blandas están relacionadas de manera significativa con la empleabilidad como también con las relaciones interpersonales. No obstante, el investigador Capcha y Rodríguez (2020), muestra resultados indicando que no existe evidencia suficiente para demostrar que existe relación entre el desarrollo de habilidades blandas y la inserción laboral de los egresados.

Con respecto al primer objetivo específico los resultados descriptivos que obtuvimos fueron: que el 43% de los estudiantes tuvieron una buena comunicación y el 10% presentaron una mala comunicación; de acuerdo a las habilidades personales el 42% de los estudiantes presentaron tener una buena habilidad personal y el 21% mala habilidad, con respecto a la relación hemos encontrado una relación directa moderada representado por un  $\rho=0.519$  con un  $p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$ , siendo esta relación significativa, En ese sentido el investigador Granda (2018) también muestra un resultado similar a nuestro trabajo, ha encontrado una alta relación con los niveles de comunicación emocional y la gestión de las relaciones, así mismo el investigador Rodríguez (2020) muestra una relación directa positiva moderada de la comunicación con el desempeño del docente.

Referente a nuestro segundo objetivo específico, tenemos resultados descriptivos de la inteligencia emocional el 55% de los estudiantes presentaron con una buena inteligencia emocional y solo el 3% una mala inteligencia, con respecto a las cualidades personales el 53.5% de los estudiantes indicaron tener un nivel regular y el 24.6% malo. Con respecto a la relación hemos encontrado la existencia de una relación directa moderada entre la inteligencia emocional y las cualidades personales de manera significativa con un  $\rho=0.535$

con un  $p\text{-valor}=0.000<0.05$ , Granda (2018) también evidencia la existencia de una relación con los altos niveles de comunicación emocional y la gestión de las relaciones, del mismo modo Vargas (2020) en su investigación ha encontrado una relación significativa de las habilidades blandas con las relaciones interpersonales con  $\rho=0.405$  y  $p\text{-valor}=0.000$ .

Finalmente, con respecto a nuestro tercer objetivo específico los resultados descriptivos fueron: el 61% de los estudiantes indicaron tener un buen desempeño en trabajo en equipo y sólo el 5% indicaron que tuvieron un mal desempeño en el trabajo en equipo. Respecto a la competencia personal el 68% indicaron tener un nivel regular a cerca de la competencia personal y sólo el 11% malo, de acuerdo a la relación también hemos encontrado una relación moderada entre el trabajo en equipo y la competencia personal con un  $\rho=0.575$  ( $p\text{-valor}=0.00<0.05$ ), así mismo Quesada (2019) indica que los avances tecnológicos requieren de personas competitivas y comprometidas con una visión clara y proyección a futuro, generando beneficios a las organizaciones y a las personas a nivel personal, profesional y laboral. Encontrando así una relación entre el trabajo en equipo y las competencias personales, Rodríguez (2020) incluye cinco dimensiones en su investigaciones las cuales son: responsabilidad, adaptabilidad, gestión eficaz, de la información, comunicación, y el desarrollo de ellos demás, entonces el investigador también ha encontrado una relación de estas dimensiones con la empleabilidad, que sería recomendable insertar estas dimensiones en los próximos trabajos ya que en nuestra investigación no pudimos incluirlos.

## V. CONCLUSIONES

De acuerdo a nuestros resultados y objetivos se ha llegado a las siguientes conclusiones:

1. De acuerdo al contraste de nuestro objetivo general se llega a la conclusión de la existencia de relación directa alta entre las competencias blandas y la empleabilidad de los estudiantes de la carrera profesional de administración y negocios internacionales de la universidad peruana de ciencias e informática, Lima, 2021. Con  $\rho = 0.710$  y  $p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$ .
2. De acuerdo al contraste de nuestro primer objetivo, hemos llegado a la conclusión de la existencia de relación directa moderada entre la comunicación y las habilidades personales de los estudiantes de la carrera profesional de administración y negocios internacionales de la universidad peruana de ciencias e informática, Lima, 2021. Con  $\rho = 0.519$  y  $p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$ .
3. De acuerdo al contraste de nuestro segundo objetivo, hemos llegado a la conclusión de la existencia de relación directa moderada entre la inteligencia emocional y las

cualidades personales de los estudiantes de la carrera profesional de administración y negocios internacionales de la universidad peruana de ciencias e informática, Lima, 2021. Con  $\rho = 0.535$  y  $p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$ .

4. Finalmente, de acuerdo al contraste de nuestro tercer objetivo, hemos llegado a la conclusión de la existencia de relación directa moderada entre el trabajo en equipo y las competencias personales de los estudiantes de la carrera profesional de administración y negocios internacionales de la universidad peruana de ciencias e informática, Lima, 2021. Con  $\rho = 0.535$  y  $p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$ .

## **VI. RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda a los responsables de la universidad poner énfasis en las actividades de las competencias blandas en los estudiantes universitarios, como también en docentes, administrativos y directivos, generando planes de estudio programas de desarrollo de competencias blandas, ya que es un tema sumamente importante para el desempeño en el campo laboral. Estas actividades académicas permitirán mejorar la integración entre los estudiantes, estarán más motivados y tendrán una buena actitud durante su desempeño laboral.
2. Se recomienda desarrollos de capacitaciones con temas en el ámbito de competencias blandas, prácticas sobre la comunicación y las habilidades personales y que estén enmarcadas en metodologías y pedagogías con estrategias guiadas, explosivas y activas, que se consideren la participación de todos los estudiantes y siempre en equipo y con un plan de trabajo.
3. Se recomienda desarrollos de capacitaciones y talleres con temas de la inteligencia emocional y las cualidades personales del mismo modo hacer partícipe de todos los

estudiantes de este modo se incrementará el nivel de empleabilidad de los estudiantes.

4. Y por último se recomienda desarrollos de capacitaciones y talleres con temas sobre el trabajo en equipo y la competencia personal así mismo integra a todos los estudiantes en los talleres de este modo se incrementará el nivel de empleabilidad de los estudiantes.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aldana León, W. (12 de Febrero de 2020). *Magisterio.com.co*. Obtenido de ¿Qué es una competencia?: <https://www.magisterio.com.co/articulo/que-es-una-competencia>
- Ancira, C. G. (2020). La inteligencia emocional en el desarrollo de la trayectoria académica del universitario. *Revista Cubana de Educación Superior*, 39(2). [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0257-43142020000200015](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0257-43142020000200015)
- Barrios Zarta, J., y Sáenz Trujillo, J. (2020). Análisis de los factores para la empleabilidad en los profesionales de El Espinal Tolima. *Revista Innova ITFIP*, 6(1), 9-28. [revistainnovaitfip.com/index.php/innovajournal/article/view/76/157](http://revistainnovaitfip.com/index.php/innovajournal/article/view/76/157)
- Bernal T., C. A., (2010). *Metodología de la investigación para administración y economía*. Pearson Educación.
- Caballero Tejada, J. C., Delfino Olivari, M., y Teixeira Roth, O. (2019). *Habilidades blandas y logro de aprendizaje del curso de taller de espacios residenciales 2 en los alumnos del programa de beca 18 de la carrera profesional de arquitectura de interiores y diseño de interiores del Instituto de Educación Superior Tecnológicooulouse Lautrec, distrito de Surco 2018* [Tesis de maestría, Universidad Tecnológica del Perú]. <https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/2127>
- Calvo, S. F. (15 de Abril de 2016). *Empleabilidad*. Ten10. Recuperado el 17 de setiembre de 2021 de <https://kalsa.net/index.php/2016/04/15/empleabilidad/>
- Capcha Vicuña, D. M., & Rodríguez Amarillo, G. M. (2020). *Habilidades blandas e inserción laboral en egresados de la carrera profesional de Administración de Negocios FACAP - Tarma periodo 2016 - 2018* [Tesis de grado, Universidad Nacional del Centro del Perú]. <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/6038>
- Charaja C., F. (2009). *El MAPIC en la metodología de investigación*. Sagitario Impresores.

- Cruzado Pérez, W. M. (2019). *Competencias blandas en la empleabilidad de la Universidad Privada del Norte - Sede Los Olivos, año 2018* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Federico Villarreal]. <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/2696>
- Doyle, A. (22 de julio de 2021). *Los mejores empleadores de habilidades blandas valoran con ejemplos*. The balance careers. Recuperado el 17 de setiembre de <https://www.thebalancecareers.com/list-of-soft-skills-2063770>
- Espinoza Mina M. A., y Gallegos Barzola, D. (2020). Habilidades blandas en la educación y la empresa: Mapeo sistemático. *Revista científica Uisrael*, 7(1), 39-56. [https://www.researchgate.net/publication/341308579\\_Habilidades\\_blandas\\_mapeo\\_sistemico](https://www.researchgate.net/publication/341308579_Habilidades_blandas_mapeo_sistemico)
- Fernandez Marín, A. M. (2019). *Empleabilidad, diálogo social y capacitación en la Provincia de San Antonio*. Universidad Alberto Hurtado. <https://fen.uahurtado.cl/wp-content/uploads/2019/08/LibroEmpleabilidad-UAH.pdf>
- Future For Work Institute. (2017). *De qué hablamos cuando hablamos de empleabilidad: Aproximación a un constructo polisémico que cotiza al alza*. Future For Work Institute. <https://www.futureforwork.com/assets/uploads/2018/01/De-que-hablamos-cuando-hablamos-de-empleabilidad.pdf>
- Flores Guerra, L., (10 de diciembre de 2018). *Como desarrollar las habilidades blandas*. Luis Flores Guerra. Recuperado el 17 de setiembre de 2021 de <https://luisfloresguerra.com/como-desarrollar-las-habilidades-blandas/>
- González Pérez, C., y Ortega Cervantes, G. (2015). Empleabilidad de los egresados de la Carrera de Contaduría Pública. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 1-21. <https://www.redalyc.org/pdf/4981/498150319011.pdf>
- Granda Angulo, G. A. (2018). *Habilidades blandas aplicadas en el servicio al cliente como fuente de ventaja competitiva de las empresas del sector de comercialización de*

- electrodomésticos* [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar].  
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6132/1/T2636-MAE-Granda-Habilidades.pdf>
- Griffin, R., & Van Fleet, D. (2016). *Habilidades directivas: Evaluación y desarrollo*. Cengage Learning.  
[https://issuu.com/cengagelatam/docs/habilidades\\_directivas.\\_evaluaci\\_\\_n](https://issuu.com/cengagelatam/docs/habilidades_directivas._evaluaci__n)
- Guerra-Báez, S. (2019). Una revisión panorámica al entrenamiento de las habilidades blandas en estudiantes universitarios. *Psicología Escolar e Educativa*, 23, e186464. [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-85572019000100308](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-85572019000100308)
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. 6ta edición. McGrawHill Education.
- José Gómez, F. S. (2016). La Comunicación. *Salus*, 20(3), 5-6.  
<https://www.redalyc.org/pdf/3759/375949531002.pdf>
- Martínez González, J. A. (2011). La empleabilidad: una competencia personal y una responsabilidad social. *Contribuciones a las Ciencias Sociales*.  
[https://www.eumed.net/rev/cccss/14/jamg%20\(2\).html](https://www.eumed.net/rev/cccss/14/jamg%20(2).html)
- Maturana Moreno, G., y Guzmán Chitiva, F. (2019). Las competencias blandas como complemento de las competencias duras en la formación escolar. *EURITMIA*, 1, 1-84. <http://cliic.org/pdf/Revista%20Euritmia,%20Vol.%201%20N%C2%B01.pdf>
- Melgarejo Churano, L. A. (2019). *Competencias de la carrera técnico-profesional y la empleabilidad de los estudiantes egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Víctor Raúl Haya De La Torre, Barranca 2018* [Tesis de maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/3122>

Decreto Supremo 016-2015-MINEDU. Política de aseguramiento de la calidad de la educación superior. 25 de setiembre de 2015.

Neffa, J. C. (2016). El concepto de empleabilidad y sus usos. *Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas*.  
[https://www.researchgate.net/publication/321546181\\_El\\_concepto\\_de\\_empleabilidad\\_y\\_sus\\_usos](https://www.researchgate.net/publication/321546181_El_concepto_de_empleabilidad_y_sus_usos)

Núñez Linares, D. E. (2019). *Aplicación de estrategia de gamificación en el desarrollo de habilidades blandas para la empleabilidad en estudiantes de administración del Instituto Latinoamericano Siglo XXI, Arequipa 2018* [Tesis de maestría, Universidad Católica de Santa María]. <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/9004>

Oliván Villobas, C. (2000). Empleabilidad y Empleo: formación universitaria y mercado de trabajo en España y Aragón. *Agencia de calidad y prospectiva Universitaria*, 1-18.  
[https://acpua.aragon.es/sites/default/files/140511\\_empleabilidad\\_y\\_empleo.pdf](https://acpua.aragon.es/sites/default/files/140511_empleabilidad_y_empleo.pdf)

Ortega Santos, C. E. (2017). *Desarrollo de habilidades blandas desde edades tempranas*. Universidad ECOTEC.  
<https://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/investigacion/libros/desarrollo-habilidades.pdf>

Ortega Santos, C. E., Febles Rodríguez, J. P., y Estrada Sentí, V. (2016). Una estrategia para la formación de competencias blandas desde edades tempranas. *Revista Cubana de Educación Superior*, 35-41. <http://scielo.sld.cu/pdf/rces/v35n2/rces03216.pdf>

Ostos Barrio, N. (17 de setiembre de 2019). ¿Qué son las habilidades blandas y cómo desarrollarlas?. *Mejores prácticas en RRHH*.  
<https://www.mejorespracticassrhh.es/habilidades-blandas-como-desarrollarlas/>

- Palomarez, S. N. (27 de marzo de 2021). *¿Cuáles son las cualidades y virtudes de una persona?*. *ALEPH*. <https://aleph.org.mx/cuales-son-las-cualidades-y-virtudes-de-una-persona>
- PUCP. (17 de abril de 2019). Lo que callan los empleadores: faltan habilidades “blandas” en los trabajadores. *PUCP*. <https://vicerrectorado.pucp.edu.pe/academico/noticias/lo-callan-los-empleadores-faltan-habilidades-blandas-los-trabajadores/>
- Quesada Valderrama, D. C. (2019). *Habilidades blandas para mejorar la interrelación de los líderes gerenciales en su recurso humano en la E.S.E Hospital Santa Matilde de Madrid* [Tesis de grado, Universidad EAN]. <https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/9772/QuesadaDeisy2019?sequence=1&isAllowed=y>
- Rodríguez Siu, J. L., Rodríguez Salazar, R. E., y Fuerte Montaña, L. (2021). Habilidades blandas y el desempeño docente en el nivel superior de la educación. *Propósitos y Representaciones*, 9(1), e1038. <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v9n1/2310-4635-pyr-9-01-e1038.pdf>
- Rodríguez Siu, J. L. (2020). Las habilidades blandas como base para el buen desempeño del docente. *Innova Research Journal*, 5(2), 186-199. <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/download/1321/1702/>
- Rubilar, C. (15 de abril de 2016). El Desafío de las Competencias Blandas. *DuocUC*. [http://observatorio.duoc.cl/el\\_desafio\\_de\\_las\\_competencias\\_blandas](http://observatorio.duoc.cl/el_desafio_de_las_competencias_blandas)
- Solano Solano, J., García Vences, D., y Uzcátegui Sánchez, C. (2017). Empleabilidad e inserción laboral de los recién graduados de la Carrera Gestión Empresarial en la Universidad Metropolitana. *Universidad y Sociedad*, 9(4), 90-96. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v9n4/rus12417.pdf>

- Suárez Lantarón, B. (2016). Empleabilidad: análisis del concepto. *Revista de Investigación en Educación*, 14(1), 67-84.  
<https://reined.webs.uvigo.es/index.php/reined/article/view/225>
- Tito Maya, M. y Serrano Orellana, B. (2016). Desarrollo de soft skills una alternativa a la escasez de talento humano. *INNOVA Research Journal*, 1(12), 59-76.  
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5920579.pdf>
- Vallejo Farias, J. F. (2019). *Análisis de las habilidades blandas necesarias para el éxito de una Startup* [Tesis de maestría, Universidad Técnica Federico Santa María].  
<https://repositorio.usm.cl/bitstream/handle/11673/47156/3560900260737UTFSM.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vallejos Carrasco, A. M. (2019). *Habilidades blandas y su influencia en el desempeño del personal post venta interamericana norte SAC filial Chiclayo* [Tesis de maestría, Universidad Católica Santo Toribio Mogrovejo].  
[http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2082/1/TL\\_VallejosCarrascoAndrea.pdf](http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2082/1/TL_VallejosCarrascoAndrea.pdf)
- Vargas Pacherras, Y. C. (2020). *Habilidades blandas y las relaciones interpersonales en los docentes de la Red 25 Ugel 01 San Juan de Miraflores - 2019* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42646>
- Vásquez Camargo, M. R. (2019). *Competencias blandas en la empleabilidad de la Universidad Privada del Norte-sede Los Olivos, año 2018* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Federico Villarrea].  
<http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/2696/CRUZADO%20PEREZ%20WILLIAM%20MOISES%20-%20MAESTRIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Villaseñor, P. (08 de enero de 2018). La habilidad de desarrollar habilidades. *Banco Mundial...Blogs*. <https://blogs.worldbank.org/es/voices/la-habilidad-de-desarrollar-habilidades>

**ANEXOS**

### Anexo 1: Matriz de consistencia

“COMPETENCIAS BLANDAS Y LA EMPLEABILIDAD DE LOS ESTUDIANTES DE LA EP DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES – UPCI SEDE LIMA, 2021”

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES / INDICADORES	METODOLOGÍA
<p><b>GENERAL</b> ¿Cuál es la relación entre las competencias blandas y la empleabilidad de los estudiantes de la EP de Administración y negocios internacionales – Upci sede Lima, 2021?</p> <p><b>ESPECÍFICOS</b> ¿Cuál es la relación entre la comunicación en las habilidades personales de los estudiantes de la EP de Administración y negocios internacionales – Upci sede Lima, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional en las cualidades personales de los estudiantes de la EP de Administración y negocios internacionales – Upci sede Lima, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el trabajo en equipo en las competencias personales de los estudiantes de la EP de Administración y negocios internacionales – Upci sede Lima, 2021?</p>	<p><b>GENERAL</b> Analizar la relación entre las habilidades blandas y la empleabilidad de los estudiantes de la EP de Administración y negocios internacionales – Upci sede Lima, 2021.</p> <p><b>ESPECÍFICOS</b> Analizar la relación de la comunicación y las habilidades personales de los estudiantes de la EP de Administración y negocios internacionales – Upci sede Lima, 2021.</p> <p>Explicar la relación de la inteligencia emocional y las cualidades personales de los estudiantes de la EP de Administración y negocios internacionales – Upci sede Lima, 2021.</p> <p>Analizar la relación del trabajo en equipo y las competencias personales de los estudiantes de la EP de Administración y negocios internacionales – Upci sede Lima, 2021.</p>	<p><b>GENERAL</b> Las habilidades blandas se relacionan significativamente con empleabilidad de los estudiantes de la EP de Administración y negocios internacionales – Upci sede Lima, 2021.</p> <p><b>ESPECÍFICOS</b> La comunicación se relaciona directamente con las habilidades personales de los estudiantes de la EP de Administración y negocios internacionales – Upci sede Lima, 2021.</p> <p>La inteligencia emocional se relaciona directamente con las cualidades personales de los estudiantes de la EP de Administración y negocios internacionales – Upci sede Lima, 2021.</p> <p>El trabajo en equipo se relaciona directamente con las competencias personales de los estudiantes de la EP de Administración y negocios internacionales – Upci sede Lima, 2021.</p>	<p>INDEPENDIENTE (X)</p> <p>Habilidades blandas Comunicación X1 Inteligencia emocional X2</p> <p>Trabajo en equipo X3</p> <p>DEPENDIENTE (Y)</p> <p>Empleabilidad</p> <p>Habilidades personales Y1</p> <p>Cualidades personales Y2</p> <p>Competencias personales Y3</p>	<p><b>TIPO:</b> Básica</p> <p><b>NIVEL:</b> Correlacional</p> <p><b>MÉTODOS:</b> - Observación - Deductivo - Inductivo - Análisis</p> <p><b>DISEÑO</b> No experimental</p> <p><b>TECNICAS:</b> - Encuesta - Observación</p> <p><b>INSTRUMENTOS</b> - Cuestionario</p> <p><b>POBLACIÓN</b> Está compuesta por 162 estudiantes de la EP de Administración y negocios internacionales – Upci sede Lima.</p> <p><b>MUESTRA:</b> 114 alumnos estudiantes</p>

## **Anexo 2: Instrumentos**

### **Cuestionario**

La presente técnica de la encuesta tiene por finalidad buscar información relacionada con el tema “Competencias blandas y la empleabilidad de los estudiantes de la escuela profesional de administración y negocios internacionales – UPCI Sede Lima, 2021”; sobre este particular se les recuerda que en las preguntas que a continuación se acompaña, tenga a bien elegir la alternativa que considere correcta, marcando con un aspa (X). Se agradece su participación, que será de gran interés para la presente investigación. Se les recuerda que esta técnica es anónima.

#### **Indicaciones:**

A continuación, se le presenta una serie de preguntas los cuales deberá Ud. responder marcando con una (X) la respuesta que considere correcta.

#### **Edad:**

Menor de 23 años ( ) De 24 a 30 años ( ) De 30 a 36 años ( ) Más de 37 años ( )

#### **Sexo:**

Femenino ( ) Masculino ( )

En el siguiente cuadro en cada uno de los ítems marcará un calificativo comprendido entre 1 y 5, siendo el de menor importancia el 1 y el de mayor importancia el 5:

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

PREGUNTAS			ESCALA DE				
			Siempre	Casi	A veces	Casi	Nunca
<b>Variables</b>	<b>Ítem</b>	<b>Dimensión X1: Comunicación</b>					
<b>Habilidades Blandas X</b>	1	Expresa con respeto sus ideas a sus colegas					
	2	Habla oportunamente con sus colegas y directivos					
	3	Se concentra cuando sus colegas dialogan con					
	<b>Dimensión X2: Inteligencia emocional</b>						
	4	Escucha con interés las opiniones de sus colegas					
	5	Comprende las emociones y sentimientos de los					
	6	Sus compañeros de trabajo acuden a usted para					
	7	Acepta las críticas de sus colegas aunque no esté					
	8	Reflexiona sobre sus decisiones o conductas					
	<b>Dimensión X3: Trabajo en equipo</b>						
	9	Considera que es importante para la universidad					
	10	Se siente identificado (a) con su grupo de trabajo					
	11	Le resulta fácil simpatizar y trabajar compartiendo					
	12	Participa activamente en los diversos eventos que					
13	Se compromete cuando acepta alguna						
14	Apoya voluntariamente en algunas actividades de						

<b>Empleabilidad</b>	<b>Dimensión Y1: Habilidades</b>						
	15	La Universidad le brinda herramientas de gestión					
	16	Se propicia el Razonamiento lógico en los					
	17	Toma en cuenta el conocimiento en su formación					
<b>Dimensión Y2: Cualidades personales</b>							

Y	18	Mantiene usted un alto nivel de esfuerzo y					
	19	Mantiene usted una imagen positiva de sí mismo.					
	20	Demuestra usted amabilidad y cordialidad con					
	21	Usted establece metas personales y evalúa sus					
	22	Muestra interés por aprender					
	<b>Dimensión Y3: Competencias</b>						
	23	Conoce y explica diversos planes y programas de					
	24	Se adapta fácilmente al cambio					
	25	Siempre apoya sus compañeros de trabajo cuando					
	26	Plantea alternativas y soluciona problemas de su					
27	Respeto la idea de los demás, aunque no las						
28	Usted mantiene un código de ética personal.						

Muchas gracias por su colaboración

## Anexo 3: Base de datos

n	Habilidades blandas														Empleabilidad													
	X1			X2					X3						Y1			Y2					Y3					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
1	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	2	2	4	4	4	3	4	3	3	4	4	5	4	1	4	3	5
2	3	1	2	2	2	4	1	3	3	4	2	1	3	3	2	3	4	2	1	2	2	2	3	1	2	4	2	4
3	3	3	4	3	3	2	2	4	3	3	2	1	4	3	5	3	2	3	3	5	4	3	2	4	3	4	2	4
4	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	3	4	2	4	4	3	4	2	2	4	3	2	4	2	2
5	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	1	2	3	3	2	3	3	4	4	4	2	3	2	1	2	2	2
6	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	1	5	4	4
7	3	2	4	4	3	3	2	3	3	3	5	1	2	3	3	4	5	4	4	5	4	3	3	4	3	3	5	3
8	2	3	4	3	2	2	3	1	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2
9	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	3	3	3	3	1	2	4	1	2	2	2	2	1	3
10	3	3	4	4	3	3	2	3	3	2	2	2	2	4	4	4	5	5	3	4	4	4	5	4	1	5	2	3
11	3	2	1	1	1	1	1	2	3	4	1	1	2	4	5	4	4	4	3	3	3	4	3	1	1	4	1	4
12	2	2	3	2	2	2	2	3	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	4	5	4	3	3	2	3
13	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3
14	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	2	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	1	4	3	4
15	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	5	3	4	4	5	4	3	5	5	5	4	5	5	5	4	5	3	5
16	3	2	2	3	2	2	1	3	3	3	2	1	2	1	2	4	3	4	5	4	3	5	5	2	1	2	2	3
17	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	1	2	2	4	5	5	2	2	2	2	3	3	1	1	3	1	4
18	2	4	4	5	4	3	2	3	2	4	2	2	2	2	4	3	2	1	2	3	5	3	2	4	5	4	2	4
19	2	2	2	3	1	3	1	1	1	1	2	1	1	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	4	1	3	2	3
20	3	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	4	5	5	4	5	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4
21	2	2	1	1	2	1	1	2	1	3	3	1	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	5	1	3
22	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2
23	2	2	3	1	3	1	1	3	3	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	3	4	3	2	3	2	1
24	3	2	3	3	3	3	1	3	3	1	3	1	1	1	4	3	4	3	3	3	3	2	5	5	3	3	2	4
25	2	4	4	3	4	3	1	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	5	2	4	3	2	3	3	1	4	4	4
26	2	3	2	5	3	5	1	3	2	2	3	1	3	5	4	3	3	4	4	3	4	4	1	1	1	3	4	5
27	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3	2	2	1	4	2	5	3	3	2	2	2
28	3	3	3	4	2	2	2	3	2	1	3	2	2	3	3	5	4	4	3	4	3	4	3	3	2	4	3	4
29	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	2	2	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	5
30	3	3	4	2	3	1	1	2	3	1	2	1	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	4	5	3	3	3	2
31	2	2	3	3	3	2	1	3	3	4	3	2	3	1	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
32	4	4	4	3	4	2	2	4	4	2	2	1	1	5	5	4	3	3	2	2	2	1	1	1	3	2	4	3
33	3	3	4	3	4	2	2	3	2	2	2	1	1	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	5
34	2	2	2	3	2	1	3	2	2	1	1	1	1	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	1	2
35	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	4	2	3	4	4	2	2
36	2	2	3	3	3	3	2	3	3	4	4	2	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3
37	4	3	3	2	1	2	3	4	2	2	2	1	1	1	2	2	4	4	2	2	3	1	4	5	5	2	4	5
38	4	3	4	3	4	4	3	4	3	5	4	3	4	4	5	3	2	4	5	3	3	5	4	3	4	4	3	5
39	3	3	4	3	3	4	4	3	2	2	2	2	1	2	2	4	5	5	3	2	3	4	3	3	2	4	1	3

40	3	2	3	1	2	2	2	3	2	4	2	1	1	3	4	4	5	5	2	5	4	4	4	4	4	5	3	4	
41	3	3	4	4	1	3	2	2	2	1	1	1	1	2	3	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	
42	3	3	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	5	2	5	5	1	2	3	2	2	1	2	2	1	2	
43	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	
44	2	2	3	1	1	1	1	3	2	2	3	1	3	1	3	4	4	4	2	4	4	3	3	2	3	4	4	4	
45	2	2	2	3	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	1	3	
46	2	2	2	3	2	3	3	1	2	2	2	1	1	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	
47	2	1	1	3	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	5	5	5	3	3	1	4	
48	3	3	3	2	3	3	1	1	1	1	1	3	1	3	3	2	4	4	1	3	3	2	3	3	3	3	1	1	
49	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	3	3	2	2	1	2	3	2	3	3	4	3	2	4	
50	3	2	4	4	3	4	1	2	1	3	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	
51	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	4	3	4	3	2	2	4	3	2	2	2	2	5	2	
52	1	2	3	2	1	3	1	2	1	3	2	1	1	2	1	1	3	2	1	2	2	1	2	3	4	3	2	2	
53	2	2	2	1	2	3	4	2	2	1	1	1	2	2	5	4	4	5	2	3	3	2	3	3	2	4	1	4	
54	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	3	1	1	1	3	4	4	5	3	4	3	3	2	2	2	3	4	4	
55	1	3	3	4	2	3	2	3	2	2	1	1	2	2	3	4	5	3	1	4	3	4	4	3	1	3	2	3	
56	1	2	1	1	1	2	1	1	3	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	3	2	2	2	1	3	2	1	3	
57	2	1	3	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	1	3	
58	3	2	4	3	1	3	1	1	3	4	3	4	1	2	5	3	5	4	3	2	4	5	3	2	1	5	3	4	
59	4	3	3	3	2	2	2	3	3	2	4	2	2	2	2	2	3	2	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	
60	3	2	3	4	3	3	3	4	3	4	3	2	2	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	3	4	4	
61	2	2	4	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	3	4	3	4	5	2	2	4	3	4	4	4	4	4	5	
62	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	5	1	2	5	5	1	2	1	1	1	3	
63	1	1	3	1	2	3	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	3	2	4	1	5	3	2	1	
64	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	
65	4	2	3	2	1	2	2	2	2	1	2	3	1	1	4	3	4	4	3	4	4	4	2	2	2	4	2	4	
66	3	2	4	2	4	2	3	4	2	3	2	1	2	5	4	5	3	4	1	5	4	3	4	2	1	5	3	5	
67	2	1	3	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	4	2	2	2	3	2	2	4	
68	3	2	2	4	2	4	4	3	3	4	4	1	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
69	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	
70	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	4	5	5	4	3	4	4	4	5	3	1	3	2	5	
71	3	3	4	5	1	1	1	3	2	3	2	2	4	4	4	5	4	5	4	3	2	4	4	5	3	2	3	4	
72	5	5	3	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	3	1	1	3	5	4	5	
73	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	1	1	2	3	3	4	2	3	4	3	2	3	2	3	3	3	4	
74	3	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	
75	3	2	2	4	2	2	1	4	4	3	3	1	1	2	2	3	5	4	2	4	5	4	5	4	1	5	4	5	
76	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	5
77	3	4	3	5	4	3	5	3	4	4	3	2	5	3	5	5	5	5	1	4	3	4	5	1	3	5	4	5	
78	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	2	4	3	4	5	5	5	1	4	4	4	4	2	3	4	1	5
79	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	5
80	3	3	2	2	3	3	1	2	2	3	3	1	2	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	1	3	3	3	4	
81	3	2	4	2	3	2	1	2	2	1	2	1	1	4	4	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	2	2	4	
82	2	3	3	4	2	4	3	3	3	1	2	2	2	3	4	5	4	5	1	3	2	3	4	3	2	2	3	4	
83	4	3	4	3	3	2	2	3	3	2	1	2	3	3	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4

84	3	2	4	4	3	3	3	3	3	2	4	2	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	
85	4	4	4	3	4	3	5	3	4	2	4	2	3	4	4	5	5	5	4	4	4	5	1	2	5	4	5	4	
86	2	2	2	3	1	2	3	1	1	1	2	1	1	4	4	4	4	3	3	1	2	3	3	4	1	2	2	3	
87	2	1	2	3	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	1	2	3	3	3	
88	3	3	2	2	3	1	2	2	2	1	2	1	1	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4	2	2	3	3	4	4
89	3	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	5	2	1	2	3	3	2	5	5	2	2	1	1	4	
90	3	1	1	2	2	3	1	3	1	3	1	1	3	2	3	3	3	3	2	3	1	2	3	2	2	2	2	4	
91	1	1	3	3	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	
92	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	
93	3	2	4	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	4	4	3	2	4	3	4	4	4	3	4	3	4	
94	2	2	4	2	3	1	3	3	3	2	1	1	2	2	2	5	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	2	2	
95	4	2	3	2	3	2	2	4	3	2	2	2	3	2	3	3	4	3	2	4	3	4	3	2	3	4	2	4	
96	4	4	4	3	3	4	2	2	5	2	4	3	3	2	5	5	5	5	5	5	1	4	3	1	2	1	5	4	5
97	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	2	2	3	4	4	4	3	3	4	4	2	3	3	4	3	4	4	3	
98	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	5	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	
99	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	5	3	4	4	3	2	2	1	3	1	5	
100	3	4	3	3	1	2	1	2	2	2	3	1	1	5	4	3	5	5	4	3	4	2	5	5	1	5	2	2	
101	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	2	1	4	4	3	3	4	4	2	2	4	4	4	4	3	4	4	5	
102	3	4	3	3	3	3	4	4	2	2	2	2	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	4	
103	4	4	4	5	3	3	2	4	4	2	2	2	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	2	4	5	
104	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	1	1	2	
105	3	3	3	5	2	4	2	4	4	4	4	2	2	2	5	4	4	4	2	3	3	3	3	4	1	2	1	5	
106	4	3	5	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	1	3	4	5	
107	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	5	3	5	5	2	4	4	5	5	5	1	3	2	4	
108	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	1	1	2	1	4	2	3	3	2	2	1	2	1	2	2	
109	4	2	2	3	3	2	1	4	4	2	2	1	4	4	4	4	5	5	4	5	4	2	2	2	3	4	4	4	
110	3	4	2	3	3	5	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	1	5	5	5	
111	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	
112	3	2	4	4	2	3	2	4	4	2	3	2	2	4	5	4	4	4	2	3	4	3	4	4	2	3	2	2	
113	3	3	3	3	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	1	2	3	1	
114	3	2	4	3	2	2	2	4	3	1	2	1	2	5	4	5	4	4	2	4	2	3	4	1	2	5	4	4	

## Anexo 4: Evidencias de similitud digital

### COMPETENCIAS BLANDAS Y EMPLEABILIDAD EN LOS ESTUDIANTES DE LA CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES, UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA LIMA, 2021

#### INFORME DE ORIGINALIDAD



#### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.upci.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>8%</b>
<b>2</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>3</b>	<b>www.scielo.br</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>repositorio.upt.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>repositorio.une.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>docplayer.es</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>

[repositorio.unamba.edu.pe](http://repositorio.unamba.edu.pe)

8	Fuente de Internet	1 %
9	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1 %
10	upci.edu.pe Fuente de Internet	1 %
11	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
13	dialnet.unirioja.es Fuente de Internet	<1 %
14	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	<1 %
15	repositorio.usm.cl Fuente de Internet	<1 %
16	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
18	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
19	portal.upci.edu.pe Fuente de Internet	

		<1 %
20	revistas.uide.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
21	www.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
22	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
23	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	<1 %
24	repositorioinstitucional.uabc.mx Fuente de Internet	<1 %
25	Submitted to Universidad Nacional de Educacion Enrique Guzman y Valle Trabajo del estudiante	<1 %
26	repositorio.udaff.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
27	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
28	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
29	pa.bibdigital.ucc.edu.ar Fuente de Internet	<1 %

30	<a href="http://repositorio.unfv.edu.pe">repositorio.unfv.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
31	<a href="http://repositorio.ujcm.edu.pe">repositorio.ujcm.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
32	<a href="http://repositorio.unh.edu.pe">repositorio.unh.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
33	<a href="http://Repositorio.Ucv.Edu.Pe">Repositorio.Ucv.Edu.Pe</a> Fuente de Internet	<1 %
34	<a href="#">Submitted to Universidad Alas Peruanas</a> Trabajo del estudiante	<1 %
35	<a href="http://repositorio.upla.edu.pe">repositorio.upla.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
36	<a href="http://repositorio.utelesup.edu.pe">repositorio.utelesup.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
37	<a href="http://www.doccity.com">www.doccity.com</a> Fuente de Internet	<1 %
38	<a href="#">Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru</a> Trabajo del estudiante	<1 %
39	<a href="http://es.slideshare.net">es.slideshare.net</a> Fuente de Internet	<1 %
40	<a href="http://lenguajeescrito.org">lenguajeescrito.org</a> Fuente de Internet	<1 %
41	<a href="http://rabida.uhu.es">rabida.uhu.es</a>	

Fuente de Internet

<1 %

42

repositorio.uss.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía

Activo

## Anexo 5: Autorización de publicación en repositorio



### FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACION O TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UPCI

#### 1.- DATOS DEL AUTOR

Apellidos y Nombres: RAMIREZ GUTIERREZ, NOEMI MELECIA

DNI: 45155614 Correo electrónico: noemi\_6\_15@outlook.com

Domicilio: Jr Wari 395

Teléfono fijo: \_\_\_\_\_ Teléfono celular: \_\_\_\_\_

#### 2.- IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJO o TESIS

Facultad/Escuela: CIENCIAS EMPRESARIALES Y DE NEGOCIOS

Tipo: Trabajo de Investigación Bachiller ( ) Tesis (x)

Título del Trabajo de Investigación / Tesis:

COMPETENCIAS BLANDAS Y EMPLEABILIDAD EN LOS ESTUDIANTES DE LA CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES, UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMATICA LIMA, 2021

#### 3.- OBTENER:

Bachiller ( ) Título (X) Mg ( ) Dr ( ) PhD ( )

#### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN VERSIÓN ELECTRONICA

Por la presente declaro que el (trabajo/tesis) \_TESIS\_ indicada en el ítem 2 es de mi autoría y exclusiva titularidad, ante tal razón autorizo a la Universidad Peruana Ciencia e Informática para publicar la versión electrónica en su Repositorio Institucional (<http://repositorio.upci.edu.pe>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art 23 y Art. 33.

Autorizo la publicación (marque con una X):

(X) Sí, autorizo el depósito total.

( ) Sí, autorizo el depósito y solo las partes: \_\_\_\_\_

( ) No autorizo el depósito.

Como constancia firmo el presente documento en la ciudad de Lima, a los 16 días del mes de junio de 2022

Huella digital

  
Firma

