



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

“Norte de la Universidad Peruana”

Fundada por Ley 14015 del 13 de febrero de 1962

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

Av. Atahualpa N° 1050-Ciudad Universitaria – Cajamarca Edificio

10 – Tel. – 076- 599231



ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE SOCIOLOGÍA

TESIS

**RELACIÓN DE LAS HABILIDADES BLANDAS Y EL ÉXITO PROFESIONAL EN
LOS AGREMIADOS DEL COLEGIO DE SOCIÓLOGOS DE CAJAMARCA.**

**PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
SOCIOLOGÍA**

Autoras:

Bachiller Lucero Katherine Colorado Cortez

Kcoloradoc14@unc.edu.pe

Bachiller Meliza Marianella Rojas Alfaro

Melizarojasalfaro18@gmail.com

Asesora:

Dra. Doris Teresa Castañeda Abanto

2021

DEDICATORIA

*A Dios, por ser nuestro inspirador
y darnos fuerza para continuar en este
proceso de obtener uno de nuestros
anhelos más deseados.*

*A nuestros padres Noe y Libia, Julia y Wilson,
por el apoyo incondicional, por inculcarnos
el deseo de superación y por habernos dejado los
recuerdos más agradables en nuestras vidas.*

*A nuestros hermanos y hermanas,
por estar siempre a nuestro lado,
aconsejándonos y apoyándonos como
nuestros mejores amigos.*

AGRADECIMIENTO

Agradecimiento de manera especial:

A la plana docente y administrativa de la Escuela Académico Profesional de Sociología por apoyarnos en todo momento hacia un futuro profesional exitoso, ya que fueron los responsables de realizar un aporte importante que nos permita seguir nuestro sueño en la hermosa carrera como es Sociología. De igual manera, al profesor, Juan Mendoza Sánchez, quien fue partícipe de este proceso, exponiendo sus sugerencias y orientación en la elaboración de la investigación y a nuestra asesora, la Dra. Doris Teresa Castañeda Abanto, por habernos brindado la oportunidad de recurrir a su conocimiento, así como también habernos tenido toda la paciencia para guiarnos y asesorarnos en la presentación final del trabajo investigativo.

De manera especial, agradecer a los agremiados y directivos del Colegio de Sociólogos de Cajamarca, por su valiosa colaboración, compartiendo tiempo, experiencias y sugerencias para la realización de la investigación.

ÌNDICE

| | |
|--|------|
| DEDICATORIA | II |
| AGRADECIMIENTO | III |
| ÌNDICE | IV |
| RESUMEN | VII |
| ABSTRACT | VIII |
| INTRODUCCIÓN | 1 |
| CAPÍTULO I PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN | 3 |
| 1.1. Planteamiento del problema | 3 |
| 1.2. Justificación | 5 |
| 1.2.1. Justificación Teórica | 5 |
| 1.2.2. Justificación Práctica | 6 |
| 1.2.3. Justificación Metodológica | 6 |
| 1.3. Objetivos | 7 |
| 1.3.1. Objetivo General | 7 |
| 1.3.2. Objetivos Específicos | 7 |
| CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO | 8 |
| 2.1. Antecedentes | 8 |
| 2.1.1. Antecedentes Internacionales | 8 |
| 2.1.2. Antecedentes Nacionales | 11 |
| 2.1.3. Antecedentes Locales | 14 |
| 2.2. Bases Teóricas | 15 |
| 2.2.1. Teoría de Inteligencia emocional de Goleman | 15 |
| 2.2.2. Teoría del Capital Humano de Theodore W. Schultz | 18 |
| 2.2.3. Teoría de Psicogenética- Efectividad de Aprendizaje de Piaget | 19 |
| 2.2.4. Teoría de La Acción Social de Max Weber | 20 |
| 2.2.5. Sociología de la Educación de Pierre Bourdieu | 21 |
| 2.3. Bases Conceptuales | 22 |
| CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO | 36 |
| 3.1. Hipótesis de la investigación | 36 |
| 3.5. Población | 37 |

| | |
|---|----|
| 3.6. Muestra | 37 |
| 3.7. Unidad de Análisis | 37 |
| 3.8. Tipo de Investigación | 37 |
| 3.9. Diseño de la investigación | 38 |
| 3.11. Procedimiento y análisis de resultados. | 39 |
| 3.12. Validez y confiabilidad del instrumento | 39 |
| CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN | 41 |
| 4.1. Presentación de Resultados | 41 |
| 4.2. Prueba de hipótesis | 56 |
| 4.3. Discusión de resultados | 62 |
| CONCLUSIONES | 64 |
| RECOMENDACIONES | 65 |
| REFERENCIAS | 66 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|--|----|
| Figura 1: Habilidad de autoconocimiento | 50 |
| Figura 2: Habilidad de autorregulación | 51 |
| Figura 3: Habilidad de motivación | 52 |
| Figura 4: Habilidad de empatía | 53 |
| Figura 5: Habilidad de liderazgo | 54 |
| Figura 6: Habilidad de trabajo en equipo | 55 |
| Figura 7: Habilidad de adaptabilidad al cambio | 56 |
| Figura 8: Habilidad de comunicación | 57 |
| Figura 9: Habilidad de gestión de conflicto | 58 |
| Figura 10: Habilidades más predominantes en los agremiados | 59 |
| Figura 11: Remuneración | 60 |
| Figura 12: Promoción | 61 |
| Figura 13: Satisfacción laboral | 62 |
| Figura 14: Metas personales | 63 |
| Figura 15: Nivel de éxito profesional alcanzado | 64 |

RESUMEN

La investigación sobre habilidades blandas y éxito profesional tiene como objetivo determinar la relación que existe entre las variables de habilidades blandas y éxito profesional en los agremiados del Colegio de Sociólogos de Cajamarca. El trabajo de investigación es de alcance correlacional, de diseño no experimental y según su temporalidad, transversal. La muestra de investigación estuvo constituida por 108 agremiados del Colegio de Sociólogos de Cajamarca de quienes se obtuvo la información a través de la técnica de la encuesta y del instrumento denominado cuestionario. A partir del análisis de datos y haciendo uso de la estadística descriptiva se concluye que las habilidades que más predominan entre los agremiados son la empatía y el autoconocimiento con un 16%, la gestión de conflicto con un 13%, el trabajo en equipo con un 12% y la comunicación y la motivación con un 11%. Sin embargo, entre las menos predominantes se encuentra la autorregulación con un 8%, el liderazgo con un 7% y la adaptabilidad al cambio con un 5%. y que 63% de los agremiados han logrado su éxito profesional, un 33% están en un éxito en proceso, y un 4% en éxito inicial. Finalmente, con base en el proceso de contrastación de hipótesis se demuestra que existe relación entre las habilidades blandas y éxito profesional de 0,742, siendo una correlación positiva alta, lo que determina la aceptación de la hipótesis de investigación.

Palabras clave: Habilidades blandas, éxito profesional, relación, educación.

ABSTRACT

Research on soft skills and professional success aims to determine the relationship between the variables of soft skills and professional success in union members. The research work is correlational in scope, non-experimental design and according to its transversal temporality. The research sample is 108 members of the Cajamarca College of Sociologists from whom the information was obtained through the survey technique and the instrument called questionnaire. From the data analysis and making use of descriptive statistics, it is concluded that the most predominant skills among members are empathy and self-knowledge with 16%, conflict management with 13%, teamwork with 12% and communication and motivation with 11%. However, among the least prevalent is self-regulation with 8%, leadership with 7% and adaptability to change with 5%. And that 63% of the members have achieved their professional success, 33% are in a process of success, and 4% are in an initial success. Finally, based on the hypothesis testing process, it is shown that there is a relationship between soft skills and professional success of 0.795, with a high positive correlation, which determines the acceptance of the research hypothesis.

Keywords: Soft skills, professional success, relationship, education.

INTRODUCCIÓN

En los últimos años se ha extendido la tasa de desempleo juvenil en egresados, expresando su inquietud el gobierno y las empresas nacionales e internacionales, quienes buscan aumentar o mantener su crecimiento económico, aprovechando el capital humano. Sin embargo, es escaso o difícil de contratar por falta de habilidades blandas, en alusión a que “el 75% de empresas ven difícil cubrir una vacante por escasez de habilidades blandas” (Novella et al., 2019). Esto evidencia la necesidad de que el sistema educativo replantee sus estrategias de enseñanza donde se proporcione mayores habilidades blandas, que reduzca el desempleo juvenil y dé paso al éxito profesional de sus estudiantes. Por ello, el interés del desarrollo de la investigación va enfocado a determinar la relación que existe entre las habilidades blandas y éxito profesional de los agremiados del Colegio de Sociólogos de Cajamarca.

Para el desarrollo de la investigación se recurre al análisis crítico de las teorías relacionadas en una línea directa a la educación, pero poniendo énfasis a las habilidades blandas y el éxito profesional, que permita aportar al problema central y a los objetivos que tiene la investigación, lo que constituye un aporte importante al proceso de enseñanza educativa ofrecida en las universidades.

El informe de investigación está estructurado de la siguiente manera:

En el capítulo I, se presenta el planteamiento del problema, los objetivos, la justificación. En el capítulo II, se enfatiza las teorías que sustentan la investigación y presenta los elementos teóricos conceptuales que enfatiza las habilidades blandas y el éxito profesional.

En el capítulo III, se plantea la metodología de investigación, el diseño, la población y la muestra. Así como las técnicas e instrumentos para la recolección de datos.

En el capítulo IV, se presentan los resultados de la investigación, contrastando estadísticamente la relación que existe entre las habilidades blandas y éxito profesional en función a los objetivos de investigación, así como la discusión que llevaron a los resultados.

Finalmente, se presentan las conclusiones y las recomendaciones

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1.Planteamiento del problema

La educación peruana se ha centrado en la información que refuerza las áreas del plan educativo, dejando de lado las habilidades significativas para la preparación integral del universitario, necesarias para la actividad laboral y social. En consecuencia, las universidades vienen a tener una brecha marcada entre la calidad y los resultados previstos. Estos, no están diseñadas para ingresar a un mercado económico cambiante, donde la crisis acarrea problemas de desempleo, desigualdades y explosión demográfica. Este mercado de trabajo hace que el capital humano sea progresivamente genuino y que la prueba de jóvenes graduados universitarios que buscan el éxito profesional sea cada vez más problemática. Por lo tanto, la educación tiene un gran potencial para enfrentar los desafíos fortaleciendo habilidades. Más aún, como señala Goleman (1998), “para poder ayudar al talento joven a desarrollarse profesionalmente se debe fomentar las habilidades blandas” (p.71), lo que significa, que preparar a los futuros expertos en intercesión social es un deber de la universidad del siglo XXI. En efecto:

Las habilidades blandas son un conjunto de aptitudes que le permiten desempeñarse mejor en el trabajo y las conexiones individuales, esencialmente conducta moral, capacidad de relacionarse, cooperación, correspondencia, simpatía, adaptabilidad, autoridad, inspiración, liderazgo, inventiva, versatilidad. (Ortega, 2017, p.23)

A nivel internacional, la encuesta virtual realizada en España, evidencia una problemática marcada entre habilidades blandas y el mercado laboral. Donde las habilidades blandas se han convertido en un valor creciente en procesos de contratación, contrastando

que, “el 78% de la población activa considera que poseer las habilidades blandas es un factor diferencial a la hora de acceder a un puesto de trabajo” (ESADE,2017, p.26). Complementando lo señalado, la Universidad de Harvard, la Fundación Carnegie y el Centro de Investigación de Stanford ha concluido que: “el 85% del éxito en el trabajo proviene de tener habilidades blandas y sociales bien desarrolladas, y solo el 15% del éxito en el trabajo proviene de habilidades técnicas y conocimiento (habilidades duras)”. (National Soft Skills Association, 2016, p .5)

A nivel latinoamericano, existe una brecha en habilidades blandas debido a los contrastes entre la preparación brindada por el marco educativo y las habilidades solicitadas por las empresas, lo que constituye un obstáculo para el desarrollo de la rentabilidad de los PYMES. “El 71% de los empresarios en Brasil declara tener dificultades para cubrir las vacantes, en Panamá es el 47%, en Argentina el 45% y en México el 43%” (OCDE y CEPAL,2012, p.148). Además, en Chile “sólo el 12% de las empresas reporta no tener ningún problema para encontrar las habilidades que busca y cerca del 80% señala que las destrezas más difíciles de encontrar son las que tienen que ver con habilidades socioemocionales y las actitudes, lo que presenta una barrera para la contratación”. (Bassi et al., 2012, p.122)

A nivel nacional, la circunstancia en el Perú no es ajena a los resultados internacionales. Dado que, como indica la encuesta de habilidades al trabajo, autores argumentan que:

El 47% de las empresas tiene vacantes difíciles de llenar, y el 76% de las vacantes difíciles de llenar se explica por la falta de habilidades socioemocionales de los candidatos. Para un tercio de las empresas esta dificultad de encontrar fuerza laboral

calificada representa un problema que afecta a las operaciones y a la innovación.
(Novella et al., 2019, p.24)

Así también, en el mismo informe, se habla sobre las habilidades para el trabajo. Indicando que las cuatro habilidades socioemocionales difíciles de encontrar son “el trabajo en equipo, la responsabilidad, habilidad de comunicación y liderazgo” (Novella et al., 2019). A consecuencia de ello, dichas contrataciones les afectan las operaciones y el desempeño en las empresas.

En cuanto, al ámbito local, la Universidad Nacional de Cajamarca se orienta a la apropiación de conocimientos a través de la investigación científica, tecnológica y humanística de sus estudiantes. Sin embargo, a pesar de ser una universidad licenciada con profesionales formados integralmente y de alta calidad como se menciona en su visión, no existe actualización curricular bajo el enfoque por competencias correspondientes a programas de motivación, clima laboral organizacional o actividades de capacitación en habilidades blandas.

1.1.1. Formulación de hipótesis del problema

¿Existe relación directa positiva o inversa negativa entre las habilidades blandas y el éxito profesional en los agremiados del Colegio de Sociólogos de Cajamarca?

1.2. Justificación

1.2.1. Justificación Teórica

La importancia de la investigación radica en la aplicación de las teorías como la teoría emocional de Goleman, el capital humano de Schultz, la psicogenética de Piaget, acción social de Max Weber y la sociología de educación de Bourdieu. Además de conceptos, que

permiten determinar, cómo las habilidades blandas se relacionan con el éxito profesional de los agremiados del Colegio de Sociólogos de Cajamarca y se establezca la relación entre ambas. Por ello, se desarrolló un marco teórico, en el cual se presentó los diferentes conceptos, enfoques y teorías de las variables estudiadas.

1.2.2. Justificación Práctica

Los resultados que se presentan en la investigación, permiten conocer la importancia y la relación que existe entre las habilidades blandas y el éxito profesional en los agremiados del Colegio de Sociólogos de Cajamarca, para la mejora de iniciativas que permitan a los futuros egresados enfrentar exitosamente los retos que les ofrece la vida profesional y laboral.

En consecuencia, los resultados obtenidos permitirán determinar la importancia de las habilidades blandas para el éxito de los futuros agremiados del colegio de Sociólogos de Cajamarca.

1.2.3. Justificación Metodológica

Para la elaboración y aplicación de cada una de las habilidades blandas que inciden en el éxito profesional de los agremiados, se empleó técnicas, con la rigurosidad metodológica pertinente para la recolección de la información, así como para la interpretación de los resultados.

Los beneficiarios de este estudio son los agremiados del Colegio de Sociólogos de Cajamarca, profesionales competitivos y exitosos que enfrentan los retos laborales.

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación de las habilidades blandas y el éxito profesional en los agremiados del Colegio de Sociólogos de Cajamarca.

1.3.2. Objetivos Específicos

1.3.2.1. Analizar las habilidades blandas que presentan los agremiados del Colegio de Sociólogos de Cajamarca.

1.3.2.2. Establecer el nivel de éxito profesional en los agremiados del Colegio de Sociólogos de Cajamarca.

1.3.2.3. Correlacionar las dimensiones de las habilidades blandas con el éxito profesional de los agremiados del Colegio de Sociólogos de Cajamarca.

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes Internacionales

El desempleo en los egresados y la dificultad de encontrar fuerza laboral calificada sigue vigente a causa de las carencias de habilidades blandas, las que se pueden desarrollar en entornos educativos, que inciden de manera significativa al éxito profesional. Por tanto, se analiza los presentes estudios de indagación bibliográfica tales como:

Vallejos (2019) en su tesis sobre *Análisis de las habilidades blandas necesarias para el éxito de una startup o emprendimiento*, tiene como objetivo analizar cuáles son las habilidades blandas más relevantes para el éxito de un Startup, teniendo como muestra 115 emprendimientos de todo el mundo, donde las empresas chilenas llegaron a tener el 58% total de la muestra, luego el 42% en comparación con diferentes naciones donde destacan los emprendimientos en Panamá, Estados Unidos, México e India. Concluyendo que, entre las habilidades que fueron escogidas por empresarios eficientes, destacan aquellas que son básicas para conceder logros a las negociaciones de emprendimiento. Estas fueron reconocidas y organizadas en tres áreas, también llamadas los tres grupos de conocimiento que son: pensamiento con habilidades de resiliencia, creatividad y habilidad para las ventas; la inteligencia instintiva con habilidades de liderazgo y persistencia; y la emocional con habilidades de adaptabilidad. Por último, las habilidades que más destacan entre las tres áreas son la habilidad de solucionar problemas y la adaptabilidad, y es precisamente aquí donde se encuentra decisivamente los mejores contraste y oportunidades tanto para los emprendimientos públicos como para el resto del mundo.

Villegas (2017) en su tesis *El conocimiento de habilidades para el siglo XXI en docentes escolares de enseñanza media en el Chile de hoy*, tiene como objetivo determinar lo que aborda las habilidades para el siglo XXI en la formación docente y el contexto escolar chileno, siendo un estudio exploratorio que contempla elementos descriptivos, utilizando como técnica de la investigación una entrevista semiestructurada y el grupo focal, donde su muestra es naturaleza no probabilística e intencionada. Concluye que, los docentes son conscientes de la presencia de una visión aún conductista en la formación pedagógica y que ello repercute directamente en la forma en que consecuentemente hacen sus clases con los escolares, motivo por el cual, es notoria la desconexión de los nuevos objetivos de la educación que impide que la aplicación de las habilidades sea mucho más problemática. Además, se aprecia un claro desconocimiento y una restricción entre la formación docente con el desarrollo de habilidades en los jóvenes, lo cual se evalúa como resultado directo de la metodología obtenida en sus períodos de preparación inicial. Asimismo, se evidenció la coacción que tienen los docentes con el sistema pedagógico que demuestra el nulo interés de modificar la orientación de contenidos hacia lo que demanda el mercado y las habilidades del siglo XXI.

Según Lagos (2012) en su investigación sobre *Aprendizaje experiencial en el desarrollo de habilidades blandas desde la visión de los alumnos líderes de I a IV medio*, plantea identificar como el aprendizaje experiencial influye en el avance de las habilidades blandas según el desarrollo de los estudiantes líderes de I° a IV° por medio de la experiencia en el programa desafío, liderazgo y metodología en el aprendizaje experiencial puesto en marcha en seis colegios. El proyecto de investigación es de tipo mixta que se enfoca en un orden exploratorio- descriptivo, utilizando como técnicas de investigación a la encuesta y la

entrevista. Obteniendo, que gracias al programa implementado en las 6 instituciones se ha repercutido satisfactoriamente, en el aprendizaje experiencial del desarrollo de habilidades en los estudiantes, logrando la formación de habilidades de trabajar en grupo, mayor habilidad en resolución de problemas, y adaptación al cambio.

López (2012) en su tesis *La empleabilidad y su incidencia en el nivel de empleo de los egresados y recién graduados de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato*, pretende determinar la incidencia de empleabilidad de los egresados y recién graduados de la Facultad de Ciencias Administrativas, utilizando como técnica de recojo de información a la encuesta. Esta investigación concluyó que existe una baja incidencia de empleabilidad en jóvenes egresados y recién graduados, además que, por no desarrollar habilidades y destrezas que exige el mercado en la práctica, el 77% de los egresados que se encuentran en el XIV seminario de graduación de la FCA-UTA se encuentran en situación de desempleo. Finalmente, afirma que la falta de título universitario, el inadecuado desarrollo de habilidades blandas y el desinterés de capacitarse, obstaculiza la inserción laboral inmediata.

Singer et al. (2009) en su investigación *Entrenando Competencias Blandas en Jóvenes*, tiene como objetivo determinar los efectos positivos que tienen los jóvenes que entrenan las habilidades blandas. Teniendo como muestra 141 jóvenes, utilizando como técnicas de análisis de datos: cuestionarios, el test de personalidad 16PF y el test de competencias laborales Kostic Papi (KP). Adquirido como resultados, que las habilidades blandas son normalmente más difíciles de desarrollar que las habilidades duras debido a la dependencia de cualidades de personalidad, que no puede alterarse por medio de una

educación adecuada. Además, habilidades como el liderazgo, la motivación y el trabajo en equipo son indispensables para lograr el aumento de productividad.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Temoche (2014) en su investigación sobre el *Estudio de las brechas perceptual entre empleadores y estudiantes, sobre el ingreso al Mercado Laboral en el Perú*, tiene como objetivo determinar las brechas entre empleados de las empresas y estudiantes. Su población fue de 300 estudiantes de último ciclo y 200 empresas de diversos sectores, utilizando el instrumento de la encuesta para recolección de información, donde se afirma que existen cuatro resultados clave que evidencian la brecha marcada entre egresado y empleabilidad. En primer lugar, el 60 % de las empresas creen que los recién egresados de universidades o institutos no están preparados para un primer trabajo, por carencia de habilidades. En segundo lugar, para el 56% de empresas, consideran que la dificultad para encontrar talento joven se atribuye a que los estudiantes no cuentan con habilidades blandas necesarias para el puesto, y por el contrario los estudiantes consideran que sí. Tercero, con respecto al manejo de la empleabilidad, el 64% de los estudiantes piensan que están preparados para el puesto, sin embargo, solo el 16% de empresas creen que lo están y finalmente las habilidades que las empresas valoran son la ética, comunicación, adaptabilidad y las habilidades interpersonales.

Según Silvestre (2017) en su tesis *Las habilidades blandas y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la Financiera CrediScotia del Distrito de Trujillo – 2017*, tiene como objetivo determinar cómo las habilidades blandas impactan en el desempeño laboral de los empleados de la institución financiera. Se utilizó un diseño descriptivo transeccional, utilizando la técnica de encuesta para la recolección de datos. Su

población fue de 29 empleados, donde sus resultados establecen que la relación de impacto entre las habilidades blandas y el desempeño laboral es del 86% de confiabilidad mediante el alfa de Cronbach con un alto nivel de significancia, determinando que las habilidades blandas contribuyen positivamente al desempeño laboral, además, las habilidades que se debe fortalecer son: la adaptación al cambio, honestidad, responsabilidad y trabajo en equipo.

Manrique et al. (2018) en la tesis sobre *Análisis de brechas entre las habilidades blandas en egresados de la facultad de gestión y alta dirección de la PUCP y los requerimientos del mercado laboral según el ámbito empresarial, público y social*, tiene como objetivo, realizar un análisis de las habilidades blandas presentes en los alumnos de la Facultad de Gestión y Alta Dirección (FGAD) desde tres perspectivas: la propia universidad, los egresados de la FGAD y los empleadores actuales. Obteniendo como resultado, que la habilidad de Adaptación es la más valorada por los sectores público y privado. Además, que las habilidades de directivas son más apreciadas a largo plazo dentro de una organización, ya que las habilidades como el liderazgo y toma de decisiones; manejo de conflictos y trabajo en equipo, no son determinantes en un puesto de línea base. Sin embargo, se vuelven más importantes a medida que asciende en la escala jerárquica de la organización. Es por ello, que los egresados encuestados la consideran como una de las habilidades más importantes a la hora de desarrollarse en el ambiente laboral. Asimismo, la habilidad comunicativa, fue calificada como la más importante para los reclutadores entrevistados del sector empresarial y por los egresados encuestados de la facultad, sin embargo, los entrevistados de la FGAD la considera la menos importante en comparación con las demás. Esto indica una clara brecha

entre lo solicitado por gran parte del mercado laboral, con respecto a lo que consideran importante los egresados y la percepción de la FGAD.

Según Orozco (2018) en su tesis *Variables psicológicas predictoras del éxito profesional en microempresarios de Lima Metropolitana*, plantea establecer la relación que existe entre las variables psicológicas relacionadas con el emprendimiento empresarial y la percepción de éxito profesional. Es un estudio cualitativo donde su población fueron 102 participantes. Obteniendo como resultados, que sólo el Locus de Control Interno tiene una relación significativa y positiva con la percepción de éxito profesional. Esto se debe a la atribución de que uno es responsable de sus propias acciones, estimando su habilidad, su esfuerzo y responsabilidad.

Cruzado (2019) en su tesis *Competencias blandas en la empleabilidad de la Universidad Privada del Norte-Sede los Olivos, año 2018*, plantea identificar la influencia de las competencias blandas en la empleabilidad en la carrera de administración. Siendo una investigación de tipo correlacional con enfoque cuantitativo donde su población fue 103 egresados y su muestra fue de 82. Cuyos resultados obtenidos por el Alfa de Cronbach muestran que el 91% de la empleabilidad de los egresados de la carrera de administración dependen de las competencias blandas, posteriormente el 41.46% de alumnos expresan su malestar por la poca mejoría en malla curricular en pro de las competencias blandas, y finalmente solo el 21.95% de egresados manifiesta estar parcialmente de acuerdo con la enseñanza impartida en la universidad y que esta le ha permitido mejorar sus habilidades para ser aplicadas en el ámbito laboral.

2.1.3. Antecedentes Locales

Tapia Broncales y Inga Pereda (2019) en la tesis sobre *Relación de las habilidades blandas en la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Inversiones y Servicios Generales Tongod S.R.L. – Cajamarca, 2019*, plantea determinar la relación entre las habilidades blandas y la productividad laboral, siendo una investigación de tipo teórica con diseño descriptivo, correlacional, utilizando el tipo de instrumento a la encuesta. Obteniendo como resultado, que existe una relación directa entre las habilidades blandas con la productividad laboral de los colaboradores de la empresa, verificadas en una correlación positiva fuerte de 0,806. Señalando, además, que la comunicación efectiva, el trabajo en equipo, el compromiso, las buenas relaciones interpersonales, la proactividad y organización del tiempo son las que más predominan en la empresa de inversiones y servicios generales.

López (2018) en la tesis sobre *Inteligencia Emocional y Estilos de Liderazgo de Enfermeros Docentes de la Universidad Nacional de Cajamarca - Perú, 2017*, plantea como objetivo determinar la relación entre el nivel de inteligencia emocional y los estilos de liderazgo de enfermeros docentes. La investigación es de estudio descriptivo correlacional. La población de estudio lo constituyeron 30 enfermeros. Obteniendo como resultados que, el nivel de inteligencia emocional de los enfermeros docentes es bajo por lo que se deben mejorar en los componentes intrapersonal, toma de decisiones y el estado de ánimo en general, además, los estilos de liderazgo que prevalecen en los enfermeros docentes es el democrático, seguido del autocrático, transformacional y situacional, sin embargo, el nivel de liderazgo es medio. Finalmente, no existe relación estadísticamente significativa entre las variables ($p > 0,05$), por lo que se acepta la hipótesis nula.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Teoría de Inteligencia emocional de Goleman

Goleman presenta una nueva visión respecto a lo que se conoce como inteligencia emocional, dirigiéndose hasta el extremo de afirmar que está repercute de manera significativa en el mundo profesional y a la adaptabilidad de una sociedad cambiante, más que la inteligencia cognitiva. Además, señala que esta visión progresista, sobre la inteligencia emocional se puede activar y desactivar, dependiendo del entorno emocional y social en el que se eduquen. Es decir, puede ser aprendida., desarrollada y fomentada para dar un pronóstico sobre las personas que no logran desarrollarse y quienes, de modo opuesto, llegan a triunfar en cualquier campo de trabajo en el que se desempeñen, porque el cerebro emocional responde más rápido que el cerebro racional. Expresando de este modo, que las personas con habilidades emocionales bien desarrolladas sean más proclives a ser efectivas y productivas en su vida. Independiente del puesto de trabajo o la búsqueda de uno, ya están siendo evaluados para ofrecer las habilidades que resultan esencial para lograr el éxito de su objetivo profesional.

De ese modo, Goleman (1998) profundiza la importancia del control de las emociones en ideas bases como:

La inteligencia académica no ofrece la menor preparación para la multitud de dificultades o de oportunidad a los que nos enfrentamos a lo largo de la vida (p.37)

Los educadores preocupados desde hace tiempo por los bajos rendimientos de los escolares en matemáticas y lectura están comenzando a advertir la existencia de una deficiencia diferente y más alarmante: el analfabetismo emocional. (p.195)

Los argumentos más convincentes y poderosos se dirigen tanto a la cabeza como al corazón; resulta paradójico que las habilidades "blandas" tengan una importancia decisiva en el éxito profesional en los dominios más duros. (p.53)

Las personas con habilidades emocionales bien desarrolladas tienen más probabilidades de sentirse satisfechas y ser eficaces en su vida, y de dominar los hábitos mentales que favorezcan su propia productividad; las personas que no pueden poner cierto orden en su vida emocional libran batallas interiores que sabotean su capacidad de concentrarse en el trabajo y pensar con claridad. (Goleman, 2008, p.176)

Goleman se suma a la nueva forma de contratación laboral desde una perspectiva social y emocional, donde es concebible mirar las habilidades para ingresar de manera más eficiente a los requerimientos del campo laboral. Para el autor, “el control de los sentimientos y las habilidades que presenten determinará quién será contratado y quién no, quién va a fracasar y quién no” ... el nivel de inteligencia parece contribuir tan sólo un 20% de los elementos determinantes para el éxito”. (Goleman, 1996, p. 35)

Goleman divide las habilidades en 5 dimensiones y está a su vez dividida en dos grandes grupos: Competencias Personales y Sociales

Competencias Personales

- Conciencia de uno mismo
- Autorregulación (Autocontrol, confiabilidad, integridad, adaptabilidad)
- Motivación

Competencias sociales

- Empatía
- Habilidad social (liderazgo, trabajo en equipo, resolución de conflictos y comunicación).

Por otro lado, Goleman también mencionaba sobre una inteligencia social que viene a estar inmerso sobre lo que el denomina la inteligencia emocional y nos menciona que:

Los ingredientes fundamentales de la inteligencia social pueden agruparse, en dos grandes categorías, la conciencia social y la aptitud social. La conciencia social es el espectro de la conciencia interpersonal que abarca desde la capacidad instantánea de experimentar el estado interior de otra persona hasta llegar a comprender sus sentimientos y pensamientos e incluso situaciones socialmente más complejas. Por otro, la aptitud social, se basa en la conciencia social que posibilita interacciones sencillas y eficaces. (Goleman, 2013, p.91)

De esta forma Goleman compone a la conciencia social, en relaciona ítems. “Empatía primordial: Sentir lo que sienten los demás. Sintonía: Escuchar de manera totalmente receptiva; conectar con los demás. Exactitud empática: Comprender los pensamientos, sentimientos e intenciones de los demás y Cognición social: Entender el funcionamiento del mundo social”. (Goleman, 2013, p 92)

Finalmente, con respecto a la actitud social incluye, “Sincronía: Relacionarse fácilmente a un nivel no verbal. Presentación de uno mismo: Saber presentarnos a los demás. Influencia: Dar forma adecuada a las interacciones sociales e interés por los demás: Interesarse por las necesidades de los demás y actuar en consecuencia. (Goleman,2013, p. 91)

2.2.2. Teoría del Capital Humano de Theodore W. Schultz

El capital humano es considerado como un factor que promueve el desarrollo y el crecimiento económico, para lo cual componentes significativos, por ejemplo, la formación y la preparación para el trabajo se convierten posiblemente en el factor más importante, bajo la premisa de que a través de ellos se aprenden y se cultivan las habilidades, aptitudes y capacidades en los individuos. Schultz construyó la hipótesis del Capital Humano, pensando en la educación como una inversión del hombre y el mejor enfoque para disminuir la pobreza. Para Schultz, el capital humano es:

...aquél que incluye componentes cualitativos, tales como la habilidad, los conocimientos y atributos similares que afectan la competencia individual para realizar el trabajo productivo, los gastos introducidos para mejorar estas competencias aumentan también el valor de la productividad del trabajo y producirán un rendimiento positivo. (Schultz, 1972, p.21)

Los avances en el conocimiento y la mejora de la naturaleza de la población, como indica Schultz, están descubriendo componentes para la prosperidad de la población. Esa es la razón por la que se debe buscar la adquisición de habilidades a través de la educación y la preparación, principalmente para los seres humanos con bajos ingresos.

El mercado laboral, necesita jóvenes que cuenten con educación, competencias y capacitaciones adecuada al incorporarse a la población económicamente activa; cuando hay adelantos en el conocimiento aumentan nuestros recursos productivos, mejora nuestro nivel de vida y son una fuente importante de ingresos y riqueza en los países. (Schultz, 1985, pp. 101-134)

2.2.3. Teoría de Psicogenética- Efectividad de Aprendizaje de Piaget

Para Piaget la vida cognoscitiva y la afectiva son inseparables, porque todo intercambio con el medio supone a la vez una organización y una valoración. Uno demostró ser incapaz, por ejemplo, de razonar incluso en aritmética pura, sin encontrar ciertos sentimientos y, a la inversa, no hay influencias que no estén unidas al menos por segregación o comprensión.

Comentando a Piaget; Flavell (1991) señala que “no amamos sin intentar comprender, ni siquiera odiamos sin un sutil uso del juicio, lo que evidencia que la afectividad constituye el aspecto energético de la conducta, indisolublemente ligado a su otro aspecto, que es el estructural o cognoscitivo” (p.12)

Piaget (1979) sostiene que:

Un acto de inteligencia supone dos tipos de regulación energética: interna, mostrada en el interés, esfuerzo, facilidad y externa, que se manifiesta en el valor de las soluciones buscadas y de los objetos a los que se dirige la búsqueda” (p. 16).

Son dos fuentes de energía y por ende dos aspectos de la afectividad: la satisfacción puesta en la actividad misma (motivación intelectual), y la satisfacción puesta en el logro de la finalidad a que la actividad conducirá. Los sentimientos asignan un valor a las conductas, pero la afectividad no es nada sin la inteligencia, que procura los medios y le ilumina los objetivos” (p. 107).

Piaget insiste una vez más que las construcciones, afectiva y cognitiva, son simultáneas y paralelas, no hay una diferencia de cual precede a cuál o condiciona una a la otra ya que son dos aspectos inseparables de la evolución mental. Sin embargo, en el caso del freudismo, el desarrollo emocional es primordial y orienta al desarrollo intelectual.

2.2.4. Teoría de La Acción Social de Max Weber

Max Weber sitúa a la acción social en el campo de la sociología, donde se distingue cuatro tipos ideales de racionalidad. El primero, acción racional con arreglo a fines, señala que el elemento racional se apodera en calcular la manera de lograr un fin, donde los resultados probables de las demostraciones se valoran, y se compara la viabilidad relativa de los diferentes métodos como los resultados que se pueden inferir en su obtención y métodos utilizados para lograrlo. Segundo, en contraste al primer caso, la acción racional con arreglo a valores, señala la dirección de una actividad o un accionar hacia la realización de un ideal que establece destinos racionales hacia los cuales el hombre coordina sus movimientos. En esta línea, la principal disparidad entre este tipo de acción y la afectiva, que representa el tercer proceder racional, es que la afectiva no asume que el hombre tiene un nivel caracterizado a través del cual el hombre maneja su accionar, por lo que se puede comprender que la actividad emocional se crea afectado por un estado emocional y en la línea weberiana, estaría en la restricción de lo que puede tener un significado y del que no, por el hecho de que su importancia no radica en la instrumentación de medios hacia los fines sino en realizar un acto por su propio impulso.

Finalmente, el cuarto caso establece la acción tradicional, en la que el impulso del accionar se crea afectada por la costumbre y la propensión de una variedad de ideales que no tiene una estructura exacta. Esta categorización teórica creada por Weber no se propone para una agrupación general de actividad social, sin embargo, podría percibirse como esquema ideal que establezca parámetros sólidos sobre los cuales se analice las desviaciones de la acción irracional. Por ello, es preciso considerar que “el conocimiento que se construye da cuenta de las comprensiones de los hechos sociales desde el mundo intersubjetivo de sus

protagonistas, los motivos y fines de los actores y las acciones sociales. Weber (como se citó en Lutz, 2010, p.14)

En consecuencia, Weber pretendía explicar la coherencia de la actividad del hombre, donde su principal preocupación emerge de las regularidades de la acción social dentro de estratos sociales, de grupos políticos, de clases. Esta teoría de la acción social completa el objeto de estudio de la investigación.

2.2.5. Sociología de la Educación de Pierre Bourdieu

Bourdieu, quien se ocupó a un análisis crítico del sistema educativo, considera que la educación pierde el trabajo que se le atribuye como instancia transformadora y democratizador de las órdenes sociales y pasa a ser vista como uno de los establecimientos fundamentales a través del cual se mantienen y legitiman los privilegios sociales. Es, por tanto, una inversión total del punto de vista, ya que constato que las personas de las áreas más desfavorecida en general tenían logros académicos mínimos, y viceversa, las personas con mejores posiciones sociales tenían logros académicos mucho más prominentes. Bourdieu consideraba que este suceso fue ocasionado no solo por una respuesta lineal como el medio monetario, sino que viene a ser más complejo como la herencia familiar relacionada a heredar métodos materiales, métodos de articulación, métodos de trabajo, estrategias de aprendizaje entre otros y que Bourdieu lo conoce como el capital cultural. Por lo tanto, el capital cultural puede ser decisivo para lograr trayectorias académicas exitosas, pero si los individuos de los sectores más marginados también carecen de este capital y la escuela tampoco se las brindo entonces demuestra que la meritocracia que ofrece el sistema educativo no es tan justa y la escuela dice la sociología termina consecuentemente produciendo la desigualdad. En este sentido, los estudiantes no son individuos abstractos

que compiten en condiciones relativamente iguales en la escuela, sino actores socialmente constituidos que aportan, en gran medida, un trasfondo social y cultural diferenciado y más o menos rentable. en el mercado escolar. Finalmente, esta teoría sobre la educación aporta a esta investigación porque siguiendo el sentido común, el razonamiento sería el siguiente, si el problema es que los pobres no poseen capital cultural para lograr el éxito educativo, entonces la solución sería buscar cualquier tipo de método compensatorio para intentar brindar igualdad de oportunidades a esos sectores específicos; como becas, flexibilización de planes de estudio o apoyo especializado, compensando esta investigación. (Bourdieu y Claude, 1970, p.155.)

2.3. Bases Conceptuales

2.3.1. Habilidades blandas

El término de habilidades blandas remota en 1972 en Estados Unidos, donde el doctor Whitmore presentó un informe en Comandancia Continental (CONARC) tomando nota de que las habilidades blandas o las no mecánicas “se definen como habilidades importantes relacionadas con el trabajo que implican poca o ninguna interacción con las máquinas y cuya aplicación en el trabajo está bastante generalizada”. (p.12). Analizando habilidades como el liderazgo y motivación.

Pero fue hasta la publicación del aclamado libro de Daniel Goleman sobre Inteligencia Emocional en 1996, donde se hizo más popular, reconociéndose como “la capacidad para reconocer y manejar nuestros propios sentimientos, motivarnos y monitorear nuestras relaciones y que son susceptibles de aprenderse y perfeccionarse a lo largo de la vida”. (Goleman,1996, p.98)

Por otro lado, otro autor afirma que:

Las habilidades blandas, aluden a la capacidad de un individuo a relacionarse con los demás y consigo mismo, comprender y manejar los sentimientos, establecer y lograr objetivos, tomar decisiones autónomas y desafiar circunstancias adversas de forma constructiva y creativa; en otras palabras, son actitudes y prácticas que afectan y deciden cómo un individuo enfoca el aprendizaje e interactúa con su entorno. (Ortega, 2016, p.3)

Estos aportes conllevan a determinar a las habilidades blandas como prácticas importantes para relacionarse con los demás y con uno mismo de una manera efectiva logrando que la persona se desarrolle de manera exitosa y aumente su congenialidad a ser feliz consigo mismo y con los demás. Y que, gracias a los aportes de Goleman, se considera que dichas habilidades pueden desarrollarse, cuidarse y fomentarse.

2.3.1.1. Habilidades blandas y educación

La educación puede contribuir a aportar una diversidad de habilidades que empoderan a los individuos a enfrentar mejor los desafíos de la vida diaria, y es una buena estrategia para mejorar el nivel económico de un país por su capital humano. Ya que, según el informe, “en América Latina podrían desaparecer, de aquí al 2030, entre el 1% y el 2% de los empleos (3.4 millones de puestos de trabajo) produciéndose una reasignación importante de empleos. (OCDE et al., 2017, p. 278)

La OCDE refiere que la inversión en capital humano se encuentra en el centro de las estrategias de los países de la OCDE para promover la prosperidad

económica, el pleno empleo y la cohesión social, señalando que, “los individuos, las organizaciones y las naciones reconocen de manera creciente que los altos niveles de conocimiento, habilidades y capacitaciones son esenciales para asegurar un futuro exitoso”. (OCDE, 1998, p.125)

Según la OCDE (2016) el impacto de la educación puede ser más sobresaliente con habilidades como:

Habilidades cognitivas como lectura, conocimiento básico de matemática y ciencia permiten a las personas comprender mejor la información, tomar decisiones y resolver problemas. Habilidades sociales y emocionales como la perseverancia, trabajo en equipo, compromiso, la estabilidad emocional y la sociabilidad también son importantes para lograr resultados positivos. Estas habilidades permiten a las personas traducir intenciones en actos, establecer relaciones positivas en amigos, familia y comunidad. (p.14)

Sin embargo, la idea de las habilidades solicitadas ha sido desarrollada por la división lucrativa. Esto ha creado un desprendimiento continuo de la disposición generalmente dada por los marcos de educación tradicional, a un fenómeno conocido como brechas de habilidades.

La entidad Laborum Perú, reúne a responsables del área de recursos humanos de cinco importantes empresas: Graña y Montero, Grupo Gloria, SUNAT, TASA y AFP Prima, por la ruptura entre la demanda y oferta de profesionales. Señalando que:

La escasez de talento no es más que un descalce entre lo que requieren hoy en día las empresas y los profesionales que hay en el mercado. Se necesita contar con profesionales comprometidos, capaces de auto motivarse, con ganas de aprender y ver oportunidades de crecimiento, además de tener gran capacidad de adaptación al cambio. (Laborum Perú, 2016.p 7)

De este modo, el sector educativo debe ajustar y preparar a jóvenes en habilidades blandas que sean necesarias para el futuro. En el año 2016, el ex Vicerrector de la Pontificia Universidad Católica del Perú, en su revista, *Imaginando la universidad en el año 2030*, señaló:

La formación por competencias y en especial en habilidades blandas es indicio de otra de las percepciones venideras, asumiendo que el avance de la ciencia va a permitir una enseñanza “optimizada” (innovaciones pedagógicas), con una evaluación al estudiante que enfatiza en la capacidad de estar preparado para nuevos aprendizajes y resolución de situaciones reales, antes que el conocimiento almacenado (Ortega,2017, p.6).

2.3.1.2. Funciones de las habilidades en el ámbito laboral

Para, Prada y Raucci (2016) señala que son un grupo de destrezas, competencias, características, aptitudes y en pocos casos enseñanzas, que clasifican a las personas a estar bien relacionadas en forma segura, lo que generalmente se centra en el ámbito laboral, a ciertos aspectos, o incluso a la vida diaria.

Sutton (2002) señala que “las habilidades blandas son tan importantes que los empleadores las reconocen como el “diferenciador número uno” para quienes aspiran a un puesto de trabajo sin importar el tipo de industria o profesión”.

“Las habilidades blandas son destrezas subjetivas e intangibles, en la saturación del mercado profesional, que hace a un profesional deseable en el mercado laboral” (Arroyo, 2012, p.36).

Los límites que frustran el desarrollo de la eficiencia de las pequeñas y medianas organizaciones son extremadamente variados. Una de las medidas que se percibe como fundamental para comprender la eficiencia de una economía está relacionada con la importancia del capital humano, de carácter socioemocional, conocidas como “habilidades blandas”. Es por ello que se presenta casos de empresas de todo el mundo que consideran importante las habilidades desde su experiencia, Goleman (2011):

En el Centro Médico de la Universidad de Nebraska, la aptitud técnica y las facultades analíticas son valiosísimas, pero también lo son las aptitudes emocionales, como el trato interpersonal, la innovación, el liderazgo efectivo, la capacidad de trabajar en colaboración y dentro de una red. (p.51).

En Amoco, la gigantesca firma petroquímica, para destacarse en la organización y el manejo de la tecnología de información, figuran en su lista, la actitud y el pensamiento analítico. Pero también se incluyen la seguridad, la flexibilidad y el afán de triunfo, la vocación de servicio,

el trabajo en equipo y la colaboración, el saber influir sobre otros y el fomentar el desarrollo ajeno. Un simple cálculo revela el descubrimiento: el 73% de las facultades identificadas por Amoco como indispensables para un desempeño superior en ese puesto eran aptitudes emocionales. (p.51).

Robert Worden, director de estudios de mercado de Eastman Kodak, concuerda: "No basta con saber hacer un análisis conjunto ni con sentarse ante la computadora, entusiasmado por un fantástico análisis de regresión, si uno tiene miedo de presentar esos resultados a un grupo de ejecutivos. La capacidad de relacionarse, de hacerse escuchar, de sentirse a gusto consigo mismo: ése es el tipo de facultades que constituyen la diferencia crucial" (p.53).

De esta manera, estos ejemplos determinan que las habilidades blandas aumentan la eficiencia de acuerdo a la importancia del puesto. "La importancia de la inteligencia emocional aumenta cuanto más se asciende en la organización" (Goleman, 1998, p.35).

2.3.1.3. Los profesionales para el siglo XXI

Según Maggio (2018), en Estados Unidos, se empieza por señalar la importancia de abordar las habilidades del Siglo XXI siendo agrupadas en tres categorías:

Las habilidades de aprendizaje e innovación son definidas como aquellas que preparan para la complejidad creciente de la vida y los ambientes de trabajo. Se trata de aquellas a las que suele hacerse

referencia más a menudo cuando se habla de este tema, incluso nombrandolas como las “4Cs” y son: creatividad e innovación, pensamiento crítico y resolución de problemas, comunicación y colaboración (p.35).

Las habilidades vinculadas a la información, los medios y la tecnología son caracterizadas como aquellas propias de los ambientes en los que nos toca vivir hoy, marcados por las tecnologías y el acceso a información abundante. Estas habilidades son: alfabetización informacional, alfabetización en medios y alfabetización digital (p.35).

Las habilidades para la vida y la carrera tienen un carácter social y emocional y permiten navegar la complejidad de los ambientes en los que nos desarrollamos. Estas habilidades incluyen: flexibilidad y adaptabilidad, iniciativa e independencia, habilidades sociales e interculturales, productividad, liderazgo y responsabilidad. (p.36).

Por lo tanto, las llamadas habilidades del siglo XXI, que no se manejan explícitamente como habilidades nuevas, son habilidades importantes, ya que son cruciales para obtener competencia con una mejora en entornos cambiantes e inestables entre las personas a nivel mundial. Por ello Instituciones como el Fondo Económico Mundial, la Sociedad de Gestión de Recursos Humanos, y Universidad de Phoenix de Estados Unidos, reconocen cuales son las habilidades blandas más demandadas en el mercado laboral del siglo XXI:

Según, el Fondo Económico Mundial, “las habilidades que debe poseer un estudiante del siglo XXI involucran: el pensamiento crítico, la resolución de problemas, la creatividad, la comunicación y la colaboración, para una inserción laboral exitosa”. (Ortega 2017, p.28)

De manera similar, según la Sociedad de Gestión de Recursos Humanos afirma que:

El pensamiento crítico y la resolución de problemas con un 40 %, el profesionalismo y la conducta ética con un 38%, el liderazgo con un 34% y las comunicaciones con un 27%, son las habilidades principales para que los negocios tengan éxito, sin embargo, son las habilidades en las que fallan los empleados. (Alvarado, 2015, p.25)

Así mismo Muñoz (2017), “el trabajo en equipo, entrega de soluciones, pensamiento crítico, proactivos y flexibles, son destrezas que tendrán los que desean ser parte de la fuerza laboral del 2020”. (p.21).

Por su parte, un estudio realizado por la Universidad de Kentucky USA en el 2011 en el cual se solicitó a distintas escuelas de negocios que enlisten las 10 habilidades blandas necesarias para triunfar en el mercado laboral actual, reveló que “ la integridad, comunicación, cortesía, responsabilidad, habilidades interpersonales, profesionalismo, actitud positiva, trabajo en equipo, flexibilidad, y ética de trabajo, en ese orden, son las más importantes para tener éxito en el mercado laboral”.(Robles, 2012, p. 460)

2.3.2. Éxito Profesional

La persona define su éxito o fracaso en función a la consecución de metas. Estas se perciben como aquellas representaciones psicológicas que hacen los sujetos con los diversos objetivos propuestos en un dominio de realización y que se espera que dirijan la conducta, la afectividad y el conocimiento en diversas circunstancias laborales, académicas o familiares. “El éxito y el fracaso son estados psicológicos basados en el significado subjetivo que la persona le da al logro” (Maehr y Nicholls, 1980, p.30)

Por ello, el éxito profesional se define como “la experiencia de lograr metas que son personalmente significativas para el individuo más que para el resto, esto es producto de la acumulación de logros en el ámbito laboral y personal”. (Karavardar,2014, p.99)

Así mismo, según Caicedo el éxito profesional establece dos dimensiones relacionadas a lo objetivo y subjetivo señalando que:

Define que el éxito profesional objetivo son los resultados verificables como son: la remuneración, las promociones y el estatus ocupacional. Indicadores que por mucho tiempo han sido considerados como signos de éxito profesional en muchas sociedades...El éxito profesional subjetivo, es determinado por la persona como resultado de su experiencia en el ejercicio de su crecimiento o metas personales. (Caicedo,2007, p.42)

Por lo tanto, se debe decir que, el verdadero éxito profesional no puede dejar de lado al éxito personal, fundamentalmente porque lo profesional es una faceta más de nuestra vida.

2.3.2.1.Éxito Profesional en el ámbito laboral

En el ámbito laboral, el éxito profesional se identifica firmemente con el desarrollo, mejora de la información y aptitudes, con la progresión en funciones y puesto, y con la remuneración que se obtiene con el trabajo.

Por ello, uno de los autores señala:

El éxito profesional requiere de proactividad y esfuerzo en cualquiera que sea el ámbito de trabajo y que se incluya la felicidad laboral como meta. Además, la palabra éxito tiende a ser utilizada en los ámbitos laborales, por ejemplo, para decir que una persona tiene una carrera exitosa o que su trabajo fue un éxito en su espacio laboral de carácter profesional, (Jaramillo, 2013, p.172)

Asimismo, se reconoce que las claves del éxito no parecen estar al alcance de todos, pero contando con ciertas habilidades personales o también conocidas como habilidades blandas, logrará facilitar a los objetivos planteados. Señalando desde una mirada más específica, “la clave de éxito, si hay que señalar alguna, está en el interior de cada persona y es la autoestima, la perseverancia, el trabajo en equipo o el valor, junto a otros factores, determinan hasta qué punto se puede lograr el objetivo deseado”. (Jaramillo,2013, p.34)

Finalmente, en relación a los factores se afirma que “los factores de éxito profesional son condiciones, circunstancias, actividades y habilidades que se tiene que impulsar, para asegurar el rendimiento competitivo de una organización. (Jenster,1987, p.15)

2.4. Definición de términos básicos

2.4.1. Dimensiones de Habilidades Blandas:

Competencias personales: son las características que tiene una persona, entre las que se resalta: la responsabilidad, iniciativa, compromiso y perseverancia. (Prada y Raucci, 2016, p.122)

Competencias sociales: es aquel que corresponde o que está enlazado a la enseñanza. Requiere de un modelo de labor, entre las que destacan: el trabajo en equipo, capacidad de adaptación al cambio, liderazgo, y capacidad de comunicación. (Prada y Raucci, 2016, p.123)

2.4.1.1. Indicadores de las habilidades blandas

Auto conocimiento: la capacidad de reconocer un sentimiento en el mismo momento en que aparece, ser consciente de nuestros estados de ánimo, fortalezas y debilidades. (Alles, 2004, p.36)

Autorregulación: controlar nuestros impulsos y emociones antes de realizar algo o de actuar y determinar porque en cierta situación se fracasó y como se podría solucionar. Si el líder actúa así, le dará confianza a los que lo rodean. Si el líder maneja esta habilidad, la reflexión y el pensamiento siempre estarán en primer lugar y no tendrá miedo al cambio. (Alles, 2004, p. 37)

Motivación: las tendencias emocionales que guían o facilitan el logro de nuestros objetivos y donde la motivación de logro: son más comunicativos, asumen más riesgos calculados, alientan y apoyan las innovaciones, presentan objetivos interesantes a sus empleados. (Goleman 1998, p 116)

Empatía: es nuestro radar social y asume diferentes grados que van desde la capacidad de captar e interpretar adecuadamente las emociones ajenas hasta percibir y responder a sus preocupaciones o sentimientos inexpresados y comprender los problemas que se ocultan detrás de otros sentimientos. (Goleman 1998, p 192)

Liderazgo: es un proceso altamente interactivo y compartido, en éste los miembros de todos los equipos desarrollan habilidades en un mismo proceso; implica establecer una dirección, visión y estrategias para llegar a una meta, alineando a las personas y al mismo tiempo motivándolas, así mismo es el liderazgo se define como influencia, es decir, el arte o proceso de influir sobre las personas de tal modo que se esfuercen de manera voluntaria y entusiasta por alcanzar las metas de sus grupos. (Zuzama, 2014, p. 6)

Trabajo en equipo: es la creación de una sinergia laboral enfocada hacia la consecución de objetivos colectivos y además revaloriza el peso de habilidades tradicionales como el establecimiento de vínculos, la influencia y la colaboración. (Goleman 1998, p 425)

Capacidad de adaptación: se caracteriza aquellas personas que manifiestan su eficacia a la hora de trabajar en diferentes situaciones y, con diversidad de personas y grupos, ante las exigencias que se plantea en el puesto de trabajo y ante las variadas actitudes y conductas de los compañeros. (Alles,2004. 33)

Capacidad de Comunicación: es la habilidad de prestar atención, hacer consultas, decir definiciones e ideas regularmente seguras, explicar aspectos efectivos. (Alles, 2004, p.14)

Gestión de Conflicto: capacidad de negociar y resolver conflictos, donde las personas que dotan de esta habilidad manejan a las personas difíciles y las situaciones tensas con diplomacia y tacto, reconocen los posibles conflictos, sacan a la luz los desacuerdos y fomentan la desescalada de la tensión y alientan el debate y la discusión abierta. (Goleman 1998, p 246)

2.4. 2.. Dimensión de Éxito Profesional

El éxito profesional objetivo: es una perspectiva externa que delinea indicadores más o menos tangibles de la situación de la carrera profesional de un individuo. Éstos pueden involucrar ocupación, familia, movilidad, atributos de la tarea, ingreso y nivel del cargo. (Caicedo, 2007, p. 3)

Éxito profesional subjetivo: son intereses personales, metas, aspiraciones, donde Caicedo define como “la aprehensión y evaluación interna de un individuo de su carrera profesional, a través de cualquier dimensión que sea importante para ese individuo”. (Caicedo, 2007, p.3)

2.4.2.1 Indicadores de Éxito profesional

Remuneración: es uno de los tres elementos esenciales del contrato de trabajo, representa todo lo que percibe el trabajador por los servicios prestados. Significa, por lo tanto, una ventaja o incremento patrimonial para el trabajador y su familia, sin tener en cuenta la condición, el plazo o la modalidad de entrega, salvo

que, ciertamente, se encuentre excluido legalmente o que, por definición, no ingrese dentro de la referida institución”. (Toyama ,2001, p. 291)

Las promociones: la promoción profesional del trabajador o ascenso es una consecuencia de la prolongación de la relación laboral. Supone la promoción profesional un cambio a una función superior a la que el trabajador lleva a cabo en el marco de su relación laboral y que pasa a tener un carácter definitivo. Normalmente la promoción tiene lugar como consecuencia de la antigüedad, experiencia, acreditación de conocimientos, formación y perfeccionamiento profesional. (Bertrand,2018, p. 2)

Logro laboral: son aquellos resultados concretos, puntuales, positivos y que signifique una ganancia o éxito para su crecimiento o para de la empresa u organización donde desempeña el puesto de trabajo o la colaboración. (Loitegui,2014, p.3)

El cumplimiento de metas: está ligado a lo que internamente nosotros creemos, esto implica estar convencido profundamente de que somos capaces de lograr ciertas cosas, algunas personas se les hace bastante difícil alcanzar altos niveles de bienestar porque simplemente están condicionados y limitados por las ideas que están en su interior, creen que el mundo está lleno de dificultades, entonces experimentan sus propias ideas”. (Zavala, 2012, p.1)

CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO

3.1. Hipótesis de la investigación

Existe una relación directa positiva entre habilidades blandas y éxito profesional en los agremiados del Colegio de Sociólogos de Cajamarca.

3.2. Variable

Variable 1: Habilidades Blandas

Variable 2: Éxito Profesional

3.3. Matriz de operacionalización de variables

Tabla 1*Matriz de operacionalización de variables*

| VARIABLE | CONCEPTO | DIMENSIONES | SUBDIMENSIONES | CUALIDADES | INSTRUMENTO |
|---------------------|--|----------------------|---|---|--------------|
| HABILIDADES BLANDAS | La capacidad emocional o habilidades blandas es una capacidad adquirida basada en la inteligencia emocional que da lugar a un desempeño laboral sobresaliente, y se agrupan en competencias personales que determina el modo en que nos relacionamos con nosotros mismos (conciencia de uno mismo, autorregulación y motivación) y competencias sociales que determinan el modo en que nos relacionamos con los demás sociales (la empatía y la capacidad de relación), cada uno de los cuales está basado en una capacidad subyacente de la inteligencia emocional, y que son vitales para las | COMPETENCIA PERSONAL | <ul style="list-style-type: none"> - Conciencia de uno mismo - Auto regulación - Motivación - Empatía - Liderazgo - Trabajo en equipo | <ul style="list-style-type: none"> - Conciencia de fortalezas - Conciencia de limitaciones - Capacidad de manejar tus emociones. - Capacidad de asumir responsabilidad de tu actuación personal - Sentirse cómodo y abierto a nuevas ideas - Secundar objetivos de un grupo u organización. - Persistencia en la consecución de objetivos - Comprensión de los demás - Aceptación de nuevas ideas - Dirigir grupos o personas | Cuestionario |
| | | COMPETENCIA SOCIAL | <ul style="list-style-type: none"> - Adaptación - Comunicación | <ul style="list-style-type: none"> - Respeto de acuerdos - Organización compartida - Capacidad de crear sinergia grupal en consecución de metas colectivas - Capacidad para afrontar cambios - Emitir mensajes claros y convincentes. | Cuestionario |

| | | | | |
|-------------------|---|---------------------------|---|--|
| ÉXITO PROFESIONAL | <p>personas que quieren tener éxito . (Goleman, 1998, pp. 50-51)</p> | | <ul style="list-style-type: none"> - Aborda abiertamente cuestiones difíciles | |
| | <p>El Éxito Profesional se define como la experiencia de lograr metas que son personalmente subjetivas para el individuo más que para el resto, y también, es un producto de acumulación objetiva, donde se alcanza logros en el ámbito laboral. (Judge et al., 1995. p.33)</p> | <p>ÉXITO OBJETIVO</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Gestión de conflicto - Remuneración - Las promociones - Satisfacción laboral - Metas personales | <ul style="list-style-type: none"> - Manejar a las personas difíciles y las situaciones tensas con diplomacia y tacto -Satisfacción de sueldo -Satisfacción de beneficios - Oportunidades de ascenso - Satisfacción de puesto de trabajo - Crecimiento Profesional - Logro de Metas - Trabajar en metas personales - Organizar su tiempo para cumplir con sus actividades personales - Se siente feliz en su entorno familia |

Nota. Se considera las dimensiones de Goleman (1998) para la variable Habilidades blandas y para la segunda variable Éxito Profesional se considera las dimensiones de Judge et al. (1995)

3.5. Población

La población es la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población poseen una característica común que da origen a los datos de la investigación. (Tamayo,2002, p.87).

Por ello, en la investigación, la población está constituida por 337 agremiados del Colegio de Sociólogos de Cajamarca.

3.6. Muestra

El tipo de muestreo fue por conveniencia, donde el grupo de estudio fue seleccionado tomando en cuenta la aceptación a brindar información. Entre todos los agremiados fueron seleccionadas los que tienen más de 4 años colegiados, alcanzado un total de 108 agremiados.

3.7. Unidad de Análisis

Estuvo constituida por cada uno de los agremiados del Colegio de Sociólogos de Cajamarca.

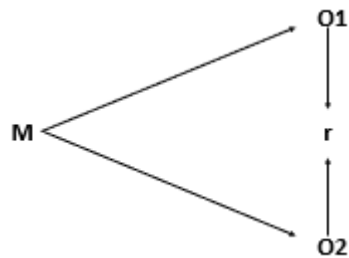
3.8. Tipo de Investigación

La investigación, de acuerdo con las características de la hipótesis planteada y los objetivos propios de la investigación está enmarcada dentro de la investigación correlacional. Según Hernández et al. (2014) tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto. (p.4).

3.9. Diseño de la investigación

Se utilizó un diseño no experimental, porque se investigó sin manipular ninguna variable, solo se observó los resultados reales y en base a la correlación en la que se estudia. Hernández et al. (2014).

Formulación del diseño del estudio:



En la formulación:

M: Agremiados del Colegio de Sociólogos de Cajamarca

O₁: Habilidades Blandas

O₂: Éxito Profesional

r: Relación entre variables

3.10. Técnica e instrumento de recolección de datos

Las técnicas e instrumentos para recolectar los datos son:

Encuesta

Una encuesta es una técnica que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos de una muestra de casos representativa de una población o universo más amplio

del que se pretende explorar, describir, predecir y/o explicar una serie de características. (García et al.,2016, p 333).

El cuestionario

Un cuestionario es el instrumento básico de la encuesta que recoge de forma organizada los indicadores de las variables implicadas en el objetivo de la encuesta, donde el objetivo que se persigue con el cuestionario es traducir variables empíricas, sobre las que se desea información, en preguntas concretas capaces de suscitar respuestas fiables, válidas y susceptibles de ser cuantificadas. (López y Fachelli, 2015, p.17).

3.11. Procedimiento y análisis de resultados.

Para obtener información de las habilidades blandas y éxito profesional en los agremiados del colegio de sociólogos de Cajamarca, fue a través de la técnica de la encuesta y del instrumento denominado cuestionario. Los datos se ingresaron a la hoja de Excel donde se mostraron las figuras y tablas que almacenan los resultados de las dimensiones de las habilidades blandas y el éxito profesional. Finalmente, para comprobar si existe una relación entre las habilidades blandas y éxito profesional de los agremiados del colegio de sociólogos de Cajamarca, se utilizó el coeficiente de correlación Rho Spearman calculado mediante el programa de SPSS V.25.

3.12. Validez y confiabilidad del instrumento

a) Validez

El proceso de validez para el instrumento de investigación de las variables habilidades blandas y éxito profesional se realizó a través del juicio de expertos, quienes evaluaron de manera puntual.

b) Confiabilidad

Para la confiabilidad de un instrumento de investigación se puede utilizar el alfa de Cronbach que permite determinar la cohesión interna de los ítems propuestos para cada constructo. Para determinar la validez de cada constructo se identifica que el valor de alfa de Cronbach sea mayor a 0.7 de acuerdo a diferentes investigaciones.

Como criterio general, George y Mallery (2003) sugiere la recomendación siguiente para evaluar los valores de los coeficientes de alfa de Cronbach.

- Coeficiente alfa: > 9 a 95 es excelente
- Coeficiente alfa: > 8 es bueno
- Coeficiente alfa: >7 es aceptable
- Coeficiente alfa: >6 es cuestionable
- Coeficiente alfa: >5 es pobre
- Coeficiente alfa: <5 es inaceptable

La confiabilidad de la herramienta de la investigación de las variables de Habilidades blandas y el éxito profesional. Se evaluó mediante el procedimiento de consistencia interna.

Tabla 2

Valor de alfa de Cronbach

| Instrumento | Nº de elementos | Alfa de Cronbach |
|---------------------|------------------------|-------------------------|
| Habilidades blandas | 18 | 0.899 |
| Éxito Profesional | 11 | 0.897 |

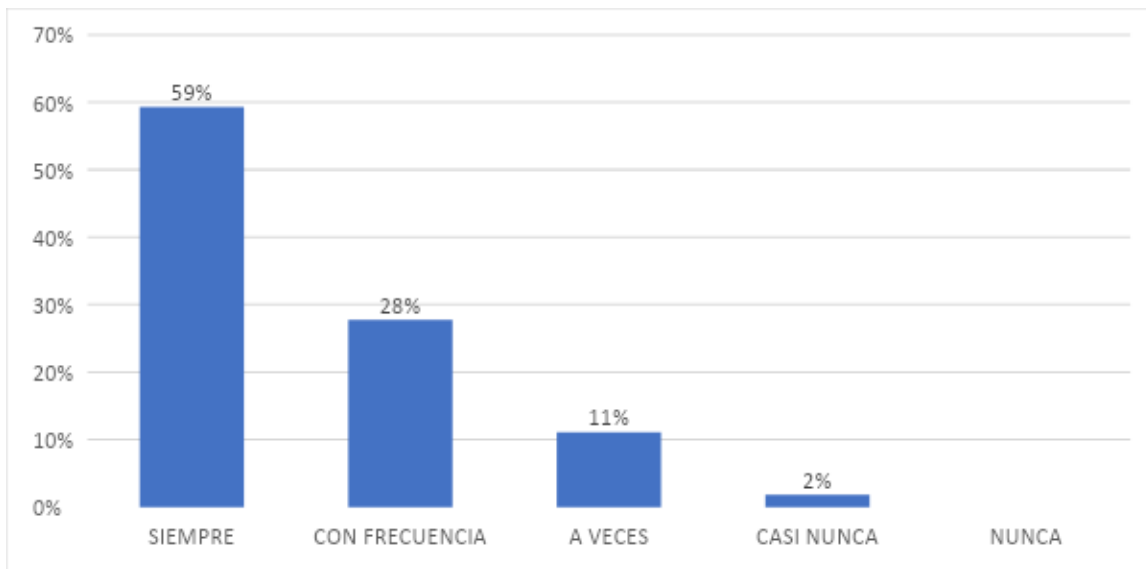
CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Presentación de Resultados

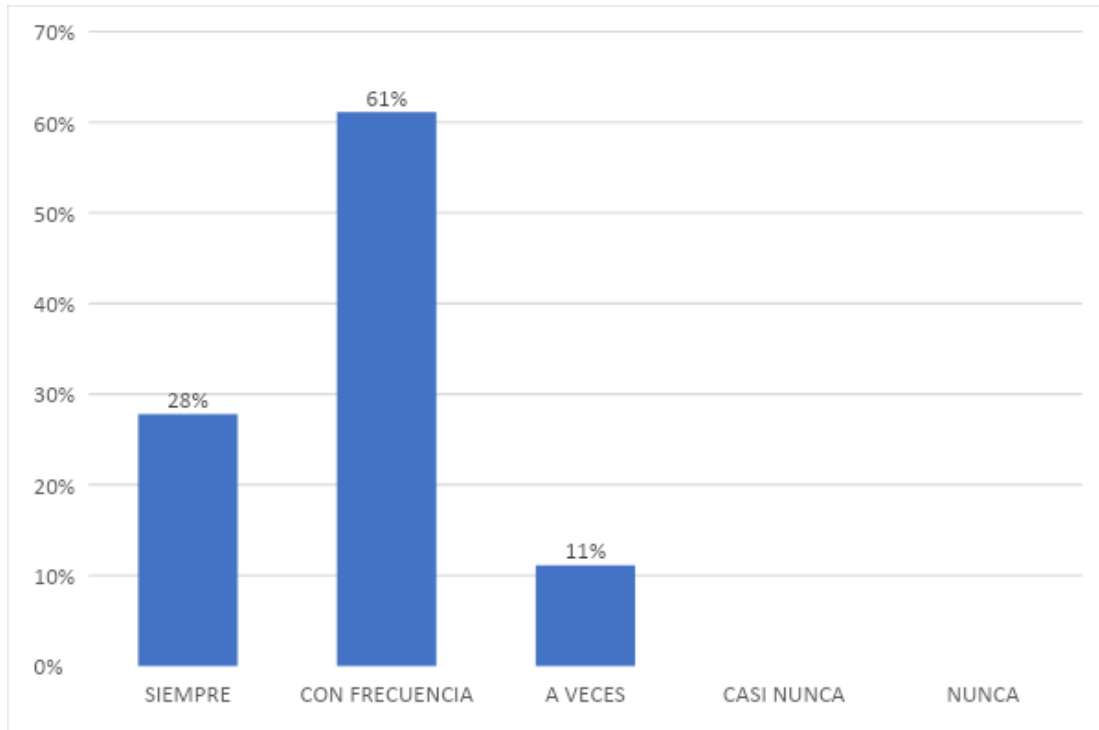
Objetivo 1: Analizar las habilidades blandas que presentan los agremiados del Colegio de Sociólogos de Cajamarca

Figura 1

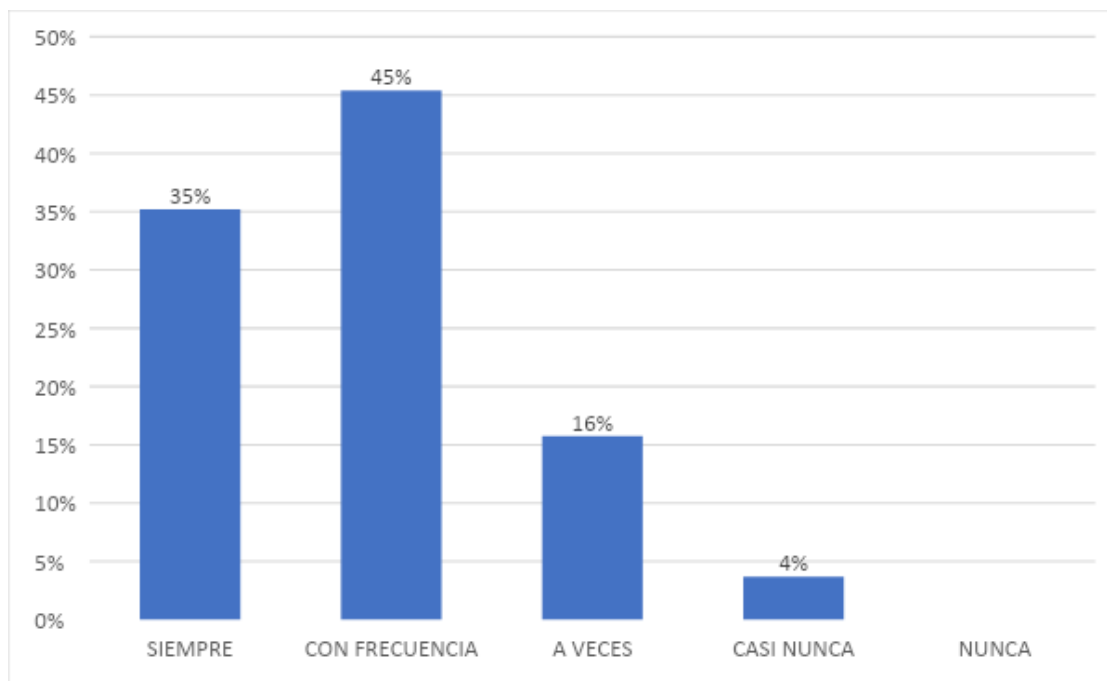
Habilidad de autoconocimiento



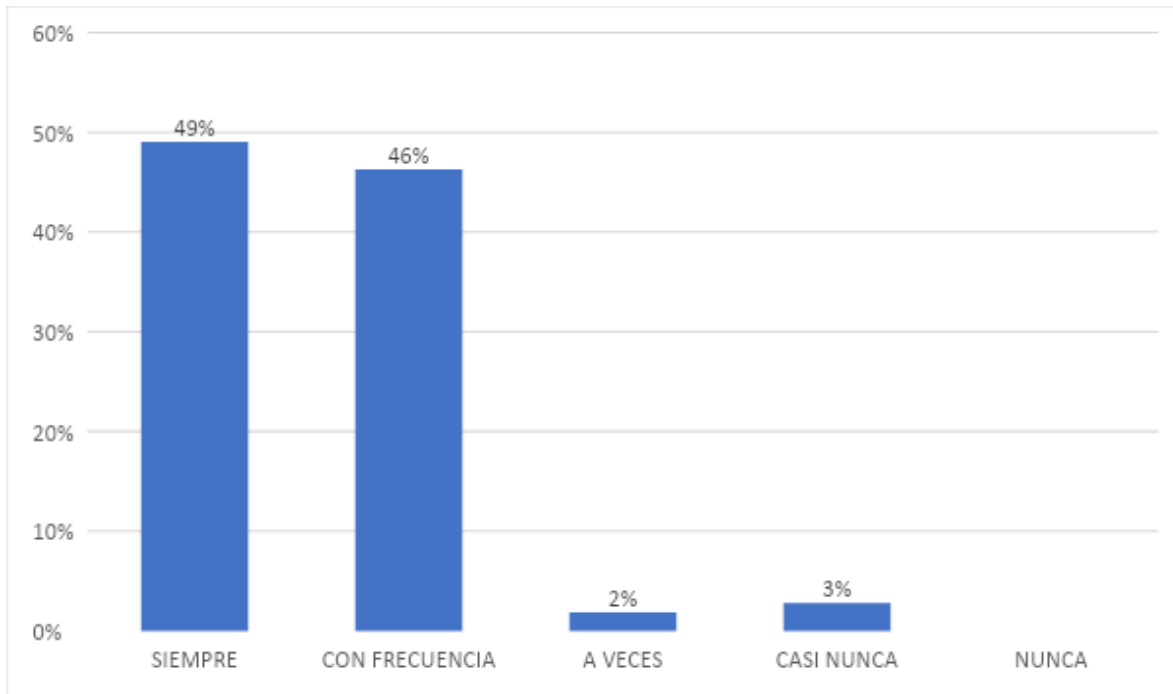
En la figura 1. Se muestra que el 59% de agremiados reconoce sus fortalezas y debilidades en situaciones personales como profesionales y que el 28 % con frecuencia. Sin embargo, el 11% a veces lo hace y el 2% no tiene el sentido de evaluar o reconocer sus puntos fuertes y débiles. Lo que evidencia, según Goleman, que los trabajadores que reconocen las fortalezas, debilidades, objetivos y valores que les guían tienen una sensación clara y hasta vivida de su área laboral y personal, lo que significa que se desenvuelven más adecuadamente. (Goleman,1998, p.355).

Figura 2*Habilidades de autorregulación*

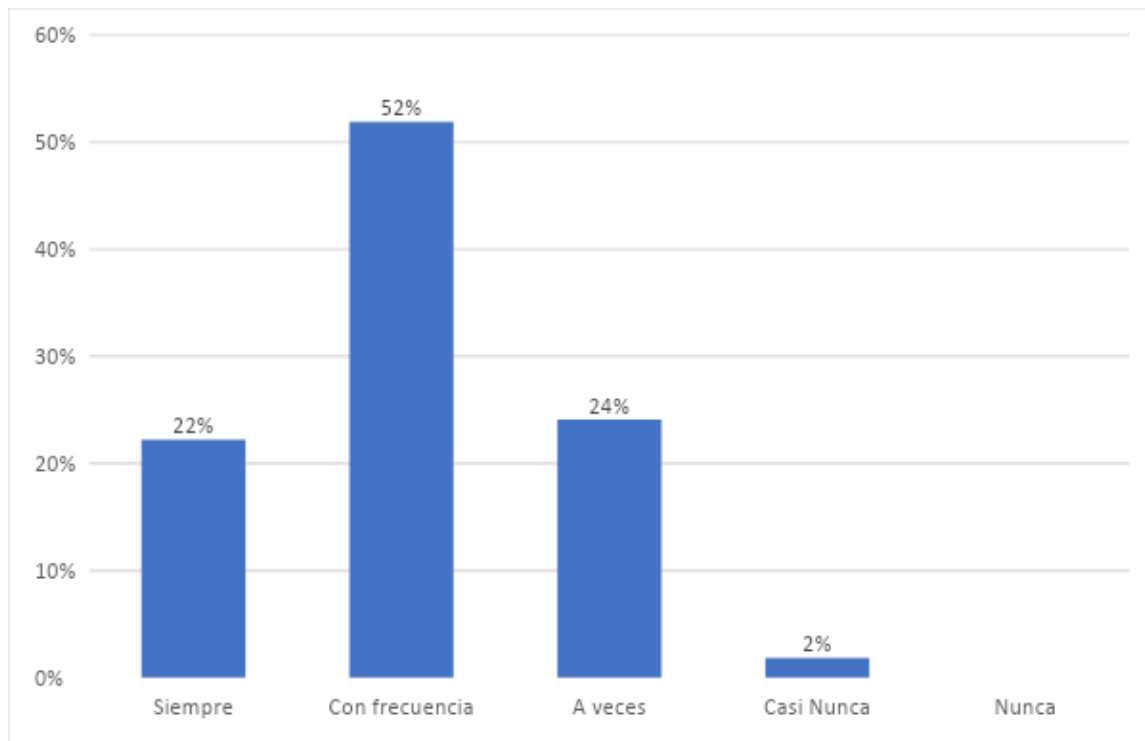
En la figura 2. Se muestra que el 61% de los agremiados, con frecuencia logra controlar sus sentimientos, impulsos y emociones conflictivas, pensando con claridad bajo presión, y solo el 28% siempre lo logra. Sin embargo, existe un 11% que a veces lo logra. Al obtenerla según Goleman les permite analizar el entorno y responder de una forma correcta a la adaptación en el medio y el cumplimiento de nuestros deseos, logrando enfrentar a los imponderables de la vida laboral como crisis, inseguridad y superación de las dificultades. (Goleman,1998, p.338).

Figura 3*Habilidades de motivación*

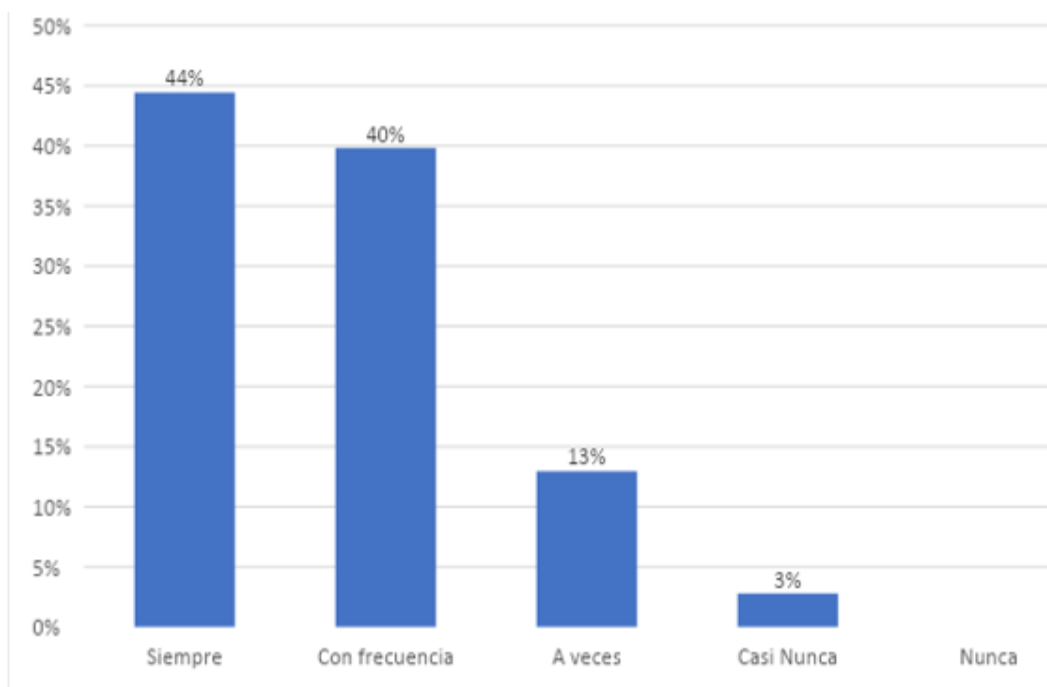
En la figura 3. Se muestra que el 45% de los agremiados se siente motivado en el trabajo, y es persistente en la consecución de objetivos y con frecuencia logra secundar objetivos de un grupo o empresa en la que interactúa y solo el 35% siempre lo hace. Sin embargo, hay un 16% que lo hace solo a veces se siente motivado y el 4% casi nunca lo hace. Entender y trabajar esta habilidad es decisiva para mejorar su eficacia y, en consecuencia, aumentar su competitividad en el mercado laboral o en el seno de la empresa, además del deseo de mejorar y luchar para llegar a triunfar. (González, 2008, p.70.).

Figura 4*Habilidad de empatía*

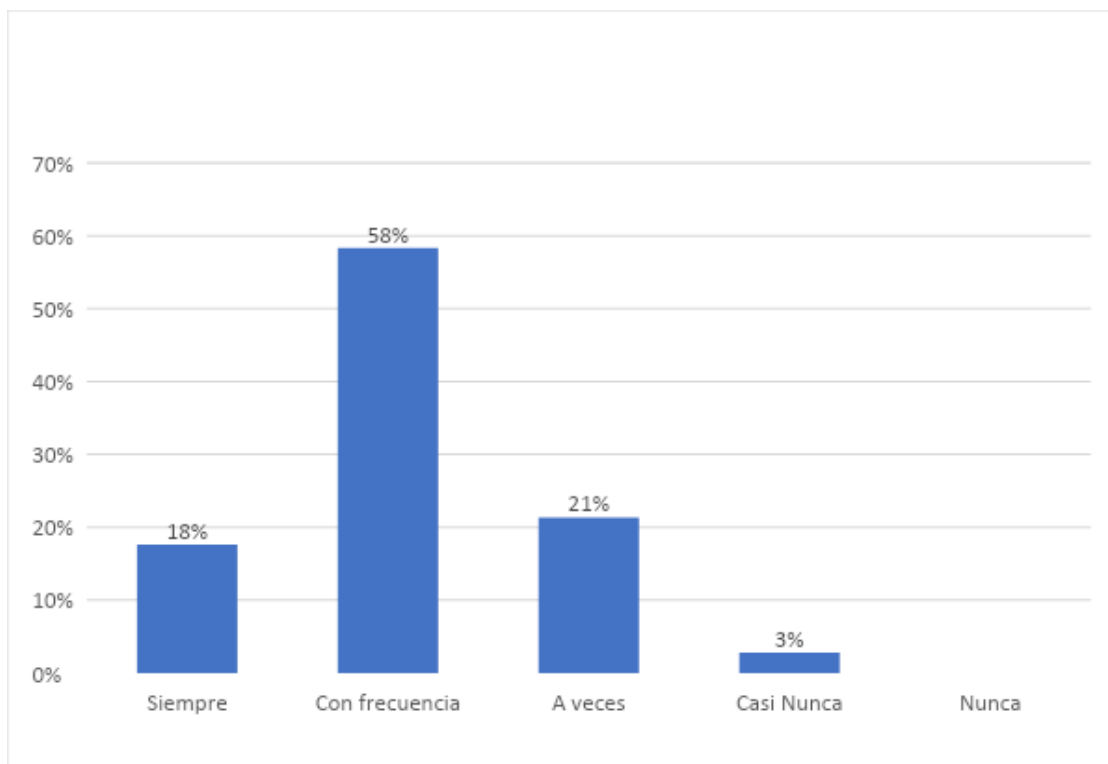
En la figura 4. Se muestra que el 49% de los agremiados logra sentirse cómodo, abierto a nuevas ideas y la capacidad de comprender a los demás, el 46 % con frecuencia lo hace. Sin embargo, existe un 2% que a veces lo hace y el 3% que casi nunca logra hacerlo. Lo que evidencia, que gran cantidad de los agremiados cuentan con la habilidad. En el ámbito laboral, sentirse cómodo y abierto a nuevas ideas, ser empático con los compañeros de trabajo y de ver la realidad desde el punto de vista de los demás, logra visión realista y exacta de su personal, sus clientes, sus competidores, la situación del mercado, las fusiones y hasta los mismos accionistas. (Goleman,1998, p.190).

Figura 5*Habilidades de liderazgo*

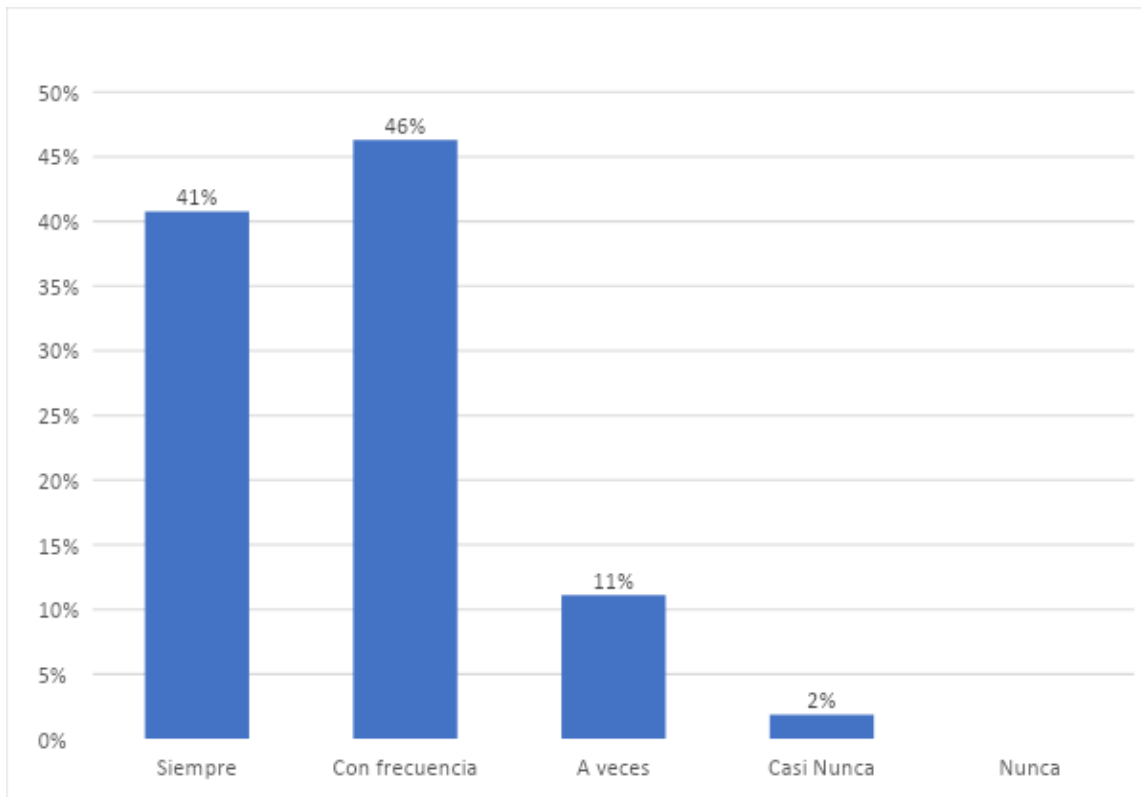
En la figura 5. Se muestra que el 52% de los agremiados con frecuencia son capaces de dirigir o guiar el desempeño de uno o más personas, un 22% siempre logra hacerlo y el 24% a veces lo hace. En un mercado competitivo, la habilidad de liderazgo es una clave para sobrellevar esa dificultad, ya que logra adoptar una decisión, saber lo que es importante para la empresa y tratar de alcanzar los objetivos propuestos adquiriendo el apoyo y la colaboración de los demás. (Timothy,2013, p.13).

Figura 6*Habilidades de trabajo en equipo*

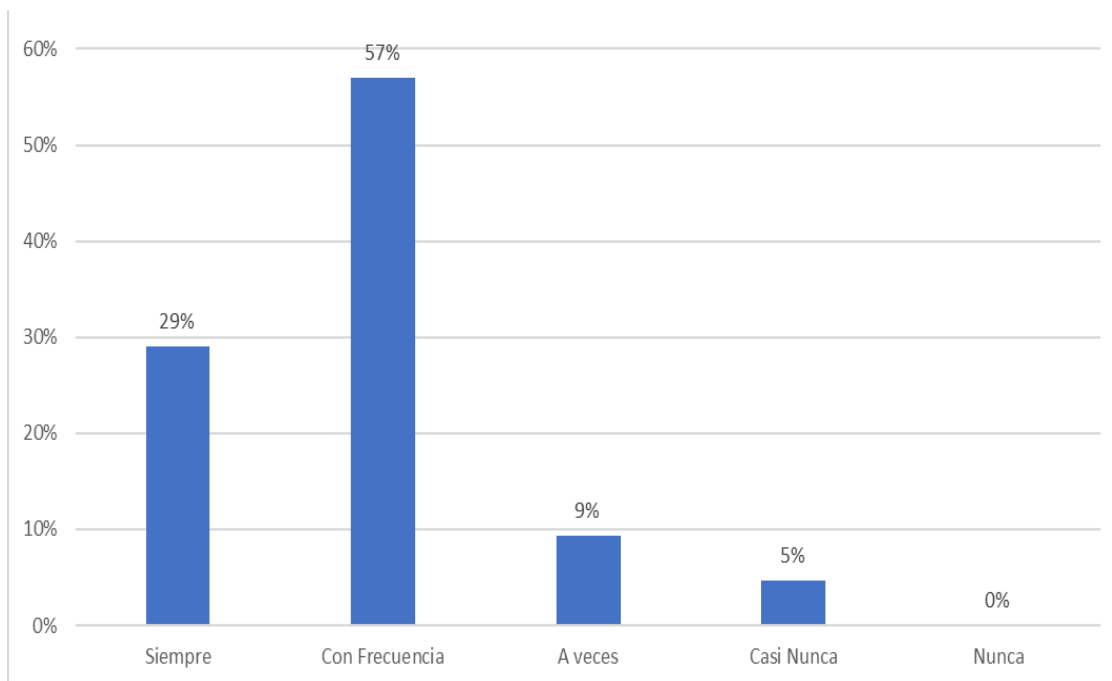
En la figura 6. Se muestra que el 44 % de los agremiados siempre colabora, comparten planes, información, recursos y alienta las cualidades grupales con respeto, disponibilidad y cooperación, y 40% con frecuencia lo hace. Sin embargo, hay un 13% que a veces logra trabajar en equipo y el 3% lo hace. Lo que evidencia, que existe un alto porcentaje de personas que trabajan en equipo satisfactoriamente. Pasar a sistemas de trabajo en equipo no solo dentro de una unidad de trabajo sino también de otras unidades garantiza un proceso adaptativo, necesarios para que una empresa se vuelva más rentable y facilite su desarrollo potencial. (Palomo, 2007, pp. 127-152).

Figura 7*Habilidad de adaptabilidad de cambio*

En la figura 7. Se muestra que el 58 % de los agremiados, con frecuencia logra manejar adecuadamente las múltiples demandas, reorganizarse y adaptarse rápidamente a los cambios sólo un 18% siempre logra hacerlo. Sin embargo, hay un 21% que le dificulta lo que evidencia que solo a veces logran hacerlo y el 3% casi nunca lo logra. Cualquiera que sea el grado de adaptabilidad de una persona, siempre hay un margen de mejora y cuantas más oportunidades tengan de ir más allá de los límites y de exponerse intencionalmente a situaciones que estén fuera de la zona de confort, más fácil será desarrollar la flexibilidad. (Giráldez y Sue, 2017, p.73).

Figura 8*Habilidades de comunicación*

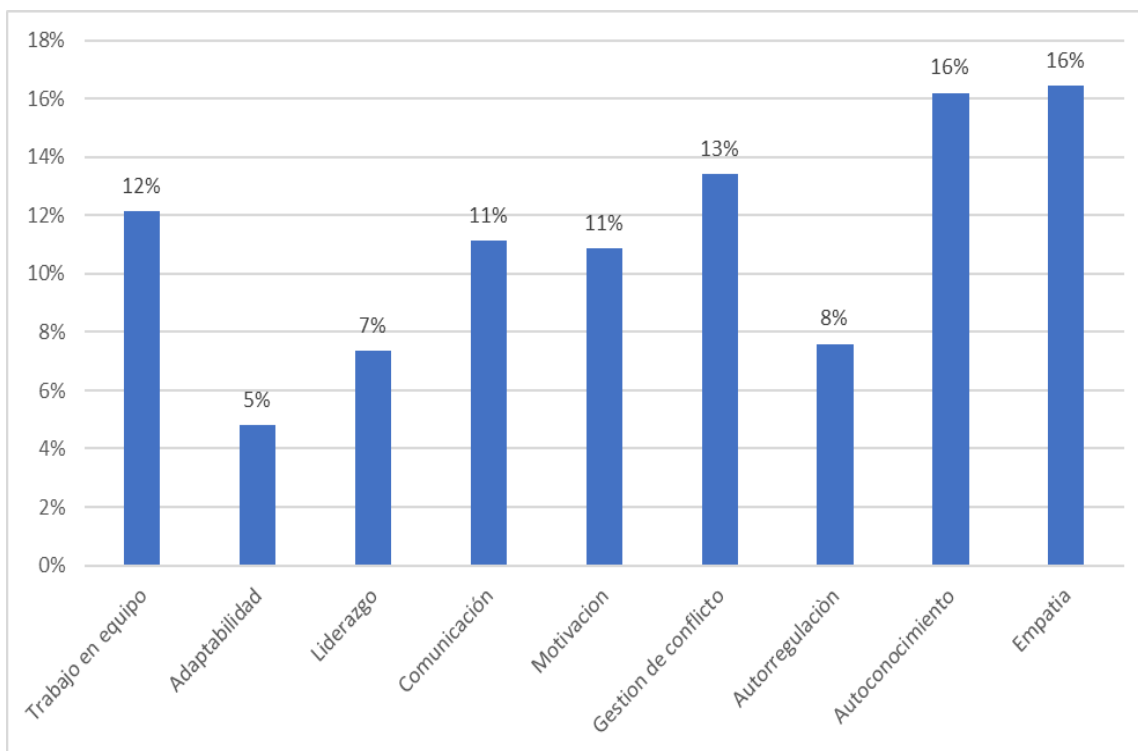
En la figura.8. Se muestra que el 46 % de los agremiados con frecuencia emiten mensajes claros y evidentes y abordan abiertamente cuestiones difíciles, el 41 % siempre logra expresarlo. Aunque, existe un 11% que a veces tiene la dificultad de expresar la habilidad y hay un 2% que casi nunca lo logra. Lograr establecer una comunicación fluida, abre la oportunidad de conseguir lo mejor de sus empleados, su energía, su creatividad y dicha estrategia se basa en esta habilidad para establecer y desarrollar una red de relaciones y un impulso colectivo para mejorar su rendimiento. (Goleman 1998, p.30).

Figura 9*Habilidades de gestión de conflicto*

En la figura 9. Se muestra que el 57% de los agremiados, con frecuencia busca el modo de llegar a soluciones que satisfagan plenamente a todos los implicados y manejar situaciones tensas con tacto, el 29% siempre lo hace. Sin embargo, el 9% a veces lo hace y el 5% casi nunca logra hacerlo. Las personas que logran desarrollar la habilidad de gestión de conflictos son intrínsecamente sociables que les convierte en personas afectuosas y capaces de colaborar cuando llega el momento de abordar los conflictos. Esto dentro de una empresa trae grandes beneficios tanto a sus directivos como a los empleados, puesto que, su resolución implica mejorar el trato interpersonal, aumentar la productividad y lograr cambios positivos en todo el entorno laboral. (Goleman, 2018, p.248).

Figura 10

Habilidades más predominantes en los agremiados

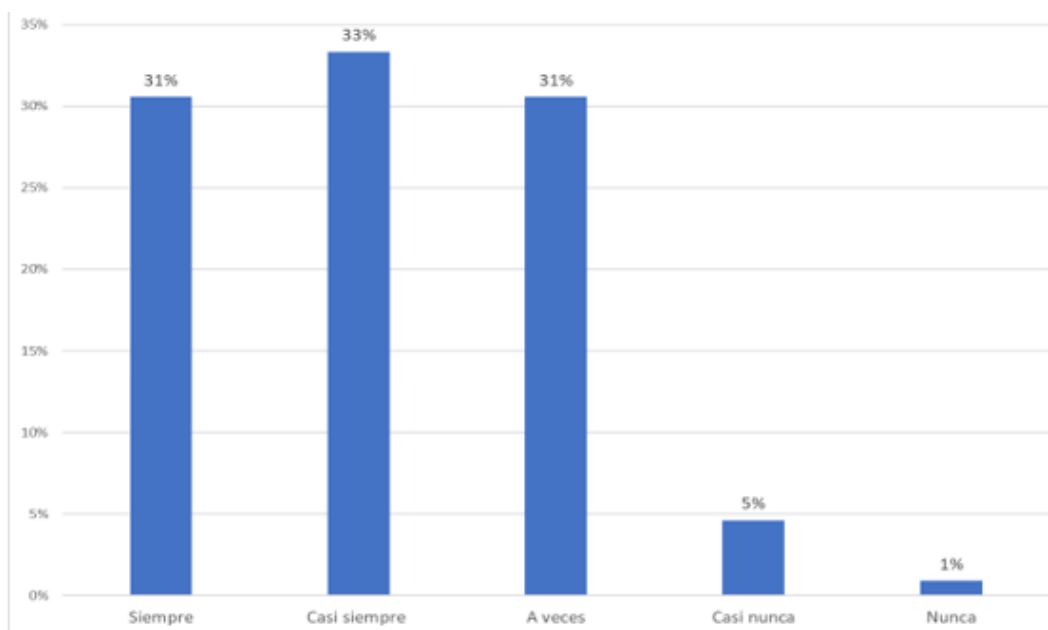


En la figura 10. Se muestra que, según el rango de habilidades presentadas en el cuestionario, se determinó que las habilidades que predominan entre los agremiados es la empatía y el autoconocimiento con un 16%, la gestión de conflicto con un 13%, el trabajo en equipo con un 12% y la comunicación y la motivación con un 11%. Sin embargo, entre los menos predominantes se encuentra la autorregulación con un 8%, el liderazgo con un 7% y la adaptabilidad con un 5%.

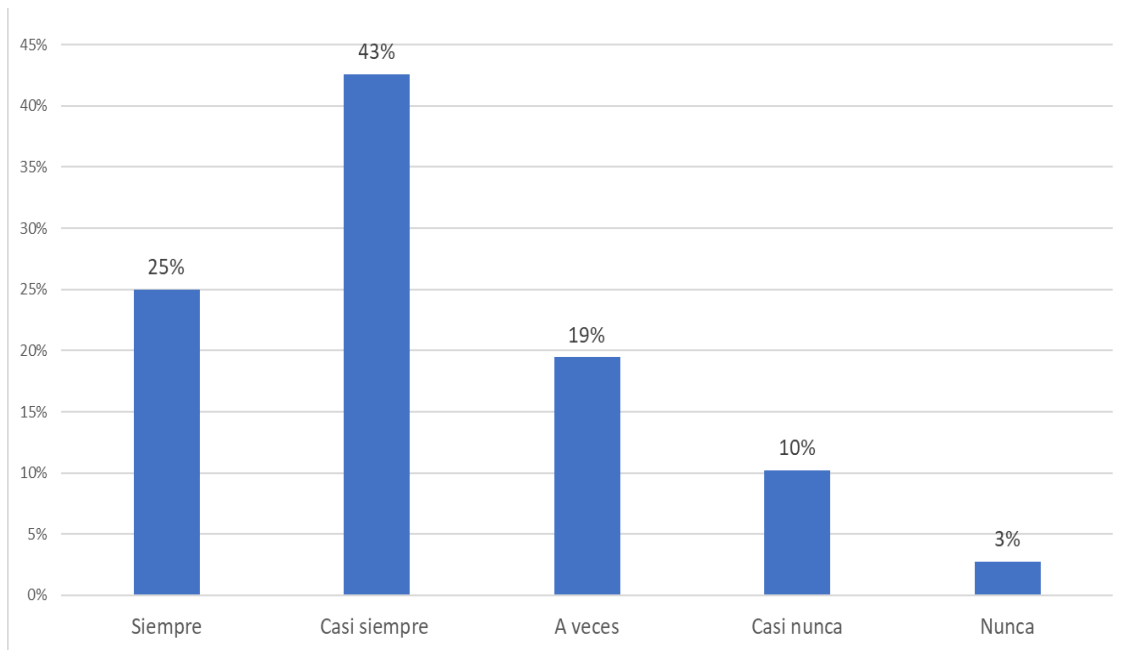
Objetivo 2. Establecer el nivel de éxito profesional en los agremiados del Colegio de Sociólogos de Cajamarca.

Figura 11

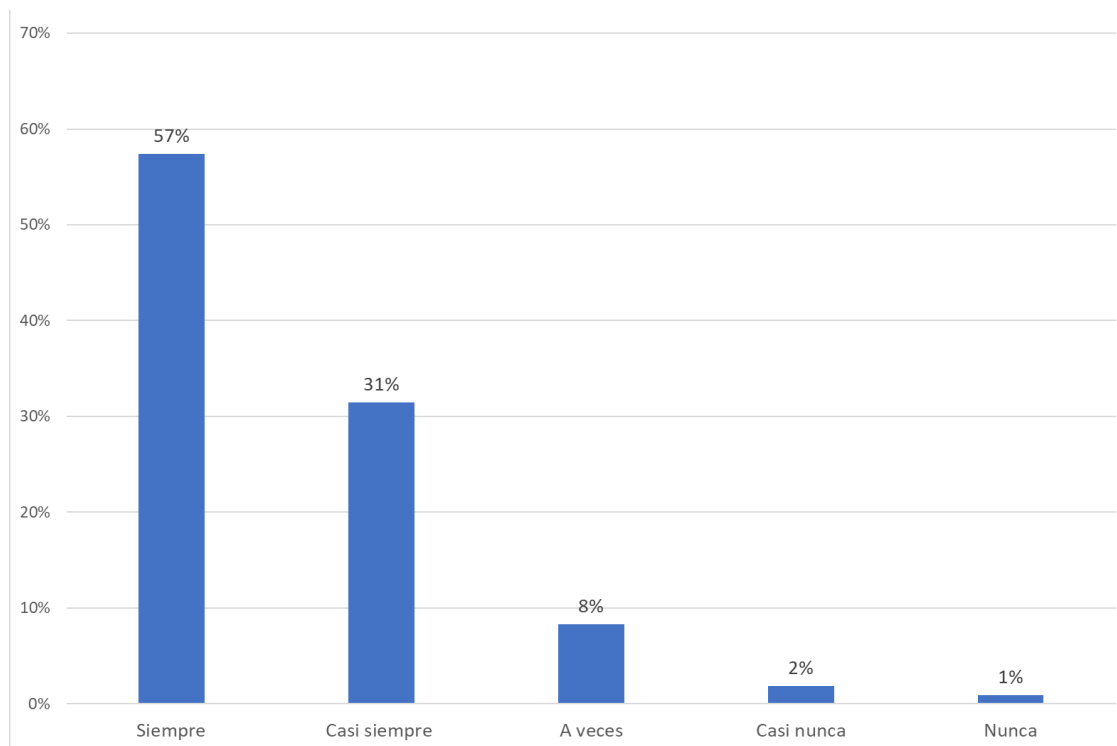
Remuneración



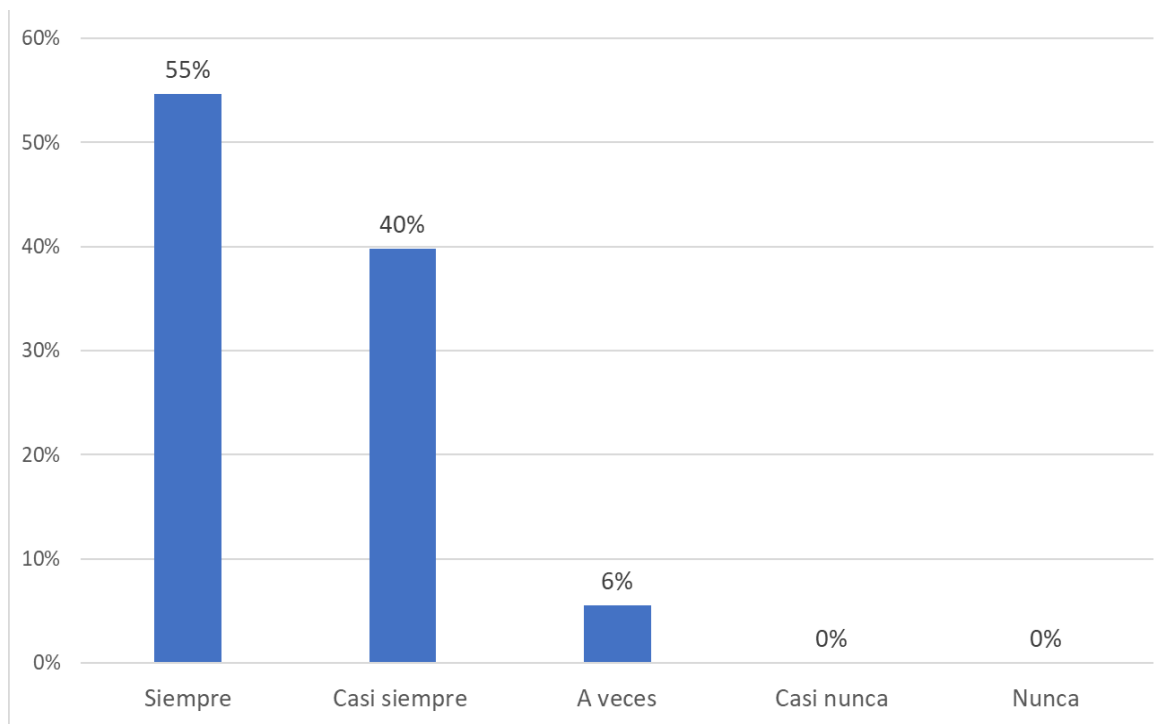
En la figura 11. Se muestra que el 31% de los agremiados siempre se sienten satisfechos con el sueldo y los beneficios que reciben en el área en el que laboran, el 33% casi siempre lo hacen, el 31% a veces lo hace. Sin embargo, existe un 5% que casi nunca se siente satisfecho ni con su sueldo ni con su beneficio y un 1% que nunca lo han sentido. La adecuada remuneración es un factor de éxito que repercute al profesional y a la empresa debido al estímulo y compromiso. (Serebrenik, 2001, p.1).

Figura 12*Promoción*

En la figura 12. Se muestra que el 43% casi siempre tiene oportunidades de ascenso y se siente feliz en el trabajo que realiza, un 25% siempre lo hace y un 19% a veces lo hace. Sin embargo, existe un 10% que casi nunca tiene oportunidades o se siente feliz en el trabajo y un 3% nunca lo ha tenido o sentido. La promoción estimula el autodesarrollo y crea interés en el trabajo lo que logra minimizar el descontento y la inquietud. (Bertrand,2018, p.18).

Figura 13*Logro Laboral*

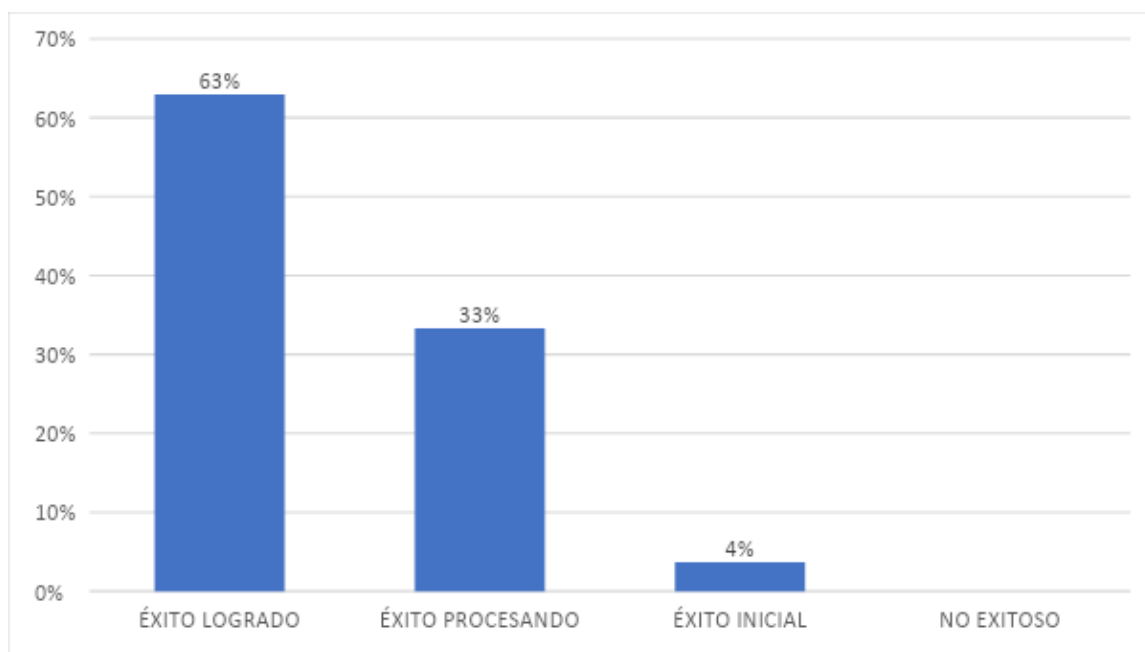
En la figura 13. Se muestra que el 57% siempre logra concretar sus metas laborales propuestas y siente que está creciendo profesionalmente, el 31% casi siempre lo hace. Sin embargo, el 8% a veces lo logra, el 2% casi nunca y existe un 1% que nunca ha logrado concretar sus metas profesionales y siente que no está creciendo profesionalmente. Los profesionales que persiguen metas laborales obtienen mejores resultados, se sienten motivados y son menos propensos a tener ansiedad social. (Morán,2016, p.35).

Figura 14*Metas personales*

En la figura 14. Se muestra que el 55% trabaja en sus metas personales, tiene confianza en sí mismo, busca desarrollar sus capacidades y se siente realizado en su entorno familiar; el 40% casi siempre lo realiza. Sin embargo, existe un 6% que a veces logra trabajar en sus metas personales. Las personas que logran establecer metas a corto o largo plazo para sí mismo y para su entorno familiar les permite aumentar su bienestar, por lo tanto, hacerlos más felices. (Bermúdez et al., 2012, p.152).

Figura 15

Nivel de éxito profesional alcanzado



En la figura 15. Se muestra que el 63% de los agremiados cuentan con un nivel de éxito logrado, lo que significa que han desarrollado tanto sus logros laborales (remuneración, oportunidades de ascenso y se siente satisfecho con su carrera y su trabajo) y sus metas personales (ha logrado cumplir expectativas personales, se siente feliz en su entorno familiar y trabajan en sus metas). Sin embargo, todavía existe un 33% que está en un éxito en proceso, y un 4% que tiene un éxito inicial.

4.2. Prueba de hipótesis

Para el análisis inferencial de datos existen pruebas de distribución de la normalidad, estas pruebas son la prueba de Kolmogorov – Smirnov, y Shapiro -Wilk. La primera es utilizada para muestras grandes (>30) o (<50) y Shapiro – Wilk para muestras pequeñas (<30) o (<50).

Los criterios de hipótesis para determinar la normalidad, tiene que ver con los siguientes parámetros:

Tabla 3

Parámetros de normalidad de Kolmogorov- Smirnov

| Normalidad | α | Criterio | Prueba |
|-------------------|----------------------------|-------------------------------------|------------------------|
| Kolmogorov- | $> 0,05$ | Distribución normal | Coeficiente de Pearson |
| Smirnov | $< 0,05$ | No provienen de distribución normal | Rho Spearman |

La prueba de normalidad de la investigación sobre las variables de habilidades blandas y éxito profesión, se calculó mediante el siguiente procedimiento:

Tabla 4*Prueba de normalidad de las variables.*

| Pruebas de normalidad | | | |
|------------------------------|-------------|-----|------|
| Kolmogórov-Smirnov | | | |
| | Estadístico | gl | Sig. |
| Habilidades Blandas | ,180 | 108 | ,000 |
| Éxito Profesional | ,142 | 108 | ,000 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 4, se recurrió a la prueba Kolmogórov-Smirnov para determinar la normalidad de los datos, prueba utilizada para muestras grandes mayores de 50. Esta estuvo en correspondencia con la investigación desarrollada pues se tuvo información para procesarla de 108 informantes, obteniéndose un nivel de significancia menor a 0,05. ($p=0.000 < 0,05$). Lo que permitió identificar que los datos no provienen de una distribución normal, por lo tanto, el estadígrafo a utilizar es el Rho Spearman como prueba de hipótesis.

4.2.1. Prueba estadística Rho Spearman

Para obtener la correlación entre cada actividad de interacción social y el grado de aislamiento social se utilizó el coeficiente de correlación por rangos de Rho Spearman. Este coeficiente adopta valores reales entre +1 y -1, según la correlación sea positiva (relación directa), negativa (relación inversa) o cero (que indica correlación nula).

Para la prueba estadística de la investigación que tiene como variables de habilidades blandas y éxito profesional se utilizó la siguiente escala de valores:

Tabla 5

Escala de valores de coeficiente de correlación

| VALOR | SIGNIFICADO |
|----------------|--|
| -1 | Correlación negativa grande y perfecta |
| -0,9 a -0,99 | Correlación negativa muy alta |
| -0,7 a -0,89 | Correlación negativa alta |
| -0,4 a -0,69 | Correlación negativa moderada |
| -0,2 a -0,39 | Correlación negativa baja |
| -0,01 a -0,019 | Correlación negativa muy baja |
| 0 | Correlación nula |
| 0,01 a 0,019 | Correlación positiva muy baja |
| 0,2 a 0,39 | Correlación positiva baja |
| 0,4 a 0,69 | Correlación positiva moderada |
| 0,7 a 0,89 | Correlación positiva alta |
| 0,9 a 0,99 | Correlación positiva muy alta |

Nota. Interpretación para la correlación de Rho Spearman (Hernández Sampieri, et al.,2014. pp.480-483).

Objetivo 3: Correlacionar las dimensiones de las habilidades blandas con el éxito profesional de los agremiados del Colegio de Sociólogos de Cajamarca.

Tabla 6

Relación entre las dimensiones de las habilidades blandas con el éxito profesional

| Correlaciones | | | | |
|----------------------|---------------------------|------------------|--|--|
| | | | Competencias sociales (Agrupada) | Competencias personales (Agrupada) |
| Rho | de Éxito | Coeficiente de | ,683** | ,722** |
| Spearman | Profesional (Agrupada) | correlación | | |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | ,000 |
| | | N | 108 | 108 |

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

En la tabla 6. Se pone a detalle los datos obtenidos entre las competencias sociales y competencias personales, con el éxito profesional, mostrando la interacción de los datos de las dimensiones de forma más específica con la segunda variable, que viene a ser el éxito profesional. Se observa que existe un nivel de significancia en ambas variables, lo que muestra que sí existe relación entre las competencias sociales y las competencias personales con el éxito profesional. Además, el grado de relación o correlación de la primera dimensión, competencia social, con el éxito profesional es de 0,683 siendo una correlación positiva moderada. Por otro lado, el grado de relación o correlación de la segunda dimensión, competencias personales, con el éxito profesional es de 0.722 y según la escala de valores del coeficiente de correlación viene a tener una correlación positiva alta.

Tabla 7

Relación entre las dimensiones de éxito profesional con las habilidades blandas

| Correlaciones | | | |
|----------------------|------------------|----------------|-----------------|
| | | Éxito objetivo | Éxito subjetivo |
| Rho de Spearman | Coefficiente de | ,712** | ,714** |
| Habilidades blandas | correlación | | |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | ,000 |
| | N | 108 | 108 |

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

En la tabla 7. Se pone a detalle los datos obtenidos entre el éxito objetivo y éxito subjetivo con las habilidades blandas, mostrando la interacción de los datos de las dimensiones de forma más específica con la primera variable, que viene a ser las habilidades blandas. Observando, que existe un nivel de significancia en ambas variables, lo que muestra que sí existe relación entre el éxito objetivo y éxito subjetivo con las habilidades blandas. Además, el grado de relación o correlación de la primera dimensión, éxito objetivo con las habilidades blandas es de 0,712 siendo una correlación positiva alta. Por otro lado, el grado de relación o correlación de la segunda dimensión, éxito subjetivo con las habilidades blandas es de 0.714 y según la escala de valores del coeficiente de correlación viene a tener una correlación positiva alta.

Objetivo General. Determinar la relación de las habilidades blandas y el éxito profesional en los agremiados del Colegio de Sociólogos de Cajamarca.

Tabla 8

Relación entre las habilidades blandas y éxito profesional

| Correlaciones | | | | |
|----------------------|---------------------|-----------------------------|---------------------|-------------------|
| | | | Habilidades Blandas | Éxito Profesional |
| Rho de Spearman | Habilidades Blandas | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,742** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 108 | 108 |
| Éxito Profesional | Habilidades Blandas | Coefficiente de correlación | ,742** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 108 | 108 |

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

En la tabla 8. Se pone a detalle los datos generales de las dos variables de la investigación para aceptar o rechazar la hipótesis de la investigación desde el coeficiente de correlación de la prueba no paramétrica de Rho Spearman. Observando que existe un nivel de significancia en ambas variables, lo que determina que sí existe relación directa entre las habilidades y el éxito profesional. Además, el grado de relación o correlación entre las dos variables es de 0,742 y según la escala de valores de coeficiente de correlación viene a tener una correlación positiva alta. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de la investigación.

4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

A partir de los hallazgos encontrados en la investigación, se acepta la hipótesis que establece que existe relación directa entre las habilidades blandas y el éxito profesional de los agremiados del Colegio de Sociólogos de Cajamarca, y que ese grado de relación es de 0,742, lo que significa que es una correlación positiva alta.

Estos resultados guardan relación con lo que sostiene Silvestre (2017) en la tesis *Las habilidades blandas y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la Financiera CrediScotia del Distrito de Trujillo – 2017* y Tapia Broncales y Inga Pereda (2019) en la tesis *Relación de las habilidades blandas en la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Inversiones y Servicios Generales*, quienes han demostrado que las habilidades blandas tienen relación con el desempeño laboral y la productividad laboral respectivamente. Estos autores expresan 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. 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. Ello es significativo para lo que en este estudio se halla.

En lo que respecta a analizar las habilidades blandas que presentan los agremiados del Colegio de Sociólogos de Cajamarca, señalando cuales son las predominantes. En las investigaciones en mención se encuentra relación con habilidades como: el trabajo en equipo que, tanto para el éxito profesional de esta investigación como para Silvestre (2017) en el desempeño laboral contribuyen positivamente. Sin embargo, no guarda relación con la habilidad de adaptación a cambios como predominante, porque en los agremiados es una de

las habilidades que menos predomina con un 5%. En cambio, guarda relación con Manrique et al. (2018) en *Análisis de brechas entre las habilidades blandas en egresados de la facultad de gestión y alta dirección de la PUCP y los requerimientos del mercado laboral según el ámbito empresarial, público y social*, quienes mencionan que la habilidad comunicativa es predominante para el sector empresarial como en los agremiados de sociología. Complementando, las habilidades interpersonales (autoconocimiento) que menciona Temoche (2014) juega un papel importante para cerrar la brecha al mercado laboral peruano, siendo valoradas por las empresas y siendo predominante para los agremiados con un 16%.

Con referencia a determinar el nivel de éxito profesional en los agremiados del Colegio de Sociólogos de Cajamarca, se muestra que 63% de los agremiados han logrado alcanzar su éxito profesional, y que, según los resultados, el éxito profesional tiene relación con las habilidades blandas. Sin embargo, los resultados obtenidos por Orozco (2018) en su tesis *Variables psicológicas predictoras del éxito profesional en microempresarios de Lima Metropolitana*, no concuerda con esta investigación, porque menciona que el éxito profesional se debe por el Locus Control con una correlación positiva.

CONCLUSIONES

1.- Existe una relación directa, significativa y positiva entre las variables habilidades blandas y éxito profesional, la magnitud de la correlación según el estadígrafo Rho Spearman, es de 0,742 calificándola de positiva alta.

2.- El rango obtenido estadísticamente de las habilidades blandas se determinó que los agremiados cuentan con habilidades bien desarrolladas donde las más predominantes son la empatía y el autoconocimiento con un 16%, la gestión de conflicto con un 13%, el trabajo en equipo con un 12% y la comunicación y la motivación con un 11%. Sin embargo, entre los menos predominantes se encuentra la autorregulación con un 8%, el liderazgo con un 7% y la capacidad de adaptabilidad con un 5%.

3.- Respecto al nivel de éxito se encontró que el 63% de los agremiados lograron el éxito, el 33% está en proceso y el 4% al inicio. Los factores identificados de éxito son los logros laborales y las metas profesionales.

4.- Respecto a las dimensiones de las variables de habilidades blandas y éxito profesional se demuestra que el rango de relación más alto lo tiene la dimensión de competencias personales con el éxito profesional, siendo de 0,722 lo que determina que es una correlación positiva alta. Por el contrario, el rango de relación más bajo entre las dimensiones, se percibe en las competencias sociales y el éxito profesional con un 0,683 siendo una correlación positiva moderada.

RECOMENDACIONES

1.-Se recomienda a la Universidad Nacional de Cajamarca, a través de dependencias académicas, administrativas y por medio de una sesión ordinaria de Consejo Universitario, considerar la implementación de las habilidades blandas dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje, teniendo en cuenta las competencias de su modelo educativo y los contenidos obligatorios según ley universitaria.

2.-Se recomienda a la Escuela Académico Profesional de Sociología implementar un curso extracurricular, debido que es la formación subyacente de los futuros científicos sociales lo que establecerá una de las estrategias que complementa la formación de sus estudiantes con habilidades blandas que permitan mejores resultados en su desarrollo profesional.

3.-Se recomienda a todos los educadores universitarios, desempeñar un rol más activo en la formulación, uso y evaluación de las habilidades blandas, de modo que los estudiantes cultiven las habilidades blandas desde las aulas.

REFERENCIAS

- Alles, M. A. (2004). *Diccionario de comportamientos Gestión por competencias*. Editorial Granica S.A.
- https://www.academia.edu/33469419/Diccionarios_de_comportamientos_1_a_trilogia_Tomo_II_Martha_Alles
- Alvarado, J. (2015). Competencias blandas son claves para la productividad. *Revista Oficial de la Asociación de Corrugadores del Caribe, Centro y Suramérica*, 47(2), 26-28.
- <https://issuu.com/revistacorrugando/docs/corrugando-47>
- Arroyo Tovar, R. (2012). *Habilidades gerenciales: Desarrollo de destrezas, competencias y actitudes*. Eco Ediciones.
- <http://www.ecoediciones.com/wp-content/uploads/2017/04/Habilidades-gerenciales-2da-Edici%C3%B3n.pdf>
- Bassi, M., Busso, M., Urzúa, S. y Vargas, J. (2012). *Desconectados: Habilidades, educación y empleo en América Latina*. Biblioteca Felipe Herrera del Banco Interamericano de Desarrollo.
- <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Desconectados-Habilidades-educaci%C3%B3n-y-empleo-en-Am%C3%A9rica-Latina.pdf>
- Bertrand, R. (02 de julio del 2018). ¿Cómo promocionar a un empleado? 6 claves de éxito. *GESTIÓN*.

<https://gestion.pe/blog/economiaconductual/2018/07/como-promocionar-a-un-empleado.html/>

Bermúdez Moreno, J., Pérez García, A. M., Ruiz Caballero, J. A., Sanjuán Suárez, P. y Rueda Laffond, B. (2012). *Psicología de la personalidad*. Editorial UNED.
<https://tuvntana.files.wordpress.com/2015/06/psicologia-de-la-personalidad-bermudez-perez-y-ruiz.pdf>

Bourdieu, P. y Claude Passeron, J. (1970) La reproducción, elementos para una teoría del sistema de una enseñanza. Edición Minuit.
<https://www.uv.mx/mie/files/2012/10/reproduccion.pdf>

Cable, D. M., Boudreau, J. W., Bretz Jr, R. D. y Juez, T. A. (1995). Una investigación empírica de los predictores del éxito de la carrera ejecutiva. *Personnel Psychology*, 48(3), 2-3.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/j.1744-6570.1995.tb01767.x>

Caicedo Torres, M. A. (2007). Éxito profesional. *Revista Códice*, 41-47.
<https://www.redalyc.org/pdf/953/95330104.pdf>

Cruzado Pérez, W. M. (2019). *Competencias blandas en la empleabilidad de la Universidad Privada del Norte-Sede los Olivos, año 2018*. [Tesis para optar al grado académico de Administrador, Universidad Nacional Federico Villarreal]. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional Federico Villarreal.
<http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/2696>

- ESADE, (2017). *Estado del mercado laboral en España*. Ramon Lull University.
<https://s36300.pcdn.co/wp-content/uploads/2018/05/Informe-Anual-InfoJobs-ESADE-2017-Ejecutivo.pdf>
- Flavell, J. (1991) La psicología evolutiva de Jean Piaget. *Paidós*, 23.
<http://catalogo.rebiun.org/rebiun/record/Rebiun12799268>
- García Ferrando, M., Alvira, F., Alonso, L. E. y Escobar, M. (2016). El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación. *REIS*, 1(154),161-176.
<https://www.redalyc.org/pdf/997/99746727010.pdf>
- George, D. y Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. e. 11.0 update (4thed.)*. Allyn y Bacon
- Giráldez Hayes, A. y Sue Prince, E. (2017). *Habilidades para la vida: Aprender a ser y aprender a convivir en la escuela*. Ediciones SM España.
<https://es.scribd.com/read/441347506/Habilidades-para-la-vida-Aprender-a-ser-y-aprender-a-convivir-en-la-escuela>
- Goleman, D. (1996). *Inteligencia emocional. Primera edición*. España: Editorial Kairós.
<http://www.codajic.org/sites/www.codajic.org/files/Inteligencia%20Emocional%20%20Daniel%20Goleman.pdf>
- Goleman, D. (1998). *La práctica de la inteligencia emocional*. Editorial Kairós. S.A.
- Goleman, D. (2008). *Inteligencia Emocional. (segunda edición)*. Editorial Kairós.

- Goleman, D. (2011). *Liderazgo, El poder de la inteligencia*. Editora Géminis.
https://www.academia.edu/36075941/Liderazgo_El_poder_de_la_intel_Daniel_Goleman
- Goleman, D. (2013) *Inteligencia Social. La nueva ciencia de las relaciones humanas* Kairós.
<https://etikhe.files.wordpress.com/2013/08/goleman-daniel-inteligencia-social.pdf>
- Goleman, D. (2018). *La inteligencia emocional en la empresa*. Ediciones B Argentina S.A.
- Gonzales Serra, D. J. (2008). *Psicología de la Motivación*. Ciencias Médicas.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación (6ª Edición)*. McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A.
<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2006) *Metodología de la investigación*. (Cuarta edición). Mc Gawhilli Interamericma Editores.
https://www.academia.edu/39941876/Metodologia_de_la_investigación_Cuarta_edición?from=cover_page
- Jaramillo Salazar, H. (2013). *Estudio sobre resultados e impactos de los programas de apoyo a la formación de posgrado en Colombia: hacia una agenda de evaluación de calidad*. [Facultad de Economía, Universidad del Rosario]. Archivo Digital.
http://www.foroconsultivo.org.mx/eventos_realizados/internacional_posgrado/doc_evento/Referencias_Programas_de_Becas/5Estudio_Colombia.pdf
- Jenster, P. V. (1987). Using Critical Success Factors in Planning. 1987. *Long Range Planning*. 20.(4), 102-109.

[https://doi.org/10.1016/0024-6301\(87\)90160-9](https://doi.org/10.1016/0024-6301(87)90160-9)

Karavardar, G. (2014). Career Commitment, Subjective Career Success and Career Satisfaction in the Context of Hazelnut Processing Industry in Giresun/Turkey. *International Journal of Business and Management*. 9(6), 98-105.

<http://www.ccsenet.org/journal/index.php/ijbm/article/view/32638>

Kautz, T., Heckman, J. J., Diris, R., Weel, B. y Borghans, L. (2014). *Mejora de las habilidades cognitivas y no cognitivas para promover el éxito a lo largo de la vida*.

Publicación de la OCDE.

<https://www.oecd.org/education/cei/Fostering-and-Measuring-Skills-Improving-Cognitive-and-Non-Cognitive-Skills-to-Promote-Lifetime-Success.pdf>

Laborum Perú. (23 de abril del 2016). Sepa las habilidades que están valorando las empresas peruanas. *MBA.AmericaEconomia*

<https://mba.americaeconomia.com/articulos/notas/sepa-las-habilidades-que-estan-valorando-las-empresas-peruanas>

Lagos García, C. (2012). *Aprendizaje experiencial en el desarrollo de habilidades*

“blandas” desde la visión de los alumnos líderes de I a IV medio. [Tesis de

Pregrado, Universidad Alberto Hurtado]. Repositorio Institucional Universidad

Alberto Hurtado.

<https://repositorio.uahurtado.cl/bitstream/handle/11242/5549/TRSLagos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Loitegui Aldaz, J. R. (2014). *Determinantes de la satisfacción laboral en empleados de la administración Foral de Navarra*. [Tesis doctoral inédita, Facultad de psicología,

Universidad Complutense]. Archivo Digital.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=142004>

López Coronel, C. Y. (2018). *Inteligencia emocional y estilos de liderazgo de enfermeros docentes de la Universidad Nacional de Cajamarca - Perú, 2017*. [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional de Cajamarca]. Repositorio Institucional Universidad Nacional de Cajamarca.

<http://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/2303>

López Meza, A. E. (2012). *La empleabilidad y su incidencia en el nivel de empleo de los egresados y recién graduados de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato* [Tesis de postgrado, Universidad Técnica De Ambato. Ecuador]. Repositorio Institucional Universidad Técnica de Ambato.

<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/3200>

López Roldan, P. y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*.

Dipòsit Digital de Documents.

https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163564/metinvsocua_a2016_cap1-2.pdf

Lutz, B. (2010). *La acción social en la teoría sociológica: una aproximación*. Sant. Editorial.

<http://www.scielo.org.mx/pdf/argu/v23n64/v23n64a9.pdf>

Maehr, M. L. y Nicholls, J. (1980). El factor de motivación: una teoría de la inversión personal. *Studies in Cross-Cultural Psychology*, 3(2), 221-267.

[https://www.researchgate.net/publication/232449585_The_motivation_factor_A_t
heory_of_personal_investment](https://www.researchgate.net/publication/232449585_The_motivation_factor_A_t_heory_of_personal_investment)

Maggio, M. (2018). *Habilidades del siglo XXI: cuando el futuro es hoy: documento básico, XIII Foro Latinoamericano de Educación*. Editorial Santillana.
[https://www.fundacionsantillana.com/PDFs/XIII_Foro_Documento_Basico_WEB
.pdf](https://www.fundacionsantillana.com/PDFs/XIII_Foro_Documento_Basico_WEB.pdf)

Manrique Manrique, S. D., Oyarzabal Loza, G. y Herrera Cordova, A. E. (2018). *Análisis De Brechas Entre Las Habilidades Blandas En Egresados De La Facultad De Gestión Y Alta Dirección De La PUCP Y Los Requerimientos Del Mercado Laboral Según El Ámbito Empresarial, Público Y Social*. [Tesis de posgrado, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional Universidad Católica del Perú.
<http://hdl.handle.net/20.500.12404/12457>

Morán Astorga, C. y Menezes dos Anjos, E. (2016). La motivación de logro como impulso creador de bienestar: su relación con los cinco grandes factores de la personalidad. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*. 2 (1), 31-40.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349851777004>

Muñoz Illanes, M. (2017). El desafío de educar competencias blandas. *Revista EDUCA*. (1)210,8-11
https://issuu.com/grupoeducarcl/docs/revista_mayo

National Soft Skills Association. (08 de abril del 2016). La brecha real de habilidades. NSSA.

<https://www.nationalsoftskills.org/the-real-skills-gap/>

Novella, R., Alvarado, A., Rosas Shady, D. y González Velosa, C. (2019). Encuesta de habilidades al trabajo (ENHAT) 2017-2018: Causas y consecuencias de la brecha de habilidades en Perú. *Biblioteca Felipe Herrera del Banco Interamericano de Desarrollo*, 2(2), 13-16.

<http://dx.doi.org/10.18235/0001653>

OCDE. (1998). Inversión en capital humano: una comparación internacional: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. *Economía de la educación*.

<https://www.oecd.org/education/research/publicationsdocuments/reports/10/>

OCDE. (2016). Habilidades para el progreso social: El poder de las habilidades sociales y emocionales. *Instituto de Estadística de la UNESCO*.

<https://www.oecd.org/publications/habilidades-para-el-progreso-social-9789264253292-es.htm>

OCDE, CEPAL y CAF. (2017). Perspectivas económicas de América Latina 2017: Juventud, competencias y emprendimiento. *OECD Publishing*, 28(2), 224-233.

<http://dx.doi.org/10.1787/leo-2017-es>

OCDE y CEPAL. (2012). *Perspectivas Económicas De América Latina 2013: Políticas De Pymes Para El Cambio Estructural*. *OECD Publishing*, 28(2), 227-238.

<http://dx.doi.org/10.1787/leo-2017-es>

Orozco Becerra, J. E. (2018). *Variables psicológicas predictoras del éxito profesional en microempresarios de Lima Metropolitana*. [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional Universidad Católica del Perú.

<http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/13524>

Ortega Santos, C. E. (2017). *Desarrollo de habilidades blandas desde edades tempranas*. Universidad ECOTEC.

<https://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/investigacion/libros/desarrollo-habilidades.pdf>

Ortega, T. (2016). *Desenredando la conversación sobre habilidades blandas*. Banco de Desarrollo de América Latina. <https://www.thedialogue.org/wp-content/uploads/2016/05/Policy-Brief-Soft-Skills-Spanish-FINAL.pdf>

Palomo Vadillo, M. T. (2007). *Liderazgo y Motivación de Equipos de Trabajo*. ESIC Editorial.

<https://books.google.com.ec/books?id=bs6p4cKICo0C&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>

Prada, M. F. y Rucci, G. (2016). *Instrumentos para la medición de las habilidades de la fuerza de trabajo*. Banco Interamericano de Desarrollo.

<https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Instrumentos-para-la-medici%C3%B3n-de-las-habilidades-de-la-fuerza-de-trabajo.pdf>

Piaget, J. (2005). *Inteligencia y efectividad*. AIQUE.
<http://materiaapoioaotcc.pbworks.com/f/PIAGET+JEAN+INTELIGENCIA++Y+AFECTIVIDAD.pdf>

Piaget, J. (1979). *Psicología de la Inteligencia*. PSIQUE Editorial.
<https://www.bibliopsi.org/docs/carreras/obligatorias/CFG/11ninez/paolichi/Primer%20cuatrimestre%202020/Piaget-Psicol%20de%20la%20inteligencia,%20cap%204%20y%205.pdf>

Robles, M. M. (2012). Percepciones ejecutivas de las 10 habilidades básicas principales necesarias en el lugar de trabajo de hoy. *Business Communication Quarterly*, 75(4),453-465.
<https://doi.org/10.1177/1080569912460400>

Serebrenik, R. (20 de octubre de 2010). La adecuada Remuneración es un factor de éxito. *Revista Dinero*.
<https://www.semana.com/opinion/opinion-on-line/articulo/la-adecuada-remuneracion-factor-exito/105873/>

Silvestre Hilario, Y. D. (2017). *Las habilidades blandas y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la Financiera CrediScotia del Distrito de Trujillo – 2017*. [Tesis de grado, Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio Institucional Universidad Nacional de Trujillo.
<http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/12761>

Singer, M., Guzmán, R. y Donoso, P. (2009). *Entrenando Competencias Blandas en Jóvenes*. [Tesis de pregrado, Universidad Católica de Chile]. Archivo Digital.

[http://www.inacap.cl/tportal/portales/tp90b5f9d07o144/uploadImg/File/PDF/Entrando Competencias Blandas en Jovenes.pdf](http://www.inacap.cl/tportal/portales/tp90b5f9d07o144/uploadImg/File/PDF/Entrando%20Competencias%20Blandas%20en%20Jovenes.pdf)

Schultz, T. W. (1985). *Capital Formation by Education*. The Journal Of Political Economy. Editorial Ariel S.A.

<https://www.journals.uchicago.edu/doi/10.1086/258393>

Schultz, T. W. (1972). *El valor económico de la educación*, México: UTEHA.

Sutton, N. (2002). Why can't we all just get along?. *Computing Canadá*.

<https://www.itbusiness.ca/news/why-cant-we-all-just-get-along/6555>

Tamayo y Tamayo, M. (2002). *El proceso de la investigación científica*. Limusa Noriega editores.

<http://evirtual.uaslp.mx/ENF/220/Biblioteca/Tamayo%20Tamayo-El%20proceso%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20cient%C3%ADfica2002.pdf>

Tapia Broncales, J. E. y Inga Pereda, L. F. (2019). *Relación de las habilidades blandas en la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Inversiones y Servicios Generales Tongod S.R.L-Cajamarca, 2019* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio Institucional Universidad Privada del Norte.

<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/23066>

Temoche, J. (2014). *Estudio de las brechas perceptual entre empleadores y estudiantes, sobre el ingreso al Mercado Laboral en el Perú*. [Trabajo de grado, Lee Hecht

Harrison]. Archivo Digital.

https://issuu.com/lhhdmpereu/docs/encuesta_ingreso_al_mercado_laboral/6

Timothy, J. G. (2013). Liderazgo: desarrollar los atributos clave para liderar el cambio.

Ediciones Díaz de Santo.

[https://www.worldcat.org/title/liderazgo-desarrollar-los-atributos-clave-para-](https://www.worldcat.org/title/liderazgo-desarrollar-los-atributos-clave-para-liderar-el-cambio/oclc/912306520)

[liderar-el-cambio/oclc/912306520](https://www.worldcat.org/title/liderazgo-desarrollar-los-atributos-clave-para-liderar-el-cambio/oclc/912306520)

Tomoya Miyagusuku, J. (2001). Remuneraciones, rentas y la Sunat. *TEMIS 1*(42) 289-300.

[file:///C:/Users/kcolo/Downloads/Dialnet-RemuneracionesRentasYLaSunat-](file:///C:/Users/kcolo/Downloads/Dialnet-RemuneracionesRentasYLaSunat-5109634.pdf)

[5109634.pdf](file:///C:/Users/kcolo/Downloads/Dialnet-RemuneracionesRentasYLaSunat-5109634.pdf)

Vallejos Farías, J. F. (2019). *Análisis de las habilidades blandas necesarias para el éxito de un STARTUP*. [Tesis de postgrado, Universidad Técnica Federico Santa María.

Valparaíso]. Archivo Digital.

[https://repositorio.usm.cl/bitstream/handle/11673/47156/3560900260737UTFSM.](https://repositorio.usm.cl/bitstream/handle/11673/47156/3560900260737UTFSM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

[pdf?sequence=1&isAllowed=y.](https://repositorio.usm.cl/bitstream/handle/11673/47156/3560900260737UTFSM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Villegas Rivera, V. P. (2017). *El conocimiento de habilidades para el siglo XXI en docentes escolares de enseñanza media en el Chile de hoy*. [Tesis de Postgrado, Universidad

Católica de Chile]. Repositorio Institucional Universidad Católica de Chile.

<http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/168172>

Whitmore, P. (1972) *Approaches to systems engineering soft skill courses*. Fort Bliss.

<https://apps.dtic.mil/dtic/tr/fulltext/u2/a099612.pdf>

Zavala, J. (2012) Cumplimiento de metas. *Aprendices, 1* (3), 1-5.

https://www.emprendices.co/el-cumplimiento-de-metas/?utm_source=feedburner

Zuzama, J. (2014) *Liderazgo: estilos de liderazgo según Kurt Lewin y análisis de un caso real*. [Tesis de Grado, Universidad de las Islas Baleares] Archivo digital.
[https://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/3638/Zuzama Covas Juana Maria.pdf?sequence=1](https://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/3638/Zuzama_Covas_Juana_Maria.pdf?sequence=1)

APÉNDICE

del Colegio de Sociólogos de Cajamarca.

2.3.

Correlacionar las dimensiones de las habilidades blandas con el éxito profesional de los agremiados del Colegio de Sociólogos de Cajamarca.

emocional, y que son vitales para las personas que quieren tener éxito .
(Goleman, 1998, p. 50-51)

Éxito Profesional

El Éxito Profesional se define como la experiencia de lograr metas que son personalmente **subjetivas** para el individuo más que para el resto, y también, es un producto de acumulación **objetiva**, donde se alcanza logros en el ámbito laboral.
(Judge et al., 2001. p.59)

Éxito Objetivo

Éxito Subjetivo

- Adaptación
- Comunicación
- Gestión de conflicto
- Remuneración
- Las promociones
- Logro laboral
- Metas personales
- Capacidad para afrontar cambios
- Emitir mensajes claros y convincentes.
- Aborda abiertamente cuestiones difíciles
- Manejar a las personas difíciles y las situaciones tensas con diplomacia y tacto
- Satisfacción de sueldo
- Satisfacción de beneficios
- Oportunidades de ascenso
- Satisfacción de puesto de trabajo
- Crecimiento Profesional
- Logro de Metas
- Trabajar en metas personales
- Organizar su tiempo para cumplir con sus actividades personales
- Se siente feliz en su entorno familiar.

Cuestionario

Cuestionario

CUESTIONARIO DE HABILIDADES BLANDAS

SEXO: M () F ()

FECHA:.....



Instrucciones

Lee atentamente y marca con una ASPA (X) sólo una alternativa que considere correcta.

Hay cinco Posibilidades de respuesta:

1 nunca; 2. Casi nunca; 3 A veces; 4. Con frecuencia; 5. siempre

| | | | Nunca | Casi nunca | A veces | Con frecuencia | Siempre |
|--|----------------------|--|-------|------------|---------|----------------|---------|
| COMPETENCIA PERSONAL | Auto conocimiento | ¿Reconoce sus fortalezas en su ámbito personal o profesional? | | | | | |
| | | ¿Reconoce sus limitaciones en su ámbito personal o profesional? | | | | | |
| | Auto regulación | ¿Gobierna adecuadamente sus sentimientos, impulsivos y sus emociones conflictivas? | | | | | |
| | | ¿Con qué frecuencia logra asumir su responsabilidad y admitir sus errores? | | | | | |
| | | ¿Piensa con claridad y permanece concentrado a pesar de las presiones? | | | | | |
| | Motivación | ¿Con qué frecuencia logras secundar objetivos de un grupo o de la organización u empresa en que laboras? | | | | | |
| ¿Con qué frecuencia es persistente en la consecución de sus objetivos? | | | | | | | |
| COMPETENCIA SOCIAL | Empatía | ¿Con qué frecuencia se siente cómodo y abierto a nuevas ideas? | | | | | |
| | | ¿Tiene la capacidad de captar los sentimientos y los puntos de vista de otras personas? | | | | | |
| | Liderazgo | ¿Con qué frecuencia logra dirigir grupos o personas? | | | | | |
| | | ¿Con qué frecuencia es capaz de guiar el desempeño de los demás? | | | | | |
| | Trabajo en equipo | ¿Colabora y comparte planes, información y recursos? | | | | | |
| | | ¿Alienta las cualidades grupales con respeto, disponibilidad y cooperación? | | | | | |
| | Adaptación | ¿Con qué frecuencia logra manejar adecuadamente las múltiples demandas, reorganizarse y adaptarse rápidamente a los cambios? | | | | | |
| | Comunicación | Emite mensajes claros y convincentes | | | | | |
| | | Aborda abiertamente cuestiones difíciles | | | | | |
| | Gestión de conflicto | Busca el modo de llegar a soluciones que satisfagan plenamente a todos los implicados | | | | | |
| Maneja las situaciones tensas con diplomacia y tacto | | | | | | | |

CUESTIONARIO ÉXITO PROFESIONAL

SEXO: M () F ()

FECHA:.....



Instrucciones

Lee atentamente y marca con una ASPA (X) solo una alternativa que considere correcta.

Hay cinco Posibilidades de respuesta:

1. Nunca; 2. Casi nunca; 3 A veces; 4. Con frecuencia; 5. siempre

Te pedimos contestar con sinceridad, y, por favor, responder a todas las preguntas, pues tus respuestas son importantes para el éxito de la investigación

| | | | Nunca | Casi nunca | A veces | Con frecuencia | Siempre |
|-----------------|-------------------------|---|-------|------------|---------|----------------|---------|
| ÉXITO OBJETIVO | Remuneración | Se siente satisfecho con el sueldo que recibe por el trabajo que hace | | | | | |
| | | Se siente satisfecho con los beneficios que recibe | | | | | |
| | Promociones | Hay oportunidades de ascensos en su trabajo | | | | | |
| | | Se reprocha por el puesto que tiene | | | | | |
| | Logro laboral | Siente que está creciendo profesionalmente y tiene oportunidades de desarrollo. | | | | | |
| | | Logra concretar metas laborales que contribuyan a su éxito profesional | | | | | |
| ÉXITO SUBJETIVO | Metas personales | Trabaja en sus metas personales | | | | | |
| | | Confiar en sí mismo, le ha permitido alcanzar sus metas personales o laborales. | | | | | |
| | | Logra cumplir sus expectativas personales. | | | | | |
| | | ¿Busca desarrollar tus capacidades? | | | | | |
| | | Se siente realizado en su entorno familiar. | | | | | |

Apéndice 2. Ficha técnica de las encuestas

Nombre Original: Habilidades Blandas

Autor: Colorado Cortez Katherine Lucero y Meliza Marianella Rojas Alfaro

Procedencia: Universidad Nacional de Cajamarca

País: Perú

Año: 2019

Versión: Original en idioma español.

Administración: Será aplicada en forma individual

Duración: 20 minutos

Aplicación – Sujetos: Agremiados del Colegio de Sociólogos de Cajamarca

Puntuación: Manual y Computarizada del 1-5

Significación: Destreza social: 4 indicadores; Destrezas personales: 5 indicadores,

Usos: Investigación Materiales: Cuestionario

Nombre Original: Éxito Profesional

Autor: Colorado Cortez Katherine Lucero y Meliza Marianella Rojas Alfaro

Procedencia: Cajamarca

Año: 2019

Administración: Fue aplicada en forma individual Duración: 15 a 20 minutos

Aplicación – Sujetos: Agremiados del Colegio de Sociólogos de Cajamarca

Puntuación: de 1 a 5 por cada ítem, con un total de 11 puntos por factor y 55 en la escala general. Valorados de la siguiente manera:

| CATEGORIA | FACTORES | PUNTAJE TOTAL |
|------------------|----------|---------------|
| Éxito Logrado | 8-11 | 45-55 |
| Éxito Inicial | 5-7 | 33-44 |
| Éxito en proceso | 2-4 | 22-32 |
| No tiene Éxito | 0-1 | 11- 21 |

Significación: remuneración: 2 ítems; promoción:2 ítems; Satisfacción laboral:2 ítems y metas personales: 5 ítems

Usos: Investigación

Materiales: Cuestionario

Anexo 1. Validación

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, CARLOS RAFAEL SUAREZ SANCHEZ, titular del DNI
 N° 19729188, de profesión SOCIÓLOGO, ejerciendo
 actualmente como DOCENTE, en la Institución
UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del
 Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación en la investigación que lleva
 por título RELACION DE HABILIDADES, BONDAD Y ÉXITO PROFESIONAL EN LOS
AGREMIADOS DEL COLEGIO DE SOCIÓLOGOS DE CAJAMARCA

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes
 apreciaciones.

| | DEFICIENTE | ACEPTABLE | BUENO | EXCELENTE |
|------------------------|------------|-----------|----------|-----------|
| Congruencia de Ítems | | | <i>2</i> | |
| Amplitud de contenido | | | <i>2</i> | |
| Redacción de los Ítems | | | | <i>2</i> |
| Claridad y precisión | | | | <i>2</i> |
| Pertinencia | | | <i>2</i> | |

Cajamarca, a los 28 días del mes de 08 del 2019


 Firma

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, EDGAR JOSE GALVEZ MEUCOZA, titular del DNI
 N° 47400551, de profesión SOCIÓLOGO, ejerciendo
 actualmente como DIRECTOR DE DEFENSA PROFESIONAL, en la Institución
COLEGIO DE SOCIOLOGOS DEL PERÚ - REGION CAJAMARCA

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación
 del Instrumento (cuestionario), a los efectos de sus aplicaciones al personal que labora
 en RELACION DE HABILIDADES BLANDAS Y EXITO PROFESIONAL EN LOS
AGREMIADOS DEL COLEGIO DE SOCIOLOGOS DE CAJAMARCA

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes
 apreciaciones.

| | DEFICIENTE | ACEPTABLE | BUENO | EXCELENTE |
|------------------------|------------|-----------|-------|-----------|
| Congruencia de Ítems | | | X | |
| Amplitud de contenido | | | X | |
| Redacción de los Ítems | | | X | |
| Claridad y precisión | | | X | |
| Pertinencia | | | X | |

Cajamarca, a los 28 días del mes de 08 del 2019


 Firma