



# **UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO**

## **FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS**

### **ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



**ANÁLISIS DE HABILIDADES BLANDAS Y SU RELACIÓN CON  
LA EMPLEABILIDAD DE LOS EGRESADOS DE LA ESCUELA  
PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN EN EL PERIODO 2018-  
2020, DE LA UNA PUNO.**

**TESIS**

**PRESENTADA POR:**

**Bach. REYNA MARITZA QUISPE BARRANTES**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

**PUNO, PERÚ**

**2023**



NOMBRE DEL TRABAJO

**ANÁLISIS DE HABILIDADES BLANDAS Y  
SU RELACIÓN CON LA EMPLEABILIDAD  
DE LOS EGRESADOS DE LA ESCUELA PR**

AUTOR

**Reyna Maritza QUISPE BARRANTES**

RECUENTO DE PALABRAS

**16245 Words**

RECUENTO DE CARACTERES

**93967 Characters**

RECUENTO DE PÁGINAS

**87 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**324.8KB**

FECHA DE ENTREGA

**Aug 21, 2023 6:50 AM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**Aug 21, 2023 6:52 AM GMT-5**

● **9% de similitud general**

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

- 9% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 5% Base de datos de trabajos entregados
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Cross

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 20 palabras)



Firmado digitalmente por ORTEGA  
CRUZ Geovanna Sireta FAU  
20145496170 soft  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 21.08.2023 06:57:32 -05:00



Firmado digitalmente por:  
ANCHAPURI QUISPE Manuel  
FAU 20145496170 hard  
Motivo: Soy el autor del  
documento  
Fecha: 21/08/2023 16:29:49-0500



## DEDICATORIA

*Este trabajo de Tesis engloba un montón de emociones, ya que es fruto de mucho esfuerzo y perseverancia, además de mi motivo principal que son mis seres queridos, es por ello que dedico este trabajo de Tesis a mis padres: Pedro y Raymunda, a mi hermana Rosa, a mis abuelos, mi tío y a Moisés quienes siempre están presentes en cada momento de mi vida, en situaciones diversas.*

***Reyna Maritza Quispe Barrantes***



## AGRADECIMIENTOS

*Es para mí un gran paso el poder presentar mi trabajo de Tesis, por ello agradezco a mis padres, mi hermana, mis abuelos, mi tío y a Moisés por su apoyo incondicional.*

*Agradezco a la Universidad Nacional del Altiplano por la oportunidad de poder cursar estudios superiores y abrirme muchas posibilidades de superación profesional.*

***Reyna Maritza Quispe Barrantes***



# ÍNDICE GENERAL

	Pág.
<b>DEDICATORIA</b>	
<b>AGRADECIMIENTOS</b>	
<b>ÍNDICE GENERAL</b>	
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b>	
<b>ÍNDICE DE FIGURAS</b>	
<b>ÍNDICE DE ACRÓNIMOS</b>	
<b>RESUMEN .....</b>	<b>13</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>14</b>
<b>CAPÍTULO I</b>	
<b>INTRODUCCIÓN</b>	
<b>1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....</b>	<b>15</b>
<b>1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....</b>	<b>16</b>
1.2.1. Problema General .....	16
1.2.2. Problema Específicas .....	16
<b>1.3. HIPÓTESIS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>17</b>
1.3.1. Hipótesis General .....	17
1.3.2. Hipótesis Específicas .....	17
<b>1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO.....</b>	<b>17</b>
<b>1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>20</b>



1.5.1. Objetivo General .....	20
1.5.2. Objetivos Específicos .....	20

## CAPÍTULO II

### REVISIÓN DE LA LITERATURA

<b>2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>22</b>
2.1.1. Nivel internacional .....	22
2.1.2. Nivel nacional .....	23
2.1.3. Nivel local .....	27
<b>2.2. MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>28</b>
2.2.1. Habilidades blandas .....	28
2.2.2. Dimensiones De Las Habilidades Blandas .....	29
2.2.3. Empleabilidad .....	32
2.2.4. Desarrollo de la Empleabilidad .....	33
2.2.5. Ventajas de la Empleabilidad .....	34
2.2.6. Dimensiones de la Empleabilidad.....	35
2.2.7. Habilidades Blandas Para La Empleabilidad.....	38
<b>2.3. MARCO CONCEPTUAL.....</b>	<b>38</b>
2.3.1. Habilidades blandas .....	38
2.3.2. Ética.....	39
2.3.3. Liderazgo.....	39
2.3.4. Trabajo en equipo.....	39



2.3.5. Comunicación eficaz.....	39
2.3.6. Resolución de problemas .....	40
2.3.7. Empleabilidad .....	40
2.3.8. Habilidades.....	40
2.3.9. Cualidades .....	40
2.3.10. Competencias.....	41

### **CAPÍTULO III**

#### **MATERIALES Y MÉTODOS**

<b>3.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA.....</b>	<b>42</b>
<b>3.2. PERIODO DE DURACIÓN DEL ESTUDIO .....</b>	<b>42</b>
<b>3.3. PROCEDENCIA DEL MATERIAL UTILIZADO .....</b>	<b>42</b>
<b>3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO .....</b>	<b>42</b>
3.4.1. Población .....	42
3.4.2. Muestra .....	43
<b>3.5. DISEÑO ESTADÍSTICO.....</b>	<b>44</b>
3.5.1. Tratamiento y Procesamiento de Datos .....	44
3.5.2. Correlación de Spearman (RHO de Spearman) .....	45
<b>3.6. PROCEDIMIENTO .....</b>	<b>45</b>
3.6.1. Método Analítico.....	45
3.6.2. Enfoque de Investigación .....	45
3.6.3. Tipo de Investigación.....	46



3.6.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos .....	46
3.6.4.1. Encuesta .....	46
3.6.4.2. Instrumento .....	47
<b>3.7. VARIABLES .....</b>	<b>48</b>
3.7.1. Habilidades Blandas.....	48
3.7.2. Empleabilidad .....	48
3.7.3. Operacionalización de Variables.....	49
<b>3.8. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....</b>	<b>49</b>
3.8.1. Análisis de confiabilidad del instrumento – Habilidades Blandas .....	50
3.8.2. Análisis de confiabilidad del instrumento – Empleabilidad.....	50
3.8.3. Prueba de normalidad .....	51

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

<b>4.1. RESULTADOS .....</b>	<b>52</b>
4.1.1 Análisis de resultados del objetivo específico 1.....	52
4.1.2. Prueba de hipótesis específica 1 .....	57
4.1.3. Análisis de resultados del objetivo específico 2.....	57
4.1.4. Prueba de hipótesis específico 2.....	60
4.1.5. Análisis de resultados del objetivo específico 3.....	61
4.1.6. Prueba de hipótesis específica 3 .....	65
4.1.7. Análisis de resultados del objetivo específico 4.....	67





4.1.8. Análisis de resultados del objetivo general.....	70
4.1.9. Prueba de hipótesis general.....	73
<b>4.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....</b>	<b>74</b>
<b>V. CONCLUSIONES.....</b>	<b>76</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>78</b>
<b>VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>80</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>89</b>

**Área:** Recursos Humanos

**Tema:** Habilidades Blandas y la Empleabilidad

**FECHA DE SUSTENTACIÓN:** 24 de agosto del 2023



## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Operacionalización de variables. ....	49
<b>Tabla 2.</b> Análisis de confiabilidad de variable habilidades blandas. ....	50
<b>Tabla 3.</b> Análisis de confiabilidad de variable de la variable Empleabilidad. ....	50
<b>Tabla 4.</b> Prueba de normalidad. ....	51
<b>Tabla 5.</b> Dimensión Habilidades. ....	52
<b>Tabla 6.</b> Variable Habilidades Blandas. ....	54
<b>Tabla 7.</b> Correlación de la variable Habilidades Blandas y la dimensión Habilidades. ....	55
<b>Tabla 8.</b> Dimensión Cualidades Personales. ....	58
<b>Tabla 9.</b> Correlación de la variable Habilidades Blandas y la dimensión Cualidades Personales. ....	59
<b>Tabla 10.</b> Dimensión Competencias. ....	62
<b>Tabla 11.</b> Correlación de la variable Habilidades Blandas y la dimensión Competencias. ....	64
<b>Tabla 12.</b> Propuesta de mejora. ....	67
<b>Tabla 13.</b> Correlación de la variable Habilidades Blandas y la variable Empleabilidad. ....	70



## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1.</b> Dispersión de correlación de la variable Habilidades Blandas y la dimensión Habilidades. ....	55
<b>Figura 2.</b> Dispersión de la correlación de la variable Habilidades Blandas y la dimensión Cualidades Personales. ....	60
<b>Figura 3.</b> Dispersión de correlación de la variable Habilidades Blandas y la dimensión Competencias.....	64
<b>Figura 4.</b> Correlación de la variable Habilidades Blandas y la variable Empleabilidad. .....	71



## ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

<b>DeSeCo</b>	: Definición y Selección de Competencias
<b>MTPE</b>	: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
<b>SUNEDU</b>	: Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria
<b>OCDE</b>	: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
<b>OIT</b>	: Oficina Internacional del Trabajo
<b>OSEL</b>	: Observatorio Socio Económico Laboral
<b>RAE</b>	: Real Academia Española



## RESUMEN

La investigación “Análisis de habilidades blandas y su relación con la empleabilidad de los egresados de la Escuela Profesional de Administración en el periodo 2018-2020, de la UNA Puno, tuvo como objetivo determinar la relación de las habilidades blandas y la empleabilidad de los egresados de Administración del periodo 2018-2020. La metodología empleada fue de tipo correlacional, de diseño no experimental y la población está conformada por los egresados de Administración del periodo 2018 al 2020, con una población de 314 egresados, y una muestra de 174 egresados, la técnica utilizada es la encuesta, se utilizó dos instrumentos: un cuestionario para cada variable; para el procesamiento de datos se utilizó el programa SPSS, en la investigación se concluye que la correlación de la variable habilidades blandas y la variable empleabilidad es positiva débil en los egresados de Administración, ello según la de normalidad de Rho de Spearman el cual resultó 0.284, ya que las habilidades, cualidades y competencias que poseen los egresados no son lo suficientemente desarrollados en la época universitaria, para facilitar el proceso de inmersión laboral, por ende deben ser reforzadas según un análisis más exhaustivo para la mejora en la empleabilidad, además se recomienda el reforzamiento de las habilidades blandas como el liderazgo y la resolución de problemas sean prioridad para su desarrollo.

**Palabra clave:** Empleabilidad, Habilidades Blandas, Cualidades, Competencias.



## ABSTRACT

The research "Analysis of soft skills and their relationship with the employability of graduates of the Professional School of Administration in the period 2018-2020, of UNA Puno, aimed to determine the relationship between soft skills and the employability of graduates of Administration for the period 2018-2020. The methodology used was of a correlational type, of a non-experimental design and the population is made up of Administration graduates from the period 2018 to 2020, with a population of 314 graduates, and a sample of 174 graduates, the technique used is the survey, used two instruments: a questionnaire for each variable; For data processing, the SPSS program was used, in the investigation it is concluded that the correlation of the soft skills variable and the employability variable is positively weak in Administration graduates, according to the Spearman's Rho normality which was 0.284 , since the skills, qualities and competencies that graduates have are not sufficiently developed in the university period, to facilitate the labor immersion process, therefore they must be reinforced according to a more exhaustive analysis for the improvement in employability, in addition recommends the reinforcement of soft skills such as leadership and problem solving as a priority for their development.

**Keyword:** Employability, Soft Skills, Qualities, Competencies.



# CAPÍTULO I

## INTRODUCCIÓN

### 1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la Región de Puno según el estudio realizado por la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU,2020) indica cambios que se produjeron del 2012 al 2018, dónde en tema de desempleo considera a universitarios egresados de edades 21 a 35 años, se ha incrementado de 5.2% al 8,8% en el 2018.

Además según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE, 2018) señala que la mayor parte de las economías enfrenta hoy el reto de tener una fuerza laboral con habilidades acordes a las necesidades del mercado, pero los empleadores aún reportan dificultades para encontrar personal idóneo, ante esta situación lo que se quiere conseguir con la investigación es conocer la realidad egresado de la Escuela Profesional de Administración a la hora de conseguir un empleo y si las habilidades blandas tienen relación con la empleabilidad de los mismos, esto se sustenta en uno de los artículos escritos por Mendiola y Orihuela (2017) en el cual hace mención de que los estudiantes universitarios sí conocen sobre la formación humanista y habilidades blandas; sin embargo, estudios realizados por instituciones prestigiosas señalan que los egresados no poseen las habilidades “blandas”.

Además, que las empresas según Arroyo (2019) requerirán aquellas competencias más relacionadas con las habilidades sociales y transversales a todos los puestos de trabajo, también llamadas competencias blandas, sumándole a esta afirmación según López (2021) llega a la conclusión de que las habilidades blandas suman de más al momento de elegir al personal, porque los directivos de recursos humanos buscan personas con capacidades de trabajar en equipo, liderazgo, habilidades de comunicación,



confianza, flexibilidad, entre otros, la situación problemática antes descrita y los antecedentes investigativos hacen referencia a la falta del desarrollo de las habilidades blandas en egresados universitarios al momento de búsqueda de empleo.

Por tal razón es importante investigar la situación problemáticas que están atravesando los egresados de la Escuela Profesional de Administración ante ello se plantea como interrogante general: ¿Cuál es la relación entre habilidades blandas y la empleabilidad de los egresados de la Escuela Profesional de Administración en el periodo 2018-2020 de la UNA Puno?, el resultado que se quiere alcanzar es demostrar la relación existente entre las habilidades blandas y la empleabilidad de los egresados de Administración, así mismo identificar habilidades blandas que se necesitan reforzar en la carrera para una mayor adaptabilidad en el mercado laboral.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. Problema General**

¿Cuál es la relación entre las habilidades blandas y la empleabilidad de los egresados de la Escuela Profesional de Administración, periodo 2018-2020, de la UNA Puno?

### **1.2.2. Problema Específicas**

**P.E.1.** ¿Cuál es la relación entre las habilidades blandas y las habilidades de los egresados de la Escuela Profesional de Administración en el periodo 2018-2020 de la UNA Puno?

**P.E.2.** ¿Cuál es la relación entre las habilidades blandas y las cualidades personales de los egresados de la Escuela Profesional de Administración en el periodo 2018-2020 de la UNA Puno?





**P.E.3.** ¿Cuál es la relación entre las habilidades blandas y las competencias de los egresados de la Escuela Profesional de Administración en el periodo 2018-2020 de la UNA Puno?

### **1.3. HIPÓTESIS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

#### **1.3.1. Hipótesis General**

Las habilidades blandas tienen relación con la empleabilidad de los egresados de la Escuela Profesional de Administración en el periodo 2018-2020 de la UNA Puno.

#### **1.3.2. Hipótesis Específicas**

**H.E.1.** Las habilidades blandas tienen una relación con las habilidades de los egresados de la Escuela Profesional de Administración en el periodo 2018-2020 de la UNA Puno.

**H.E.2.** Las habilidades blandas tienen una relación con las cualidades personales de los egresados de la Escuela Profesional de Administración en el periodo 2018-2020 de la UNA Puno.

**H.E.3.** Las habilidades blandas tienen una relación con las competencias de los egresados de la Escuela Profesional de Administración en el periodo 2018-2020 de la UNA Puno.

### **1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO**

Las habilidades Blandas son un conjunto de cualidades personales como: comunicación, liderazgo, servicio al cliente, resolución de problemas, trabajo en equipo y mientras que la empleabilidad conlleva a usar las competencias y cualificaciones que



refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación con miras a encontrar y conservar un trabajo, el proyecto de investigación a desarrollar tiene por objeto analizar las habilidades blandas desarrolladas en los egresados de la Escuela Profesional de Administración y cómo estas se relacionan con la empleabilidad de los mismos, todo lo manifestado se basa en lo siguiente, según el MTPE (2018) manifiesta que el Perú está entre los 35 primeros países que reporta mayor porcentaje de brechas en el desarrollo de habilidades blandas esto según el Banco Mundial.

Además señaló que la mayor parte de economías enfrenta hoy el reto de tener una fuerza laboral con habilidades acordes a las necesidades del mercado, pero los empleadores aún reportan dificultades para encontrar personal idóneo, y a través de una encuesta realizada por el mismo (MTPE, 2018), sobre dificultades para conseguir personal, en un grupo de empresas formales de todos los sectores económicos en Lima Metropolitana, el 43,4% de las grandes empresas reportaron dificultades para encontrar personal y esto se debe a la escasez de postulantes (42%) o a que los candidatos no cumplen con el perfil (34,7%); como la falta de habilidades técnicas y de empleabilidad relacionada a las habilidades blandas o la falta de experiencia, entre otras.

Con respecto a la empleabilidad según (Ramos, 2018), en las últimas décadas, manifiesta que se ha evidenciado una gran preocupación alrededor del tema de la inserción laboral de los jóvenes profesionales, las evidencias estadísticas dan cuenta de un crecimiento acelerado de la oferta y la demanda por parte de los jóvenes de educación superior a nivel universitario o técnico y al mismo tiempo, de un incremento del desempleo y del subempleo con niveles remunerativos decrecientes, de acuerdo con los autores esto generó que, en la actualidad un gran número de universidades del Perú “guie



su funcionamiento y oferta educativa por el mercado y el lucro, lo que conduce a un descenso en la calidad y la actividad investigadora.

Inclusive la (SUNEDU, 2020), manifiesta sobre la realidad universitaria en el Perú e indica los cambios que se produjeron durante el 2012 al 2018 en Puno dónde se registró una tasa de crecimiento de la población de egresados universitarios de 6.0 %, en tema de desempleo considera a universitarios egresados de edades de 21 a 35 años, que a partir del 2014, la proporción de egresados universitarios que no se encuentran laborando se ha incrementado pues ha pasado del 5,2% al 8,8% en el 2018 y cabe la existencia de una sobre educación que fue evaluada con el método de Clogg el cual indica que, durante el periodo 2012-2018, un poco más de la tercera parte de los egresados universitarios se encontraban laborando en ocupaciones en la cuales contaban con más años de educación que el promedio de personas que realizaban dichas tareas, esta situación genera incertidumbre en la población de egresados para conseguir un empleo.

Ante tanta incertidumbre que genera la empleabilidad de los egresados universitarios según Observatorio Socio Económico Laboral (OSEL, 2020), hace mención de que la demanda laboral de un país o región según lo define la cantidad y el tipo de personal que requiere el mercado de trabajo, el cual está determinada por factores como el crecimiento económico regional, nacional e internacional; productividad y rentabilidad de las empresas; y los costos de producción, infraestructura, financiamiento y salarios de los trabajadores, además muestra una tendencia de los puestos de trabajo en el departamento de Puno para el periodo 2018-2019 como: la tendencia creciente de los puestos de trabajo, existe estacionalidad en los puestos de trabajo, existe crecimiento en los puestos de trabajo en el sector formal privado.



Una vez desarrollado la investigación y analizado los resultados se podrá plantear soluciones para mejorar el nivel de empleabilidad de los egresados de la Escuela Profesional de Administración, la investigación brinda soluciones económicas en base a que los egresados tendrán un buen empleo y su situación económica será próspera, en cuestión ambiental la mejora en el desarrollo de habilidades hará que el egresado sea mejor persona, cuide el medio ambiente y sea más consciente de su entorno, en el ámbito social la mejora será que el egresado desarrollará habilidades sociales que le permitirán mayor adaptabilidad en su ámbito laboral y que pueda disfrutar de su trabajo.

## **1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.5.1. Objetivo General**

Determinar la relación de las habilidades blandas y la empleabilidad de los egresados de la Escuela Profesional de Administración en el periodo 2018-2020 de la UNA Puno.

### **1.5.2. Objetivos Específicos**

**O.E.1.** Determinar la relación de las habilidades blandas y habilidades de los egresados de la Escuela Profesional de Administración en el periodo 2018-2020 de la UNA Puno.

**O.E.2.** Determinar la relación de las habilidades blandas y cualidades personales de los egresados de la Escuela Profesional de Administración en el periodo 2018-2020 de la UNA Puno.

**O.E.3.** Determinar la relación de las habilidades blandas y competencias de los egresados de la Escuela Profesional de Administración en el periodo 2018-2020 de la UNA Puno.



**O.E.4.** Proponer las habilidades blandas que se deben desarrollar en las competencias para fortalecer a los egresados de la Escuela Profesional de Administración.



## CAPÍTULO II

### REVISIÓN DE LA LITERATURA

#### 2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

##### 2.1.1. Nivel internacional

Según Moreno y Quintero (2021) en su artículo denominado relación entre la formación disciplinar y el ciclo profesional en el desarrollo de las habilidades blandas, señala que las instituciones educativas deben de realizar un análisis crítico, y con ello poder favorecer la armonización curricular o el diseño de programas de fortalecimiento y desarrollo de habilidades blandas, con ello se demostraría la necesidad de una reforma al sistema educativo para una formación integral.

Según Fuentes et al., (2021) en su artículo denominado evaluación de las habilidades blandas en la educación superior, por su parte indica que las habilidades blandas se deben continuar reforzando en la educación superior, ya que facilitan el proceso de inmersión laboral de los recién egresados; sin embargo, resulta claro la existencia de una falencia encontrada en este estudio sobre la habilidad de conciliación y de plantear preguntas, con respecto a estas habilidades la conciliación tiene mayor prevalencia en los estudiantes del programa de administración en salud ocupacional, en cambio la habilidad de plantear preguntas está ausente en los dos grupos, por ende se plantea que ésta última debe ser potencializada, ya que en su relación con la empleabilidad y el proceso de aprendizaje hacen parte del éxito laboral.

Según Arroyo (2019) en su investigación denominada revolución tecnológica: la era de Las competencias blandas, hace mención de que las



empresas buscarán en sus empleados habilidades complementarias a dicha automatización, es decir se requerirán aquellas competencias más relacionadas con las habilidades sociales y transversales a todos los puestos de trabajo, también llamadas competencias blandas.

Según Guerra (2018), en su artículo titulado como la revisión panorámica al entrenamiento de las habilidades blandas en estudiantes universitarios, llega a la conclusión de que “el entrenamiento de las habilidades blandas posibilita la generación de agentes sociales con capacidad para adaptarse rápidamente a las situaciones de cambio autoevaluarse, liderar y generar transformaciones sociales reales” (p. 8), por consiguiente si se promueve el fortalecimiento de las habilidades blandas en los estudiantes universitarios, será de beneficio para el estudiante en la formación personal y para la institución educativa al propiciar una formación integral real.

Según Vera (2016) en su artículo sobre la infusión de habilidades blandas en el currículo de la educación superior: clave para el desarrollo de capital humano avanzado, concluye que “hoy en día los empleadores buscan profesionales que demuestren habilidades blandas - cualidades personales que los transforman en colaboradores más adaptables, más proactivos, más resilientes y más responsables”. (p. 53)

### **2.1.2. Nivel nacional**

Según Colorado (2021) en su investigación denominada relación de las habilidades blandas y el éxito profesional en los agremiados del colegio de Sociólogos de Cajamarca, dentro de este orden de ideas llega a la conclusión de que “las habilidades blandas tienen relación con el desempeño laboral y la



productividad laboral” (p. 7), de esta manera Colorado (2021) manifiesta que las habilidades blandas contribuyen positivamente en la eficiencia y eficacia de los empleados, mejorando su desempeño y productividad en las empresas y sus servicios, sumado a ello que las habilidades blandas impactan en el 86% en su desempeño laboral y que el grado de relación en la productividad laboral de colaboradores es de 0,806 lo que significa, que tiene una correlación positiva fuerte.

Según Benites (2021) en su informe titulado como la educación superior universitaria en el Perú post pandemia, indica que uno de los principales roles que la educación universitaria debe cumplir es el de formar profesionales que puedan ingresar adecuadamente en el mercado laboral, evaluando en el caso peruano si bien se encuentran efectos positivos de la educación superior en los ingresos de los trabajadores y la reducción de su probabilidad de caer en la pobreza, es importante resaltar las limitaciones del sistema universitario vinculadas a la empleabilidad, ya que en concordancia según el MINEDU (2014), el subempleo y la sobre educación evidencian la importancia de conectar el mundo del trabajo al educativo, actualmente más del 65,8% de las y los estudiantes matriculados en educación superior y técnico productiva es universitario, mientras que, en el mercado laboral peruano solo un 6.5% de empleados son profesionales universitarios según.

Según SUNEDU (2020) en su informe denominado como el II informe bienal sobre la realidad universitaria en el Perú, indica que en el periodo del 2012 al 2018 los cambios más importantes se produjeron en Puno, Madre de Dios y Lima, donde se registraron mayores tasas de crecimiento de la población de egresados universitarios, con 6.0, 3.3 y 3.2 respectivamente, en tema de





desempleo se considera a universitarios egresados de edades de 21 a 35 años, durante los periodos de 2012-2018, a partir del 2014 la proporción de egresados universitarios que no se encuentran laborando se ha incrementado de manera sostenida, pues se evidencia un aumento del 5,2% al 8,8% en el 2018, con la utilización del método de Clogg indica que durante el periodo 2012-2018, un poco más de la tercera parte de los egresados universitarios se encontraban laborando en ocupaciones en la cuales contaban con más años de educación que el promedio de personas que realizaban dichas tareas.

Según Valdivia (2019) en su trabajo de investigación titulada como las necesidades de orientación en egresados universitarios pobres y programa de mentoría para fortalecer habilidades blandas para el empleo, concluye que los jóvenes necesitan mayor orientación para fortalecer sus habilidades blandas para el empleo, para lo cual se proponen dos alternativas para desarrollar un programa de mentoría en línea de las acciones de Mentor Perú; una orientada a fortalecer los recursos con los que ya cuenta la universidad, sus funcionarios o docentes, y otra, implementando una plataforma virtual de e-mentoring como se hace en otros países, para un mayor alcance. Ambas deberán ser evaluadas para determinar los menores costos y mayores beneficios con los insumos presentados en esta investigación.

Según Ramos (2018) en su artículo indica que en las últimas décadas, se ha evidenciado una gran preocupación alrededor del tema de la inserción laboral de los jóvenes profesionales, por ello hace mención de las evidencias estadísticas que muestran un crecimiento acelerado de la oferta y la demanda (por parte de los jóvenes) de educación superior ya sea universitaria o técnica así mismo se evidencia un incremento del desempleo y del subempleo, sumándole a ello los



niveles remunerativos decrecientes, ello generó que en la actualidad, un gran número de universidades del Perú guíe su funcionamiento y oferta educativa en base al mercado y el lucro, lo que genera un descenso en la calidad y la actividad investigadora e incluso a una reconfiguración de la oferta de Carreras.

Según Carranza (2018) en su tesis titulada como los factores que influyen en el nivel de empleabilidad de los egresados de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Trujillo-sede Huamachuco Periodo 2015-2016, concluye que los factores que influyen y condicionan el nivel de empleabilidad de los egresados, son los factores académicos-profesionales, personales, laborales, sociales y de mercado laboral; factores que no sólo marcan la diferencia entre uno y otro egresado, sino que son esenciales para conseguir, conservar y encontrar otro empleo en caso se pierda el primero.

Según Mendiola y Orihuela (2017) en su artículo denominado como la formación humanista y habilidades blandas en estudiantes universitarios, concluye que los estudiantes universitarios sí conocen sobre la formación humanista y habilidades blandas, cabe considerar por otra parte que según estudios realizados por instituciones prestigiosas señalan que los egresados no poseen habilidades blandas como el sentido ético o adaptabilidad, de este modo los estudiantes piensan que ese no es su problema sino, la falta de conocimientos especializados, más sin embargo el mundo de hoy exige la interdisciplinariedad, ya que los problemas actuales son irresolubles desde una sola perspectiva.

Según Grados (2016) en el artículo desarrollado menciona que Perú desarrollará habilidades blandas para mejorar empleabilidad, ante ello cabe resaltar que según el Banco Mundial el Perú está entre los primeros 35 países que



reporta mayor porcentaje de brechas en el desarrollo de habilidades blandas, en efecto la falta de desarrollo de las llamadas habilidades blandas se traduce en restricciones de acceso y permanencia en el mercado, lo que preocupa entre los jóvenes egresados cuyas primeras experiencias de trabajo marcan sus trayectorias laborales, además Grados (2016) hace mención que la mayor parte de economías enfrenta hoy el reto de tener una fuerza laboral con habilidades acordes a las necesidades del mercado y que los empleadores aún reportan dificultades para encontrar personal idóneo.

### **2.1.3. Nivel local**

Según Poma (2021) en su investigación sobre la relación de habilidades blandas y rendimiento académico en estudiantes de la carrera profesional de psicología de la Universidad Tecnológica del Perú – Arequipa, concluye que el rendimiento académico tiene una correlación positiva alta con las habilidades blandas, más sin embargo no confirma que es una causal sino una correlación, cabe señalarse que es complicado analizar cada habilidad blanda individualmente y relacionarla con el rendimiento académico, en otras palabras no podemos atribuir a las habilidades de liderazgo o las de toma de decisiones, que son las que más se resaltan en el presente estudio con un mejor rendimiento académico, sino al conjunto de todas las habilidades estudiadas y probablemente a las no abordadas en una correlación con el rendimiento académico.

Según López (2021), en su investigación sobre las habilidades blandas en los estudiantes universitarios, llega a la conclusión de que “las habilidades blandas suman de más al momento de elegir al personal, porque los directivos de recursos



humanos buscan personas con capacidades de trabajar en equipo, liderazgo, habilidades de comunicación, confianza, flexibilidad”.

Según María (2019) en el informe sobre la Región de Puno según su panorama laboral, indica que la inadecuación ocupacional de los profesionales en el 2017, tuvo una tasa de 60.1% la cual fue mayor en trabajadores con educación superior no universitaria con un 61,5% que con educación superior universitaria con 59,1%., además la tasa de desempleo es mayor en jóvenes de 15 a 29 años, es en promedio cinco veces mayor que los adultos durante el periodo 2007-2017.

Según Cuba (2017) en su tesis sobre el análisis de la situación laboral de los graduados universitarios de la Facultad de Ingeniería Económica De La UNA -Puno, año 2019, concluye que “los factores que determinan la situación laboral de los graduados de la Facultad de Ingeniería Económica al año 2017 son: la edad, el estado civil, los estudios de postgrado, el sector de trabajo y la permanencia laboral del graduado en sus respectivos trabajos”.

## **2.2. MARCO TEÓRICO**

### **2.2.1. Habilidades blandas**

Las habilidades blandas o inteligencia emocional como los denomina Goleman (2010) se dividen en dos aspectos: las personales que se relacionan con uno mismo y dentro de ella se consideran la conciencia emocional; la valoración; y la confianza en uno mismo, en esta última, se incluyen la motivación de logro, el compromiso y el optimismo y las sociales aquellas que se refieren a los demás y dentro se tiene la empatía, la orientación hacia el servicio, el desarrollo de los demás, el aprovechamiento de la diversidad, la conciencia política, así como la



comunicación, el liderazgo, la canalización del cambio, la resolución de conflictos y las habilidades de equipo. (p. 281)

Las habilidades blandas según diferentes autores lo referencian según su perspectiva así se tiene que según el autor Hewitt plantea que esencialmente de tipo interpersonal - habilidades no técnicas, intangibles, en la personalidad que determinan la fuerza de un dúo como un líder, oyente, negociador y mediador de conflictos (Tito, 2016).

Autores consideran las habilidades blandas como sociales, interpersonales y que están conformados por varios componentes según a cada criterio como López y Lozano (2021), quién define las “habilidades blandas como el resultado de la combinación entre habilidades sociales, de comunicación, de personalidad, de cercanía a los demás, entre muchas, que forman a una persona capaz de relacionarse y comunicarse de manera efectiva con otros”.

### **2.2.2. Dimensiones De Las Habilidades Blandas**

Las habilidades blandas se definen por diferentes componentes según cada autor, pero en una investigación realizada por Monzón (2020), define cinco componentes clave que son la ética, liderazgo, trabajo en equipo, comunicación eficaz y resolución de problemas, los cuales se detallan más adelante.

#### **- Ética**

Según Prado (2016) “La ética es la conducta del hombre frente a la responsabilidad que éste tiene ante los ojos de otros hombres”, ello se traduce a que el hombre actúa según cómo otros esperan que actúe bajo su propia responsabilidad, y conociendo las consecuencias que trae el no actuar bajo ética



como lo define Alles (2009) el que considera que la “ética es obrar en consecuencia con los valores éticos, tanto en lo profesional, laboral y personal”.

“Las acciones del hombre son cuestionables y ello se suma que todo acto parte del concepto moral que el sujeto tenga, de ahí que estas acciones puedan ser calificadas de “malas” o “buenas”, “correctas” o “incorrectas”, según los códigos existentes, lo cual justifica la adopción de uno u otro sistema moral” Espinoza y Nagua (2020).

#### - **Liderazgo**

El liderazgo está ligado a la obtención de objetivos organizacionales, con la dirección efectiva de sus miembros, ello parte de una buena administración el cuál se define como un proceso que conlleva a la obtención de resultados según objetivos planteados Soria (2004) , definida también como una habilidad para orientar a personas a un sentido definido, transmitiendo valores a través de la acción y marcando una diferencia con la conformación un grupo y más bien orientado a formar equipos a los cuales les brinda confianza y motivación Alles (2009).

El origen de este término nace de la raíz lingüística de la palabra inglesa lead o leader, que puede tomar significados tales como conducir, guiar, dirigir, hacia, dirigente, conductor o propietario, en términos coloquiales el concepto de liderazgo se asocia a carisma, vocablo procedente del griego y cuya traducción equivale a 'gracia'; esto implica cierto atractivo y una imagen de confianza y respeto, a raíz de la energía que transmiten determinadas personas, partiendo de ambos orígenes el liderazgo se define como la capacidad de influir en los demás



miembros de grupo para el logro de un objetivo de la mejor manera posible Oltra (2011).

El liderazgo es el proceso de lograr influir sobre los demás con trabajo en equipo, con el propósito de que trabajen con entusiasmo en el logro de sus objetivos ello definido por Aguirre et al., (2017).

#### - **Trabajo en Equipo**

Se definen como un número reducido de personas con destrezas que se complementan entre sí comprometidas con un mismo objetivo, una serie de metas de desempeño y un método de trabajo del cual son solidariamente responsables Abreu et al., (2017).

La conformación de un equipo va ligada con la identificación de un buen líder que sepa guiarlos, así como la responsabilidad que tiene cada integrante de tener la capacidad de cooperar vivamente de un grupo colectivo, incluso si esta meta no se vincula con el interés personal Alles (2009).

#### - **Comunicación Eficaz**

La comunicación eficaz es una habilidad muy importante para que un mensaje emitido sea entendido de forma clara y precisa por el receptor y ésta pueda dar una respuesta conforme, además la comunicación efectiva requiere que las acciones verbales (palabras habladas) y no verbales (lenguaje corporal, los gestos y las acciones) tengan una relación de lo contrario generaría confusión y la frustración (Ferro, 2020).

Según Alles (2009), define la comunicación eficaz como la habilidad para prestar atención, realizar interrogantes si se tiene duda alguna, expresar de manera



objetiva y clara el mensaje, resaltar aspectos positivos, además de tener la habilidad de saber escuchar y entender.

#### - **Resolución de problemas**

La resolución de problemas es una cualidad del pensamiento crítico que posee un sinnúmero de aportes al sistema educativo, muchos de ellos enfatizan en el desarrollo de actividades cognitivas superiores que incorporan habilidades, actitudes, conocimientos declarativos procedimentales, y reflexiones críticas frente al conocimiento científico según Zona y Giraldo (2017), resolver situaciones críticas implica actividades cognitivas reflexivas ante ello los problemas son definidas como “situaciones de incertidumbre que producen el efecto de la búsqueda de una solución, ya la resolución es definida como el proceso mediante el cual se realiza el mismo” Piñero et al., (2015).

Para la resolución de problemas según la teoría conductista, en el proceso lo más importante es la respuesta y su mecanismo de selección, asociados con el estímulo presente en el problema, para ello las primeras investigaciones se basaron en la observación de las estrategias que se aplicaban para resolver un conflicto, así buscar similitudes entre ellas, (Oviedo, 2006).

También se tiene la definición de resolución de problemas es la capacidad de dar solución, según las necesidades, problemas y objetivos, además de concebir soluciones a problemas futuros, Alles (2009)

#### **2.2.3. Empleabilidad**

La empleabilidad, entendida en un campo muy amplio según cómo se aborde determinará la relación entre empleado y empleador, ante ello es entendida





como la “capacidad que tiene un individuo para llenar las expectativas de perfil profesional que necesita una organización con el objetivo de ocupar un puesto de trabajo”, además que la organización define las competencias que desea en un empleado de acuerdo a las necesidades y demandas de la misma, (Gómez, 2012).

De acuerdo a la persona que busca un empleo, la empleabilidad es definida según Herrera como una percepción del individuo sobre las oportunidades que posee para encontrar empleo o para mejorar sus opciones presentes, en relación con sus características y cualidades y del medio donde se desenvuelva definida por Solano et al., (2017) y vista desde la perspectiva del empleador según Weinberg, “la empleabilidad abarca las calificaciones, los conocimientos y las competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo, mejorar su trabajo y adaptarse al cambio, en diferentes períodos de su vida” London y Formichela (2013), además la Real Academia Española (RAE, 2014) define la empleabilidad como el conjunto de aptitudes y actitudes que permiten a una persona conseguir y conservar un empleo.

#### **2.2.4. Desarrollo de la Empleabilidad**

Según Rentería y Malvezzi (2008), desarrolla la empleabilidad como la habilidad para obtener o preservar un trabajo, a ello le suma el tema de la identificación de problemas y prioridades ligadas a las acciones de personas e instituciones implicadas en el acceso al trabajo y al empleo.

Para Suárez (2016) la empleabilidad “es un requisito crítico, tanto para las empresas y empleadores, que necesitan competir en un entorno cambiante, como para los individuos, quienes la tienen como objetivo para el éxito de su carrera”



La empleabilidad es considerada también como uno de los resultados esenciales de una educación y una formación profesional de alta calidad, este concepto comprende las calificaciones, conocimientos y competencias que incrementan la capacidad del trabajador para obtener y conservar un empleo, progresar en el trabajo y adaptarse a los cambios, ello según la Oficina Internacional del Trabajo (OIT, 2002).

### **2.2.5. Ventajas de la Empleabilidad**

Uno de los grandes desafíos de las empresas además de conseguir el talento más adecuado para generar ventajas competitivas y gente que pueda llevar la estrategia de la organización adelante, es también crear las condiciones para que esa gente quiera quedarse y ello es posible con un buen equipo de trabajo y con el personal idóneo, (Hatun, 2009).

La empleabilidad es un atributo básico para acceder o retornar al mercado de trabajo en algunos países con índices de desempleo alto, particularmente entre jóvenes, y que los mismos puedan acceder a una abundante bibliografía sobre las numerosas posibilidades de obtener destrezas que permiten desempeñarse en la vida y el trabajo modernos, ello según el estudio realizado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2008).

La empleabilidad es el conjunto de factores que nos permite a las personas estar en «sintonía» con el mercado laboral, y que ésta pueda priorizar en dos puntos fundamentales: por un lado, la capacidad que tenemos las personas para situarnos favorablemente ante las oportunidades de empleo y, por el otro, la capacidad para adecuarnos a un mercado de trabajo en constante cambio (Fernández, 2006).



## 2.2.6. Dimensiones de la Empleabilidad

Según Cruzado (2019), considera que el perfil con el que debe contar una persona para ser empleable es tener desarrollada las habilidades, cualidades y competencias personales que fomenten a ser empleable y adaptable al medio cambiante en el que vivimos.

### - **Habilidades**

Para Márquez, las habilidades son "Formaciones psicológicas mediante las cuales el sujeto manifiesta en forma concreta la forma de actuar con el objetivo de elaborar, transformar, crear objetos, resolver situaciones y problemas, a fin de autorregularse" Fuentes y Márquez (2017) y según la RAE (2014) las habilidades son la capacidad de valerse de toda su destreza y maña para negociar y conseguir algo.

Según Hernández et al., (2014) "la habilidad encierra muchos aspectos que hay que tener en cuenta en el proceso de enseñanza y aprendizaje, y en el de evaluación. Así se plantea la habilidad como "la competencia adquirida por un individuo en una tarea particular"

Este término está siendo utilizado en los diferentes países sin tener un consenso, las definiciones dependen del lente desde el cual se mira: el trabajo, la comunicación, la tecnología, la sociedad, lo psicosocial, la política (Portillo, 2017), desde el lente de trabajo según Cruzado (2019), los empleadores exigen un alto rendimiento para ello requieren de dos tipos de habilidades que son: las habilidades básicas de leer, escribir, manejo de matemáticas, escuchar y hablar; el otro tipo de habilidad exigida son las habilidades pensantes el cual permite el aprendizaje, la toma de decisiones y resolución de problemas.



## - **Cualidades Personales**

Según Cruzado (2019), las cualidades personales son el conjunto de actitudes, valores o virtudes que tiene una persona, se consideran la responsabilidad, el autoestima, la sociabilidad, la autoadministración, la integridad y honestidad, así mismo que éstas permitan al trabajador tener un desempeño superior en cualquier puesto de trabajo, que puedan ser medidas y controladas, que de esta forma diferencia a un trabajador distinguido a un trabajador meramente hacedor de su trabajo (Parra, 2016), y según la RAE (2014), la cualidad es el elemento o carácter distintivo de la naturaleza de alguien.

Se ha creído durante mucho tiempo que los ingresos están relacionados con diferencias en las capacidades productivas. que incluyen características físicas (fuerza. energía. destreza. etc.). capacidad intelectual y cualidades personales, por eso muchos autores estaban asombrados de que la distribución de los ingresos no siguiera las pautas de una normal, Pinto y Cuadras (1992).

El eros tiende hacia una persona más o menos concreta; hacia una persona determinada por esas cualidades, que se verifican en esa persona; pero no lleva consigo la exclusividad porque esas cualidades se pueden verificar también en otra persona (Arza, 1997).

## - **Competencias**

Las competencias según Tobón citado por Cruzado (2019), son actuaciones integrales para identificar, interpretar, argumentar y resolver problemas del contexto, desarrollando y aplicando de manera articulada diferentes



saberes, para ello es necesario el desarrollo de las siguientes competencias como: el entendimiento y el trabajo en equipo, la toma de decisiones en apoyo a otras personas, el respeto a ideas y las habilidades interpersonales.

Según la RAE (2014), la competencia es la pericia “aptitud o idoneidad” para hacer algo o intervenir en un asunto determinado, mientras que el Diccionario María Moliner expone que alguien competente es, además, “quien conoce cierta ciencia o materia, o es experto en la cosa que expresa o a la que se refiere el nombre afectado por competente Monzón (2020).

Según Mulder y Tanja (2008) “La competencia empleada en el enfoque cognitivo incluye todos los recursos mentales que los individuos emplean para realizar las tareas importantes, para adquirir conocimientos y para conseguir un buen desempeño”. (p. 4)

Moreno (2010) define la competencia como la “capacidad de afrontar demandas complejas en un contexto particular, un saber hacer complejo, resultado de la integración, movilización y adecuación de capacidades, conocimientos, actitudes, valores, utilizados eficazmente en situaciones reales” (p. 292), sumándole a ello según lo mencionado en el proyecto DeSeCo define la competencia como "la capacidad de responder a demandas complejas y llevar a cabo tareas diversas de forma adecuada, supone una combinación de habilidades prácticas, conocimientos, motivación, valores, actitudes, emociones y otros componentes sociales y de comportamiento que se movilizan conjuntamente para lograr una acción eficaz"



### **2.2.7. Habilidades Blandas Para La Empleabilidad**

Según González et. al. (2020) “las habilidades blandas que demandan las empresas incluyen trabajo colaborativo, comunicación, liderazgo, creatividad, habilidad hacia el aprendizaje, habilidad para la toma de decisiones, adaptabilidad y la habilidad para el manejo de las emociones”. (p. 8)

De acuerdo con los autores Fuerte et al., (2021) mencionan que a partir de la década de los 90, aproximadamente en 1996, la expresión habilidades blandas “comienza a distinguirse en contextos de gestión y emprendimiento; en estos, adquiere diferentes nombres, tales como habilidades del siglo XXI, habilidades no cognitivas, habilidades socioemocionales o blandas”. (p. 3)

El entrenamiento de las habilidades blandas descritas redundan en la empleabilidad del alumnado universitario, con independencia del grado que curse, ya que son competencias transversales necesarias para el desempeño de una ocupación Barragán et al., (2021).

## **2.3. MARCO CONCEPTUAL**

### **2.3.1. Habilidades blandas**

Las habilidades blandas son habilidades no técnicas, que son conformadas por las habilidades tanto personales y sociales, entre ellos tenemos las habilidades como el liderazgo, la ética, la comunicación eficaz, la resolución de problemas y el trabajo en equipo, estas habilidades diferencian a las personas entre sí, además de contribuir a un desarrollo profesional y personal de éxito.



### **2.3.2. Ética**

La ética está ligada a la conducta del ser humano, quien actúa bajo su responsabilidad de realizar acciones que son calificadas como correctas o incorrectas ante la sociedad y su propio ser, ya que está ligada con el concepto moral que el propio sujeto tenga.

### **2.3.3. Liderazgo**

El liderazgo es una habilidad que conlleva a la obtención de resultados, con la dirección de un grupo de personas induciendo a la participación activa de los mismos, un buen líder sabe cómo guiar a su equipo de trabajo hacia la obtención de un determinado resultado.

### **2.3.4. Trabajo en equipo**

El trabajo en equipo se define como la conformación de personas con un objetivo en común, quienes tienen definidas las tareas a realizar, según sus habilidades identificadas y juntos se complementan para así cumplir con un objetivo en común.

### **2.3.5. Comunicación eficaz**

La comunicación eficaz es una habilidad en la cual el objetivo es transmitir un mensaje de un emisor a un receptor y ésta pueda ser entendida de manera correcta, para esta habilidad es necesario el saber escuchar y saber transmitir un mensaje de la manera más entendible posible.



### **2.3.6. Resolución de problemas**

La resolución de problemas está ligada con el pensamiento crítico, se refiere a la capacidad que tiene una persona de incorporar conocimientos, reflexiones, experiencias para dar soluciones a un determinado problema que se pueda presentar, la forma más asertiva de hacer frente a un problema.

### **2.3.7. Empleabilidad**

Definida como el conjunto de habilidades, cualidades y competencias que posee una persona para conseguir y conservar un determinado empleo, y pueda en ella desarrollar al máximo sus potenciales para seguir creciendo en el ámbito laboral.

### **2.3.8. Habilidades**

Las habilidades son definidas como la capacidad que tiene una persona para realizar una actividad de forma correcta, con la mayor destreza posible y facilidad, el cuál es perfeccionado a medida que pasa el tiempo y según cómo las desarrolla el individuo.

### **2.3.9. Cualidades**

La cualidad es definida como un conjunto de virtudes que tiene una persona como la responsabilidad, la autoestima, la sociabilidad, integridad entre otras que se pueden evidenciar en el desempeño de la persona en su centro de trabajo.





### **2.3.10. Competencias**

La competencia definida como la capacidad de desarrollar algo, la aptitud de una persona para hacer algo, con un enfoque cognitivo, es la capacidad del individuo de realizar tareas importantes, adquirir conocimientos y tener un buen desempeño respecto a ellos.



## **CAPÍTULO III**

### **MATERIALES Y MÉTODOS**

#### **3.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA**

La investigación se desarrolló en el Departamento de Puno, en la Universidad Nacional del Altiplano, Escuela Profesional de Administración.

#### **3.2. PERIODO DE DURACIÓN DEL ESTUDIO**

La investigación se desarrolló desde el mes de noviembre del año 2022 hasta el mes de marzo del año 2023.

#### **3.3. PROCEDENCIA DEL MATERIAL UTILIZADO**

La información para la investigación fue tomada de artículos, informes, libros y demás citados en las referencias bibliográficas, así mismo los instrumentos utilizados para la investigación fueron validados y aplicados por Monzón (2020), donde se obtuvo en la variable habilidades blandas 0.951 el alfa de Cronbach y en la variable empleabilidad se obtuvo 0.867 de confiabilidad según Cruzado (2019), donde ambas son aceptables para la ejecución de la investigación.

#### **3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO**

##### **3.4.1. Población**

La población según Hernández et al., (2014) es el “conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones”, el trabajo de investigación se ha realizado en la región de Puno, en donde el universo poblacional que se ha determinado para el estudio está conformada por 96 egresados pertenecientes al año 2018, 124 egresados pertenecientes al año 2019 y



94 egresados pertenecientes al año 2020, haciendo una suma total de 314 egresados de la Escuela Profesional de Administración, pertenecientes al periodo comprendido en general desde el año 2018 hasta el 2020.

### 3.4.2. Muestra

En esta etapa la selección de la muestra es probabilística, según (Hernández et al., 2014) lo define como el subgrupo de la población en el que todos los elementos de esta tienen la misma posibilidad de ser elegidos, y según a ello se definió el tamaño de muestra con un margen de error permitido del 0.05, con un nivel de confianza de 95%, con la utilización de la fórmula para determinar el tamaño de muestra se definió la cantidad de 174 egresados de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional del Altiplano, los cuales se encuentran dentro de los egresos correspondientes desde el año 2018 hasta el 2020, agregando a ello que la aplicación del instrumento a la muestra identificada es accesible según criterio del investigador.

Donde:

N= Total de la población 314

Z= 1.96 con un nivel de confianza del 94%

p= Probabilidad de que el evento ocurra (0.5)

q= Probabilidad de que el evento no ocurra (0.5)

e= error de 0.05 para el nivel de confianza del 95%

$$n = \frac{Z^2 * N p q}{e^2(N - 1) + Z^2 p q}$$



n= 174

### **3.5. DISEÑO ESTADÍSTICO**

En el diseño de la investigación se realizó la investigación no experimental por lo que (Hernández et al., 2014) define que es un “estudio que se realiza sin la manipulación deliberada de las variables y en los que sólo se observan los fenómenos, tal como se dan en su contexto natural, para analizarlos”. Además de ello se realizó de corte - transeccional (transversales) que, según Hernández et al., (2014) son “investigaciones que recopilan datos en un momento único”, teniendo en cuenta para la investigación a los egresados pertenecientes dentro del periodo del 2018 – 2020; considerando la recopilación de la información en un solo momento para el análisis respectivo, estos diseños describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado. A veces, únicamente en términos correlacionales.

#### **3.5.1. Tratamiento y Procesamiento de Datos**

Los datos serán ordenados, clasificados y presentados, con el fin de encontrar las causas y sus efectos. La investigación tendrá un análisis, expresado en conclusiones referenciales. Tabulación de datos: de la encuesta aplicada, los datos recolectados a través del formulario Google han sido tabulados automáticamente en una hoja Excel para poder procesar correctamente en el SPSS 25. Procesamiento estadístico; en el caso del procesamiento estadístico se ha utilizado el software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS 25). Es uno de los programas más conocidos en procesar grandes cantidades de datos y es muy sencillo en su utilización, por lo tanto, en esta investigación se ha utilizado el coeficiente de correlación de RHO Spearman.



### **3.5.2. Correlación de Spearman (RHO de Spearman)**

Según Hernández et al., (2014) “los coeficientes rho de Spearman, son la medida de correlación para un nivel de medición ordinal, de tal modo que los individuos, casos o unidades de análisis de la muestra pueden ordenarse por rangos (jerarquías)”.

## **3.6. PROCEDIMIENTO**

En la investigación, el desarrollo y ejecución de la misma según los objetivos planteados, se presenta de un enfoque de investigación cuantitativa con la medición numérica de las variables y de análisis estadístico, de alcance descriptivo - correlacional, que nos permite saber cómo se puede comportar una variable según otra variable correlacionada, con un diseño de la investigación no experimental, de diseño transversal en dónde se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único.

### **3.6.1. Método Analítico**

Según Bernal (2010) “Este proceso cognoscitivo consiste en descomponer un objeto de estudio, separando cada una de las partes del todo para estudiarlas en forma individual.” En la investigación se empleó el análisis estadístico de cada indicador de las dimensiones, según los objetivos planteados.

### **3.6.2. Enfoque de Investigación**

En el trabajo de investigación se orientó a un enfoque cuantitativo, por lo que. Según (Hernández et al., 2014) señala que el enfoque cuantitativo es un conjunto de procesos que utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías, por lo que es secuencial y probatorio.

### **3.6.3. Tipo de Investigación**

Para realizar la investigación se recurrió al estudio Descriptivo – Correlacional, por lo que (Hernandez et al., 2014) señala que los estudios descriptivos buscan especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno y los perfiles de personas, grupos, comunidades, etc. que se someta a un análisis. Describe tendencias de un grupo o población. Así mismo Hernández et al., (2014) indica que el estudio correlacional asocia variables mediante un patrón predecible para un grupo o población que busca determinar el grado de relación entre las variables que se estudia en un contexto específico.

### **3.6.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos**

La recolección de los datos es el procedimiento de obtener y recolectar información de fuentes primarias o secundarias, para un trabajo de investigación. A través de instrumentos que nos permiten realizar este trabajo de manera sistemática y uniforme.

#### **3.6.4.1. Encuesta**

En la investigación se utilizó la técnica de la encuesta, definida por Arias (2021) como la herramienta que se lleva a cabo mediante un instrumento llamado cuestionario, está direccionado solamente a personas y proporciona información sobre sus opiniones, comportamientos o percepciones y además según Bernal (2010), menciona formas de aplicación del instrumento de medición y es la encuesta por internet, la encuesta previamente fue validado por el autor Monzón (2020), y aplicado en el periodo 2020, en la ciudad de Lima: la variable habilidades blandas



que consta 50 preguntas para la recolección de la información mediante la escala de Likert del 1 al 5.

Para la variable empleabilidad se utilizó la encuesta validada por el autor Cruzado (2019) aplicado en el periodo 2019, en la ciudad de Lima, la variable empleabilidad consta de 12 preguntas adaptado para la interpretación mediante la escala de Likert del 1 al 5.

### **3.6.4.2. Instrumento**

#### **- Cuestionario**

El cuestionario definido por (Hernández et al., 2014) como el instrumento que consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir, en la investigación es el instrumento utilizado para la recopilación de información y para el análisis de la correlación entre las habilidades blandas y su relación con la empleabilidad, lo cual permitirá analizar el grado de relación entre estas variables.

El instrumento fue validado y aplicado por Monzón (2020), donde se obtuvo en la variable habilidades blandas 0.951 el alfa de Cronbach y en la variable empleabilidad se obtuvo 0.867 de confiabilidad según Cruzado (2019), donde ambas son aceptables para la ejecución de la investigación, así mismo la escala de valoración fue Likert con 5 valores a calificar de la siguiente manera:

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



### **3.7. VARIABLES**

#### **3.7.1. Habilidades Blandas**

Según Alles (2009) Las Habilidades Blandas “son un conjunto de características de la personalidad, manifestadas en conductas que producen un rendimiento victorioso en su lugar exitoso en su centro de labor, así mismo cada empleo pueden poseer distintas características en las organizaciones y/o mercado laboral”.

#### **3.7.2. Empleabilidad**

Según la OIT (2014), define la empleabilidad como “las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o al cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo”.





### 3.7.3. Operacionalización de Variables

**Tabla 1**

*Operacionalización de variables.*

<b>Variables</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>
<b>Habilidades Blandas</b>	Ética (Alles, 2009)	- Honestidad - Compromiso
	Liderazgo (Alles, 2009)	- Iniciativa - Confianza - Motivación
	Trabajo en equipo (Alles, 2009)	- Valoración - Sinergia
	Comunicación Eficaz (Alles, 2009)	- Ideas sin ambigüedad - Escucha Activa - Empatía
	Resolución de Problemas (Alles, 2009)	- Identificación de causa - Búsqueda de alternativas - Generar Soluciones
<b>Empleabilidad</b>	Habilidades Cruzado (2019)	- Habilidades Básicas - Habilidades pensantes
	Cualidades Personales Cruzado (2019)	- Responsabilidad - Autoestima - Sociabilidad - Autoadministración - Integridad y Honestidad
	Competencias Cruzado (2019)	- Respeto de ideas - Cultura de grupo - - Habilidades interpersonales

### 3.8. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

El análisis del procesamiento de los datos se realizó a través del software estadístico (IBM SPSS Statistics 22), del instrumento de recolección de datos. La



medición de confiabilidad de ambas variables es mediante el Alfa de Cronbach, siendo los siguientes resultados de cada variable:

### 3.8.1. Análisis de confiabilidad del instrumento – Habilidades Blandas

**Tabla 2.**

*Análisis de confiabilidad de variable habilidades blandas.*

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
0.951	50

*Nota.* Datos procesados en SPSS (versión 22).

De acuerdo con los parámetros de la estadística, la variable Habilidades Blandas posee un Alfa de Cronbach de 0.951, por lo cual es confiable para proseguir la tabulación de la estadística.

### 3.8.2. Análisis de confiabilidad del instrumento – Empleabilidad

**Tabla 3.**

*Análisis de confiabilidad de variable de la variable Empleabilidad.*

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
0,867,	12

*Nota.* Datos procesados en SPSS (versión 22).

De acuerdo con los parámetros de la estadística, la variable empleabilidad posee un Alfa de Cronbach es 0.867, por lo cual es confiable para proseguir la tabulación de la estadística.

### 3.8.3. Prueba de normalidad

Para poder realizar las pruebas de hipótesis, es necesario determinar el nivel de distribución de los datos estadísticos, como vemos en la tabla 7.

**Tabla 4.**

*Prueba de normalidad.*

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
<b>Variable</b>	0.379	174	0.000	0.628	174	0.000
<b>Habilidades Blandas</b>						
<b>Variable</b>	0.500	174	0.000	0.417	174	0.000
<b>Empleabilidad</b>						

*Nota.* Datos procesados en SPSS (versión 22), para definir el estadístico a utilizar en la investigación.

De acuerdo a los resultados en la prueba de normalidad según mi tamaño de muestra es de 174 por ende se analizará el estadístico de Kolmogórov-Smirnov, en el cual la significancia bilateral de ambas variables es de 0.0000 en p (valor mínimo de riesgo), comparando con  $p > 0.05$  resulta menor ambas variables y ello conlleva a que el estadístico es no paramétrico, lo cual indica estadísticamente que se utilizará el Rho de Spearman para las correlaciones respectivas.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Se detallan los siguientes resultados de acuerdo a los objetivos.

#### 4.1. RESULTADOS

##### 4.1.1. Análisis de resultados del objetivo específico 1

Determinar la relación de las habilidades blandas y habilidades de los egresados de la Escuela Profesional de Administración en el periodo 2018-2020 de la UNA Puno.

**Tabla 5.**

*Dimensión Habilidades.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	19	10.9	10.9	10.9
	Casi siempre	139	79.9	79.9	90.8
	Siempre	16	9.2	9.2	100.0
	Total	174	100.0	100.0	

*Nota.* Datos procesados en SPSS (versión 22).

En la tabla 5, se visualiza los resultados de la frecuencia y porcentaje de la dimensión de las habilidades de los egresados de la Escuela Profesional de Administración de la UNA Puno periodo 2018-2020, dónde se visualiza los resultados de la dimensión habilidades donde se obtuvo que el 79.9 % (139) respondió “casi siempre” y el 9.2% (16), “siempre”, interpretándose que casi siempre los egresados demuestran sus habilidades en el campo laboral.

#### **Análisis**



Los resultados encontrados en la investigación de (Benites, 2021) fueron que es importante resaltar las limitaciones del sistema universitario vinculadas a la empleabilidad. El subempleo y la sobre educación evidencian la importancia de conectar el mundo del trabajo al educativo. Actualmente más del 65,8% de las y los estudiantes matriculados en educación superior y técnico productiva es universitario, mientras que, en el mercado laboral peruano solo un 6.5% de empleados son profesionales universitarios según MINEDU, cifra que no debería de variar mucho, lo ideal sería que cerca al 65.8% de estudiantes universitarios una vez ya egresados estén trabajando en el mercado laboral ejerciendo sus profesiones, además en apoyo a esta postura se tiene que Hernández et al., (2014) plantea la habilidad como “la competencia adquirida por un individuo en una tarea particular”. sin embargo, en la presente investigación realizada nos evidencia que los egresados de la Escuela Profesional de Administración en un 79,9%, manifiestan que casi siempre demuestran sus habilidades en el campo laboral, en todo caso el problema radica a la hora de conseguir un empleo en donde los egresados puedan demostrar sus habilidades en su máximo potencial y ello a su vez dependerá del desarrollo de las competencias adquiridas durante la época universitaria.



**Tabla 6.**

*Variable Habilidades Blandas.*

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Válido	Casi siempre	100	57.5	57.5	57.5
	Siempre	74	42.5	42.5	100.0
	Total	174	100.0	100.0	

*Nota.* Datos procesados en SPSS (versión 22).

### **Interpretación**

En la tabla 6, se visualiza los resultados de la frecuencia y porcentaje de la variable habilidades blandas de los egresados de Administración de la UNA Puno periodo 2018-2020, resultados de la variable habilidades blandas se obtuvo que el 57.5 % (100) respondieron “casi siempre” y el 42.5 % (74), “siempre”, interpretándose que casi siempre los egresados poseen y desarrollan habilidades blandas que ayuden en su labor profesional.

**Tabla 7.**

*Correlación de la variable Habilidades Blandas y la dimensión Habilidades.*

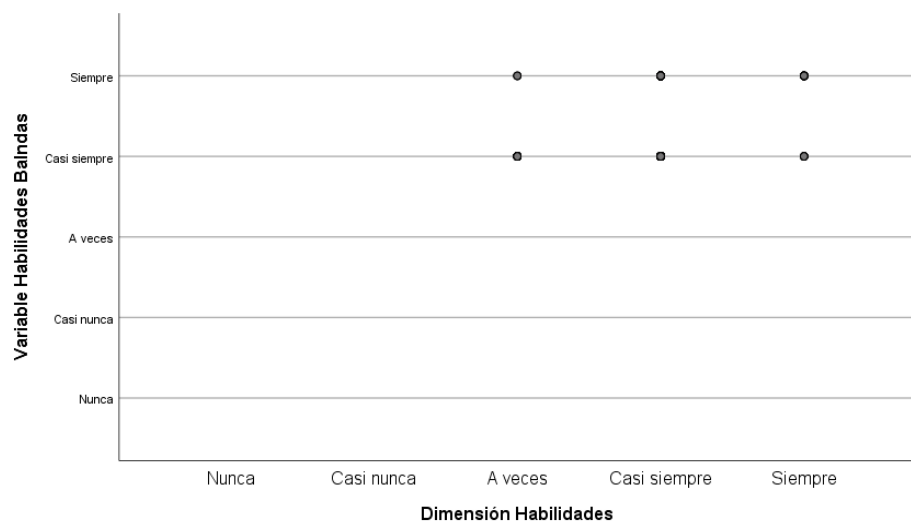
			<b>Variable</b>	<b>Dimensión</b>
			Habilidades Blandas	Habilidades
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Variable</b>	Coefficiente de correlación	1.000	,241**
	<b>Habilidades Blandas</b>	Sig. (bilateral)		0.001
		N	174	174
	<b>Dimensión</b>	Coefficiente de correlación	,241**	1.000
	<b>habilidades</b>	Sig. (bilateral)	0.001	
		N	174	174

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

*Nota.* Datos procesados en SPSS (versión 22).

**Figura 1.**

*Dispersión de correlación de la variable Habilidades Blandas y la dimensión Habilidades.*



*Nota.* Elaborado en base al Software SPSS (versión 22).



## **Interpretación**

En la tabla 7 y figura 1, se visualiza la correlación de la variable habilidades blandas y la dimensión habilidades dónde se obtuvo los siguientes resultados: de acuerdo a la prueba de normalidad se aplicó el Rho de Spearman que analizó la correlación resultando 0,241, interpretándose que existe una correlación positiva débil de acuerdo a los niveles de correlación de los autores Hernández et al., (2014).

## **Análisis**

Los resultados encontrados en la investigación Colorado (2021), fueron que las habilidades blandas impactan en el 86% en su desempeño laboral y que el grado de relación en la productividad laboral de colaboradores es de 0,806 lo que significa, que tiene una correlación positiva fuerte, además Fuentes et al., (2021) las habilidades blandas que se desarrollan desde la formación básica, deben continuar en la educación superior, ya que facilitan el proceso de inmersión laboral de los recién egresados, en la presente investigación realizada se llega al resultado de que según la prueba de Rho de Sperman la correlación entre las variables de habilidades blandas y habilidades de los egresados es positiva débil, ello indica que existe una relación de las variables según los egresados de la Escuela Profesional de Administración, y ello es muy importante de poder potenciarlo.





#### **4.1.2. Prueba de hipótesis específica 1**

H1: Las habilidades blandas tienen una relación con las habilidades de los egresados de la Escuela Profesional de Administración en el periodo 2018-2020 de la UNA Puno.

H0: Las habilidades blandas no tienen relación con las habilidades de los egresados de la Escuela Profesional de Administración en el periodo 2018-2020 de la UNA Puno.

#### **Regla de decisión**

Si  $\alpha < 0,05$  se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (H1).

Si  $\alpha \geq 0,05$  se acepta la hipótesis nula (H0) y se rechaza la hipótesis alterna (H1).

#### **Interpretación:**

En caso de la hipótesis la significancia bilateral es de 0.001 es menor que 0.05, por lo tanto, se acepta la Hipótesis Alterna en la cual se menciona que las habilidades blandas tienen relación con las habilidades de los egresados de la Escuela Profesional de Administración de la UNA Puno periodo 2018-2020, por ende, sí tienen relación.

#### **4.1.3. Análisis de resultados del objetivo específico 2**

Determinar la relación de las habilidades blandas y cualidades personales de los egresados de la Escuela Profesional de Administración en el periodo 2018-2020 de la UNA Puno.

**Tabla 8.**

*Dimensión Cualidades Personales.*

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Válido	A veces	27	15.5	15.5	15.5
	Casi siempre	129	74.1	74.1	89.7
	Siempre	18	10.3	10.3	100.0
	Total	174	100.0	100.0	

*Nota.* Datos procesados en SPSS (versión 22).

### **Interpretación**

En la tabla 8, se visualiza los resultados de la frecuencia y porcentaje de las cualidades de los egresados de la Escuela Profesional de Administración de la UNA Puno periodo 2018-2020, obteniéndose de la dimensión Cualidades Personales que el 74.1 % (129) respondió “casi siempre” y el 10.3 % (18), “siempre”, interpretándose que la gran mayoría de egresado posee cualidades personales y ello permitirá desenvolverse adecuadamente en sus centros de labores.

### **Análisis**

Con respecto a este segundo objetivo específico relacionando dos variables que son las habilidades blandas y las cualidades de los egresados de la Escuela Profesional de Administración, , en concordancia con Vera (2016) en su artículo concluye que “hoy en día los empleadores buscan profesionales que demuestren habilidades blandas – cualidades personales que los transforman en colaboradores más adaptables, más proactivos, más resilientes y más responsable”, sumando la definición de empleabilidad según Herrera, citado por Solano et al., (2017) los cuales definen la

“empleabilidad como una percepción del individuo sobre las oportunidades que posee para encontrar empleo o para mejorar sus opciones presentes, en relación con sus características y cualidades y del medio donde se desenvuelva” y con respecto a “las cualidades definidas como todas aquellas habilidades, cualidades, conocimientos, actitudes, que permitan al trabajador tener un desempeño superior en cualquier puesto de trabajo, que puedan ser medidas y controladas” según (Parra, 2016), se llega al resultado de que la gran mayoría de egresados consideran que poseen cualidades personales y lo demuestran en el ámbito laboral, lo cual los ayuda a ser más adaptables, proactivos, resilientes y responsables, mejorando su desenvolvimiento, además ello les permite diferenciarse de los demás trabajadores en sus centros laborales.

**Tabla 9.**

*Correlación de la variable Habilidades Blandas y la dimensión Cualidades Personales.*

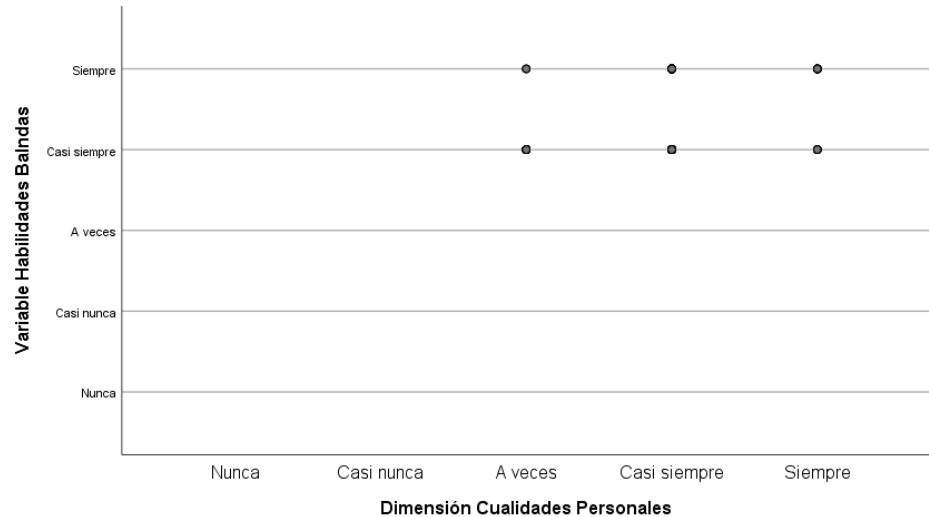
		<b>Variable</b>	<b>Dimensión</b>
		Habilidades Blandas	Cualidades Personales
Rho de Spearman	Variable Habilidades Blandas	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,252**
		N	0.001
			174
	Dimensión Cualidades Personales	Coeficiente de correlación	,252**
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	0.001
			174

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

*Nota.* Datos procesados en SPSS (versión 22).

**Figura 2.**

*Dispersión de la correlación de la variable Habilidades Blandas y la dimensión Cualidades Personales.*



*Nota.* Elaborado en base al Software SPSS (versión 22).

En la tabla 9 y figura 2, se visualiza la correlación de la variable habilidades blandas y la dimensión cualidades personales se obtuvo los siguientes resultados: e acuerdo a la prueba de normalidad se aplicó el Rho de Spearman que analizó la correlación resultando 0,252, interpretándose que existe correlación positiva débil de acuerdo a los niveles de correlación de los autores Hernández et al., (2014).

#### **4.1.4. Prueba de hipótesis específico 2**

H1: Las habilidades blandas tienen una relación con las cualidades personales de los egresados de la Escuela Profesional de Administración en el periodo 2018-2020 de la UNA Puno.



H0: Las habilidades blandas no tienen una relación con las cualidades personales de los egresados de la Escuela Profesional de Administración en el periodo 2018-2020 de la UNA Puno.

### **Regla de decisión**

Si  $\alpha < 0,05$  se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (H1).

Si  $\alpha \geq 0,05$  se acepta la hipótesis nula (H0) y se rechaza la hipótesis alterna (H1).

### **Interpretación:**

En caso de la hipótesis la significancia bilateral es de 0.001 éste es menor que 0,05 por ello se acepta la Hipótesis Alterna en la cual se menciona que las habilidades blandas tienen relación con las cualidades de los egresados de la Escuela Profesional de Administración de la UNA Puno periodo 2018-2020, por ende, si tienen relación.

#### **4.1.5. Análisis de resultados del objetivo específico 3**

Determinar la relación de las habilidades blandas y competencias de los egresados de la Escuela Profesional de Administración en el periodo 2018-2020 de la UNA Puno.

**Tabla 10.**

*Dimensión Competencias.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	27	15.5	15.5	15.5
	Casi siempre	103	59.2	59.2	74.7
	Siempre	44	25.3	25.3	100.0
	Total	174	100.0	100.0	

*Nota.* Datos procesados en SPSS (versión 22).

### **Interpretación**

En la tabla 10, se visualiza los resultados de la frecuencia y porcentaje de las competencias de los egresados de Administración de la UNA Puno periodo 2018-2020, resultados de la dimensión Competencias se obtuvo el 59.2 % (103) “casi siempre” y el 15.5 % (27), “A veces”, interpretándose que la gran mayoría de egresado son competitivos casi siempre.

### **Análisis**

Con respecto al objetivo específico tres de la relación de las habilidades blandas y las competencias de los egresados, Según Guerra (2018), en uno de sus artículos llega a la conclusión de que el entrenamiento de las habilidades blandas posibilita la generación de agentes sociales con capacidad para adaptarse rápidamente a las situaciones de cambio autoevaluarse, liderar y generar transformaciones sociales reales lo cual posibilita a ser más competitivos en el ámbito laboral. Agregando a ello la definición de empleabilidad que según (Gómez, 2012), determinará las relaciones entre empleador y empleado, y



las competencias que debe tener una persona que desee hacer parte del mercado laboral ajustado a las necesidades y demandas de las organizaciones. Y que según la (OIT, 2014) define la empleabilidad como un conjunto que comprende las calificaciones, conocimientos y competencias que incrementan la capacidad del trabajador para obtener y conservar un empleo, progresar en el trabajo y adaptarse a los cambios. A su vez la definición que le da (Moreno, 2010), a las competencias que son más que conocimientos y habilidades, son la capacidad de afrontar demandas complejas en un contexto particular, un saber hacer complejo, resultado de la integración, movilización y adecuación de capacidades, conocimientos, actitudes, valores, utilizados eficazmente en situaciones reales, en el presente trabajo de investigación se llega al resultado de que en un 59.2%, hacen alusión de ser competitivos casi siempre, y un 15.5% en duda de ser competitivos, los egresados de Administración necesitan ser competitivos para adaptarse al ámbito laboral de manera más factible, además de que el ser competitivos les abre más oportunidades de ser empleables.

**Tabla 11.**

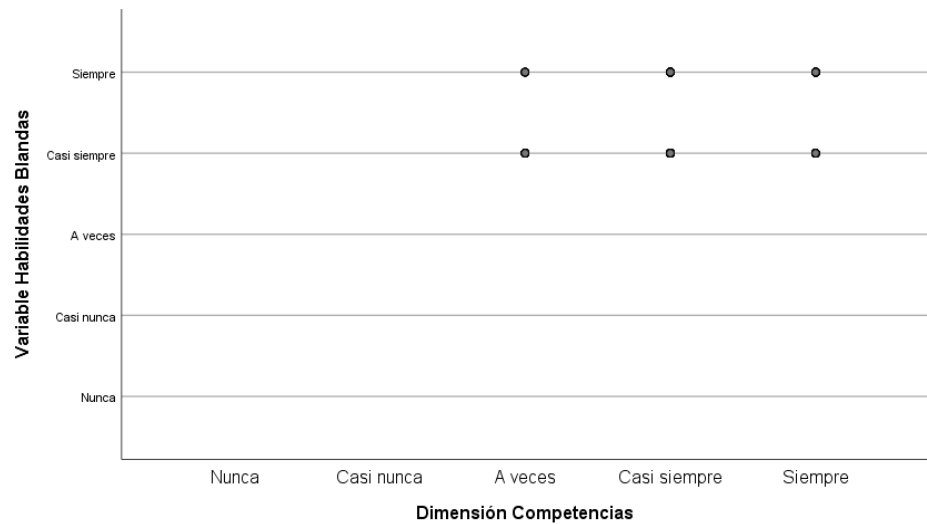
*Correlación de la variable Habilidades Blandas y la dimensión Competencias.*

			<b>Variable</b>	<b>Dimensión</b>
			Habilidades Blandas	Competencias
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Variable Habilidades Blandas</b>	Coeficiente de correlación	1.000	0.106
		Sig. (bilateral)		0.047
		N	174	174
	<b>Dimensión Competencias</b>	Coeficiente de correlación	0.106	1.000
		Sig. (bilateral)	0.047	
		N	174	174

*Nota.* Datos procesados en SPSS (versión 22).

**Figura 3.**

*Dispersión de correlación de la variable Habilidades Blandas y la dimensión Competencias.*



*Nota.* Elaborado en base al Software SPSS (versión 22).





## **Interpretación**

En la tabla 11 y figura 3, se visualiza la correlación de la variable habilidades blandas y la dimensión competencia se obtuvo los siguientes resultados: e acuerdo a la prueba de normalidad se aplicó el Rho de Spearman que analizó la correlación resultando 0.163, interpretándose que existe correlación positiva muy débil de acuerdo a los niveles de correlación de los autores Hernández et al., (2014).

### **4.1.6. Prueba de hipótesis específica 3**

**H1:** Las habilidades blandas tienen una relación con las competencias de los egresados de la Escuela Profesional de Administración en el periodo 2018-2020 de la UNA Puno.

**H0:** Las habilidades blandas no tienen relación con las competencias de los egresados de la Escuela Profesional de Administración en el periodo 2018-2020 de la UNA Puno.

#### **Regla de decisión**

Si  $a < 0,05$  se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ).

Si  $a \geq 0,05$  se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se rechaza la hipótesis alterna ( $H_1$ ).

#### **Interpretación:**

En caso de la hipótesis la significancia bilateral es de 0,047 el cual es menor que 0,05 por ello se acepta la hipótesis alterna en la cual se menciona que las habilidades blandas tienen relación con las competencias de los egresados de



la Escuela Profesional de Administración de la UNA Puno periodo 2018-2020,  
por ende, si se relacionan.

#### 4.1.7. Análisis de resultados del objetivo específico 4

Proponer las habilidades blandas que se deben desarrollar para la empleabilidad de los egresados de la Escuela Profesional de Administración.

**Tabla 12.**

*Habilidades blandas a mejorar para la empleabilidad*

Habilidad a mejorar	Actualmente	Estrategia de Mejoramiento	Estrategia de Trabajo	Beneficios	Requerimiento
- Liderazgo	Al enlazarse con las Mejorar la capacidad	Comunicación	El egresado se	Líder en	
- Resolución de problemas	dades a mejorar que son de las habilidades y seguimiento razgo y la resolución de blandas de los permanente con mas, se trata en parte de egresados de la Escuela los egresados. de la personalidad y de Profesional de conjunto de Administración UNA - ortamientos aprendidos y Puno mediante las técnicas planteadas.	Interacción con los egresados	Los egresados pueden para el desarrollo de las habilidades mediante la las habilidades de simuladores de simulación y el debido blandas en seguimiento de su cuestión. desenvolvimiento laboral.	Simuladores	



### **Análisis:**

Con respecto al objetivo número 4, de la identificación de las habilidades blandas a reforzar en los egresados, se identificó que se debe de reforzar las habilidades blandas de liderazgo y resolución de conflictos, ya que estas habilidades son menos desarrolladas en el periodo de formación universitaria, y además que se considera que una vez egresados con la experiencia se va desarrollando estas habilidades, pero está en la institución el deber de preparar al estudiante universitarios para afrontar el mundo laboral y así poder desenvolverse de manera eficaz y con la experiencia poder ir perfeccionando esas habilidades, con respecto a sus definiciones se tiene que “el liderazgo es el proceso de lograr influir sobre los demás con trabajo en equipo, con el propósito de que trabajen con entusiasmo en el logro de sus objetivos” según Aguirre et al., (2017) y según Piñero et al., (2015) define “la resolución de conflictos como situaciones de incertidumbre que producen el efecto de la búsqueda de una solución y a la resolución como el proceso mediante el cual se realiza”.

Según Poma (2021), en su investigación llega a la conclusión de que las habilidades de liderazgo y la resolución de conflictos son las que más resaltan y que éstas deben de tener relevancia a la hora de reforzar las habilidades en desarrollo de los estudiantes de una institución de educación superior, concuerda el autor Poma (2021), con su investigación realizada que llega a una conclusión similar en la cual las habilidades blandas de liderazgo y la toma de decisiones son las que más resaltan pero no es atribuible a que sean el pilar para su desempeño académico.



Sumándole a lo anteriormente manifestado López (2021), llega a la conclusión de que “las habilidades blandas suman de más al momento de elegir al personal, porque los directivos de recursos humanos buscan personas con capacidades de trabajar en equipo, liderazgo, habilidades de comunicación, confianza, flexibilidad”, ante ello el estudio de la habilidades blandas es un tema amplio y con su debido nivel de complejidad, como lo desarrolla Ortega (2016), menciona que estudios realizados por investigadores en los Estados Unidos han determinado que las habilidades no cognitivas como responsabilidad, perseverancia, el autocontrol y motivación están altamente correlacionadas con los niveles educativos futuros, así como con el éxito en la vida, incluyendo mayores ingresos y tasas de empleo, mejores resultados de salud y prevención de comportamientos delictivos, puntos muy válidos que implican que se debe de reforzar el desarrollo de habilidades blandas en los estudiantes, por ello la mejor estrategia sería la de apoyar con una variedad de intervenciones, que sean relevantes, de calidad, bien implementadas y evaluadas sistemáticamente según la necesidad de cada grupo.

#### 4.1.8. Análisis de resultados del objetivo general

Determinar la relación de las habilidades blandas en la empleabilidad de los egresados de la Escuela Profesional de Administración de la UNA Puno periodo 2018-2020.

**Tabla 13.**

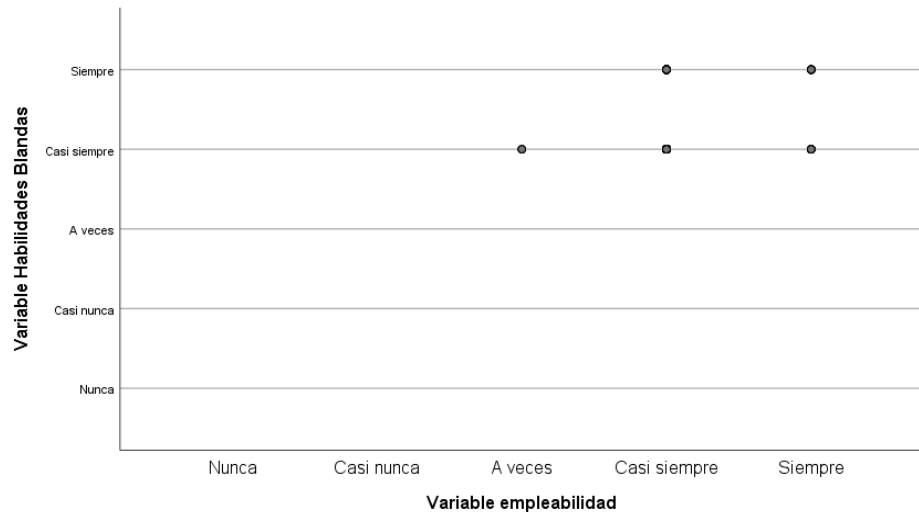
*Correlación de la variable Habilidades Blandas y la variable Empleabilidad.*

			<b>Habilidades Blandas</b>	<b>Empleabilidad</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Variable Habilidades Blandas</b>	Coefficiente de correlación	1.000	0.284
		Sig. (bilateral)		0.049
		N	174	174
	<b>Variable Empleabilidad</b>	Coefficiente de correlación	0.284	1.000
		Sig. (bilateral)	0.049	
		N	174	174

*Nota.* Datos procesados en SPSS (versión 22).

#### Figura 4.

*Correlación de la variable Habilidades Blandas y la variable Empleabilidad.*



*Nota.* Elaborado en base al Software SPSS (versión 22).

#### Interpretación

En la tabla 13 y figura 4, se visualiza que la correlación entre la variable habilidades blandas y la variable empleabilidad es positiva débil, ello según los resultados que se obtuvo de acuerdo a la prueba de normalidad, el cual se aplicó mediante el estadístico de Rho de Spearman resultando 0.284, interpretándose una relación positiva débil según Hernández et al., (2014).

#### Análisis

La correlación de las variables de habilidades blandas y empleabilidad es positiva débil según la investigación realizada, este resultado conlleva a la interpretación que los egresados de la E.P.A; no tenían un empleo estable por la las consecuencia del SARS COVID-2019,



ello repercutió al desempleo masivo no solo de los egresado sino de toda la población en el mundo, así se tiene que según Huasanga (2022) en su investigación llega a la conclusión que la relación de las habilidades blandas y la empleabilidad en los estudiantes de educación inicial es directa baja ya que se obtuvo el coeficiente de correlación rho de Spearman de 0,213, a su vez Celbrian (2022) en su investigación realizado en Andahuaylas llegó a la conclusión de que existe una correlación directa y baja entre habilidades blandas y el perfil de egreso siendo esta relación (Rho de Spearman =0,018).

Con respecto al objetivo general de la relación existente entre las habilidades blandas y la empleabilidad de los egresados de Administración, planteado en la investigación los autores como Colorado (2021) ; (Ríos, 2018) llegan a la conclusión de que las habilidades blandas tienen relación con el desempeño laboral y la productividad laboral respectivamente, además que las habilidades blandas impactan en el 86% en su desempeño laboral y que el grado de relación en la productividad laboral de colaboradores es de 0,806 lo que significa, que tiene una correlación positiva fuerte, además que los factores que influyen y condicionan el nivel de empleabilidad de los egresados, son los factores académicos-profesionales, personales, laborales, sociales y de mercado laboral; factores que no sólo marcan la diferencia entre uno y otro egresado, sino que son esenciales para conseguir, conservar y encontrar otro empleo.





#### 4.1.9. Prueba de hipótesis general

**H1:** Las habilidades blandas tienen relación con la empleabilidad de los egresados de la Escuela Profesional de Administración en el periodo 2018-2020 de la UNA Puno.

**H0:** Las habilidades blandas no tienen relación con la empleabilidad de los egresados de la Escuela Profesional de Administración en el periodo 2018-2020 de la UNA Puno.

#### Regla de decisión

Si  $a < 0,05$  se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ).

Si  $a \geq 0,05$  se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se rechaza la hipótesis alterna ( $H_1$ ).

#### Interpretación:

En caso de la hipótesis la significancia bilateral es de 0,049 el cuál es menor que 0,05 por ello se acepta la Hipótesis alterna en la cual se menciona que las habilidades blandas tienen relación con la empleabilidad de los egresados de la Escuela Profesional de Administración de la UNA Puno periodo 2018-2020, por ende, si se relacionan.



## 4.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

De acuerdo a los resultados la correlación de la variable habilidades blandas y la variable empleabilidad se obtuvo según con la prueba de normalidad de Rho de Spearman el numeral de 0.284, interpretándose que existe correlación positiva débil ello concuerda con según Huasanga (2022) en su investigación llega a la conclusión que la relación de las habilidades blandas y la empleabilidad en los estudiantes de educación inicial es directa baja ya que se obtuvo el coeficiente de correlación rho de Spearman de 0,213, a su vez (Celbrian, 2022) en su investigación realizado en Andahuaylas llegó a la conclusión de que existe una correlación directa y baja entre habilidades blandas y el perfil de egreso siendo esta relación (Rho de Spearman =0,018), un punto a tomar en cuenta en estas investigaciones es que se realizaron recientemente y en caso de Celbrian con respecto al instrumento de empleabilidad que se aplicó es la misma que se usó en esta investigación, y en estas investigaciones se observa el detalle que fue después de sufrir las consecuencias de la pandemia SARS COVID-2019, ello repercutió al desempleo masivo no solo de los egresados sino de toda la población en el mundo.

Así mismo respecto a los antecedentes que se consideró en la investigación varios autores coinciden en que las habilidades blandas se relacionan positivamente con la empleabilidad como el autor Colorado (2021), que concluyó que las habilidades blandas impactan en el 86% en su desempeño laboral y que el grado de relación en la productividad laboral de colaboradores es de 0,806 lo que significa, que tiene una correlación positiva fuerte. Además, López (2021), en su investigación "Habilidades Blandas En Los Estudiantes Universitarios" llega a la conclusión Las habilidades blandas suman de más al momento de elegir al personal, porque los directivos de recursos humanos buscan personas con capacidades de trabajar en equipo, liderazgo, habilidades de comunicación, confianza, flexibilidad, entre otros, y no solamente personas con títulos



que no posean estas capacidades. Y el autor Según Poma (2021) en la investigación concluye que el rendimiento académico tiene una correlación positiva alta con las habilidades blandas, más no podemos asegurar que es una causal sino una correlación, además que es complicado analizar cada habilidad blanda individualmente y relacionarla con el rendimiento académico, ante estas afirmaciones se difiere en nivel de relación con los resultados de la investigación.

Con respecto al análisis del cuarto objetivo en el cual manifiesta que se deben reforzar las habilidades blandas de liderazgo y la resolución de problemas, concuerda con Poma (2021), quien en su investigación llega a la conclusión de que las habilidades de liderazgo y la resolución de conflictos son las que más resaltan y que éstas deben de tener relevancia a la hora de reforzar las habilidades en desarrollo de los estudiantes de una institución de educación superior



## V. CONCLUSIONES

- Se concluye que la correlación entre la variable de habilidades blandas y la dimensión de habilidades de los egresados es positiva débil, tienen relación ya que nos evidencia que los egresados de la Escuela Profesional de Administración en un 79,9%, manifiestan que casi siempre demuestran sus habilidades en el campo laboral.
- Se concluye que la correlación entre la variable de las habilidades blandas y la dimensión cualidades personales de los egresados, existe una correlación positiva débil y la gran mayoría de los egresados consideran que poseen cualidades personales como la responsabilidad, autoestima, sociabilidad, autoadministración, integridad, honestidad y ello lo demuestran en el ámbito laboral, lo cual los ayuda a ser más adaptables, y les permite diferenciarse de los demás trabajadores en sus centros laborales.
- Se concluye que la correlación de la variable habilidades blandas y la dimensión competencia de los egresados es positiva débil, además los egresados de Administración en un 59,2% manifiestan ser competitivos casi siempre, respetando las ideas, fomentando cultura de grupo y las habilidades interpersonales, más sin embargo el entrenamiento de las habilidades blandas les posibilita adaptarse rápidamente a las situaciones de cambio lo cual posibilita a ser más competitivos en el ámbito laboral.
- Se identificó que las habilidades blandas de liderazgo y resolución de problemas son las habilidades que deben de ser potencializadas ya que los egresados manifiestan que estas habilidades son relevantes y menos desarrolladas en el periodo de formación universitaria, para mejorar su empleabilidad.



- Se concluye que la correlación de la variable habilidades blandas y la variable empleabilidad es positiva débil en los egresados de Administración, ya que las habilidades, cualidades y competencias que poseen los egresados no son lo suficientemente desarrollados en la época universitaria, para facilitar el proceso de inmersión laboral, por ello se considera que es de vital importancia que las habilidades blandas se refuercen a medida que los estudiantes cursan su periodo universitario.



## VI. RECOMENDACIONES

- Se recomienda a la Escuela Profesional de Administración la realización de convenios, talleres y foros empresariales para la mejora de las habilidades de los estudiantes, de esta forma beneficiar al estudiante, la escuela y a los empleadores.
- Se recomienda a la Escuela Profesional de Administración seguir fortaleciendo el desarrollo de cualidades personales como la responsabilidad, autoestima, sociabilidad, autoadministración, integridad, honestidad en los estudiantes, para que puedan ser adaptables a los cambios y ello les permita diferenciarse en el ámbito laboral, el autor Vera (2016) menciona que hoy en día los empleadores buscan profesionales que demuestren habilidades blandas – cualidades personales que los transforman en colaboradores más adaptables, más proactivos, más resilientes y más responsable.
- Se recomienda a los responsables del curso de Desarrollo personal que se aplique un test y post test de evaluación de competencias, tomando en cuenta los elementos de cultura de grupo, respeto a las ideas y habilidades interpersonales, cuya finalidad será de identificar las brechas que existen para posteriormente hacer un plan personalizado para cubrir las mismas, apoyando esta recomendación según indica Guerra (2018), que el entrenamiento de las habilidades blandas posibilita la generación de agentes sociales con capacidad para adaptarse rápidamente a las situaciones de cambio.
- Se recomienda desarrollar estrategias que fortalezcan las habilidades de liderazgo y resolución de problemas en los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración, ya que los mismos son considerados esenciales en los puestos de trabajo y permiten a los egresados ser más competitivos, según López (2021),



llega a la conclusión de que las habilidades blandas suman de más al momento de elegir al personal.

- En general se recomienda realizar un análisis crítico al interior de la Escuela Profesional de Administración, para evaluar la malla curricular, junto a ello desarrollar programas de fortalecimiento de las habilidades, cualidades y competencias de los estudiantes, ya que según los egresados no son lo suficientemente desarrollados durante la época universitaria, a ello según Aguirre et al., (2017) manifiesta que la institución tiene deber de preparar al estudiante universitarios para afrontar el mundo laboral y así poder desenvolverse de manera eficaz y con la experiencia poder ir perfeccionando esas habilidades, en concordancia Moreno y Quintero (2021) hace referencia a que las universidades deben reformular su sistema educativo, realizar adaptaciones curriculares o promover programas de desarrollo de habilidades independientes a las asignaturas disciplinares.



## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abreu, J. y Treviño, N. (2017). Trabajo en Equipo, Grupos de Trabajo y la Perspectiva de Competencia. *International Journal of Goog Conscience*, 12(3), 405 - 422.  
[http://www.spentamexico.org/v12-n3/A25.12\(3\)405-422.pdf](http://www.spentamexico.org/v12-n3/A25.12(3)405-422.pdf)

Aguirre, G., Orellana, B. y Sotomayor, G. (2017). El liderazgo de los gerentes de las pymes de Machala. *Universidad y Sociedad*, 9(1), 187-195.  
<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v9n1/rus27117.pdf>

Alles, M. (2009). *Diccionario de Competencias*. México: GRANICA.

Arroyo, H. F. (2019). *Revolución tecnológica: La era de las competencias blandas*. Trabajo de fin de grado. España: Universidad de Cantabria.  
<https://repositorio.unican.es/xmlui/handle/10902/17506>

Arza, A. (1997). *Selección de artículos*. Vol. 63. Universidad de Deusto.  
[https://www.google.com.pe/books/edition/Selecci%C3%B3n\\_de\\_art%C3%ADculos/suV7Wct\\_GOQC?hl=es419&gbpv=1&dq=seleccion+de+art%C3%ADculos+Arza+1997&pg=PA3&printsec=frontcover](https://www.google.com.pe/books/edition/Selecci%C3%B3n_de_art%C3%ADculos/suV7Wct_GOQC?hl=es419&gbpv=1&dq=seleccion+de+art%C3%ADculos+Arza+1997&pg=PA3&printsec=frontcover)

Barragán, A., Molero, M., Martos, A., Márquez, M., Gázquez, J. y Pérez, M. (2021). *Innovación Docente e Investigación en Educación: Nuevos Enfoques en la Metodología Docente*. DYKINSON  
[https://books.google.com.pe/books?id=i\\_5pEAAAQBAJ&pg=PA128&dq=HABILIDADES+BLANDAS+PARA+LA+EMPLEABILIDAD&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi66qfq37T8AhUcIbkGHe4qDCsQ6AF6BAgKEAI#v=onepage&q=HABILIDADES%20BLANDAS%20PARA%20LA%20EMPLEABILIDAD&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=i_5pEAAAQBAJ&pg=PA128&dq=HABILIDADES+BLANDAS+PARA+LA+EMPLEABILIDAD&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi66qfq37T8AhUcIbkGHe4qDCsQ6AF6BAgKEAI#v=onepage&q=HABILIDADES%20BLANDAS%20PARA%20LA%20EMPLEABILIDAD&f=false)





- Benites, R. (2021). *La Educación Superior Universitaria en el Perú post-pandemia*.  
Lima: PUCP. <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/176597>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. PEARSON.
- Carranza, R.S.A. (2018). *Factores que influyen en el nivel de empleabilidad de los egresados de la escuela profesional de administración de la Universidad Nacional de Trujillo-Sede Huamachuco Periodo 2015-2016*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Trujillo].  
<http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/11344>
- Cebrian, J. (2022). *Habilidades blandas y perfil de egreso en estudiantes de una universidad de Andahuaylas 2022*. [Tesis de Posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3292864>
- Colorado, C. L. (2021). *Relación de las Habilidades Blandas y el éxito profesional en los agremiados del Colegio de Sociólogos de Cajamarca* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Cajamarca].  
<https://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/4240>
- Cruzado, P.W. (2019). *Competencias Blandas en la empleabilidad de la Universidad Privada del Norte-Sede los Olivos, año 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Federico Villarreal].  
<https://repositorio.unfv.edu.pe/handle/20.500.13084/2696>
- Cuba, Y. Y. (2017). *Análisis de la Situación Laboral de los Graduados Universitarios de la Facultad de Ingeniería Económica de la UNA -PUNO, año 2017*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional del Altiplano].



- Espinoza, E. y Nagua, C. (2020). La ética en las investigación educativas. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 333-340.  
<https://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-333.pdf>
- Fernández, F. (2006). *La exclusión social y el estado del bienestar en España*. ICARIA.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=9108>
- Ferro, J. (2020). *Curso monográfico de Inteligencia Emocional Aplicada a la esfera personal y laboral*. <https://books.google.co.ve/books?id=hGnKDwAAQBAJ>
- Fuentes, S. y Márquez, J. (2017). Tendencias teóricas en la conceptualización de las habilidades: Aplicación en la didáctica de la Oftalmología. *Scielo*, (21(3)).  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1561-31942017000300020](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1561-31942017000300020)
- Fuentes, G., Murcia, L. M., Tellez, D. R., & García, M. S. (2021). Evaluación de las Habilidades Blandas en la Educación Superior. *Scielo*, 14(4), 49-60.  
[https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S071850062021000400049&script=sci\\_abstract](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S071850062021000400049&script=sci_abstract)
- Fuerte, L., Rodríguez, R. y Rodríguez, J. (2021). Habilidades blandas y el desempeño docente en el nivel superior de la educación. *Universidad San Ignacio de Loyola*, 9(1), 1-10. <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v9n1/2310-4635-pyr-9-01-e1038.pdf>
- Goleman, D. (2010). *La inteligencia emocional*, Ediciones B Argentina S.A.
- Gómez, M. (2012). La noción de empleabilidad: una mirada desde la perspectiva de las organizaciones. *Katharsis*, 13, 63-83.  
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5527496.pdf>



- González, M., Enciso, B., Arciniegas, L., Tovar, P., Bonza, P. y Arévalo, L. (2020). Importancia de las habilidades blandas para la empleabilidad y sostenibilidad del personal en las organizaciones, *Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano*, 2(2).  
<https://journal.poligran.edu.co/index.php/encuentros/article/view/2646>
- Grados, A. (2016). *Perú desarrollará habilidades blandas para mejorar empleabilidad*, Sexta Reunión Ministerial de Educación de APEC, Lima.  
<https://staffingamericalatina.com/peru-desarrollara-habilidades-blandas-para-mejorar-empleabilidad/>
- Guerra, B. S. (2018). Una revisión panorámica al entrenamiento de las habilidades blandas en estudiantes universitarios. *Scielo*, Vol. 23.  
<https://www.scielo.br/j/pee/a/YyZgKBY9JLVXnCDKMNc7nqc/?lang=es>
- Hatum, A. (2009). *Alineando la Organización*. Ediciones Granica S.A.  
[https://books.google.com.pe/books/about/Alineando\\_la\\_Organizaci%C3%B3n.html?id=vj00Fv7ZOE8C&redir\\_esc=y](https://books.google.com.pe/books/about/Alineando_la_Organizaci%C3%B3n.html?id=vj00Fv7ZOE8C&redir_esc=y)
- Hernández, J. Velásquez, R. y Curiel, D. (2004). La evaluación en educación física: investigación y práctica en el ámbito escolar. *Redalyc*.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=5190>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metdología de la Investigación*. Mc Graw Hill.
- Huasanga P.P. (2022). *Habilidades blandas y empleabilidad en estudiantes de educación inicial de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional de la Amazonía peruana 2021*. [Tesis de licenciatura,



Universidad Nacional de la Amazonía Peruana]

<https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/handle/20.500.12737/8454?show=full>

London, S. y Formichela, M. (2013). Empleabilidad, educación y equidad social. *Revista de Estudios Sociales*, 47, 79-91.

<https://journals.openedition.org/revestudsoc/pdf/8023>

López, V. C. (2021). *Habilidades blandas en los estudiantes universitarios*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Toribio Rodríguez De Mendoza De Amazonas]. Chachapoyas-Perú.

<https://repositorio.untrm.edu.pe/handle/20.500.14077/2346>

López, L. y Lozano, C. (2021). Habilidades blandas y su influencia en la construcción del aprendizaje significativo. *Ciencia Latina*, 5(6), 1-10.

<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1129/1524>

María, J. (2019). *Región Puno: Panorama Laboral*. MTPE-Región Puno.

<https://es.scribd.com/document/436685058/PPT-Panorama-Laboral-Puno-NV-pdf>

Mendiola, R. J., y Orihuela, J. C. (2017). La Formación Humanista y Habilidades Blandas en Estudiantes Universitarios. *Social Lium*, 2(1). 1-11.

<https://revistas.uncp.edu.pe/index.php/socialium/article/view/531>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2018). *Brechas de Habilidades y Dificultades de la Demanda Laboral*, DISEL,

[https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/dnpefp/cenforp/brecha\\_DDL\\_2018.pdf](https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/dnpefp/cenforp/brecha_DDL_2018.pdf)



- Mónzón, L. E. (2020). *Construcción de la Escala de Habilidades Blandas en Universitarios del Distrito de Rímac, 2020*. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47822>
- Moreno, T. (2010). Competencias en educación. Una mirada crítica. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 15(44), 289-297.  
[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-66662010000100017](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662010000100017)
- Moreno, L. y Quintero, Y. (2021). Relación entre la formación disciplinar y el ciclo profesional en el desarrollo de las habilidades blandas. *Scielo*, 14(3), 65-74.  
[https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-50062021000300065](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-50062021000300065)
- Mulder, M. y Tanja, K. (2008). El concepto de competencia en el desarrollo de la educación y formación profesional en algunos Estados miembros de la UE: un análisis crítico. *Redalyc*, 12(3), 1-25.  
<https://www.redalyc.org/pdf/567/56712875007.pdf>
- Observatorio Socio Económico Laboral. (2020). *Diagnóstico socioeconómico laboral Puno*. Gobierno Regional Puno,  
[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1709145/Diagn%C3%B3stico%20N%C2%B001-2020\\_Puno.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1709145/Diagn%C3%B3stico%20N%C2%B001-2020_Puno.pdf)
- Oficina Internacional del Trabajo. (2014). La Importancia de las competencias clave.  
[https://labordoc.ilo.org/discovery/fulldisplay/alma995081393002676/41ILO\\_INST:41ILO\\_V1](https://labordoc.ilo.org/discovery/fulldisplay/alma995081393002676/41ILO_INST:41ILO_V1)
- Oltra, V. (2011). Desarrollo del factor humano. Editorial UOC. *El liderazgo* (1.<sup>a</sup> ed., pp. 248-250).



<https://books.google.com.gt/books?id=hgLQCwAAQBAJ&printsec=copyright#v=onepage&q&f=false>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2008). *Estrategias de competencias de la OCDE reporte diagnóstico: Perú 2016*, MTPEO,  
<https://www.oecd.org/centre-for-skills/nationalskillsstrategies/Estrategia-de-Competencias-de-la-OCDE-Reporte-Diagnostico-Peru.pdf>

Oviedo, P. (2006). La resolución de problemas. Una estrategia para aprender a aprender. *Universidad de La Salle*, 41, 31-39.  
<https://ciencia.lasalle.edu.co/ruls/vol2006/iss41/3/>

Parra, J. (2016). Competencias personales y profesionales aplicadas por gerentes bajo escenarios de incertidumbre económica. *Redalyc*, 11(33), 69-98.  
<https://www.redalyc.org/pdf/782/78245566004.pdf>

Pinto, L., y Cuadras, J. (1992). Economía de los gastos sociales. Sucesores de Nogués, S.L. *La teoría del capital humano* (1.<sup>a</sup> ed pp.67-77). Secretariado de publicaciones Universidad de Murcia.  
[https://books.google.com.pe/books/about/Econom%C3%ADa\\_de\\_los\\_gastos\\_sociales.html?id=kuFdciFsEq0C&redir\\_esc=y](https://books.google.com.pe/books/about/Econom%C3%ADa_de_los_gastos_sociales.html?id=kuFdciFsEq0C&redir_esc=y)

Piñero, J., Pinto, E. y Díaz, D. (2015). ¿Qué es la resolución de problemas?. *Revista virtual Redipe*, 4(2).  
[http://funes.uniandes.edu.co/6495/1/Pi%C3%B1ero%2C\\_Pinto\\_y\\_D%C3%ADaz-Levicoy.pdf](http://funes.uniandes.edu.co/6495/1/Pi%C3%B1ero%2C_Pinto_y_D%C3%ADaz-Levicoy.pdf)

Poma, B. D. (2021). *Relación de habilidades blandas y rendimiento académico en estudiantes de la carrera profesional de psicología de la universidad*



*tecnológica del Perú – Arequipa*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Altiplano Puno]. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/16154>

Portillo, M. (2017). Educación por habilidades: Perspectivas y retos para el sistema educativo. *Redalyc*, 41(2).

<https://www.redalyc.org/journal/440/44051357008/44051357008.pdf>

Prado, G. (2016). La moral y la ética Piedra angular en la enseñanza del derecho.

*Redalyc*, 32(13), 369-390. <https://www.redalyc.org/pdf/310/31048483019.pdf>

Ramos, L. (2018). *Estado del arte: Inserción Laboral y Empleabilidad*. (Documento N°2). Lima: PUCP.

[http://cdn02.pucp.education/academico/2018/12/10194528/insercion\\_laboral\\_empleabilidad\\_wiener-2018.pdf](http://cdn02.pucp.education/academico/2018/12/10194528/insercion_laboral_empleabilidad_wiener-2018.pdf)

Real Academia Española. (2014). Diccionario de la lengua española (23ª ed.)

Rentería, E. y Malvezzi, S. (2008). Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo. *Universidad del Valle*, 7(2).

<http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v7n2/v7n2a02.pdf>

Solano, J., García, D. y Uzcátegui, 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>

Soria, V. (2004). *Relaciones humanas*. LIMUSA.

<https://es.scribd.com/doc/303184883/RELACIONES-HUMANAS-pdf>



Suárez, B. (2016). Empleabilidad: análisis del concepto. *Revista de Investigación en Educación*, 14(1), 67-84.

<https://revistas.uvigo.es/index.php/reined/article/download/2066/2030/3878>

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (2020). *II Informe bienal sobre la realidad universitaria en el Perú*, Lima.

<https://www.gob.pe/institucion/sunedu/informes-publicaciones/1093280-ii-informe-bienal-sobre-la-realidad-universitaria-en-el-peru>

Tito, M. (2016). Desarrollo de soft skills una alternativa a la escasez de talento humano.

*INNOVA*, 1(12), 59-76. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5920579.pdf>

Valdivia, A. S. (2019). *Necesidades de Orientación en Egresados Universitarios*

*Pobres y Programa de Mentoría para Fortalecer Habilidades Blandas para el*

*Empleo*. [Tesis de Maestría, Universidad del Pacífico]

<https://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/3066>

Vera, F. (2016). Infusión de habilidades blandas en el currículo de la educación

superior: clave para el desarrollo de capital humano avanzado. *Akadémica*,

7(1),53-73. [file:///C:/Users/ASUS/Downloads/Admin,+04-AKADEMEIA-](file:///C:/Users/ASUS/Downloads/Admin,+04-AKADEMEIA-Tema-3-1.pdf)

[Tema-3-1.pdf](file:///C:/Users/ASUS/Downloads/Admin,+04-AKADEMEIA-Tema-3-1.pdf)

Zona, J. y Giraldo, J. (2017). Resolución de problemas: Escenario del pensamiento

crítico en la didáctica de las ciencias. *Redalyc*, 13(2), 122-150.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=134154501008>





## ANEXOS

### Anexo 1: Niveles de Correlación

---

Niveles de correlación	
-1.00 =	Correlación negativa perfecta.
-0.90 =	Correlación negativa muy fuerte.
-0.75 =	Correlación negativa considerable.
-0.50 =	Correlación negativa media.
-0.25 =	Correlación negativa débil.
-0.10 =	Correlación negativa muy débil.
0.00 =	No existe correlación alguna entre las variables.
+0.10 =	Correlación positiva muy débil.
+0.25 =	Correlación positiva débil.
+0.50 =	Correlación positiva media.
+0.75 =	Correlación positiva considerable.
+0.90 =	Correlación positiva muy fuerte.
+1.00 =	Correlación positiva perfecta.

---

*Nota.* Hernández et al., (2014)

## Anexo 2. Matriz de consistencia

ANÁLISIS DE LAS HABILIDADES BLANDAS Y SU RELACIÓN EN LA EMPLEABILIDAD DE LOS EGRESADOS DE ADMINISTRACIÓN DE LA UNA PUNO PERIODO 2018-2020						
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
<p><b>Problema General:</b> ¿Cuál es la relación entre las habilidades blandas y la empleabilidad de los egresados de la Escuela Profesional de Administración en el periodo 2018-2020 de la UNA Puno?</p> <p><b>Problemas específicos</b> ¿Cuál es la relación entre las habilidades blandas y las habilidades de los egresados de la Escuela Profesional de Administración en el periodo 2018-2020 de la UNA Puno?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las habilidades blandas y las competencias personales de los egresados de la Escuela Profesional de Administración en el periodo 2018-2020 de la UNA Puno?</p>	<p><b>Objetivo General:</b> Determinar la relación de las habilidades blandas y empleabilidad de los egresados de la Escuela Profesional de Administración en el periodo 2018-2020 de la UNA Puno.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> Determinar la relación de las habilidades blandas y habilidades de los egresados de la Escuela Profesional de Administración en el periodo 2018-2020 de la UNA Puno.</p> <p>Determinar la relación de las habilidades blandas y competencias personales de los egresados de la Escuela Profesional de Administración en el periodo 2018-2020 de la UNA Puno.</p> <p>Determinar la relación de las habilidades blandas y competencias de los egresados de la Escuela Profesional de Administración en el periodo 2018-2020 de la UNA Puno.</p>	<p><b>Hipótesis General</b> Las habilidades blandas tienen relación con la empleabilidad de los egresados de la Escuela Profesional de Administración en el periodo 2018-2020 de la UNA Puno.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> Las habilidades blandas tienen relación con las habilidades de los egresados de la Escuela Profesional de Administración en el periodo 2018-2020 de la UNA Puno.</p> <p>Las habilidades blandas tienen relación con las competencias personales de los egresados de la Escuela Profesional de Administración en el periodo 2018-2020 de la UNA Puno.</p> <p>Las habilidades blandas tienen relación con las competencias de los egresados de la Escuela Profesional de Administración en el periodo 2018-2020 de la UNA Puno.</p>	<p><b>Variable I:</b> Habilidades Blandas</p> <p><b>Variable II:</b> Empleabilidad</p>	<p>Ética</p> <p>Liderazgo</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Comunicación Eficaz</p> <p>Resolución de Problemas</p> <p>Habilidades</p> <p>Cualidades Personales</p> <p>Competencias</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Honestidad</li> <li>- Compromiso</li> <li>- Iniciativa</li> <li>- Confianza</li> <li>- Motivación</li> <li>- Valoración</li> <li>- Sinergia</li> <li>- Ideas sin ambigüedad</li> <li>- Escucha Activa</li> <li>- Empatía</li> <li>- Identificación de causa</li> <li>- Búsqueda de alternativas</li> <li>- Generar Soluciones</li> <li>- Habilidades Básicas</li> <li>- Habilidades pensantes</li> <li>- Responsabilidad</li> <li>- Autoestima</li> <li>- Sociabilidad</li> <li>- Autoadministración</li> <li>- Integridad y Honestidad</li> <li>- Respeto de ideas</li> <li>- Cultura de grupo</li> <li>- Habilidades interpersonales</li> </ul>	<p>Tipo de Investigación: Descriptiva - Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Población: 314</p> <p>Muestra: 174</p>



### **Anexo 3. Instrumento de Habilidades Blandas validado por Monzón (2020)**

- ✓ **Ámbito de aplicación:** Organizacional – educativa e investigación
- ✓ **Duración:** 10 – 15 minutos
- ✓ **Tipo de ítems:** Alternativas tipo Likert del 1 al 5.
- ✓ **Validez de constructo:**

Análisis de ítems por 10 jueces, con un índice de acuerdo promedio de 0.97 respecto al total de ítems.

- ✓ **Confiabilidad:**

Método de consistencia Interna del Alfa de Cronbach de 0,951, indicando que es fiable y válido.

### **HABILIDADES BLANDAS**

#### **Indicaciones:**

Este cuestionario posee una serie de oraciones que van a permitir realizar una descripción de ti mismo(a) es por ello, que debes indicar en qué medida cada una de las oraciones que aparecen a continuación te describen mejor, de acuerdo a cómo te desenvuelves cotidianamente.

Hay 5 respuestas por cada oración las cuales son:

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

- Puedes marcar con un aspa.
- Lee detenidamente las preguntas



N°	PREGUNTAS	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	Acepto mis errores cuando estoy equivocado (a)					
2	Mis acciones son coherentes con mis valores					
3	Mis argumentos se basan en mis propios valores					
4	Cumplo con mis compromisos					
5	Actúo con transparencia					
6	Culpo a los demás de mis errores					
7	Me gana la confianza de los demás por ser leal					
8	Me dejo llevar por comentarios ajenos					
9	Cumplo con las normas establecidas					
10	Me disgusta cumplir las normas establecidas					
11	Aporto soluciones para dirigir a mi equipo					
12	Propongo estrategias al equipo para resolver					
13	Aprovecho las habilidades de mi grupo para					
14	Me gusta tomar la iniciativa para emprender					
15	Creo un sentimiento de seguridad a mi equipo de					
16	Transmito confianza a mis compañeros					
17	Facilito la participación entre mi grupo de trabajo					
18	Fomento la motivación en las personas para crear un ambiente de competencia amigable					
19	Estimulo a los integrantes de mi equipo para la					
20	Enfrento los retos con buena predisposición					
21	Resalto las fortalezas de mi equipo					
22	Potencializo las habilidades de mi equipo					
23	Me siento valorado cuando trabajo en equipo					
24	Promuevo la unión en mi entorno de trabajo					
25	Mis compañeros se sienten a gusto trabajando					

26	Me siento cómodo trabajando en equipo					
27	Soy tolerante con las ideas de mis compañeros					
28	Aporto ideas en beneficio del equipo					
29	Acepto los acuerdos establecidos por mi equipo					
30	Me gusta trabajar en equipo					
31	Expongo mis ideas de forma clara					
32	Al comunicarme procuro expresar mis					
33	Doy mi opinión en un momento oportuno					
34	Expreso mi opinión y puntos de vista ante mis					
35	Cuando me expreso todos logran comprenderme					
36	Me agrada escuchar a los demás					
37	Me concentro en lo que dice mi compañero					
38	Me esfuerzo en comprender las necesidades de					
39	Soy capaz de percibir el estado de ánimo de las					
40	Demuestro comprender las opiniones de mis					
41	Me aseguro de haber encontrado la causa del problema realizando preguntas.					
42	Percibo rápidamente la causa de un problema					
43	Evito solucionar problemas por la demanda de					
44	Intento resolver problemas antes que se					
45	Frente a situaciones de adversidad busco					
46	Analizo los problemas antes de dar una respuesta					
47	Busco información acerca del problema					
48	Aplico alternativas de solución mediante mis posibles alternativas al problema					
49	Confío en mis decisiones para generar soluciones					
50	Al solucionar un problema analizo si la situación					



## Anexo 4. Instrumento de la variable empleabilidad por Cruzado (2019)

### EMPLEABILIDAD

- ✓ **Duración:** 5 – 10 minutos
- ✓ **Tipo de ítems:** Alternativas tipo Likert del 1 al 5.
  - Se califica de la siguiente manera
    - 1: Nunca
    - 2: casi nunca
    - 3: A veces
    - 4: casi siempre
    - 5: siempre
- ✓ **Validez de constructo:**
  - Instrumento evaluado por tres expertos.
- ✓ **Confiabilidad:**
  - Método de consistencia Interna del Alfa de Cronbach de 0,867, indicando que es confiable.

	EMPLEABILIDAD	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	¿Hace usted lo posible para mejorar sus conocimientos obtenidos luego de egresar de la universidad?					
2	La UNA Puno le brinda herramientas de gestión para la mejora de sus conocimientos.					
3	¿Hace usted lo posible para mejorar sus habilidades luego de terminar su carrera universitaria?					
4	La UNA Puno le brinda herramientas de gestión para la mejora de su cultura general.					
5	Mantiene usted un alto nivel de esfuerzo en sus labores.					
6	Mantiene usted una imagen positiva de sí mismo.					
7	Demuestra usted amabilidad con otras personas.					
8	Usted evalúa sus logros.					
9	Usted mantiene un código de ética personal					
10	Usted respeta la idea de los demás.					
11	Se fomenta el trabajo en equipo en la UNA Puno.					
12	Siempre apoya sus compañeros de trabajo cuando un tema no está claro.					



## DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo Reyna Maritza Quispe Barrants  
identificado con DNI Nº 70261207 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional,  Programa de Segunda Especialidad,  Programa de Maestría o Doctorado

Administración

, informo que he elaborado el/la  Tesis o  Trabajo de Investigación para la obtención de  Grado  
 Título Profesional denominado:

“Análisis de Habilidades Blandas y su relación con la empleabilidad de los egresados de la Escuela Profesional de Administración en el periodo 2018-2020, de la UNA PUNO.”

” Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso

Puno 21 de agosto del 2023

Reyna M.

FIRMA (obligatoria)



Huella



## AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, Yo Reyna Maritza Quispe Barrantes  
identificado con DNI N° 70 2012 07 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional,  Programa de Segunda Especialidad,  Programa de Maestría o Doctorado  
Administración

, informo que he elaborado el/la  Tesis o  Trabajo de Investigación para la obtención de  Grado

Título Profesional denominado:

"Análisis de Habilidades Blandas y su relación con la empleabilidad de los egresados de la Escuela Profesional de Administración en el periodo 2018-2020, de la UNA Puno."

" Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los "Contenidos") que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno 21 de agosto del 2023

Reyna M.

FIRMA (obligatoria)



Huella