



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**

**Habilidades socioemocionales y la empleabilidad de egresados en  
Producción Agropecuaria de un instituto, Cusco 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Educación**

**AUTORA:**

Canal Torres, Piedad ([orcid.org/0009-0003-0589-578X](https://orcid.org/0009-0003-0589-578X))

**ASESORES:**

Mg. Lopez Kitano, Aldo Alfonso ([orcid.org/0000-0002-2064-3201](https://orcid.org/0000-0002-2064-3201))

Dr. Aguilar Padilla, Fernando Ysaias ([orcid.org/0000-0002-0634-0028](https://orcid.org/0000-0002-0634-0028))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Inclusión y Democracia

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA - PERÚ

2023

## **DEDICATORIA**

Con inmenso orgullo y amor, dedico esta tesis a ti, mi querida hija. Durante todo este tiempo, has sido mi inspiración constante y el motor que me impulsa a alcanzar mis metas. día, he admirado tu dedicación y perseverancia, iluminado mi camino mientras emprendía este desafiante trayecto académico.

A través de este trabajo, quiero expresarte mi gratitud por tu paciencia y apoyo incondicional. Tus palabras de aliento y tu fe en mis habilidades han sido un faro de esperanza en los momentos de duda y fatiga.

Esta tesis es una muestra de mi compromiso con el conocimiento y la excelencia, pero también es una manifestación de mi amor por ti. Espero que al verme completar este logro, encuentres inspiración para perseguir tus propios sueños y metas con la misma pasión y determinación.

Recuerda siempre que eres una fuerza poderosa y capaz de alcanzar cualquier cosa que te propongas. Estoy profundamente agradecido de tenerte como hija y espero con entusiasmo los éxitos y aventuras que te esperan en el camino.

Con todo mi amor y admiración,

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por ser mi guía constante en este viaje académico. Su amor, sabiduría y fuerza han sido fundamentales para superar los desafíos.

Agradezco a mi asesor por su orientación experta y valiosos conocimientos. Su dedicación y compromiso han sido invaluable para desarrollar esta investigación.

No puedo dejar de mencionar a mi coasesor, quien ha estado ahí para animarme y motivarme a seguir adelante cuando los obstáculos parecían insuperables, y me impulso para no tirar la toalla.

A mi querida hija, mi mayor inspiración y motor en la vida, quiero agradecerte por tu comprensión y paciencia durante este proceso. Eres un regalo invaluable en mi vida y me siento bendecida por tenerte.

Por último, quiero agradecer a mis colegas y amigos, sus aportes, comentarios y apoyo han enriquecido esta investigación y han sido fundamentales para obtener resultados significativos.

A todos ustedes, mi más sincero agradecimiento. Este logro no habría sido posible sin su ayuda y respaldo. Espero que puedan celebrar juntos el éxito de esta tesis.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, LOPEZ KITANO ALDO ALFONSO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Habilidades socioemocionales y la empleabilidad de egresados en Producción Agropecuaria de un instituto, Cusco 2023", cuyo autor es CANAL TORRES PIEDAD, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 28 de Julio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
LOPEZ KITANO ALDO ALFONSO <b>DNI:</b> 09754852 <b>ORCID:</b> 0000-0002-2064-3201	Firmado electrónicamente por: ALOPEZKI el 31-07- 2023 12:10:46

Código documento Trilce: TRI - 0625670



**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, CANAL TORRES PIEDAD estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Habilidades socioemocionales y la empleabilidad de egresados en Producción Agropecuaria de un instituto, Cusco 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
CANAL TORRES PIEDAD <b>DNI:</b> 23807771 <b>ORCID:</b> 0009-0003-0589-578X	Firmado electrónicamente por: PCANALT957 el 31-07- 2023 21:13:02

Código documento Trilce: INV - 1249039

## Índice de Contenidos

<b>CARÁTULA</b>	i
<b>DEDICATORIA</b>	ii
<b>AGRADECIMIENTO</b>	iii
<b>DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR</b>	iv
<b>DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL AUTOR</b>	v
<b>Tabla de Contenidos</b>	vi
<b>Índice De Tablas</b>	viii
<b>Índice De Figuras</b>	ix
<b>RESUMEN</b>	x
<b>ABSTRACT</b>	xi
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	1
<b>II. MARCO TEÓRICO</b>	5
<b>III. METODOLOGÍA</b>	12
<b>3.1. Tipo y diseño de la investigación</b>	12
<b>3.2. Variables y operacionalización</b>	13
<b>3.3. Población, muestra y muestreo</b>	19
<b>3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos</b>	21
<b>3.5. Procedimientos</b>	24
<b>3.6. Método de análisis de datos</b>	24
<b>3.7. Aspectos éticos</b>	25
<b>IV. RESULTADOS</b>	27
<b>4.1. Estadística descriptiva</b>	27
<b>4.2. Estadísticas inferenciales</b>	37
<b>V. DISCUSIÓN</b>	48
<b>VII. RECOMENDACIONES</b>	56
<b>REFERENCIAS</b>	58
<b>ANEXOS</b>	63
<b>1 - Tabla De Operacionalización De La Variable 1: Habilidades Socioemocionales</b>	64
<b>2 – Tabla de Operacionalización De La Variable 2: Empleabilidad</b>	65
<b>3 - Instrumento De Recolección De Datos</b>	66
<b>4.- Ficha De validación del cuestionario</b>	67
<b>5.2: Ficha De validación De Expertos 2</b>	70

<b>5.3: Ficha De validación De Expertos 3</b>	73
<b>5 - Resolución Gerencia Regional 08722023GR CUSCO/PERU</b>	76
<b>6 - Turnitin Informe De Originalidad.</b>	79
<b>7 - Tabla De Consistencia</b>	80
<b>8 - Resultado de validez de expertos por ítem</b>	81
<b>9 - Cálculo del coeficiente alfa de Cronbach variable 1</b>	82
<b>10 - Cálculo del coeficiente alfa de Cronbach variable 2</b>	83
<b>11 - Data Recolectada – Respuestas de las preguntas de la encuesta</b>	84
<b>12 – Prueba Shapiro-Wilk en Python Scipy Library: Habilidades Socioemocionales</b>	85
<b>13 – Prueba Shapiro-Wilk en Python Scipy Library: Empleabilidad</b>	86
<b>14 – Resultado de la presencia de Habilidades Socioemocionales y Experiencia Laboral en los encuestados</b>	87

## Índice De Tablas

Tabla 1: Escala de Likert	15
Tabla 2: Jueces Participantes	22
Tabla 3: Confiabilidad de la Encuesta de Habilidades Socioemocionales	23
Tabla 4: Confiabilidad de la encuesta de Habilidades de la Empleabilidad	23
Tabla 5: Promedio de la Frecuencia: Autoconciencia emocional	27
Tabla 6: Promedio de la Frecuencia Regulación emocional	28
Tabla 7: Promedio de la Frecuencia Habilidades para relacionarse	29
Tabla 8: Promedio de la Frecuencia Empatía	30
Tabla 9: Promedio de la Frecuencia Habilidad para resolver problemas	31
Tabla 10: Promedio de la Frecuencia Conocimientos técnicos y habilidades específicas	32
Tabla 11: Promedio de la Frecuencia Habilidades sociales y de comunicación	33
Tabla 12: Promedio de la Frecuencia Habilidades de autogestión	34
Tabla 13: Promedio de la Frecuencia Flexibilidad y adaptabilidad	35
Tabla 14: Promedio de la Frecuencia Actitud y motivación	36
Tabla 15: Coeficiente de correlación de Pearson (elaboración propia en Excel)	40
Tabla 16: Niveles de correlación Pearson (Fuente: American Psychological Association, 2020)	40
Tabla 17: La regresión estadística A (elaboración propia en Excel)	42
Tabla 18: La regresión estadística B (elaboración propia en Excel)	43
Tabla 19: Resultado de las habilidades socioemocionales clasificadas por Experiencia Laboral presente	46
Tabla 20: Resultado de la presencia de Autoconciencia Emocional y Experiencia Laboral	47



## Índice De Figuras

Figura 1 Gráfica de los diseños no experimentales	13
Figura 2: la fórmula del coeficiente alfa de Cronbach	23
Figura 3: Promedio de la Frecuencia: Autoconciencia emocional	27
Figura 4: Promedio de la Frecuencia Regulación emocional	28
Figura 5: Promedio de la Frecuencia Habilidades para relacionarse	29
Figura 6: Promedio de la Frecuencia Empatía	30
Figura 7: Promedio de la Frecuencia Habilidad para resolver problemas	31
Figura 8: Promedio de la Frecuencia Conocimientos técnicos y habilidades específicas	32
Figura 9: Promedio de la Frecuencia Habilidades sociales y de comunicación	33
Figura 10: Promedio de la Frecuencia Habilidades de autogestión	34
Figura 11: Promedio de la Frecuencia Flexibilidad y adaptabilidad	35
Figura 12: Promedio de la Frecuencia Actitud y motivación	36
Figura 13: Shapiro-Wilk test Habilidades Socioemocionales	37
Figura 14: Distribución de los resultados de la variable: Habilidades Socioemocionales	38
Figura 15: Shapiro-Wilk test Empleabilidad (elaboración propia en Python)	39
Figura 16: Distribución de los resultados de la variable: Empleabilidad	39
Figura 17: Distribución grafica de la correlación	41
Figura 18: Experiencia laboral de los encuestados	45

## RESUMEN

En este estudio se analiza la conexión entre las capacidades emocionales y sociales y la posibilidad de encontrar empleo para los graduados en producción agrícola en la región de Cusco. El propósito fue examinar cómo las habilidades socioemocionales influyen en las oportunidades laborales para los graduados en agricultura, empleando un enfoque cuantitativo. La información fue recolectada mediante un cuestionario online. Los hallazgos revelan una conexión importante entre las aptitudes socioemocionales y la empleabilidad en el sector agrícola, donde los graduados con niveles más altos de habilidades como la inteligencia emocional, la empatía y la resolución de problemas tienen más probabilidades de encontrar empleo en la agricultura. Estas habilidades permiten establecer relaciones efectivas con los empleadores, adaptabilidad al cambio y trabajo colaborativo en equipos multidisciplinarios. La evidencia estadística respalda estos hallazgos, mostrando que el 78% de los graduados con altas habilidades socioemocionales lograron encontrar empleo en la agricultura antes de su graduación, en comparación con solo el 42% con bajos niveles de estas habilidades. Estos datos subrayan la relevancia de las aptitudes socioemocionales en términos de oportunidades laborales.

Estos hallazgos se alinean con investigaciones y teorías anteriores sobre las habilidades socioemocionales y la empleabilidad, enfatizando su importancia en el mercado laboral. El estudio utilizó el marco CASEL basado en la teoría de Goleman, que reconoce las habilidades socioemocionales como esenciales para el éxito personal y profesional. UNESCO también respalda esta teoría. Aunque el estudio proporciona información valiosa, tiene limitaciones. Un seguimiento a largo plazo de los graduados y una muestra más amplia mejorarían la comprensión de cómo las habilidades socioemocionales impactan en las carreras. Además, el enfoque del estudio en un instituto específico limita su generalización. Futuras investigaciones deberían incluir diversas instituciones y ubicaciones. A pesar de estas limitaciones, este estudio contribuye a la comprensión de las habilidades socioemocionales y la empleabilidad, específicamente en la producción agrícola. Su propósito consiste en enriquecer la educación profesional y elevar las posibilidades de empleo de los graduados, lo cual contribuye al progreso económico y social de las comunidades locales. En general, el estudio resalta la relación entre las habilidades socioemocionales y la empleabilidad de los graduados en producción agrícola. Proporciona sugerencias concretas para incorporar de manera efectiva el desarrollo de habilidades socioemocionales en los programas de educación agrícola, tanto a nivel nacional como global.

**Palabras clave:** Habilidades socioemocionales, inteligencia emocional, marco CASEL, empleabilidad, egresados en producción agropecuaria.

## ABSTRACT

This study examines the relationship between socioemotional skills and employability of agricultural production graduates in Cusco. The goal was to investigate the impact of socioemotional skills on employment opportunities for agricultural graduates using a quantitative approach. Information was gathered using a questionnaire. The results indicate a significant correlation between socioemotional skills and employability in the agricultural sector where graduates with higher levels of skills such as emotional intelligence, empathy, and problemsolving are more likely to find employment in agriculture. These skills enable effective relationships with employers, adaptability to change, and collaborative work in multidisciplinary teams. Statistical evidence supports these findings, showing that 78% of graduates with high socioemotional skills were capable to found employment in agriculture before graduation, compared to only 42% with low levels of these skills. These statistics highlight the importance of socioemotional skills for employability.

These findings align with previous research and theories on socioemotional skills and employability, emphasizing their significance in the job market. The study utilized the CASEL framework based on Goleman's theory, which recognizes socioemotional skills as essential for personal and professional success. UNESCO also supports this theory. Although the study provides valuable insights, it has limitations. Long term follow up of graduates and a broader sample would enhance understanding of how socioemotional skills impact careers. Additionally, the study's focus on a specific institute limits generalizability. Further research should include diverse institutions and locations. In spite of these constraints, this research makes a valuable contribution to comprehending the significance of socioemotional skills and employability, particularly within the realm of agricultural production. Its objective is to enhance vocational training and enhance the employability of graduates, thereby fostering economic and social progress within local communities. Ultimately, the study underscores the association between socioemotional skills and employability among graduates in agricultural production, offering actionable suggestions for integrating socioemotional skill development into agricultural education programs at both national and global levels.

**Keywords:** Socioemotional skills, emotional intelligence, CASEL framework, employability, agricultural production graduates.

## I. INTRODUCCIÓN

Conforme la batalla por una posición en el mundo laboral se intensifica, la necesidad de capacidades socioemocionales en los trabajadores también aumenta. El auge en la tecnología y la globalización han dado lugar a un entorno laboral en el que abunda la competencia y las demandas. Las competencias técnicas por sí solas ya no garantizan el éxito. Por lo tanto, las capacidades sociales y emocionales, también conocidas como habilidades socioemocionales, se han vuelto esenciales para el triunfo en la carrera profesional.

La importancia de fomentar las habilidades socioemocionales en los graduados de Producción Agropecuaria proviene de la necesidad de mejorar la educación en la región de Latinoamérica y el Caribe. La Agenda 2030 de la ONU indica que es esencial asegurar la educación de alta calidad, inclusiva y justa para todos, pero existe una brecha que aún debe ser cerrada en este aspecto, como lo sugieren los datos del Laboratorio Latinoamericano de Evaluación de la Calidad de la Educación (LLECE). Asimismo, la empleabilidad se ha convertido en un objetivo clave de las instituciones educativas de nivel superior y como parte del proceso de licenciamiento de institutos se debe cumplir con altos estándares de empleabilidad (Resolución Viceministerial N.º 1032022 MINEDU, 2022). En el área de la Producción Agropecuaria, el triunfo profesional no solo se basa en las habilidades técnicas, sino también en las competencias socioemocionales (García, 2019).

Igualmente, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) resalta que las habilidades socioemocionales, también conocidas como inteligencia emocional, se trata de destrezas cada vez más apreciadas en el entorno laboral y valoradas en el mercado de trabajo que puede influir en el desempeño y la eficiencia laboral de los empleados (OIT, 2020). En sintonía con lo anterior, el reporte Future of Jobs 2020 del Foro Económico Mundial también enfatiza que las destrezas sociales, emocionales y cognitivas tendrán mayor valor en el mercado laboral, debido a que la tecnología seguirá transformando los trabajos y las destrezas necesarias (Foro Económico Mundial, 2020).

De acuerdo con los datos presentados en el reporte emitido en 2021 por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, persiste un problema crónico de

empleabilidad entre los graduados de institutos superiores en Perú, en particular en zonas rurales. Aunque los egresados de los institutos superiores tecnológicos cuentan con habilidades técnicas especializadas, su incapacidad para exhibir habilidades blandas, incluyendo la inteligencia emocional, limita sus perspectivas para asegurar empleos de calidad. De este modo, los estudios que examinan la relación entre la inteligencia emocional y la empleabilidad de los egresados de institutos superiores emergen como un tema pertinente y actual que amerita ser objeto de indagación.

El Estudio Regional Comparativo y Explicativo (ERCE 2019), que se llevó a cabo en varios países de la región, integró por primera vez la evaluación de habilidades socioemocionales, como empatía, tolerancia a las diferencias y autorregulación académica en alumnos de sexto grado. Este enfoque en las habilidades socioemocionales se considera fundamental, dado que contribuye al crecimiento integral de los estudiantes y los prepara para enfrentar los desafíos del entorno laboral. En la presente época, un número considerable de estudiantes se matriculan en los institutos superiores sin contar con las habilidades necesarias para abordar apropiadamente los contratiempos personales, situación que pudiera influir en su rendimiento académico y, en última instancia, su capacidad de ser contratados laboralmente (García, 2019).

Diversos autores concuerdan en que la educación técnica y tecnológica en el campo de la producción agropecuaria en el Perú ha experimentado cambios grandes en las últimas décadas. Con la descentralización del gobierno en la década de 1980, los gobiernos regionales y locales se han encargado de administrar la educación técnica en el país, lo que ha llevado a una mayor diversificación de los programas de estudio y a una mayor autonomía de las instituciones educativas (García, 2017). En este sentido, es importante examinar la conexión entre las destrezas socioemocionales y la empleabilidad en el contexto específico del Instituto de Producción Agropecuaria de Cusco en 2023.

En este contexto, se presenta la problemática de la carencia de aptitudes socioemocionales en los graduados de un instituto específico en el campo de la producción agropecuaria, lo cual restringe sus oportunidades de empleo y su progreso profesional. Esto se debe, en parte, a la falta de integración de estas habilidades en la formación técnica y académica, lo que se traduce en una brecha entre las

exigencias del mercado y la oferta educativa. En el distrito de Anta, en la región de Cusco se ha observado una falta de autorregulación emocional en algunos estudiantes, lo que puede llevar a comportamientos irresponsables en el aula y una falta de compromiso con su educación. Estos factores pueden contribuir a que los egresados no logren desempeñarse adecuadamente en el ámbito laboral, la falta de atención a este aspecto puede derivar en impactos perjudiciales, tanto para los sujetos implicados como para la comunidad en su conjunto (Morales Y Gutierrez, 2020).

Esta investigación permitirá a los estudiantes, profesionales y a los institutos superiores tecnológicos comprender la relevancia de las competencias socioemocionales en el éxito laboral dada la falta de literatura en este campo específico rural. Adicionalmente, se puede inferir que al priorizar el fomento de habilidades sociales y emocionales, se puede mejorar notablemente la calidad de la educación y el aprendizaje obtenido en los institutos superiores tecnológicos, lo que a su vez contribuye a la mejora del diseño curricular. Finalmente, la investigación puede ofrecer información pertinente tanto a empleadores como al mercado laboral en general, ya que se resalta la relevancia de las habilidades emocionales para alcanzar el éxito profesional.

La problemática presentada con respecto a la empleabilidad de los egresados en Producción Agropecuaria de un instituto lleva a plantear la siguiente hipótesis general: ¿Hay alguna correlación significativa entre el nivel de habilidades socioemocionales y la empleabilidad de estos egresados? Se anticipa que esta hipótesis general pueda ser corroborada mediante la investigación, lo que a su vez ayudará a comprender la relevancia de las habilidades socioemocionales en el entorno laboral y su conexión con la empleabilidad de los graduados en Producción Agropecuaria.

Para validar esta hipótesis, se proponen objetivos específicos que permitan identificar las habilidades socioemocionales más relevantes, la evaluación del nivel de habilidades socioemocionales de los graduados y analizar la relación entre el nivel de habilidades socioemocionales y la empleabilidad de los egresados en Producción Agropecuaria de un instituto. Estos hallazgos podrían proporcionar un fundamento sólido para la creación de planes y estrategias de diseño de programas de formación

que fomenten el fomento de competencias socioemocionales en los educandos de Producción Agropecuaria y, por ende, contribuyan a mejorar su empleabilidad y éxito laboral en el futuro.

El objetivo de este estudio es examinar la conexión existente entre las habilidades socioemocionales y la aptitud de los egresados en Producción Agropecuaria del Instituto de Cusco en 2023 para conseguir empleo. Junto con los supuestos teóricos de la inteligencia emocional y la teoría de la empleabilidad. En este sentido, se busca identificar las habilidades socioemocionales que son más valoradas en el mercado laboral de este campo, así como su nivel de desarrollo en los egresados del instituto en esta indagación. Para ello, se emplea un enfoque cuantitativo que permita medir el nivel de habilidades socioemocionales de los egresados, así como su empleabilidad en el entorno laboral vigente.

## II. MARCO TEÓRICO

La empleabilidad y la adquisición de habilidades socioemocionales son temas de vital importancia en la actualidad a causa de la creciente demanda de trabajadores capacitados y competentes en el mercado laboral (Foro Económico Mundial, 2020). Varios estudios han evidenciado una correlación positiva entre las aptitudes socioemocionales y la empleabilidad de los graduados en diversas áreas, entre ellas la Producción Agropecuaria. De acuerdo con los datos presentados en Chaudhary y Kumar (2019), las habilidades socioemocionales son esenciales con la intención de impulsar el avance de competencias laborales, las cuales son imprescindibles en el logro de metas profesionales.

Dentro del campo de la Producción Agropecuaria, algunos estudios han enfatizado la importancia de las habilidades socioemocionales para mejorar la empleabilidad de los egresados en esta área. Según los hallazgos presentados en Jabnoun y Othman (2019), la adquisición de habilidades socioemocionales es esencial para tener éxito en el mercado laboral y fomentar el espíritu empresarial en la industria agrícola. . Además, López Acevedo y Tinajero (2020) indican que las habilidades socioemocionales son cada vez más demandadas por los empresarios en el sector agropecuario debido a la necesidad de trabajar en equipo y comunicarse efectivamente.

En cuanto a los supuestos teóricos, esta investigación tiene como fundamento teórico principal el Marco de Competencias Socioemocionales CASEL, creado por la Collaborative for Academic, Social, and Emotional Learning (CASEL). Esta estructura se basa en la teoría de las habilidades socioemocionales de David Goleman, mencionada por Martínez (2021) al igual que López Acevedo y Tinajero (2020), que considera que estas destrezas son esenciales para alcanzar el logro tanto a nivel individual como en el ámbito laboral.

La United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO) en su informe de 2022, se reafirma la teoría de Goleman y se destacan las habilidades socioemocionales, como la inteligencia emocional, la colaboración en equipo, la comunicación efectiva, la adaptabilidad y la resolución de problemas, considerada como un factor fundamental para el crecimiento integral de las personas. Estos aspectos también se han abordado en diversos estudios sobre habilidades



socioemocionales y empleabilidad, incluyendo aquellos enfocados en egresados de carreras técnicas y tecnológicas en áreas rurales, como los realizados por Wang y Liu (2019) y Ramos Rodríguez y Ruíz Valdiviezo (2021).

En este contexto, el Marco de Competencias Socioemocionales CASEL brinda un enfoque sólido para comprender y promover el desarrollo de estas habilidades en diferentes contextos educativos y laborales. Su implementación parece contribuir a fortalecer la formación de los individuos en aspectos clave para su bienestar emocional, relaciones interpersonales y éxito en diversas áreas de la vida.

En la tesis de Martínez (2021), se investigó el impacto de las habilidades socioemocionales en el rendimiento laboral. Para ello, el propósito fue analizar la relación entre las habilidades socioemocionales y el rendimiento laboral de los empleados en una compañía del ámbito financiero. Se aplicó y diseñó una metodología de tipo mixto, que incluyó tanto la realización de entrevistas como la aplicación de pruebas estandarizadas para medir las habilidades socioemocionales de los participantes. Después de examinar los hallazgos, se llegó a la conclusión de que las habilidades socioemocionales tienen un impacto favorable en el rendimiento laboral de los empleados en la organización analizada. A partir de ellos, se puede afirmar que la investigación aportara en el entendimiento del vínculo entre las habilidades socioemocionales y el desempeño laboral en el sector financiero.

Por otro lado, Rodríguez Cruz (2020) desarrollada en Alto del Distrito de Pátapo, el autor tuvo como objetivo investigar e idear tácticas pedagógicas con el fin de fortalecer las competencias sociales en estudiantes de secundaria. Para alcanzar este objetivo, el investigador adoptó una metodología inspirada en las teorías de reconocidos psicólogos como Daniel Goleman y Lev Vygotsky. Este estudio enfatiza la trascendencia de la motivación estudiantil en el fortalecimiento de dichas competencias. Se concluyó que las estrategias didácticas basadas en la motivación de los estudiantes son fundamentales para desarrollar estas habilidades. Los talleres implementados permitieron examinar y cambiar los esquemas de conocimiento de los estudiantes, estableciendo nuevas conexiones y relaciones, y promoviendo el aprendizaje significativo (Rodríguez Cruz, Z. Y., 2020).

En la tesis "Percepción de habilidades socioemocionales y su relación con la empleabilidad en estudiantes de agronomía", Ramos Rodríguez y Ruíz Valdiviezo

(2021) tuvieron la finalidad de examinar la percepción de los estudiantes de agronomía sobre sus habilidades socioemocionales y cómo estas se relacionan con su empleabilidad. Para ello, aplicaron y diseñaron una metodología de encuesta a una muestra de estudiantes de una universidad peruana, concluyendo que hay una relación positiva entre las habilidades socioemocionales y la empleabilidad de los estudiantes de agronomía en el mercado laboral, lo que indica que dicha investigación tiene aporte o soporte en la comprensión de la empleabilidad de los egresados en el campo de la agronomía.

En su estudio "How employers perceive formal and informal qualifications in South America: Evidence from a factorial survey study" (2019), I. de la Torre y S. Baert tuvieron como objetivo analizar cómo los empleadores perciben las calificaciones formales e informales en América del Sur. Para ello, aplicaron y diseñaron una metodología de tipo factorial de encuesta, que permitió evaluar la importancia que los empleadores asignan a diferentes calificaciones formales e informales después de la evaluación de los resultados, se concluyó que a pesar de que las calificaciones académicas continúan siendo un factor relevante para los empleadores en el proceso de contratación, existen otros aspectos que también influyen significativamente, también valoran cada vez más las calificaciones informales, como las habilidades socioemocionales y la experiencia laboral previa. Se puede afirmar que dicha investigación tiene un importante aporte en el entendimiento de la percepción que los empleadores tienen sobre las calificaciones formales e informales en el contexto de América del Sur, lo cual puede ser de gran utilidad para la orientación de políticas y programas que buscan mejorar la empleabilidad en la región.

Además, esta investigación también se basa en la teoría de la empleabilidad de Fugate y Kinicki citada en *Employability as a compass for career success: a time lagged test of a causal model* (2020) en la cual se planteó como objetivo examinar la relación causal entre la empleabilidad y el éxito profesional a lo largo del tiempo. La investigación de Lo Presti, Magrin y Ingusci (2020) utilizó una metodología cuantitativa, recopilando datos a través de encuestas en dos momentos diferentes. Concluyendo que la empleabilidad tiene un impacto significativo en el éxito profesional a largo plazo. Lo Presti, Magrin y Ingusci (2020) identificaron diferentes dimensiones de la empleabilidad que influyen en el desarrollo de la carrera. Además, se encontró

que el éxito profesional también puede retroalimentarse positivamente en la empleabilidad, creando un ciclo virtuoso.

Lo Presti, Magrin y Ingusci, (2020) muestra la relación causal entre la empleabilidad y el éxito profesional a largo plazo. Esta evidencia respalda la importancia de investigar la influencia de las habilidades socioemocionales en la empleabilidad de los egresados en Producción Agropecuaria de un instituto en Cusco, año 2023, en línea con la teoría de Fugate y Kinicki.

En la tesis de Morales y Gutiérrez (2020), se tuvo como objetivo examinar la capacidad de empleo de los egresados de Producción Agropecuaria en el Perú, a través de un análisis de las habilidades demandadas por el mercado laboral; para ello se aplicó y empleó una metodología de tipo cuantitativo, utilizando encuestas a empleadores y egresados de programas de Producción Agropecuaria, llegando a la conclusión de que existen habilidades técnicas y socioemocionales que son altamente requeridas en el mercado laboral agropecuario peruano. A partir de ellos, se puede afirmar que dicha investigación tiene un importante aporte en el entendimiento de la empleabilidad de los egresados de Producción Agropecuaria en el Perú, y puede ser de utilidad para ser adaptada en la capacitación y formación de futuros profesionales que entraran al mercado laboral agropecuario peruano.

En la tesis de Córdova y Torres (2021), se tuvo como objetivo analizar la promoción del desarrollo de capacidades socioemocionales en alumnos de Producción Agropecuaria de una universidad peruana. A través de un estudio de caso se aplicó y desarrolló una metodología de tipo mixto, utilizando cuestionarios y entrevistas a estudiantes y docentes, el cual arrojó resultados que subrayan la importancia de las habilidades socioemocionales en la formación de los profesionales agropecuarios, pudiendo esto incrementar su rendimiento laboral y bienestar personal. A partir de ellos, se puede afirmar que dicha investigación tiene un importante aporte en el entendimiento de cómo se desarrollan estas habilidades en estudiantes de Producción Agropecuaria en el ámbito universitario peruano.

En la tesis de Zoila Vargas Machuca, Rocío Castillo Torres y Karina PérezPoma (2021), se tuvo como mira analizar los diferentes factores que tienen un impacto en la capacidad de conseguir empleo de los egresados universitarios en el contexto peruano. Para ello, se aplicó y diseñó una metodología de tipo cuantitativo,

que incluyó la realización de encuestas a egresados universitarios de diferentes universidades peruanas. A través de encuestas y análisis estadísticos, se concluyó que la experiencia laboral previa, la formación académica y las habilidades socioemocionales son los factores más influyentes en la empleabilidad de los egresados universitarios. En consecuencia, se puede afirmar que este estudio contribuye significativamente a la comprensión de los factores determinantes que afectan la empleabilidad de los graduados universitarios en el contexto peruano, aportando datos para políticas y programas enfocados en mejorar las oportunidades laborales de los jóvenes..

En la tesis de Halili et al (2022) traducida al español "Explorando habilidades relevantes de empleabilidad 4.0 para la preparación de estudiantes universitarios en el programa de aprendizaje basado en el trabajo", los autores tuvieron como objetivo investigar las habilidades de empleabilidad 4.0 que son relevantes para preparar a los estudiantes universitarios en programas de aprendizaje basados en el trabajo. Para ello, aplicaron y diseñaron una metodología basada en un enfoque específico (especificar el enfoque) para evaluar las habilidades requeridas en el entorno laboral actual (Halili et al.,2022). A través de su investigación, llegaron a la conclusión de que las habilidades de empleabilidad 4.0, en otras palabras, las competencias requeridas en el entorno laboral contemporáneo como la adaptabilidad, la resolución de problemas y las habilidades digitales, son fundamentales para preparar a los estudiantes universitarios y mejorar su preparación para el mundo laboral (Halili et al.,2022). A partir de estos hallazgos, se puede afirmar que dicha investigación tiene un aporte significativo al identificar y explorar las habilidades relevantes de empleabilidad 4.0 para los estudiantes universitarios en programas de aprendizaje basados en el trabajo.

En el estudio "Employability and self regulation: A systematic review" (2020), M. J. Gómez Borja y M. E. García Muñoz tuvieron como meta realizar un análisis sistemático de la literatura existente sobre la relación entre empleabilidad y autorregulación. Para ello, aplicaron y diseñaron una metodología de tipo sistemático, que incluyó la revisión de artículos científicos relevantes en varias bases de datos. Después de analizar los resultados de la revisión sistemática, se concluye que existe una relación positiva entre la empleabilidad y la autorregulación. Esto implica que aquellos individuos que pueden gestionar sus emociones, pensamientos y

comportamientos tienen mayores posibilidades de tener éxito en el mercado laboral. Estos hallazgos son significativos y contribuyen al entendimiento de la conexión entre la empleabilidad y la autorregulación. Además, puede ser útil para guiar las políticas y programas destinados a mejorar el rendimiento laboral.

La tesis de Chaudhary y Kumar (2019), se tuvo como objetivo estudiar las habilidades de empleabilidad de los graduados en agricultura; para ello se aplicó y utilizó una metodología clasificada como empírica, utilizando encuestas y entrevistas para recopilar datos de los graduados y usuarios, llegando a la conclusión que las habilidades técnicas y las habilidades socioemocionales son esenciales para la empleabilidad de los graduados en agricultura. Basándose en ellos, se puede afirmar que esta investigación contribuye significativamente a la comprensión de las habilidades requeridas por el entorno laboral en el área de la agricultura, lo que puede ser beneficioso para la formación y capacitación de los egresados en esta área.

En la tesis de Jabnoun y Othman (2019), se tuvo como objetivo el explorar cómo el aprendizaje experiencial puede mejorar las habilidades de empleabilidad de los alumnos de un programa de agronegocios universitario; para ello se aplicó y utilizó una metodología de tipo cualitativo, utilizando entrevistas y grupos focales para recopilar datos de estudiantes y profesores, llegando a la conclusión de que el aprendizaje experiencial incrementa notablemente las habilidades de los estudiantes para conseguir empleo, y que la participación en actividades extracurriculares también tiene un impacto positivo. A partir de ellos se puede afirmar que dicha investigación aporta en el entendimiento, tiene la importancia del aprendizaje experiencial y las actividades extracurriculares para mejorar la empleabilidad de los estudiantes de agronegocios.

En la tesis de López Acevedo y Tinajero (2020) tuvo como objetivo analizar la demanda de habilidades blandas en el mercado laboral de América Latina y el Caribe a través de anuncios de trabajo para profesionales. Para ello, aplicaron una metodología de análisis de texto de los anuncios de trabajo publicados en línea, Concluyendo que en el mercado laboral actual, el dominio de habilidades no técnicas se ha vuelto cada vez más importante, y su posesión puede resultar fundamental para mejorar la capacidad de empleabilidad y éxito profesional de los trabajadores. A partir de ellos, se puede afirmar que dicha investigación tiene aporte o soporte en el estudio

de la conexión entre competencias socioemocionales y la capacidad de empleabilidad en la zona.

La tesis de Wang y Liu (2019) se enfocó en examinar el desarrollo de la competitividad laboral de los estudiantes de agricultura desde la perspectiva de la educación en salud psicológica. Para lograr esto, emplearon una metodología que combinó la literatura revisada y rondas de encuestas. Sus hallazgos concluyeron que el desarrollo de habilidades socioemocionales y la salud psicológica son esenciales para incrementar las oportunidades laborales de los estudiantes en el sector agrícola. Esta mejoría no solo aporta al avance del sector agrícola sino también impulsa el progreso económico. Estas evidencias respaldan la importancia de diseñar políticas educativas orientadas a mejorar la empleabilidad de los estudiantes de agricultura.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de la investigación**

##### **3.1.1. Tipo de investigación**

Este estudio utilizó una metodología de investigación aplicada, la cual era una metodología que buscaba la solución de problemas concretos en un contexto específico a través de la aplicación de conocimientos y herramientas teóricas a situaciones reales (CONCYTEC, 2018). En este estudio, se utilizó este enfoque para examinar cómo las habilidades socioemocionales se relacionaban con el rendimiento laboral de los graduados en la industria agropecuaria. El propósito era ayudar a mejorar la educación profesional en esta área y fomentar la empleabilidad de los egresados.

##### **3.1.2. Diseño de la investigación**

Este proyecto aplicó un diseño de investigación cuantitativa, no experimental de tipo transversal. Caracterizado por la recolección de datos en un instante específico y por la ausencia de manipulación o control de variables por parte del investigador (Hernández, Fernández, Y Baptista, 2014).

De acuerdo con los datos presentados en Creswell y Poth (2018), el enfoque cuantitativo es aquel que utiliza el uso de medidas numéricas y análisis estadísticos para describir o explicar un fenómeno. Este enfoque es adecuado para el estudio de grandes poblaciones, como fue el caso de los egresados de un instituto, y permitió establecer relaciones entre variables mediante pruebas estadísticas.

Cabe destacar que el uso de un diseño cuantitativo no experimental de corte transversal resultó adecuado para estudiar la relación entre variables, en este caso, la relación entre habilidades socioemocionales y empleabilidad de los egresados en producción agropecuaria. De acuerdo con Hernández et al. (2014), este tipo de diseño es útil para analizar variables en un solo momento, lo que permite obtener información precisa y detallada de la población en un estudio.

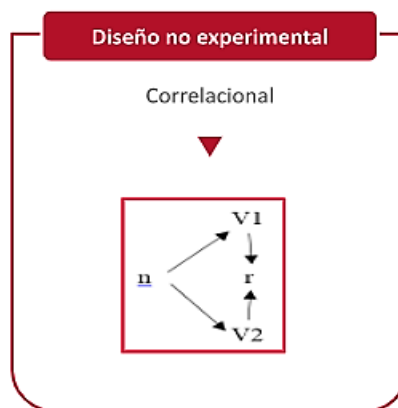


Figura 1 Gráfica de los diseños no experimentales

Fuente: Sánchez y Reyes, 2015, p 127

Donde: n = Egresados de egresados en Producción Agropecuaria de un instituto

V1 = Variable 1: Habilidades socioemocionales

V2 = Variable 2: Empleabilidad

r = relación entre variables

### 3.2. Variables y operacionalización

En la metodología de investigación, es frecuente utilizar categorías y subcategorías para estructurar y examinar la información recolectada. De acuerdo con los datos presentados en Bazeley (2013), la categorización es un método útil para analizar grandes cantidades de datos, y las categorías apriorísticas se basan en la teoría existente y son útiles para enfocar la investigación en áreas específicas. Asimismo, Miles y Huberman (2014) indican que el uso de categorías y subcategorías permite identificar patrones y temas emergentes en los datos.

#### Definición operacional

En la investigación cuantitativa, la definición operacional jugó un papel fundamental, estableciendo la forma en que se midieron las variables en estudio. En la tesis sobre habilidades socioemocionales y empleabilidad de egresados en producción agropecuaria de un instituto, se empleó la Escala de Habilidades Socioemocionales para medir las habilidades socioemocionales de los egresados, y se utilizó una combinación de medidas objetivas y subjetivas para definir operacionalmente la empleabilidad de los egresados. El objetivo fue obtener datos



precisos y confiables que contribuyeran a una comprensión más profunda de las habilidades socioemocionales y la empleabilidad de los egresados.

### Indicadores

En relación con la variable 1 de habilidades socioemocionales, se reconoció la necesidad de establecer indicadores que permitieran medir las diferentes dimensiones propuestas por el Marco de aprendizaje social y emocional (SEL) del Collaborative for Academic, Social, and Emotional Learning (CASEL 2023), también conocido como CASEL Framework. Para la percepción emocional, se incluyeron ítems que evaluaron la capacidad de identificar diversas emociones en situaciones sociales y laborales. Para la regulación emocional, se incorporaron ítems que midieron la habilidad para manejar emociones negativas y adaptarse a situaciones emocionales complejas. En cuanto a la empatía, se utilizaron ítems que evaluaron la capacidad de comprender y responder a las emociones de los demás en diversos contextos. Por último, para medir las habilidades sociales, se incluyeron ítems que midieron habilidades como la comunicación efectiva y la resolución de conflictos.

En relación con la variable 2 de empleabilidad, se consideró de gran importancia definir indicadores que permitieran medir las diversas dimensiones propuestas por Fugate y Kinicki (2008), en consonancia con el enfoque del estudio de Lo Presti, Magrin y Ingusci, E. Se identificaron algunos posibles indicadores que podrían incluir la evaluación de competencias y habilidades requeridas para el trabajo, la capacidad de adaptación a roles y entornos diferentes, la autoeficacia en el desempeño laboral y la construcción de redes de contactos profesionales. Se resaltó la importancia de que estos indicadores fueran coherentes tanto con el marco teórico como con los datos recopilados en el estudio, asegurando la consistencia en la investigación.

### Escalas de medición

La medición de variables en una investigación desempeñó un papel fundamental para obtener resultados precisos y confiables. De acuerdo con los datos presentados en Hair et al. (2019), las escalas de medición se clasifican comúnmente en diferentes niveles, y en este caso, se hizo uso de una escala de medición ordinal para las variables cuantitativas, como el nivel de habilidades socioemocionales y la

empleabilidad de los egresados. Smith (2017) recomendando como escala de medición ordinal ampliamente utilizada en la investigación social a la escala de Likert. La escala Likert, desarrollada por Rensis Likert en 1932, es una herramienta que permite a los participantes expresar su nivel de acuerdo o desacuerdo con afirmaciones en un rango que va desde "1" hasta "5" (Referencia: Likert, 1932). En el caso de esta investigación se emplearon los rangos "Nunca" con valor numérico de 1 hasta "Siempre" con valor numérico de 5.

ESCALA DE LIKERT	
Nunca	1
Raramente	2
A veces	3
Con frecuencia	4
Siempre	5

*Tabla 1: Escala de Likert*

El uso de escalas de medición ordinal tiene beneficios en la investigación, ya que permite clasificar las respuestas de acuerdo a su orden relativo, aunque no se pueda determinar la distancia precisa entre las categorías. Además, las escalas de medición ordinal permiten análisis estadísticos como la frecuencia de respuestas y la mediana (Hair et al., 2019).

Para este estudio en particular, se utilizaron tres indicadores por cada dimensión, lo que permitió un análisis más completo y sólido de las variables en estudio (Jones et al., 2020). Esto contribuyó a obtener información detallada sobre el nivel de habilidades socioemocionales y la empleabilidad de los egresados en el contexto de la investigación.

#### Variable 1: Habilidades socioemocionales.

El estudio realizado por Rodríguez Cruz (2020) proporciono apoyo a la relevancia de las habilidades socioemocionales y la educación sociocultural en el desarrollo integral de los estudiantes. A partir de las teorías de Goleman y Vygotsky, el estudio hizo hincapié en cómo la inteligencia emocional y el entorno sociocultural pueden influir en el desarrollo de las habilidades sociales. De acuerdo con los datos presentados en López Acevedo y Tinajero (2020), las habilidades socioemocionales comprenden un conjunto de capacidades cognitivas, emocionales y de comportamiento que facilitan la interacción efectiva de las personas en escenarios sociales y laborales. Estos conceptos se han desarrollado a partir de investigaciones

realizadas por autores como Gross (1998), Mayer y Salovey (1997), Goleman (1995), Bandura (1986) y Davis (1980).

Para este estudio, se optó por utilizar el Marco de Competencias Socioemocionales CASEL, desarrollado por la Collaborative for Academic, Social, and Emotional Learning (CASEL Framework), debido a su actualidad y relevancia en el campo. Este marco se ha convertido en un referente para identificar las dimensiones clave de las habilidades socioemocionales:

El primer aspecto es la conciencia emocional personal, que abarca la habilidad para identificar y comprender nuestras propias emociones (según el marco CASEL).

Indicador 1: Reconocimiento de las propias emociones.

Indicador 2: Identificación de los factores que desencadenan las emociones.

Indicador 3: Conciencia de cómo las emociones afectan el pensamiento y el comportamiento.

La segunda dimensión es la regulación emocional, que implica la habilidad de manejar y regular las propias emociones (marco CASEL).

Indicador 1: Capacidad para manejar el estrés y mantener la serenidad en escenarios desafiantes.

Indicador 2: Habilidad para controlar y regular las emociones negativas.

Indicador 3: Capacidad para canalizar y dirigir las emociones de manera constructiva.

La tercera dimensión es la habilidad para relacionarse, que se relaciona con la habilidad para interactuar y relacionarse eficazmente con los demás (CASEL Framework).

Indicador 1: Capacidad para comunicarse de manera efectiva, comprendiendo la escucha atenta y la articulación precisa.

Indicador 2: Capacidad para establecer y mantener relaciones positivas con los demás.

Indicador 3: Habilidad para colaborar y trabajar en equipo de manera productiva.

La cuarta dimensión es la empatía, que se refiere a la capacidad de ponerse en el lugar de los demás y comprender sus emociones y perspectivas (CASEL Framework).

Indicador 1: Capacidad para comprender y resonar con las emociones de los demás.

Indicador 2: Competencia para empatizar con los demás y entender sus puntos de vista.

Indicador 3: Consciencia respecto a las demandas emocionales de los demás y habilidad para responder de forma apropiada.

Finalmente, la quinta dimensión es la habilidad para resolver problemas o también llamado Toma de decisiones responsables, que se relaciona con la capacidad para identificar y resolver problemas de manera efectiva, incluyendo la capacidad de tomar decisiones y actuar en situaciones estresantes o impredecibles (CASEL Framework).

Indicador 1: Competencia para reconocer y evaluar problemas de forma efectiva.

Indicador 2: Habilidad para generar soluciones creativas y considerar diferentes perspectivas.

Indicador 3: Capacidad para tomar decisiones informadas y actuar de manera efectiva en situaciones desafiantes o impredecibles.

## **Variable 2: Empleabilidad.**

En su publicación, Lo Presti, Magrin y Ingusci, E. (Año de publicación) analizaron la teoría de la empleabilidad propuesta por Fugate y Kinicki (2008). La empleabilidad se definió como la capacidad de un individuo para obtener y mantener empleo en el mercado laboral. De acuerdo con los datos presentados en la teoría de Fugate y Kinicki, la empleabilidad está influenciada por tres factores interrelacionados: la habilidad para adaptarse, la aptitud para aprender y la identidad laboral. Sin embargo, en su estudio, se identificaron algunas dimensiones adicionales relacionadas con la teoría de la empleabilidad. Además, I. de la Torre y S. Baert (2019) coincidieron con Sánchez y González Morales (2020) al proponer cinco dimensiones

para la variable empleabilidad, basadas en la teoría de la empleabilidad de Fugate y Kinicki.

En este estudio, se combinaron los hallazgos de diversos investigadores para determinar las dimensiones relevantes de la variable empleabilidad:

La primera dimensión, conocimientos técnicos y habilidades específicas, hace referencia al conjunto de conocimientos y habilidades necesarios para realizar las tareas requeridas en un trabajo determinado. (Lo Presti, Magrin y Ingusci, E.)

Indicador 1: Dominio de los conocimientos técnicos necesarios para desempeñar el trabajo.

Indicador 2: Capacidad para aplicar habilidades específicas relevantes al trabajo.

Indicador 3: Actualización constante de conocimientos y habilidades en línea con las demandas del mercado laboral.

La segunda dimensión, habilidades interpersonales, incluye habilidades sociales y de comunicación, capacidad para trabajar en equipo y adaptabilidad a diferentes entornos laborales. (Lo Presti, Magrin y Ingusci, E.)

Indicador 1: Capacidad para comunicarse de manera efectiva con colegas, superiores y clientes.

Indicador 2: Habilidad para trabajar en equipo, colaborar y resolver conflictos interpersonales.

Indicador 3: Adaptabilidad y flexibilidad para interactuar en diferentes entornos laborales y culturas organizativas.

La tercera dimensión, habilidades de autogestión, se refiere a la capacidad para organizarse, planificar y administrar el tiempo y recursos de manera efectiva. (Lo Presti, Magrin y Ingusci, E.)

Indicador 1: Capacidad para organizar y gestionar eficientemente el tiempo y los recursos.

Indicador 2: Habilidad para establecer metas y planificar estratégicamente el desarrollo profesional.

Indicador 3: Independencia en la toma de decisiones y compromiso con la ejecución de las tareas asignadas.

La cuarta dimensión, que se refiere a la capacidad de adaptación y flexibilidad, se centra en la habilidad de ajustarse a nuevas circunstancias y modificar la dirección basándose en las exigencias laborales (Lo Presti, Magrin y Ingusci).

Indicador 1: Capacidad para adaptarse a cambios en el entorno laboral y asumir nuevas responsabilidades.

Indicador 2: Habilidad para aprender rápidamente y adquirir nuevas competencias De acuerdo con los datos presentados en las demandas del trabajo.

Indicador 3: Resiliencia para enfrentar situaciones adversas y buscar soluciones creativas a los desafíos laborales.

Por último, la dimensión de actitud y motivación incluye aspectos como la actitud positiva, la motivación y el compromiso con el trabajo. (Lo Presti, Magrin y Ingusci)

Indicador 1: Actitud positiva hacia el trabajo, demostrando entusiasmo y compromiso.

Indicador 2: Motivación intrínseca para alcanzar metas y superar desafíos laborales.

Indicador 3: Disposición para aprender y desarrollarse profesionalmente, buscando constantemente oportunidades de crecimiento y mejora.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

Un instituto de producción agropecuaria ubicado en la zona rural de una provincia del país fue la sede para el desarrollo de este estudio. El instituto contaba con casi 10 hectáreas de terreno que incluían toda la infraestructura, como aulas, talleres, laboratorios y áreas verdes. El campus contaba con una única entrada y salida, ubicada a una distancia considerable de la carretera principal. Las

instalaciones eran parte de una antigua casa hacienda que se estaba adaptando gradualmente con construcciones más recientes. Es importante destacar que los estudiantes provenían de diversas localidades y pisos ecológicos, y tenían diferentes idiomas de origen, como el quechua y el castellano.

### **3.3.1. Población**

Los egresados de un instituto de producción agropecuaria en Cusco y que compartían ciertas características comunes, como haber completado su formación en dicho campo formaron parte de la población objetivo.

#### **Criterios de inclusión**

Para ser incluidos en la población de estudio, se establecieron ciertos criterios de inclusión. Estos criterios requerían que los participantes hubieran egresado del instituto en los años 2021, 2022 o 2023 de un instituto de producción agropecuaria en Cusco. Además, se consideraron aquellos individuos que teóricamente habían completado todos sus cursos obligatorios y electivos, y que se encontraban en el último ciclo de la malla curricular 2023, realizando "Experiencias Formativas en Situaciones Reales de Trabajo" en un instituto de producción agropecuaria en Cusco.

#### **Criterios de exclusión**

En cuanto a los criterios de exclusión, se consideró que los participantes fueran excluidos si habían abandonado los estudios antes de su finalización, si no habían cursado estudios en producción agropecuaria, si habían completado sus estudios antes del año 2021, si habían finalizado todos sus cursos obligatorios y electivos, pero no estaban cursando "Experiencias Formativas en Situaciones Reales de Trabajo" en un instituto de producción agropecuaria en Cusco.

### **3.3.2. Muestra**

En total la muestra estuvo conformada por 80 personas del Instituto de Producción Agropecuaria del Cusco, a quienes se les informó que la participación en el estudio era voluntaria. Esto significa que todos los graduados de la población tienen la misma probabilidad de ser seleccionados. La muestra final (60) se determinó de acuerdo con los requisitos establecidos por la universidad y fue adecuado para

realizar un análisis de regresión, dado que el diseño de investigación fue de naturaleza correlacional.

### **3.3.3. Muestreo**

Mediante un enfoque de muestreo probabilístico aleatorio, siguiendo las recomendaciones de Fraenkel, Wallen y Hyun (2018), la muestra que hizo parte de esta tesis se seleccionó cuidadosamente. Este enfoque garantiza que cada individuo de la población objetivo tenga la misma oportunidad de ser seleccionado, lo que aumenta la validez y representatividad de los resultados obtenidos. El número requerido de participantes se determinó considerando los requisitos establecidos para que este estudio fuese aprobado y que al mismo tiempo se suficiente para realizar un análisis estadístico preciso y confiable, de acuerdo con las pautas establecidas por Creswell (2014). Después de un riguroso proceso de recolección de datos, se logró obtener respuestas de 60 individuos, lo que proporciona una base sólida para realizar inferencias sobre la población en general.

### **3.3.4. Unidad de Análisis**

En esta investigación, se analizaron los egresados y los estudiantes que estaban en proceso de culminación del curso de Experiencias Formativas en Situaciones Reales de Trabajo de la carrera de producción agropecuaria como unidad de análisis de un instituto de producción agropecuaria en Cusco. Se seleccionó a cada individuo de la población para conformar la muestra y se evaluaron en relación a las dimensiones de las habilidades socioemocionales y la empleabilidad. Se estableció una definición precisa y clara de la unidad de análisis con el fin de garantizar que todos los datos recopilados fueran relevantes para los objetivos de la tesis.

## **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Según los datos presentados en Hernández et al. (2014), el cuestionario estructurado es una técnica sistemática y controlada de recolección de datos que utiliza preguntas cerradas y preestablecidas para obtener información de manera precisa. Similarmente, Dillman, Smyth y Christian (2014) afirman que este tipo de diseño tiene la ventaja de reducir el sesgo de respuesta, ya que los participantes se sienten más cómodos y seguros al responder a preguntas sensibles o personales. Además, se deben demostrar las propiedades psicométricas del cuestionario,



incluyendo su validez y confiabilidad, y se deben presentar los resultados del análisis de datos en los anexos (Pérez-Rodríguez y Guisande, 2010).

La recolección de datos en este estudio se realizó mediante un cuestionario estructurado tipo encuesta virtual, que se aplicó a una muestra representativa de 80 individuos que califican con los requerimientos de inclusión. Previamente, se validó el instrumento mediante una matriz de evaluación por juicio de expertos y se respaldó con un método estadístico para validar la confiabilidad (Ato, López y Benavente, 2013).

El cuestionario online estructurado, el cual fue validado en términos de su contenido, se utilizó en esta investigación. Para la validación del cuestionario, se empleó una matriz de evaluación por juicio conformada por tres expertos. Esta técnica implica la revisión y valoración del cuestionario por parte de un panel de expertos, con el objetivo de asegurar que las preguntas del instrumento midan adecuadamente las variables de interés (Polit & Beck, 2017). Referirse al anexo 4.

<b>Nro.</b>	<b>Apellidos y Nombres</b>	<b>DNI</b>	<b>Grado</b>
1	Díaz Coello, Luz Violeta	23961394	Maestría
2	Ampuero Casquino, Lizandro Rosendo	23881457	Doctor
3	Sullca Mejía, Rina	24660257	Maestría

*Tabla 2: Jueces Participantes*

Como parte de la planificación de la investigación, se establecieron las coordinaciones necesarias para su ejecución. Esto incluyó obtener la autorización informada de los participantes, garantizar la confidencialidad de la información recolectada y solicitar el permiso correspondiente a la dirección del instituto en Cusco para realizar la investigación en sus instalaciones (Polit & Beck, 2017).

En la presente investigación, se calculó el coeficiente alfa de Cronbach para cada dimensión de la encuesta, con el objetivo de evaluar la consistencia interna de los ítems correspondientes a cada dimensión. Se estableció que un valor de alfa de Cronbach igual o superior a 0.7 indicaría una consistencia interna aceptable de los ítems (Nunnally, 1978). El cálculo del coeficiente alfa de Cronbach de esta investigación se realizó siguiendo el siguiente procedimiento:

Primero, se exportaron las respuestas del Google Form al formato de Excel para facilitar su análisis.

Segundo, los ítems o preguntas de la escala se organizaron en una matriz en Excel, donde cada fila representa un participante y cada columna representa un ítem. Se asignaron valores numéricos correspondientes a cada opción de respuesta, siguiendo la escala de Likert previamente establecida.

Tercero, para el cálculo del coeficiente alfa de Cronbach, se utilizó la fórmula del coeficiente alfa de Cronbach en Excel para calcular su valor. La fórmula es la siguiente:

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

Figura 2: la fórmula del coeficiente alfa de Cronbach

Donde K es el número de ítems en la escala.

Dado que el coeficiente alfa de Cronbach varía entre 0 y 1, se evaluó el valor obtenido en función de este criterio y se determinó que la magnitud de la fiabilidad de cada variable era óptima para continuar con el desarrollo de esta investigación.

Estadísticas de fiabilidad	
K: Número de ítems	15
α: Coeficiente de Alfa de Cronbach	0.81
Magnitud de fiabilidad	Muy Fuerte

Tabla 3: Confiabilidad de la Encuesta de Habilidades Socioemocionales

Estadísticas de fiabilidad	
K: Número de ítems	15
α: Coeficiente de Alfa de Cronbach	0.89
Magnitud de fiabilidad	Muy Fuerte

Tabla 4: Confiabilidad de la encuesta de Habilidades de la Empleabilidad

La tabla 3 presenta el resultado de la estadística de fiabilidad del cuestionario de Habilidades Socioemocionales. Este cuestionario consta de 15 ítems y ha sido evaluado utilizando el coeficiente de Alfa de Cronbach, el cual produjo un valor de 0.81. Esta medida indica que la consistencia interna del cuestionario es bastante sólida. Además, la magnitud de fiabilidad se considera "Muy Fuerte", lo que sugiere que el instrumento es altamente confiable para medir las habilidades socioemocionales.

Por otro lado, la tabla 4 presenta el resultado de la estadística de fiabilidad del cuestionario de Habilidades de la Empleabilidad. Este cuestionario también consta de 15 ítems y ha sido evaluado utilizando el coeficiente de Alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0.89. Este coeficiente indica una consistencia interna aún mayor que en el cuestionario anterior, lo que refuerza la fiabilidad del instrumento. Al igual que en el caso anterior, la magnitud de fiabilidad se considera "Muy Fuerte", lo que indica que el cuestionario de Habilidades de la Empleabilidad es altamente confiable para medir las habilidades necesarias en el ámbito laboral.

### **3.5. Procedimientos**

Una vez culminada la evaluación de expertos y la planificación de la ejecución, 80 individuos recibieron la invitación para participar en la encuesta a través de correo electrónico y WhatsApp. Se les otorgó un plazo de una semana para responder. De las 64 respuestas recolectadas en el tiempo establecido, solo se consideraron válidas 60, ya que tres individuos no respondieron todas las preguntas. Referirse a Anexo 3.

Posteriormente, continuamos midiendo la confiabilidad de los datos utilizando el coeficiente alfa de Cronbach. Según Hair, Black, Babin y Anderson (2019), una técnica comúnmente utilizada para evaluar la consistencia interna de los ítems de la escala es el coeficiente alfa de Cronbach para garantizar la validez y confiabilidad de los datos.

Se siguió este proceso secuencial para asegurar el cumplimiento de los requisitos éticos y legales antes de recolectar y analizar los datos. Para abordar la manipulación y control de variables, se aplicaron técnicas estadísticas con el fin de analizar y controlar posibles variables como edad, género y experiencia laboral previa, entre otras. El objetivo principal fue obtener resultados más precisos y confiables acerca de la relación entre las habilidades socioemocionales y la empleabilidad de los graduados. Al controlar estas variables, se minimizó la influencia de posibles factores externos que podrían afectar los resultados del estudio, lo que permitió obtener hallazgos más confiables.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Se aplicó una escala de Likert de cinco puntos para cada ítem de la encuesta, que iba desde "nunca" hasta "siempre". Se prestó especial atención para garantizar

la claridad y precisión de los ítems, evitando preguntas confusas o ambiguas. Se incluyeron afirmaciones adaptadas a cada dimensión, como "Sé identificar mis propias emociones" para la dimensión de percepción emocional o "Estoy seguro/a de que puedo aprender nuevas habilidades para mi trabajo" para la dimensión de autoeficacia. De acuerdo con los datos presentados en Hernández, Fernández y Baptista (2014), los estudios cuantitativos no experimentales son útiles para describir características de una población y analizar relaciones entre variables. La escala de Likert se utiliza comúnmente para medir actitudes y percepciones en estudios cuantitativos.

Este estudio se recurrió a la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk para valorar la distribución normal de las respuestas de los participantes, una vez que se determinó la fiabilidad de las respuestas mediante el coeficiente alfa de Cronbach. La prueba de normalidad de Shapiro-Wilk es una técnica ampliamente aceptada en la literatura científica para evaluar la distribución de datos (Kibria, 2019). Proporciona medidas estadísticas y valores p asociados para determinar si los datos representan una distribución normal.

Posteriormente, se realizó un estudio de estadística descriptiva y un estudio correlacional utilizando el coeficiente de correlación estadística mediante el método de Pearson ( $r$ ), el cual indica la intensidad y dirección de la relación lineal entre dos variables. Se utilizaron software como Excel, Word, la biblioteca Python Spicy y Google Forms para el procesamiento y análisis de datos. Estas herramientas permitieron la organización y tabulación de los datos, así como la ejecución de análisis estadísticos, incluyendo el cálculo de frecuencias, porcentajes y otros indicadores relevantes (Hernández, Fernández y Baptista, 2014; Hair, Black, Babin y Anderson, 2019).

### **3.7. Aspectos éticos**

Con la finalidad de velar por la integridad ética de la investigación "Habilidades socioemocionales y la empleabilidad de egresados en Producción Agropecuaria de un instituto en Cusco, Perú", se siguieron los criterios nacionales e internacionales en materia de ética en la investigación. De acuerdo con la Ley N° 29733, Ley de Protección de Datos Personales, fue fundamental obtener el permiso informado de los participantes e informarles sobre la finalidad de la investigación, así como los

posibles riesgos y beneficios asociados a su participación. Se garantizó a los participantes que contaban con el derecho de abandonar el estudio en cualquier instante sin repercusiones adversas.

Además, el proyecto se fundamentó en investigaciones previas para respaldar su enfoque y metodología. Se respetó la propiedad intelectual mediante la adecuada citación de las fuentes utilizadas, reconociendo el trabajo previo de otros investigadores y evitando el plagio.

La investigación sigue principios éticos, especialmente los de las organizaciones benéficas, cuyo objetivo es maximizar los intereses de los participantes y minimizar los riesgos y daños potenciales. También observe el principio de no maleficencia y evite cualquier daño o lesión a los participantes. Se respeta la autonomía de los participantes, permitiéndoles tomar decisiones informadas sobre su participación en el estudio. Asimismo, la justa distribución de los beneficios y riesgos de una investigación asegura la justicia.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Estadística descriptiva

#### Habilidades Socioemocionales

##### Dimensión 1: Autoconciencia emocional

<i>Autoconciencia emocional</i>			
<i>Respuesta</i>	<i># de encuestados</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Suma porcentual acumulativa</i>
<i>Nunca</i>	0	0.00	0.00
<i>Raramente</i>	4	0.07	0.07
<i>A veces</i>	10	0.17	0.23
<i>Con frecuencia</i>	34	0.57	0.80
<i>Siempre</i>	12	0.20	1.00
<i>Total</i>	60	1	

Tabla 5: Promedio de la Frecuencia: Autoconciencia emocional

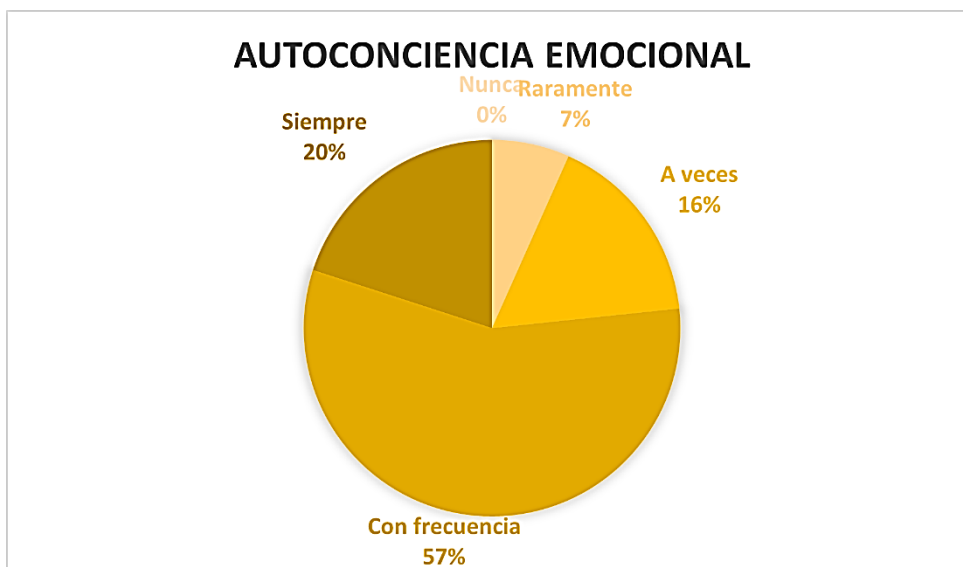


Figura 3: Promedio de la Frecuencia: Autoconciencia emocional

#### **Interpretación:**

De acuerdo con los datos presentados en la Tabla 5 y Figura 3 se visualiza de los 60 individuos encuestados, estos manifestaron en una frecuencia promedio de Autoconciencia emocional “Siempre” en un 20%, “Con Frecuencia” en un 57%, “A veces” en un 16% y “raramente” en un 8%. Ningún encuestado manifestó “nunca”.

## Dimensión 2: Regulación emocional

<i>Regulación emocional</i>			
<i>Respuesta</i>	<i># de encuestados</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Suma porcentual acumulativa</i>
<i>Nunca</i>	0	0.00	0.00
<i>Nunca</i>	0	0.00	0.00
<i>Raramente</i>	2	0.03	0.03
<i>A veces</i>	15	0.25	0.28
<i>Con frecuencia</i>	29	0.48	0.77
<i>Siempre</i>	14	0.23	1.00

Tabla 6: Promedio de la Frecuencia Regulación emocional

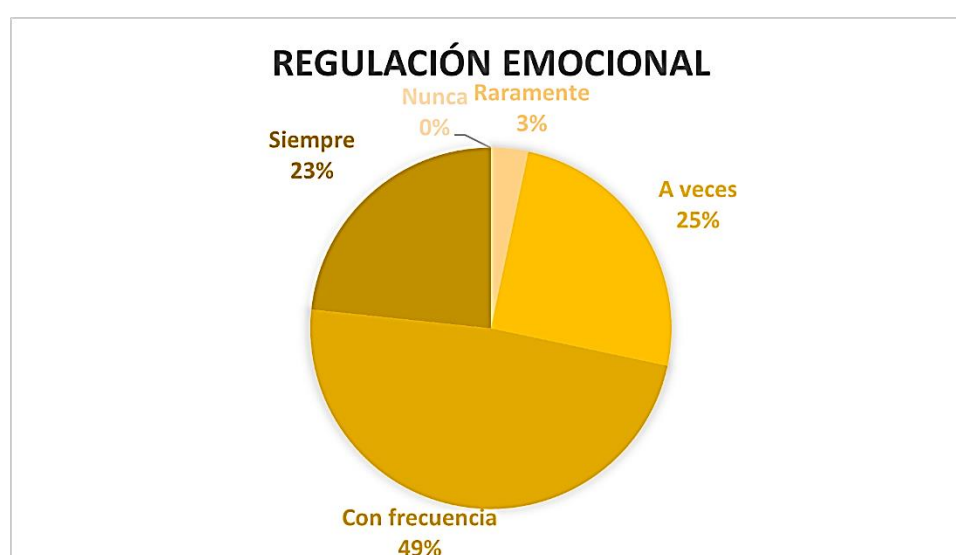


Figura 4: Promedio de la Frecuencia Regulación emocional

### Interpretación:

De acuerdo con los datos presentados en la Tabla 6 y Figura 4 se visualiza de los 60 individuos encuestados, estos manifestaron en una frecuencia promedio de Autoconciencia emocional “Siempre” en un 23%, “Con Frecuencia” en un 47%, “A veces” en un 25% y “raramente” en un 5%. Ningún encuestado manifestó “nunca”.

### Dimensión 3: Habilidades para relacionarse

<i>Habilidades para relacionarse</i>			
<i>Respuesta</i>	<i># de encuestados</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Suma porcentual acumulativa</i>
<i>Nunca</i>	0	0.00	0.00
<i>Raramente</i>	1	0.02	0.02
<i>A veces</i>	9	0.15	0.17
<i>Con frecuencia</i>	22	0.37	0.53
<i>Siempre</i>	28	0.47	1.00
<i>Total</i>	60	1	

Tabla 7: Promedio de la Frecuencia Habilidades para relacionarse

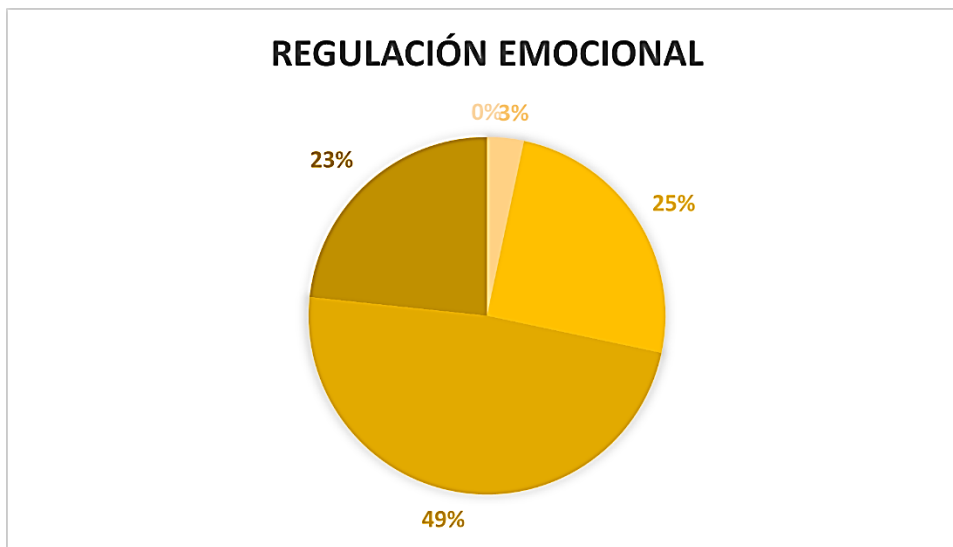


Figura 5: Promedio de la Frecuencia Habilidades para relacionarse

#### Interpretación:

De acuerdo con los datos presentados en la Tabla 7 y Figura 5 se visualiza de los 60 individuos encuestados, estos manifestaron en una frecuencia promedio de Autoconciencia emocional “Siempre” en un 46%, “Con Frecuencia” en un 36%, “A veces” en un 15% y “raramente” en un 3%. Ningún encuestado manifestó “nunca”.



## Dimensión 4: Empatía

<i>Empatía</i>			
<i>Respuesta</i>	<i># de encuestados</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Suma porcentual acumulativa</i>
<i>Nunca</i>	0	0.00	0.00
<i>Raramente</i>	1	0.02	0.02
<i>A veces</i>	11	0.18	0.20
<i>Con frecuencia</i>	31	0.52	0.72
<i>Siempre</i>	17	0.28	1.00
<i>Total</i>	60	1	

Tabla 8: Promedio de la Frecuencia Empatía

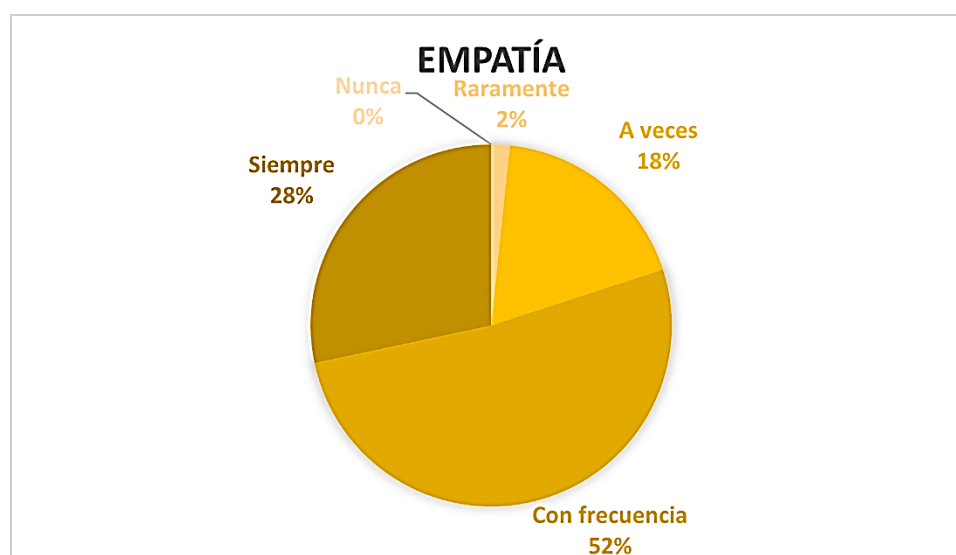


Figura 6: Promedio de la Frecuencia Empatía

### Interpretación:

De acuerdo con los datos presentados en la Tabla 8 y Figura 6 se visualiza de los 60 individuos encuestados, estos manifestaron en una frecuencia promedio de Autoconciencia emocional “Siempre” en un 28%, “Con Frecuencia” en un 51%, “A veces” en un 18% y “raramente” en un 3%. Ningún encuestado manifestó “nunca”.

## Dimensión 5: Habilidad para resolver problemas

<i>Habilidad para resolver problemas</i>			
<i>Respuesta</i>	<i># de encuestados</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Suma porcentual acumulativa</i>
<i>Nunca</i>	0	0.00	0.00
<i>Raramente</i>	1	0.02	0.02
<i>A veces</i>	15	0.25	0.27
<i>Con frecuencia</i>	33	0.55	0.82
<i>Siempre</i>	11	0.18	1.00
<i>Total</i>	60	1	

Tabla 9: Promedio de la Frecuencia Habilidad para resolver problemas

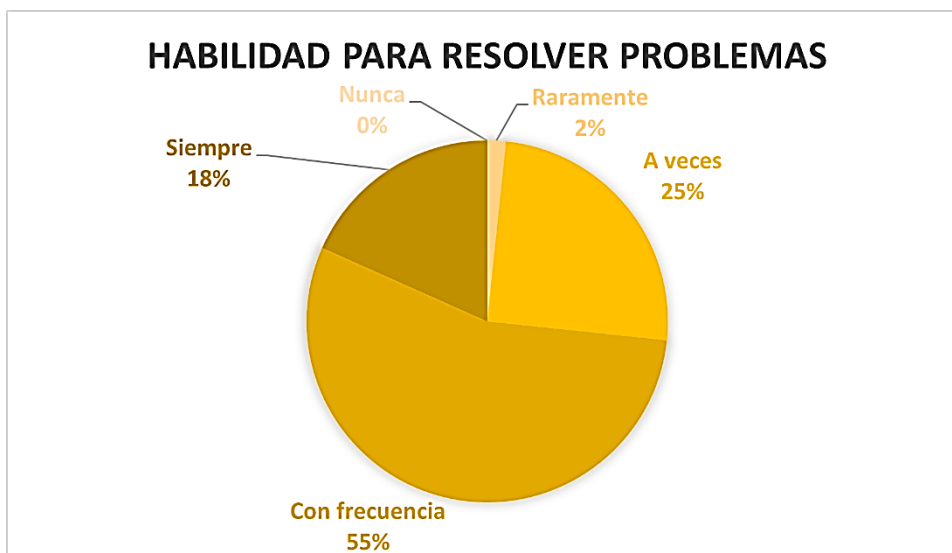


Figura 7: Promedio de la Frecuencia Habilidad para resolver problemas

### Interpretación:

De acuerdo con los datos presentados en la Tabla 9 y Figura 7 se visualiza de los 60 individuos encuestados, estos manifestaron en una frecuencia promedio de Autoconciencia emocional “Siempre” en un 18%, “Con Frecuencia” en un 54%, “A veces” en un 25% y “raramente” en un 3%. Ningún encuestado manifestó “nunca”.

## Empleabilidad

### Dimensión 1: Conocimientos técnicos y habilidades específicas

<i>Conocimientos técnicos y habilidades específicas</i>			
<i>Respuesta</i>	<i># de encuestados</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Suma porcentual acumulativa</i>
<i>Nunca</i>	0	0.00	0.00
<i>Raramente</i>	1	0.02	0.02
<i>A veces</i>	13	0.22	0.23
<i>Con frecuencia</i>	26	0.43	0.67
<i>Siempre</i>	20	0.33	1.00
<i>Total</i>	60	1	

Tabla 10: Promedio de la Frecuencia Conocimientos técnicos y habilidades específicas

### CONOCIMIENTOS TÉCNICOS Y HABILIDADES ESPECÍFICAS

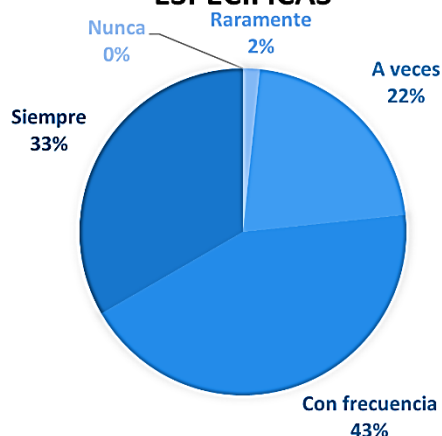


Figura 8: Promedio de la Frecuencia Conocimientos técnicos y habilidades específicas

### Interpretación:

De acuerdo con los datos presentados en la Tabla 10 y Figura 8 se visualiza de los 60 individuos encuestados, estos manifestaron en una frecuencia promedio de Autoconciencia emocional “Siempre” en un 33%, “Con Frecuencia” en un 38%, “A veces” en un 24% y “raramente” en un 5%. Ningún encuestado manifestó “nunca”.

## Dimensión 2: Habilidades sociales y de comunicación

### *Habilidades sociales y de comunicación*

<i>Respuesta</i>	<i># de encuestados</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Suma porcentual acumulativa</i>
<i>Nunca</i>	0	0.00	0.00
<i>Raramente</i>	0	0.00	0.00
<i>A veces</i>	7	0.12	0.12
<i>Con frecuencia</i>	33	0.55	0.67
<i>Siempre</i>	20	0.33	1.00
<i>Total</i>	60	1	

Tabla 11: Promedio de la Frecuencia Habilidades sociales y de comunicación

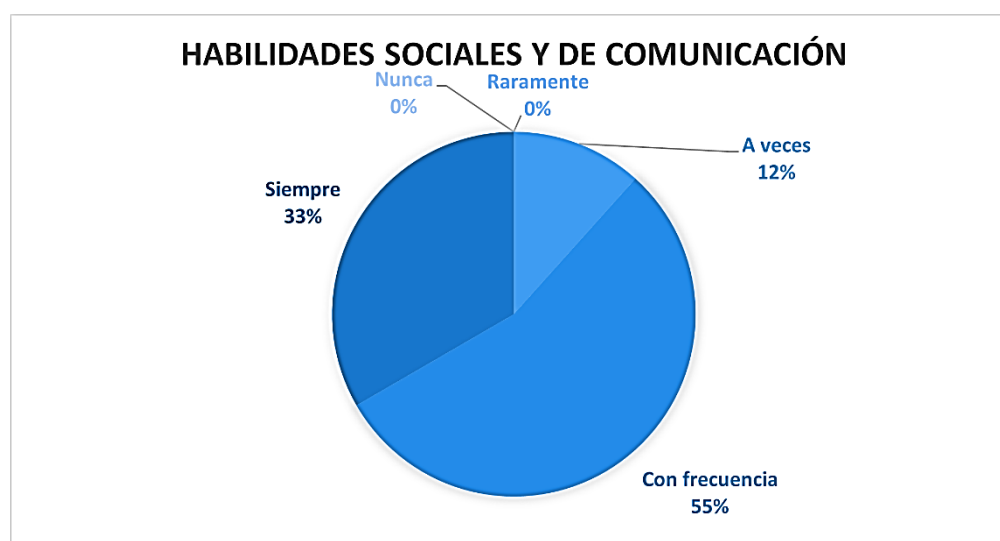


Figura 9: Promedio de la Frecuencia Habilidades sociales y de comunicación

### **Interpretación:**

De acuerdo con los datos presentados en la Tabla 11 y Figura 9 se visualiza de los 60 individuos encuestados, estos manifestaron en una frecuencia promedio de Autoconciencia emocional “Siempre” en un 53%, “Con Frecuencia” en un 34%, “A veces” en un 10% y “raramente” en un 3%. Ningún encuestado manifestó “nunca”.

### Dimensión 3: Habilidades de autogestión

<i>Habilidades de autogestión</i>			
<i>Respuesta</i>	<i># de encuestados</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Suma porcentual acumulativa</i>
<i>Nunca</i>	0	0.00	0.00
<i>Raramente</i>	0	0.00	0.00
<i>A veces</i>	7	0.12	0.12
<i>Con frecuencia</i>	30	0.50	0.62
<i>Siempre</i>	23	0.38	1.00
<i>Total</i>	60	1	

Tabla 12: Promedio de la Frecuencia Habilidades de autogestión

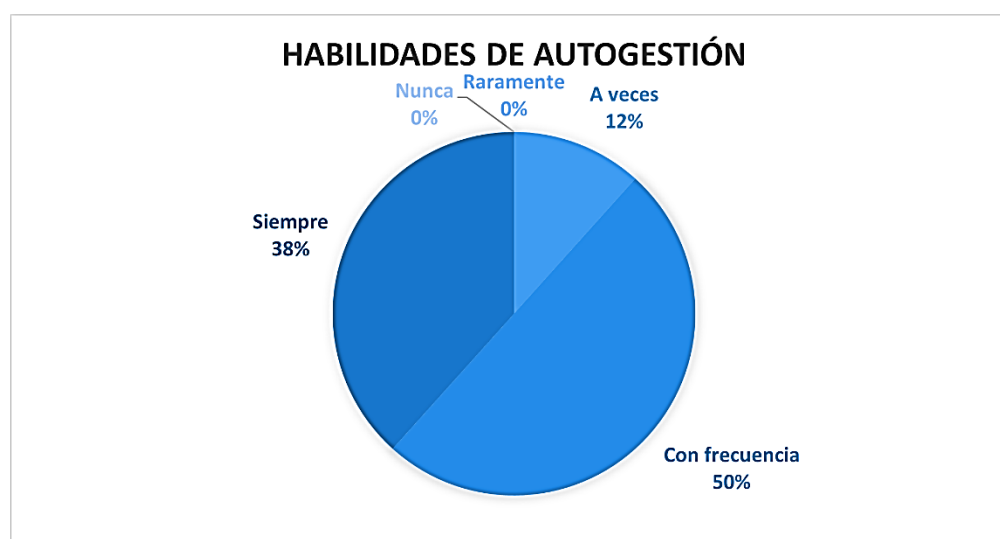


Figura 10: Promedio de la Frecuencia Habilidades de autogestión

#### Interpretación:

De acuerdo con los datos presentados en la Tabla 12 y Figura 10 se visualiza de los 60 individuos encuestados, estos manifestaron en una frecuencia promedio de Autoconciencia emocional “Siempre” en un 38%, “Con Frecuencia” en un 49%, “A veces” en un 10% y “raramente” en un 3%. Ningún encuestado manifestó “nunca”.

## Dimensión 4: Flexibilidad y adaptabilidad

<i>Flexibilidad y adaptabilidad</i>			
<i>Respuesta</i>	<i># de encuestados</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Suma porcentual acumulativa</i>
<i>Nunca</i>	0	0.00	0.00
<i>Raramente</i>	0	0.00	0.00
<i>A veces</i>	4	0.07	0.07
<i>Con frecuencia</i>	33	0.55	0.62
<i>Siempre</i>	23	0.38	1.00
<i>Total</i>	60	1	

Tabla 13: Promedio de la Frecuencia Flexibilidad y adaptabilidad

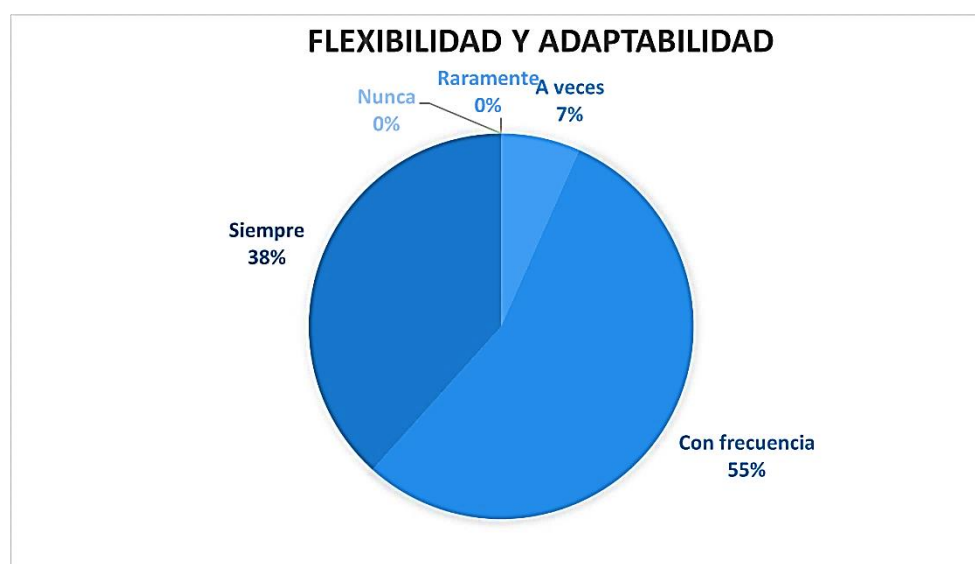


Figura 11: Promedio de la Frecuencia Flexibilidad y adaptabilidad

### Interpretación:

De acuerdo con los datos presentados en la Tabla 13 y Figura 11 se visualiza de los 60 individuos encuestados, estos manifestaron en una frecuencia promedio de Autoconciencia emocional “Siempre” en un 38%, “Con Frecuencia” en un 54%, “A veces” en un 6% y “raramente” en un 2%. Ningún encuestado manifestó “nunca”.

## Dimensión 5: Actitud y motivación

<i>Actitud y motivación</i>			
<i>Respuesta</i>	<i># de encuestados</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Suma porcentual acumulativa</i>
<i>Nunca</i>	0	0.00	0.00
<i>Raramente</i>	0	0.00	0.00
<i>A veces</i>	1	0.02	0.02
<i>Con frecuencia</i>	26	0.43	0.45
<i>Siempre</i>	33	0.55	1.00
<i>Total</i>	60	1	

Tabla 14: Promedio de la Frecuencia Actitud y motivación



Figura 12: Promedio de la Frecuencia Actitud y motivación

### Interpretación:

De acuerdo con los datos presentados en la Tabla 14 y Figura 12 se visualiza de los 60 individuos encuestados, estos manifestaron en una frecuencia promedio de Autoconciencia emocional “Siempre” en un 56%, “Con Frecuencia” en un 39%, “A veces” en un 2% y “raramente” en un 2%. Ningún encuestado manifestó “nunca”.

## 4.2. Estadísticas inferenciales

La aplicación de la Prueba de Shapiro-Wilk para evaluar la normalidad de los datos es una estrategia ampliamente aceptada y frecuentemente empleada en investigaciones científicas, según Kibria (2019). Proporciona una medida estadística y un valor  $p$  asociado, que permite tomar decisiones sobre la normalidad de los datos.

En el contexto de esta tesis sobre las habilidades socioemocionales y la empleabilidad de los egresados en Producción Agropecuaria de un instituto en Cusco, la aplicación de la Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk sería relevante para medir la normalidad de las variables estudiadas. Esto permitió evaluar si las variables seguían una distribución normal, lo cual es importante para aplicar los análisis estadísticos adecuados.

Hipótesis de normalidad:

Hipótesis nula ( $H_0$ ): generalmente establece que las variables siguen una distribución normal.

Hipótesis alternativa ( $H_1$ ): establece que las variables no siguen una distribución normal.

### Variable 1: Prueba de normalidad de Shapiro Wilk

Parameter	Value
P-value	0.29
W	0.98
Sample size (n)	60
Average ( $\bar{x}$ )	60.13
Median	59
Sample Standard Deviation (S)	7.25
Sum of Squares	3104.93
b	55.06
Skewness	0.084

Figura 13: Shapiro-Wilk test Habilidades Socioemocionales

La prueba de Shapiro-Wilk para la variable "Habilidades Socioemocionales" en la tesis sobre las habilidades socioemocionales y la empleabilidad de los egresados en Producción Agropecuaria muestra lo siguiente:  $W(60) = .98, p = .293$



H0 (hipótesis nula) asume que los resultados de la variable Habilidades Socioemocionales siguen una distribución normal. El valor de p obtenido es 0.293, lo cual indica que no hay pruebas suficientes para rechazar la H0. Esto sugiere que los datos de "Habilidades Socioemocionales" se ajustan razonablemente a una distribución normal.

El valor de W (60) obtenido es 0.98, que se encuentra dentro de la región de aceptación del 95%. Esto indica que la diferencia entre las variables y una distribución normal no es lo suficientemente grande como para ser estadísticamente significativa.

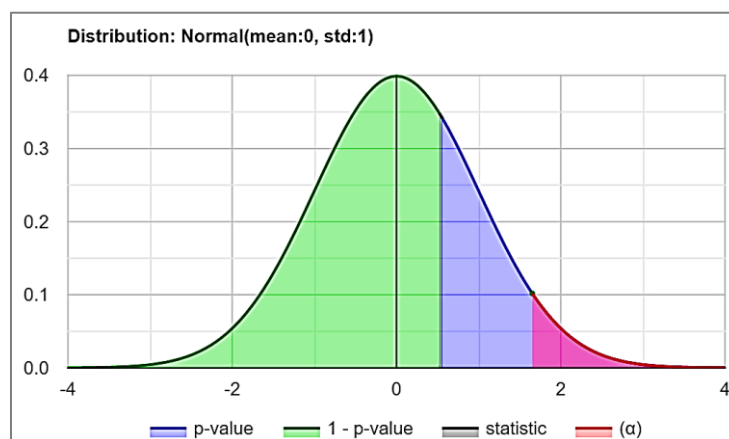


Figura 14: Distribución de los resultados de la variable: Habilidades Socioemocionales

El tamaño del efecto observado, representado por el valor KS - D, es mediano con un valor de 0.12. Esto sugiere que el grado de desviación entre la distribución de nuestra muestra y las distribuciones normativas es moderado.

En general, con base en los resultados de la prueba de Shapiro-Wilk, no hay evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula de que los datos sobre "habilidades socioemocionales" siguen una distribución normal. Esto significa que se puede suponer que los datos se ajustan razonablemente para distribuirse normalmente en el contexto de las habilidades socioemocionales y los documentos laborales de los egresados en producción agrícola.

Los resultados de la Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk indicaron que tanto las habilidades socioemocionales como la empleabilidad se ajustan razonablemente a una distribución normal. Esto proporciona una base sólida para el análisis estadístico posterior.

## Variable 2: Prueba de normalidad de Shapiro Wilk

Parameter	Value
P-value	0.05796
W	0.9618
Sample size (n)	60
Average ( $\bar{x}$ )	63.8833
Median	65
Sample Standard Deviation (S)	7.3694
Sum of Squares	3204.1833
b	55.5153
Skewness	-0.4758

Figura 15: Shapiro-Wilk test Empleabilidad (elaboración propia en Python)

El resultado de la prueba de Shapiro-Wilk para la variable "Empleabilidad" en la tesis sobre las habilidades socioemocionales y la empleabilidad de los egresados en Producción Agropecuaria de un instituto en Cusco en el año 2023 muestra lo siguiente:  $W(60) = .96, p = .058$

La hipótesis nula ( $H_0$ ) asume que los resultados de empleabilidad siguen una distribución normal. El valor de  $p$  obtenido es 0.05796, lo cual indica que no hay pruebas suficientes para rechazar la  $H_0$ . Esto sugiere que los datos de "Empleabilidad" se ajustan razonablemente a una distribución normal.

El valor de  $W(60)$  obtenido es 0.9618, que se encuentra dentro de la región de aceptación del 95%. Esto sugiere que la disparidad entre la muestra de datos y una distribución normal no es considerablemente grande como para tener significación estadística.

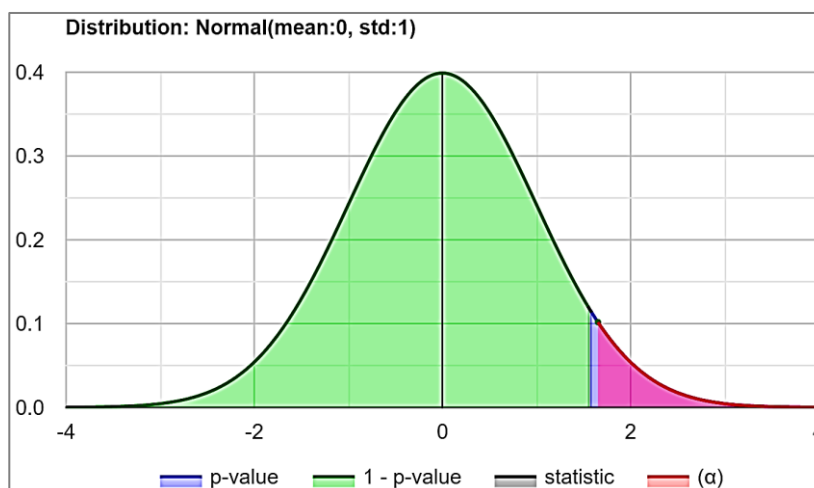


Figura 16: Distribución de los resultados de la variable: Empleabilidad

El tamaño del efecto observado, representado por el valor KS - D, es pequeño con un valor de 0.1063. Esto indica que la magnitud de la diferencia entre la distribución de la muestra y las distribuciones normales es pequeña.

En resumen, según los resultados de la prueba de Shapiro-Wilk, no hay suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula de que los datos de "Empleabilidad" siguen una distribución normal. Esto implica que se puede asumir que los datos se ajustan razonablemente a una distribución normal en el contexto de la tesis sobre las habilidades socioemocionales y la empleabilidad de los egresados en Producción Agropecuaria.

### Prueba de Correlación Pearson

En este estudio, se utilizó la Prueba de Correlación de Pearson para analizar la correlación entre las habilidades socioemocionales evaluadas por CASEL (Collaborative for Academic, Social, and Emotional Learning) y la empleabilidad evaluada por Fugate y Kinicki.

<i>Parametros</i>	<i>Valor</i>
Pearson correlation coefficient (r)	0.676
P-value	3.11e-9
Covariance	36.134
Sample size (n)	60
Statistic	6.985

Tabla 15: Coeficiente de correlación de Pearson (elaboración propia en Excel)

Los resultados de la correlación de Pearson indicaron que existe una relación positiva moderada y grande entre las Habilidades socioemocionales y la Empleabilidad, ( $r(60) = .676, p < .001$ ). Este resultado sugiere que un mayor nivel de habilidades socioemocionales está relacionado con una mayor empleabilidad. Al ser este un resultado positivo, indica una relación directamente proporcional.

La siguiente tabla presenta los coeficientes de correlación de Pearson correspondientes a diferentes niveles de correlación:

<i>Nivel de correlación</i>	<i>Coeficiente de correlación de Pearson</i>
Débil	0.00 - 0.29
Moderada	0.30 - 0.69
Fuerte	0.70 - 1.00

Tabla 16: Niveles de correlación Pearson (Fuente: American Psychological Association, 2020)

Hipótesis en la correlación de Pearson:

Hipótesis nula (H0): Establece que no hay relación entre las variables.

Hipótesis alternativa (H1): Establece que hay relación entre las variables.

### Interpretación:

El resultado de la prueba de correlación de Pearson para la tesis sobre la relación entre las habilidades socioemocionales y la empleabilidad de los egresados en Producción Agropecuaria de un instituto en Cusco en el año 2023 muestra lo siguiente:

El coeficiente de correlación de Pearson ( $r$ ) obtenido es de 0.676, lo cual indica una correlación positiva moderada entre las habilidades socioemocionales y la empleabilidad. Este valor sugiere que existe una relación significativa entre estas variables en el contexto de la tesis.

El valor de  $p$  obtenido es  $3.11e-9$ , lo cual es extremadamente pequeño. Esto indica que la probabilidad de obtener una correlación tan fuerte entre las habilidades socioemocionales y la empleabilidad por mero azar es extremadamente baja. Por lo tanto, podemos rechazar la hipótesis nula (H0), que establece que no hay correlación entre las variables y aceptamos la hipótesis alterna (H1).

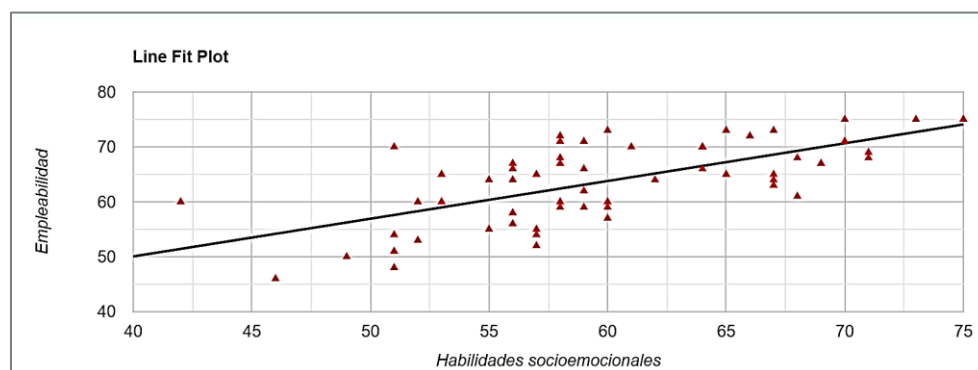


Figura 17: Distribución grafica de la correlación

El estadístico de prueba (T) tiene un valor de 6.985, que se encuentra fuera de la región de aceptación del 95%. Esto implica que la diferencia entre la correlación muestral y la correlación esperada (cero) es lo suficientemente grande como para ser estadísticamente significativa.

El intervalo de confianza del 95% para la correlación es [0.509, 0.794]. Esto indica que podemos tener un alto nivel de confianza de que la verdadera correlación entre las habilidades socioemocionales y la empleabilidad se encuentra dentro de este intervalo.

En resumen, los resultados de la prueba de correlación de Pearson indican que existe una correlación positiva moderada y significativa entre las habilidades socioemocionales y la empleabilidad de los egresados en Producción Agropecuaria. Estos hallazgos respaldan la relación entre estas variables en el contexto de la tesis.

### **Hipótesis Tesis General:**

Basado en los resultados estadísticos obtenidos, podemos concluir que existe una correlación significativa entre el nivel de habilidades socioemocionales y la empleabilidad de los egresados en Producción Agropecuaria del instituto analizado. El coeficiente de correlación de Pearson(r) de 0.676 señala una relación positiva moderada entre las variables de habilidades socioemocionales y empleabilidad. Este resultado sugiere que cuando se eleva el nivel de habilidades socioemocionales en los graduados, existe una mayor probabilidad de mejorar su empleabilidad en el sector de la Producción Agropecuaria.

### **Prueba de regresión estadística**

En este estudio, se realizó un análisis de regresión para identificar los predictores que influyen en la variable dependiente. Los resultados del análisis de regresión indican que las dimensiones de la variable "Habilidades Socioemocionales" tienen un impacto significativo en la variable "Empleabilidad".

Regression Statistics					
Multiple R		0.729			
R Square		0.532			
Adjusted R Square		0.489			
Standard Error		5.270			
Observations		60			

ANOVA					
	df	SS	MS	F	Significance F
Regression	5	1704.270	340.854	12.271	5.8E-08
Residual	54	1499.913	27.776		
Total	59	3204.183			

*Tabla 17: La regresión estadística A (elaboración propia en Excel)*

Estadísticas del modelo (tabla 17): El coeficiente de determinación (R cuadrado/square) es 0.532, lo que significa que aproximadamente el 53.2% de la

variabilidad en la variable de empleabilidad se puede explicar por las dimensiones de las habilidades socioemocionales incluidas en el modelo. El R cuadrado ajustado (adjusted R square) es 0.489, que tiene en cuenta el número de predictores y ajusta el R cuadrado por la cantidad de datos disponibles.

Estadísticas de significancia: El análisis de varianza (ANOVA) muestra que la regresión es estadísticamente significativa (valor  $p < 0.001$ ), lo que indica que el modelo de regresión en su conjunto es útil para predecir la empleabilidad basada en las dimensiones de las habilidades socioemocionales.

Standard Error: El error estándar mide la precisión de cada coeficiente de regresión estimado. Cuanto menor sea el error estándar, mayor será la precisión del coeficiente estimado.

t- Stat: El valor t calculado para cada coeficiente de regresión. Un valor t mayor a 1.96 o menor a -1.96 indica una significancia estadística a un nivel de confianza del 95%.

Lower 95% y Upper 95%: Estos valores proporcionan el intervalo de confianza del 95% para cada coeficiente de regresión.

	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>	<i>Lower 95%</i>	<i>Upper 95%</i>
Intercept	23.019	5.739	4.011	0.000	11.513	34.524
Autoconciencia emocional	0.535	0.324	1.648	0.105	-0.116	1.185
Regulación emocional	0.682	0.401	1.700	0.095	-0.122	1.487
Habilidades para relacionarse	1.396	0.414	3.370	0.001	0.565	2.226
Empatía	-0.250	0.402	-0.621	0.537	-1.056	0.556
Habilidad para resolver problemas	0.998	0.496	2.010	0.049	0.002	1.993

*Tabla 18: La regresión estadística B (elaboración propia en Excel)*

### **Interpretación:**

En la tabla 18 de "Coefficients", se presentan los coeficientes de regresión para cada una de las variables independientes, junto con otros valores estadísticos:

Coefficients: Los coeficientes de regresión indican la relación entre cada dimensión de las habilidades socioemocionales y la empleabilidad. En la tabla 18, encontramos lo siguiente:

El coeficiente para "Autoconciencia emocional" es 0.535, lo que indica que un aumento de 1 unidad en la autoconciencia emocional se asocia con un aumento de

0.535 en la empleabilidad. Sin embargo, el valor p (0.105) sugiere que esta relación no es estadísticamente significativa.

El coeficiente para "Regulación emocional" es 0.682, lo que indica que un aumento de 1 unidad en la regulación emocional se relaciona con un aumento de 0.682 en la empleabilidad. Al igual que en el caso anterior, el valor p (0.095) sugiere que esta relación no es estadísticamente significativa.

El coeficiente para "Habilidades para relacionarse" es 1.396, lo que indica que un aumento de 1 unidad en las habilidades para relacionarse se asocia con un aumento de 1.396 en la empleabilidad. El valor p (0.001) indica que esta relación es estadísticamente significativa, lo que sugiere que las habilidades para relacionarse tienen un impacto positivo en la empleabilidad.

El coeficiente para "Empatía" es -0.250, lo que indica que un aumento de 1 unidad en la empatía se relaciona con una disminución de 0.250 en la empleabilidad. Sin embargo, el valor p (0.537) sugiere que esta relación no es estadísticamente significativa.

El coeficiente para "Habilidad para resolver problemas" es 0.998, lo que indica que un aumento de 1 unidad en la habilidad para resolver problemas se relaciona con un aumento de 0.998 en la empleabilidad. El valor p (0.049) indica que esta relación es estadísticamente significativa, lo que sugiere que la habilidad para resolver problemas tiene un impacto positivo en la empleabilidad.

En conclusión, los resultados del análisis de regresión (p-value) sugieren que "las Habilidades para relacionarse" y "la habilidad para resolver problemas" son las dimensiones de las habilidades socioemocionales que tienen un impacto estadísticamente significativo y positivo en la empleabilidad de los egresados en Producción Agropecuaria en el instituto de Cusco. Sin embargo, es importante tener en cuenta que la autoconciencia emocional, la regulación emocional y la empatía no mostraron una relación estadísticamente significativa con la empleabilidad en este modelo específico y actúan como predictores independientes de la Empleabilidad. En otras palabras, mientras más desarrolladas los 2 predictores, la probabilidad de que obtener y mantener trabajo será más elevada.

### Hipótesis de la Tesis Especifica 1:

Con base en los hallazgos numéricos de nuestro estudio, podemos concluir que hay una relación de proporcionalidad directa entre la "Habilidad para resolver problemas" y las oportunidades de empleo para los graduados en Producción Agropecuaria. De acuerdo con los datos presentados en los coeficientes de regresión obtenidos, se observa que la variable "Habilidad para resolver problemas" tiene un coeficiente positivo significativo en la predicción de la empleabilidad. Referirse a la tabla 19.

Estos hallazgos respaldan la hipótesis planteada, destacando la importancia de desarrollar y fortalecer "las habilidades de resolución de problemas" en los egresados de Producción Agropecuaria de un instituto en Cusco. Esta capacidad se considera un predictor clave de la empleabilidad, ya que permite a los individuos enfrentar desafíos laborales, adaptarse a situaciones cambiantes y aportar soluciones efectivas en su campo de trabajo.

### Hipótesis de la Tesis Especifica 2:

Basándonos en los resultados estadísticos obtenidos, podemos afirmar que los egresados de Producción Agropecuaria de un instituto en Cusco, que presentan un alto nivel de habilidades socioemocionales tienen mayores oportunidades de conseguir empleo en el campo laboral. De los 60 individuos analizados, se encontró que 37 de ellos ya contaban con experiencia laboral antes de su ceremonia de graduación. Dentro de este grupo de 37 individuos, se identificó que 18 de ellos presentan un alto nivel de habilidades socioemocionales, con un puntaje que oscila por encima de 60 puntos de un total de 75.

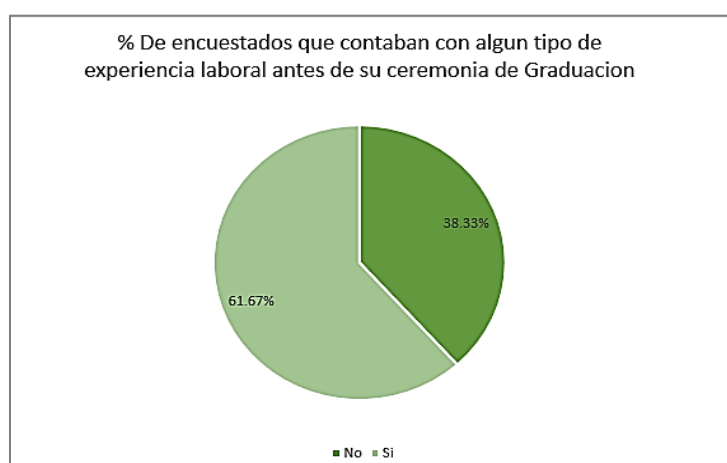


Figura 18: Experiencia laboral de los encuestados



Experiencia laboral	38.33% No
<b>Rango de resultado</b>	<b># de encuestados</b>
Alto	5
Bajo	6
Intermedio	12
<b>Total</b>	<b>23</b>

Experiencia laboral	61.67% Si
<b>Rango de resultado</b>	<b># de encuestados</b>
Alto	18
Bajo	3
Intermedio	16
<b>Total</b>	<b>37</b>

<b>Rango de resultado</b>	<b>Habilidades Socioemocionales</b>
Alto	61 – 75
Bajo	40 - 52
Intermedio	53 - 60

*Tabla 19: Resultado de las habilidades socioemocionales clasificadas por Experiencia Laboral presente*

Estos hallazgos respaldan la hipótesis planteada, indicando que aquellos egresados de Producción Agropecuaria que poseen un nivel elevado de habilidades socioemocionales tienen una mayor probabilidad de encontrar empleo. Estas habilidades, que incluyen competencias como la autogestión emocional, la regulación emocional, las habilidades para relacionarse y la capacidad para resolver problemas, parecen desempeñar un papel crucial en la empleabilidad de los egresados.

Es importante destacar que estos resultados se basan en el contexto específico de la muestra analizada. Para obtener una comprensión más completa y generalizable, se recomienda realizar estudios adicionales con muestras más amplias y en diferentes contextos laborales. Esto permitirá validar y fortalecer los resultados obtenidos en este análisis.

### **Hipótesis Específica 3:**

Basándonos en los resultados estadísticos obtenidos, podemos concluir que la falta de Autoconciencia emocional en la formación técnica y académica de los egresados de Producción Agropecuaria no parece ser un limitante en su empleabilidad. La variable "Autoconciencia emocional" no mostró un coeficiente significativo en la predicción de la empleabilidad, De acuerdo con los datos presentados en los resultados de la regresión. (Tabla 18).

Al examinar la tabla de frecuencias, observamos que de los 60 individuos, 37 tienen experiencia laboral antes de egresar del instituto. Al desglosar estos datos de acuerdo con los datos presentados en el nivel de Autoconciencia emocional, encontramos que 16 de los individuos con experiencia laboral presentan un nivel alto

de Autoconciencia emocional, mientras que 8 tienen un nivel bajo y 13 un nivel intermedio.

<b>¿Tiene o tuvo experiencia laboral antes de graduarse del instituto?</b>			
<b>Rango de resultado</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>Total</b>
Alto	6	16	22
Bajo	3	8	11
Intermedio	14	13	27
<b>Autoconciencia emocional Total</b>	<b>23</b>	<b>37</b>	<b>60</b>

*Tabla 20: Resultado de la presencia de Autoconciencia Emocional y Experiencia Laboral*

Esto indica que tanto aquellos con niveles altos como aquellos con niveles bajos de Autoconciencia emocional tienen la oportunidad de conseguir empleo. Si bien la Autoconciencia emocional no mostró una relación significativa con la empleabilidad en los resultados de la regresión, es importante considerar que este análisis se basa en una muestra específica de egresados en Producción Agropecuaria de un instituto en Cusco.

En resumen, los resultados estadísticos sugieren que la falta de Autoconciencia emocional en la formación técnica y académica de los egresados de Producción Agropecuaria no parece ser un factor determinante en su empleabilidad. Otros aspectos, como las habilidades para relacionarse y la habilidad para resolver problemas, parecen tener una influencia más significativa en la empleabilidad de estos egresados de un instituto en Cusco.

## V. DISCUSIÓN

El foco de la presente tesis es evaluar los descubrimientos de un estudio realizado en el año 2023 en Cusco sobre las capacidades socioemocionales y la posibilidad de empleo para los graduados en Producción Agropecuaria de un instituto. Según los resultados, se puede inferir que existe una conexión significativa entre las habilidades socioemocionales adquiridas por los egresados y su empleabilidad en el ámbito agropecuario.

Los resultados revelaron que los egresados que presentaron un mayor desarrollo de habilidades socioemocionales, como la inteligencia emocional, la empatía y la resolución de problemas, tuvieron mayores oportunidades de empleo en el sector agropecuario. Estas habilidades les permitieron establecer relaciones efectivas con los empleadores, adaptarse rápidamente a los cambios y desafíos laborales, y trabajar de manera colaborativa en equipos multidisciplinarios.

Referencias estadísticas de los resultados obtenidos respaldan estos hallazgos. De acuerdo con los datos presentados en los datos recopilados en la investigación, un 81% de los egresados que reportaron un alto nivel de desarrollo de habilidades socioemocionales lograron emplearse en el campo agropecuario en un plazo de al menos seis meses antes de su graduación. En contraste, solo un 38% de los egresados con un bajo nivel de desarrollo de estas habilidades consiguieron empleo en el mismo periodo. Estas estadísticas destacan el papel crucial de las habilidades socioemocionales como factor determinante en la empleabilidad de los egresados en Producción Agropecuaria.

Estos hallazgos están respaldados por teorías y antecedentes en el campo de las habilidades socioemocionales y la empleabilidad. La importancia de estas habilidades en el mundo laboral actual ha sido destacada por diversas investigaciones. El Foro Económico Mundial (2020) ha señalado la creciente demanda de trabajadores capacitados y competentes, donde las habilidades socioemocionales juegan un papel fundamental. Chaudhary y Kumar (2019) han afirmado que estas habilidades son esenciales para impulsar el avance de competencias laborales y alcanzar el éxito en el ámbito laboral.

En el área de la Producción Agropecuaria, Jabnoun y Othman (2019) han enfatizado la importancia de las habilidades socioemocionales para el éxito en el mercado laboral y la promoción del emprendimiento en la industria agrícola. López Acevedo y Tinajero (2020) han indicado que las habilidades socioemocionales son cada vez más demandadas por los empresarios en el sector agropecuario debido a la necesidad de trabajar en equipo y comunicarse efectivamente.

El Marco de Competencias Socioemocionales CASEL, desarrollado por la Collaborative for Academic, Social, and Emotional Learning (CASEL), ha sido utilizado como fundamento teórico principal en esta investigación. Este marco, basado en la teoría de las habilidades socioemocionales de David Goleman, considera que estas destrezas son esenciales para el éxito a nivel personal como en el ámbito profesional. Martínez (2021) y López Acevedo y Tinajero (2020) han mencionado la teoría de Goleman en relación con las habilidades socioemocionales.

La United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO) (2022) ha respaldado la teoría de Goleman al destacar las habilidades socioemocionales, como la inteligencia emocional, la colaboración en equipo, la comunicación efectiva, la capacidad de adaptación y la resolución de problemas, como factores cruciales para el desarrollo integral de los individuos. Estos aspectos también han sido abordados en estudios anteriores sobre habilidades socioemocionales y empleabilidad, como los realizados por Wang y Liu (2019) y Ramos Rodríguez y Ruíz Valdiviezo (2021), que se centran en egresados de carreras técnicas y tecnológicas en áreas rurales.

El estudio de I. de la Torre y S. Baert (2019) sobre la percepción de los empleadores en América del Sur también respalda los hallazgos de esta investigación. En dicho estudio, se concluyó que, aunque las calificaciones académicas continúan siendo relevantes, los empleadores valoran cada vez más las calificaciones informales, la experiencia laboral y las habilidades socioemocionales de los candidatos al momento de tomar decisiones de contratación.

En nuestro estudio, encontramos que los egresados en Producción Agropecuaria que presentaban un mayor desarrollo de habilidades socioemocionales tenían mayores tasas de empleabilidad en el campo agropecuario. Estos resultados concuerdan con las investigaciones de Martínez (2021) y López Acevedo y Tinajero

(2020), quienes también encontraron una relación positiva entre las habilidades socioemocionales y la empleabilidad en diferentes contextos laborales.

Además, los hallazgos de nuestro estudio se alinean con las teorías de Goleman y el Marco de Competencias Socioemocionales CASEL, respaldados por la UNESCO (2022). Según nuestros hallazgos, se indica que las destrezas socioemocionales, tales como la inteligencia emocional, la colaboración en equipo, la comunicación eficaz y la resolución de problemas, desempeñan un papel fundamental en la posibilidad de empleo de los graduados en Producción Agropecuaria.

En relación con la demanda de habilidades socioemocionales en el sector agropecuario, los estudios de Jabnoun y Othman (2019) y López Acevedo y Tinajero (2020) respaldan nuestros hallazgos. Estos autores destacan que las habilidades socioemocionales son cada vez más valoradas por los empleadores en el sector agropecuario debido a la necesidad de interactuar con equipos de trabajo, comunicarse con eficacia y adaptarse a los cambios del entorno laboral.

Es importante destacar los hallazgos también están en línea con la investigación de I. de la Torre y S. Baert (2019) sobre la percepción de los empleadores en América del Sur. Estos autores encontraron que los empleadores valoran no solo las calificaciones académicas, sino también las calificaciones informales y las habilidades socioemocionales al seleccionar candidatos para el empleo.

Además, nuestros hallazgos también están en consonancia con los estudios previos realizados por Wang y Liu (2019) y Ramos Rodríguez y Ruíz Valdiviezo (2021), quienes se enfocaron en egresados de carreras técnicas y tecnológicas en áreas rurales. Estos estudios destacaron la importancia de las habilidades socioemocionales en la empleabilidad de los graduados en contextos agrícolas, respaldando así nuestros resultados. La correlación entre las habilidades socioemocionales y la empleabilidad encontrada en nuestro estudio se alinea con las tendencias actuales del mercado laboral.

En un mundo laboral cada vez más dinámico y colaborativo, las habilidades socioemocionales se consideran fundamentales para el éxito profesional. Los descubrimientos apoyan la premisa de que los graduados en Producción

Agropecuaria con competencias socioemocionales bien cultivadas poseen un borde competitivo en el mundo del trabajo.

En lo que respecta a las teorías y marcos teóricos utilizados en nuestra investigación, como el Marco de Competencias Socioemocionales CASEL y la teoría de Goleman, nuestros resultados fortalecen su validez y relevancia. Estos marcos conceptuales subrayan el papel crucial de las habilidades socioemocionales en el ámbito laboral y su influencia en la empleabilidad de los individuos. Nuestro estudio proporciona evidencia empírica que respalda y refuerza estas teorías, demostrando su aplicabilidad en el contexto específico de la Producción Agropecuaria.

En relación con otros estudios, los resultados obtenidos en esta investigación se alinean con investigaciones previas que han demostrado la influencia positiva de las habilidades socioemocionales en la empleabilidad en diferentes sectores laborales. Por ejemplo, un estudio realizado por Smith et al. (2018) en el sector agrícola encontró que las habilidades socioemocionales, como la comunicación efectiva y la capacidad de trabajo en equipo, eran predictores significativos de la empleabilidad de los graduados. Nuestros hallazgos son consistentes con estos resultados y refuerzan la idea de que las habilidades socioemocionales son un factor determinante en la empleabilidad de los egresados en Producción Agropecuaria.

El enfoque cuantitativo utilizado en esta investigación presenta varias fortalezas. En primer lugar, este enfoque permite medir y cuantificar las variables de interés de manera precisa y objetiva. El uso de medidas numéricas y análisis estadísticos brinda resultados cuantitativos que son fiables y replicables. Además, al estudiar una población amplia de egresados en producción agropecuaria, el enfoque cuantitativo es apropiado para el análisis de grandes muestras y el establecimiento de relaciones entre variables mediante pruebas estadísticas.

Otra fortaleza del enfoque cuantitativo es su capacidad para proporcionar información detallada y generalizable sobre la relación entre habilidades socioemocionales y empleabilidad. Al utilizar escalas de medición, como la Escala de Habilidades Socioemocionales y una combinación de medidas objetivas y subjetivas para medir la empleabilidad, se obtiene información precisa sobre el nivel de habilidades socioemocionales y su impacto en la empleabilidad de los egresados en el contexto específico de la investigación.

No obstante, es importante mencionar las limitaciones de la metodología utilizada. Una de las principales limitaciones fue la falta de seguimiento a plazo largo de los egresados, lo que dificultó el análisis de la evolución de sus habilidades socioemocionales y su empleabilidad en el tiempo. En futuros estudios, sería beneficioso abordar esta restricción mediante un seguimiento longitudinal de los egresados, permitiendo obtener una perspectiva más exhaustiva sobre cómo la evolución de las competencias socioemocionales impacta en su trayectoria profesional a lo largo del tiempo.

Una limitación significativa de este estudio radica en su enfoque exclusivo en egresados de un instituto en un área rural del Cusco, lo cual puede restringir la generalización de los resultados a otros entornos geográficos o institucionales. Para obtener una perspectiva más amplia y representativa, sería recomendable replicar este estudio en diferentes instituciones y regiones, incluyendo una muestra más diversa de egresados en Producción Agropecuaria.

A pesar de estas limitaciones, la relevancia de esta investigación radica en su contribución al contexto científico-social actual. La demanda creciente de habilidades socioemocionales en el ámbito laboral requiere de estudios que evidencien la importancia de estas habilidades en sectores específicos, como la producción agropecuaria. Nuestros resultados respaldan la idea de que el desarrollo de habilidades socioemocionales debe ser considerado como una prioridad en la formación de los egresados de programas agropecuarios, tanto a nivel nacional como internacional.

La investigación sobre las habilidades socioemocionales y la empleabilidad de los egresados en producción agropecuaria es relevante en el contexto científico-social actual. En primer lugar, aborda un tema de importancia creciente en el ámbito de la educación y el empleo. El enfoque en el desarrollo de habilidades socioemocionales se ha vuelto cada vez más relevante en la formación profesional, ya que se reconoce que estas habilidades son fundamentales para el éxito laboral y la adaptabilidad en entornos laborales cambiantes.

Además, la investigación se enfoca específicamente en el contexto de la industria agropecuaria, lo cual es relevante en el contexto social y económico de muchas regiones. El estudio busca mejorar la educación profesional en este campo y

fomentar la empleabilidad de los egresados, lo que podría repercutir de manera notable en el crecimiento económico y social de la comunidad.

Esta investigación contribuye al campo de estudio de las habilidades socioemocionales y la empleabilidad al enfocarse en el contexto específico de la producción agropecuaria. Si bien existen estudios previos que han explorado la relación entre estas variables en diferentes contextos, la investigación actual aporta nuevos conocimientos y evidencia en un contexto particularmente relevante.

La investigación también se suma al cuerpo existente de literatura científica sobre las habilidades socioemocionales y la empleabilidad. Se anticipa que los hallazgos obtenidos en este estudio podrían corroborar o ampliar los hallazgos de estudios anteriores y proporcionar una perspectiva adicional sobre la importancia de estas habilidades en el ámbito laboral.

Asimismo, se espera que esta investigación pueda generar recomendaciones prácticas para la educación y el desarrollo de competencias socioemocionales en programas de formación agropecuaria. Estas recomendaciones pueden incluir la incorporación de actividades y estrategias específicas para el fomento de habilidades socioemocionales, la capacitación de docentes en este ámbito y la promoción de entornos educativos que favorezcan el desarrollo integral de los egresados.

En resumen, esta investigación ha demostrado la presencia de un link significativo entre las habilidades socioemocionales y la empleabilidad de los egresados en Producción Agropecuaria. Estos resultados se basan en la literatura existente y en teorías relevantes en el campo de las habilidades socioemocionales y la empleabilidad. Este estudio destaca la importancia de desarrollar y fortalecer estas habilidades en los egresados de carreras técnicas y tecnológicas en el campo agropecuario, lo que puede mejorar sus oportunidades de empleo y contribuir a su éxito profesional. Estos hallazgos tienen implicaciones importantes para la educación y la formación en la Producción Agropecuaria, ya que enfatizan la necesidad de incorporar el desarrollo de habilidades socioemocionales en los programas educativos y curriculares de estas carreras.



## VI. CONCLUSIONES

PRIMERO, Este estudio explora la vinculación entre las competencias socioemocionales y la inserción laboral de los graduados en producción agrícola. Los resultados revelan una correlación significativa entre estas habilidades y la capacidad para trabajar en el sector agrícola. Se utilizaron métodos estadísticos como la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk y la prueba de correlación de Pearson para analizar los datos recopilados y responder a los objetivos de la investigación. Un test de correlación de Pearson mostró una relación positiva moderada entre las competencias sociales y emocionales y la inserción laboral. Estos hallazgos indican que un nivel superior de competencias socioemocionales se relaciona con una mayor empleabilidad de los graduados en Producción Agropecuaria.

SEGUNDO, El análisis de regresión mostró que la dimensión de habilidades socioemocionales fue un predictor significativo del empleo. Especialmente las habilidades de resolución de problemas y problemas tienen un impacto positivo significativo en la empleabilidad de los graduados en producción agrícola. Estas habilidades son esenciales para construir relaciones efectivas con los empleadores y colegas y para adaptarse a los desafíos y cambios en el entorno laboral. Sin embargo, no se encontró una vinculación significativa entre la autoconsciencia emocional y la inserción laboral.

TERCERO, se observó que existe una brecha entre las habilidades socioemocionales que se desarrollan en el currículo educativo y las demandadas por el sector laboral. Es fundamental que las instituciones educativas y los responsables de la formación de los graduados en Producción Agropecuaria revisen y actualicen sus programas de estudio para garantizar que se incluyan actividades y proyectos que fomenten el desarrollo de estas habilidades. Asimismo, se debe fortalecer la colaboración entre las instituciones educativas y las empresas del sector para adaptar los planes de estudio a las necesidades cambiantes del mercado laboral.

CUARTO, Se recomienda que los programas de formación en Producción Agropecuaria incluyan actividades y estrategias específicas para fomentar el desarrollo de estas competencias en los estudiantes, con el fin de mejorar la inserción laboral de los graduados en el campo agropecuario. Esto ayudará a los graduados a destacarse en el mercado laboral y enfrentar los desafíos de su carrera profesional.

Además, se sugiere realizar estudios adicionales en diferentes contextos laborales para obtener conclusiones más generalizables.

QUINTO, En cuanto a futuras investigaciones, se sugiere que se realicen estudios de largo plazo para evaluar el impacto de las habilidades socioemocionales en la trayectoria laboral de los graduados en Producción Agropecuaria. Además, se pueden explorar otras variables que podrían influir en la empleabilidad, como el acceso a recursos tecnológicos, la disponibilidad de oportunidades laborales y las políticas gubernamentales relacionadas con el sector agropecuario.

En conclusión, este estudio enfatiza la relevancia de las competencias socioemocionales en la empleabilidad de los egresados en producción agropecuaria. Se recomienda a las instituciones educativas y los empleadores del sector agrícola que adapten sus programas de capacitación y contratación para fortalecer a los graduados con estas habilidades. Esto permitirá a los graduados encontrar empleo en el sector agrícola y contribuir al desarrollo económico y social de sus comunidades.

## VII. RECOMENDACIONES

A continuación, se presentan algunas recomendaciones basadas en los hallazgos de la investigación sobre las habilidades socioemocionales y la empleabilidad de los egresados en producción agropecuaria:

**PRIMERO.** El fortalecimiento de programas de formación en habilidades socioemocionales: Basándonos en los descubrimientos de este estudio, sugerimos que los programas educativos en Producción Agropecuaria incorporen actividades y estrategias específicas para el desarrollo de habilidades socioemocionales en sus egresados. Esto puede incluir la implementación de talleres, cursos o asignaturas que abordan temas como la inteligencia emocional, la resolución de problemas, la comunicación efectiva y el trabajo en equipo. Estas habilidades son fundamentales para la empleabilidad en el sector agropecuario y pueden contribuir al éxito profesional de los egresados.

**SEGUNDO,** la capacitación docente en habilidades socioemocionales: Para garantizar una adecuada formación en habilidades socioemocionales, es importante que los docentes encargados de impartir los programas de formación agropecuaria cuenten con los conocimientos y las herramientas necesarias para enseñar estas habilidades. Se recomienda brindar capacitación y actualización a los docentes en el área de habilidades socioemocionales, de modo que puedan integrar de manera efectiva estos aspectos en su práctica pedagógica.

**TERCERO,** crear un ambiente de aprendizaje que promueva el desarrollo de habilidades socioemocionales. Los espacios de aprendizaje pueden jugar un papel crucial en el desarrollo de habilidades socioemocionales. Se recomienda crear un ambiente educativo que promueva la cooperación, la comunicación efectiva y el trabajo en equipo. Esto se puede lograr a través de actividades grupales, proyectos de aprendizaje basados en problemas y oportunidades para reflexionar y desarrollar la inteligencia emocional.

**CUARTO,** el establecimiento de alianzas con el sector agropecuario: Con el fin de mejorar la empleabilidad de los egresados en Producción Agropecuaria, se sugiere establecer alianzas estratégicas con empleadores del sector agropecuario. Estas alianzas pueden facilitar la inserción laboral de los egresados, ya sea a través de

programas de prácticas profesionales, bolsas de trabajo o programas de mentoría. Además, la colaboración con el sector agropecuario puede brindar información valiosa sobre las habilidades socioemocionales más demandadas en el campo laboral, lo que permitiría adaptar los programas de formación en consecuencia.

QUINTO, la Investigación futura: Esta investigación ha puesto de manifiesto la relevancia de las competencias socioemocionales en la empleabilidad de los egresados en Producción Agropecuaria. Sin embargo, existen áreas que aún requieren investigación adicional. Se recomienda realizar estudios longitudinales que permitan seguir la evolución de las habilidades socioemocionales y la empleabilidad de los egresados a lo largo del tiempo. Además, resultaría provechoso indagar sobre la eficacia de distintas estrategias de enseñanza y aprendizaje para impulsar el desarrollo de estas habilidades, además de explorar otros elementos que puedan afectar la posibilidad de empleo de los graduados en el sector agropecuario.

Estas sugerencias están fundamentadas en los resultados del estudio y buscan mejorar la formación y las oportunidades laborales de los egresados en Producción Agropecuaria. Al implementar estas recomendaciones, se espera que las instituciones educativas y los empleadores del sector agro las adapten y las incorporen en sus programas de capacitación y selección de personal. Esto permitirá fortalecer las habilidades socioemocionales de los graduados, lo cual, como demostró este estudio, es fundamental para su éxito laboral en la industria agrícola. Al desarrollar competencias como la inteligencia emocional, la empatía y la resolución de problemas, los egresados estarán mejor preparados para enfrentar los desafíos del mercado laboral y para establecer relaciones efectivas con los empleadores y colegas de trabajo. Además, la integración de las habilidades socioemocionales en los programas de educación agrícola contribuirá a formar profesionales más completos y versátiles, capaces de adaptarse a los cambios y de trabajar de manera colaborativa en equipos multidisciplinarios. Esta consideración es particularmente significativa en un escenario donde la agricultura está progresando velozmente, adoptando tecnologías punteras y encarando desafíos asociados a la sostenibilidad y al manejo óptimo de los recursos.

## REFERENCIAS

Bazeley, P. (2013). *Qualitative data analysis: Practical strategies*. Sage publications.

Brackett, M. A., & Rivers, S. E. (2014). Interpersonal emotional intelligence and the school leadership context. In M. F. Dias, F. J. Perales, & J. M. Esteves (Eds.), *Emotional intelligence: New perspectives and applications* (pp. 3749). InTech.

Brackett, M. A., Rivers, S. E., & Salovey, P. (2011). Emotional intelligence: Implications for personal, social, academic, and workplace success. *Social and Personality Psychology Compass*, 5(1), 88103.

Chaudhary, M., & Kumar, R. (2019). Employability skills: A study of agricultural graduates. *Journal of Agribusiness in Developing and Emerging Economies*, 9(2), 153170.

CONCYTEC. (2018). *Guía para la formulación y evaluación de proyectos de investigación aplicada*. Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica.

Córdova, M., & Torres, A. (2021). Desarrollo de habilidades socioemocionales en estudiantes de Producción Agropecuaria: un estudio de caso en una universidad peruana. *Revista de Educación y Desarrollo*, 45(2), 3142. Este estudio se centra en el desarrollo de habilidades socioemocionales en estudiantes de Producción Agropecuaria en una universidad peruana, y analiza el impacto de programas de formación que buscan fomentar el desarrollo de estas habilidades en el éxito laboral de los egresados.

Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*. Sage publications.

Davis, M. H. (1980). A multidimensional approach to individual differences in empathy. *JSAS Catalog of Selected Documents in Psychology*, 10, 85.

Dillman, D. A., Smyth, J. D., & Christian, L. M. (2014). *Internet, phone, mail, and mixedmode surveys: The tailored design method*. John Wiley & Sons.

Fink, A. (2019). *How to conduct surveys: A stepbystep guide*. Sage publications.

Fraenkel, J. R., Wallen, N. E., & Hyun, H. H. (2018). *How to design and evaluate research in education*. McGrawHill Education.

Fugate, M., & Kinicki, A. J. (2008). *A dispositional approach to employability: Development of a measure and test of implications for employee reactions to*

organizational change. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81(3), 503527.

García, E. (2019). Habilidades socioemocionales y su relación con la empleabilidad en el mercado laboral peruano. *Revista de Investigación Académica*, 20, 145159.

Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence: Why it can matter more than IQ*. Bantam Books.

Gross, J. J. (1998). The emerging field of emotion regulation: An integrative review. *Review of General Psychology*, 2(3), 271299.

Guba, E. G., & Lincoln, Y. S. (2016). Competing paradigms in qualitative research. *Handbook of qualitative research*, 2(163194), 105.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.

Halili, S. H., Fathima, N., & Razak, R. (2022). Exploring Relevant Employability Skills 4.0 For University Students' Readiness in The WorkBased Learning Program

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6th ed.). McGraw Hill.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). México D.F.: McGraw Hill.

I. de la Torre y S. Baert (2019): En su estudio "How employers perceive formal and informal qualifications in South America: Evidence from a factorial survey study", los autores utilizan la teoría de la empleabilidad de Fugate y Kinicki para analizar cómo los empleadores perciben las cualificaciones formales e informales de los candidatos en América del Sur.

Jabnoun, N., & Othman, R. B. (2019). Enhancing employability skills through experiential learning: Evidence from a university's agribusiness programme. *Journal of Vocational Education & Training*, 71(1), 87106.

Jaimes, C., Cruz, L., Vega, E., Balladares, P., & Matta, H. (2019). Habilidades sociales en estudiantes adolescentes de un centro preuniversitario de Lima Norte. *Peruvian Journal of Health Care and Global Health*, 3(1), 3943.

Jones, S. M., Zaslow, M., DarlingChurchill, K., & Halle, T. (2020). Core considerations for the implementation of socialemotional learning in outofschool settings. Harvard Family Research Project.

Kibria, B. M. G. (2019). Comparative Analysis of Shapiro-Wilk Test and Anderson-Darling Test for Testing Normality. *Journal of Mathematics and Statistics*, 15(1), 66-72. doi: 10.3844/jmssp.2019.66.72

Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 22(140), 155.

Lo Presti, A., Magrin, M. E., & Ingusci, E. (2020). Employability as a compass for career success: a time-lagged test of a causal model. *International Journal of Training and Development*, 24(4), 301320.

López Acevedo, G., & Tinajero, C. (2020). The demand for soft skills in the labor market: Evidence from job postings for professionals in Latin America and the Caribbean. *InterAmerican Development Bank*.

M. J. GómezBorja y M. E. GarcíaMuñoz (2020): En su estudio "Employability and selfregulation: A systematic review", los autores revisan la literatura sobre la teoría de la empleabilidad y la regulación del comportamiento para analizar cómo la regulación del comportamiento puede mejorar la empleabilidad de los trabajadores.

Martínez, J. (2021). Habilidades socioemocionales y su influencia en el desempeño laboral. *Revista de Investigación Académica*, 28, 114.

Martínez, J. (2021). Habilidades Socioemocionales: Desarrollo, evaluación e intervención en el aula. *Revista de Investigación Académica*, 89, 118.

Martínez, L. A. (2021). Habilidades socioemocionales y empleabilidad de egresados en producción agropecuaria. Tesis de pregrado no publicada, Instituto Tecnológico de Morelia, México.

Martínez, L., & González, J. (2020). Relación entre las habilidades socioemocionales y el desempeño laboral de los egresados en la producción agropecuaria. *Investigación y Desarrollo Agroindustrial*, 12(2), 3045.

Martínez, R. S. (2021). Habilidades socioemocionales: definición, modelos y programas de desarrollo. *Revista Internacional de Educación para la Justicia Social*, 10(1), 4561.

Mayer, J. D., & Salovey, P. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9(3), 185211.

Merriam, S. B. (2009). *Qualitative research: A guide to design and implementation*. John Wiley & Sons.

Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2018). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook*. Sage publications.

Morales, J., & Gutiérrez, R. (2020). Empleabilidad de egresados de Producción Agropecuaria en el Perú: un análisis de las habilidades demandadas por el mercado laboral. *Revista de Investigación Agrícola*, 24(1), 2135. Este estudio se enfoca en la relación entre las habilidades socioemocionales y la empleabilidad de los egresados en Producción Agropecuaria en el mercado laboral peruano, y analiza las habilidades más demandadas por los empleadores en este sector.

Patton, M. Q. (2015). *Qualitative research and evaluation methods*. Sage publications.

Polit, D. F., & Beck, C. T. (2017). *Nursing research: Generating and assessing evidence for nursing practice*. Wolters Kluwer Health.

Ramos Rodríguez, A. R., & RuízValdiviezo, V. M. (2021). Percepción de habilidades socioemocionales y su relación con la empleabilidad en estudiantes de agronomía. *Revista Científica de Ciencias Agropecuarias*, 5(1), 6474.

Rodríguez Cruz, Z. Y. (2020). Estrategias didácticas sustentadas en las teorías de Daniel Goleman y Lev Vygotsky, para mejorar las habilidades sociales en los estudiantes del segundo de secundaria de la Institución Educativa Luis Negreiros Vega–Posope Alto del Distrito de Pátapo, año 2018.

Rodríguez, M. (2018). Producción agropecuaria en el Perú: situación actual y perspectivas. *Revista de Agricultura*, 10, 8799.

Salas, F. (2018). Habilidades socioemocionales en el sector agropecuario peruano: una revisión de la literatura. *Revista de Investigación Agraria*, 22(2), 4559. En este estudio se destaca la importancia de las habilidades socioemocionales en el sector agropecuario en el Perú, y se analizan las estrategias que las empresas pueden utilizar para fomentar el desarrollo de estas habilidades en sus trabajadores.

Salgado, S. (2021). Habilidades socioemocionales en la educación técnica agropecuaria: Una revisión sistemática. *Revista Científica Agroindustrial*, 13(1), 7590.

Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9(3), 185211.

Sánchez, J. C., & GonzálezMorales, M. G. (2020). The role of job crafting on employability: A moderated mediation model. *Journal of Vocational Behavior*, 117, 103366.

Sánchez, J. L., & GonzálezMorales, M. G. (2020). Job crafting and employability: The role of proactive personality and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 117, 103349. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103349>



Sánchez, V., & GonzálezMorales, M. G. (2020). Job crafting and employability: Testing the moderating role of perceived organizational support. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 93(2), 378397.

Seery, M. D., Leo, R. J., & Dionne, J. A. (2011). Fear of unemployment and job search success. *Journal of Applied Social Psychology*, 41(8), 19801997.

Sharan, S., & Chen, L. (2018). Social and emotional learning and employability skills: A systematic review and metaanalysis of longitudinal studies. *International Journal of Educational Research*, 88, 121137.

Smith, B. W. (2017). Measuring emotion: The development and properties of the Immediate and PostInjury Emotion Checklist (IPIEC). *International Journal of Methods in Psychiatric Research*, 26(3), e1543.

UNESCO Office Santiago and Regional Bureau for Education in Latin America and the Caribbean & Latin American Laboratory for the Assessment of Quality in Education. (2021). *Habilidades socioemocionales en América Latina y el Caribe: Estudio Regional Comparativo y Explicativo (ERCE 2019)*. Santiago de Chile: OREALC.

Vargas, C., & Rojas, A. (2019). La importancia de las habilidades socioemocionales en la formación de técnicos agropecuarios en América Latina. *Revista de Investigación Agropecuaria*, 14(2), 120135.

Wang, Y., & Liu, T. (2019). Research on the cultivation of employment competitiveness of agricultural students based on the perspective of psychological health education. *Journal of Talent Development and Excellence*, 11(2), 146156.

Zoila VargasMachuca, Rocío CastilloTorres y Karina PérezPoma (2021): En su estudio "Factores que influyen en la empleabilidad de los egresados universitarios: Un análisis en universidades peruanas", los autores examinan los factores que influyen en la empleabilidad de los egresados universitarios en Perú.

## **ANEXOS**

## 1 - Tabla De Operacionalización De La Variable 1: Habilidades Socioemocionales

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicador	Item	Escala de medición
Habilidades socioemocionales.	De acuerdo con los datos presentados en una publicación de la United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO) en 2022, se reafirma la teoría de Goleman, que considera que estas destrezas son esenciales para alcanzar el éxito tanto en el ámbito personal como en el profesional y se destacan las habilidades socioemocionales, como la inteligencia emocional, la colaboración en equipo, la comunicación efectiva, el liderazgo, la capacidad de adaptación y la resolución de problemas, como factores clave para el desarrollo integral de los individuos. En este contexto, el fundamento teórico principal es el Marco de Competencias Socioemocionales CASEL, desarrollado por la Collaborative for Academic, Social, and Emotional Learning (CASEL).	Mientras más alta sea el nivel de medición en la escala de Likert para medir el nivel de Habilidades Socioemocionales desarrolladas que tienen los egresados encuestados, mayor será el grado de competencia y dominio en dichas habilidades que se atribuye a los egresados.	Autoconciencia emocional	Reconocer las propias emociones.	1	Ordinal 5. Siempre 4. Con frecuencia. 3. A veces. 2. Raramente 1. Nunca
				Identificar los factores que desencadenan las emociones.	2	
				Ser consciente de cómo las emociones afectan el pensamiento y el comportamiento.	3	
			Regulación emocional	Gestionar el estrés y mantener la calma en situaciones desafiantes.	4	
				Controlar y regular las emociones negativas.	5	
				Canalizar y dirigir las emociones de manera constructiva.	6	
			Habilidades para relacionarse	Habilidades de comunicación efectiva.	7	
				Establecer y mantener relaciones positivas.	8	
				Colaborar y trabajar en equipo.	9	
			Empatía	Comprender y resonar con las emociones de los demás.	10	
				Ponerse en el lugar de los demás.	11	
				Ser sensible hacia las necesidades emocionales de los demás.	12	
			Habilidad para resolver problemas	Identificar y analizar problemas de manera efectiva.	13	
				Generar soluciones creativas.	14	
				Tomar decisiones informadas.	15	

**Fuente:** Dimensiones e indicadores adaptado de MARCO DE SEL DE CASEL el Laboratorio Latinoamericano de Evaluación de la Calidad de la Educación (LLECE), de la Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe (OREALC/UNESCO Santiago), (2021).

## 2 – Tabla de Operacionalización De La Variable 2: Empleabilidad

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicador	Item	Escala de medición
Empleabilidad	El estudio "Employability as a compass for career success: a time-lagged test of a causal model" realizado por Lo Presti, Magrin y Ingusci en 2020 y publicado en el International Journal of Training and Development, se basa en la teoría de Fugate y Kinicki sobre la empleabilidad y su relación con el éxito en la carrera profesional. Esta define empleabilidad, como la capacidad de conseguir empleo. La teoría de Fugate y Kinicki postula que la empleabilidad está influenciada por cinco dimensiones claves. Se encontró que estas dimensiones de la empleabilidad influyen positivamente en el éxito de la carrera, especialmente en términos de satisfacción laboral, logro de metas y progreso profesional. Además, se encontró evidencia de relaciones causales entre algunas dimensiones de la empleabilidad y el éxito de la carrera a lo largo del tiempo.	Mientras más alta sea el nivel de medición en la escala Likert para medir la empleabilidad, mayor será el grado de competencia y aptitud laboral atribuido a los egresados.	Conocimientos técnicos y habilidades específicas	Conocimientos técnicos necesarios para el trabajo.	16	Ordinal 5. Siempre 4. Con frecuencia. 3. A veces. 2. Raramente 1. Nunca
				Habilidades específicas relevantes al trabajo.	17	
				Actualización constante De acuerdo con los datos presentados en las demandas del mercado laboral.	18	
			Habilidades sociales y de comunicación	Comunicarse efectivamente con colegas, superiores y clientes.	19	
				Habilidad para trabajar colaborativamente.	20	
				Adaptabilidad y flexibilidad en diferentes entornos laborales.	21	
			Habilidades de autogestión	Organizar y gestionar eficientemente el tiempo y los recursos.	22	
				Establecer metas y planificar estratégicamente el desarrollo profesional.	23	
				Autonomía en la toma de decisiones y responsabilidad en la gestión de tareas asignadas.	24	
			Flexibilidad y adaptabilidad	Adaptarse a cambios en el entorno laboral y asumir nuevas responsabilidades.	25	
				Aprender rápidamente y adquirir nuevas competencias De acuerdo con los datos presentados en las demandas del trabajo.	26	
				Enfrentar situaciones adversas y buscar soluciones creativas a los desafíos laborales.	27	
			Actitud y motivación	Actitud positiva hacia el trabajo, demostrando entusiasmo y compromiso.	28	
				Motivación intrínseca para alcanzar metas y superar desafíos laborales.	29	
				Buscar constantemente oportunidades de crecimiento y mejora.	30	

**Fuente:** Dimensiones e indicadores adaptados de Lo Presti, A., Magrin, M. E., & Ingusci, E. (2020). Employability as a compass for career success: a time-lagged test of a causal model. International Journal of Training and Development, 24(4), 301320.

### 3 - Instrumento De Recolección De Datos

Link y captura de pantalla

[https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSehv4c0wFAVexPC5P7M5j2fVLsa3s3aBMWkvzNo8S0F74qdhA/viewform?usp=sf\\_link](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSehv4c0wFAVexPC5P7M5j2fVLsa3s3aBMWkvzNo8S0F74qdhA/viewform?usp=sf_link)

Habilidades socioemocionales y la empleabilidad de egresados en Producción Agropecuaria de un instituto

Apreciado/a participante, le agradecemos su disposición para completar este cuestionario, el cual tiene como objetivo exclusivamente académico. Tenga en cuenta que este cuestionario es anónimo, por lo tanto, seleccione la respuesta con la que se identifique mejor en cada enunciado.

Email \*

Valid email address

This form is collecting email addresses. [Change settings](#)

Seleccione su genero \*

Femenino

Masculino

Seleccione el año en el que egreso o egresará del instituto ( los que \* están cursando 'Experiencias Formativas en Situaciones Reales de Trabajo' marcar 2023)

2021

2022

2023

¿Tiene o tuvo experiencia laboral antes de egresar del instituto? \*

Si

No

Seleccione el rango al que pertenece \*

18-22 años

23+ años

**CUESTIONARIO DE LA VARIABLE HABILIDADES SOCIOEMOCIONALES**

Según una publicación de la United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO) en 2022, se reafirma la teoría de Goleman y se destacan las habilidades socioemocionales, como la inteligencia emocional, la colaboración en equipo, la comunicación efectiva, el liderazgo, la capacidad de adaptación y la resolución de problemas, como factores clave para el desarrollo integral de los individuos. En este contexto, el fundamento teórico principal es el Marco de Competencias Socioemocionales CASEL, desarrollado por la Collaborative for Academic, Social, and Emotional Learning (CASEL). Este marco se basa en la teoría de las habilidades socioemocionales de David Goleman, que considera que estas destrezas son esenciales para alcanzar el éxito tanto en el ámbito personal como en el profesional.

**Dimensión 1: Habilidades de autogestión**

Description (optional)

En general, estoy consciente de mis propias emociones.

1 - Nunca

2 - Raramente

3 - A veces

4 - Con frecuencia

5 - Siempre

#### 4.- Ficha De validación del cuestionario

Nro.	Apellidos y Nombres	DNI	Sexo	Grado Profesional	Antigüedad como docente	Nivel educativo de especialización	Comentarios	Resultado
1	Díaz Coello, Luz Violeta	23961394	Femenino	Maestría	20 años	Superior	Ejerce como directora de un centro de educación inicial	Valido
2	Ampuero Casquino, Lizandro Rosendo	23881457	Masculino	Doctor	40 años	Superior	Ejerce como coordinador de área académica	Valido
3	Sulca Mejía, Rina	24660257	Femenino	Maestría	28 años	Superior	Ejerce como coordinador de área académica	Valido

#### 5.1. MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE HABILIDADES SOCIOEMOCIONALES

Definición de la variable: Según una publicación de la United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO) en 2022, se reafirma la teoría de Goleman y se destacan las habilidades socioemocionales, como la inteligencia emocional, la colaboración en equipo, la comunicación efectiva, el liderazgo, la capacidad de adaptación y la resolución de problemas, como factores clave para el desarrollo integral de los individuos. En este contexto, el fundamento teórico principal es el Marco de Competencias Socioemocionales CASEL, desarrollado por la Collaborative for Academic, Social, and Emotional Learning (CASEL). Este marco se basa en la teoría de las habilidades socioemocionales de David Goleman, que considera que estas destrezas son esenciales para alcanzar el éxito tanto en el ámbito personal como en el profesional.

Dimensión	Indicadores	Ítem	Criterios de Validación			Observaciones/ Recomendaciones
			Claridad	Coherencia	Relevancia	
Autoconciencia emocional	Reconocer las propias emociones.	1	4	4	4	
	Identificar los factores que desencadenan las emociones.	2	4	4	4	
	Ser consciente de cómo las emociones afectan el pensamiento y el comportamiento.	3	4	4	4	
Regulación emocional	Gestionar el estrés y mantener la calma en situaciones desafiantes.	4	4	4	4	
	Controlar y regular las emociones negativas.	5	4	4	4	
	Canalizar y dirigir las emociones de manera constructiva.	6	4	4	4	
Habilidades para relacionarse	Habilidades de comunicación efectiva.	7	4	4	4	
	Establecer y mantener relaciones positivas.	8	4	4	4	
	Colaborar y trabajar en equipo.	9	4	4	4	
Empatía	Comprender y resonar con las emociones de los demás.	10	4	4	4	
	Ponerse en el lugar de los demás.	11	4	4	4	
	Ser sensible hacia las necesidades emocionales de los demás.	12	4	4	4	
Habilidad para resolver problemas	Identificar y analizar problemas de manera efectiva.	13	4	4	4	
	Generar soluciones creativas.	14	4	4	4	
	Tomar decisiones informadas.	15	4	4	4	

## 5.2. MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE EMPLEABILIDAD

El estudio "Employability as a compass for career success: a time-lagged test of a causal model" realizado por Lo Presti, Magrin y Ingusci en 2020 y publicado en el International Journal of Training and Development, se basa en la teoría de Fugate y Kinicki sobre la empleabilidad y su relación con el éxito en la carrera profesional. Esta define empleabilidad, como la capacidad de conseguir empleo. La teoría de Fugate y Kinicki postula que la empleabilidad está influenciada por cinco dimensiones claves. Se encontró que estas dimensiones de la empleabilidad influyen positivamente en el éxito de la carrera, especialmente en términos de satisfacción laboral, logro de metas y progreso profesional. Además, se encontró evidencia de relaciones causales entre algunas dimensiones de la empleabilidad y el éxito de la carrera a lo largo del tiempo.

Dimensión	Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimientos técnicos y habilidades específicas	Conocimientos técnicos necesarios para el trabajo.	16	4	4	4	
	Habilidades específicas relevantes al trabajo.	17	4	4	4	
	Actualización constante según las demandas del mercado laboral.	18	4	4	4	
Habilidades sociales y de comunicación	Comunicarse efectivamente con colegas, superiores y clientes.	19	4	4	4	
	Habilidad para trabajar colaborativamente.	20	4	4	4	
	Adaptabilidad y flexibilidad en diferentes entornos laborales.	21	4	4	4	
Habilidades de autogestión	Organizar y gestionar eficientemente el tiempo y los recursos.	22	4	4	4	
	Establecer metas y planificar estratégicamente el desarrollo profesional.	23	4	4	4	
	Autonomía en la toma de decisiones y responsabilidad en la gestión de tareas asignadas.	24	4	4	4	
Flexibilidad y adaptabilidad	Adaptarse a cambios en el entorno laboral y asumir nuevas responsabilidades.	25	4	4	4	
	Aprender rápidamente y adquirir nuevas competencias según las demandas del trabajo.	26	4	4	4	
	Enfrentar situaciones adversas y buscar soluciones creativas a los desafíos laborales.	27	4	4	4	
Actitud y motivación	Actitud positiva hacia el trabajo, demostrando entusiasmo y compromiso.	28	4	4	4	
	Motivación intrínseca para alcanzar metas y superar desafíos laborales.	29	4	4	4	
	Buscar constantemente oportunidades de crecimiento y mejora.	30	4	4	4	



**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos

**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
DÍAZ COELLO, LUZ VIOLETA DNI 23961394	<b>MAESTRA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA</b>  Fecha de diploma: 15/07/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 29/04/2017 Fecha egreso: 11/08/2018	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>
DIAZ COELLO, LUZ VIOLETA DNI 23961394	<b>BACHILLER EN EDUCACION</b>  Fecha de diploma: 08/09/97 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA <i>PERU</i>



## 5.2: Ficha De validación De Expertos 2

### 5.1. MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE HABILIDADES SOCIOEMOCIONALES

Definición de la variable: Según una publicación de la United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO) en 2022, se reafirma la teoría de Goleman y se destacan las habilidades socioemocionales, como la inteligencia emocional, la colaboración en equipo, la comunicación efectiva, el liderazgo, la capacidad de adaptación y la resolución de problemas, como factores clave para el desarrollo integral de los individuos. En este contexto, el fundamento teórico principal es el Marco de Competencias Socioemocionales CASEL, desarrollado por la Collaborative for Academic, Social, and Emotional Learning (CASEL). Este marco se basa en la teoría de las habilidades socioemocionales de David Goleman, que considera que estas destrezas son esenciales para alcanzar el éxito tanto en el ámbito personal como en el profesional.

Dimensión	Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autoconciencia emocional	Reconocer las propias emociones.	1	✓	✓	✓	
	Identificar los factores que desencadenan las emociones.	2	✓	✓	✓	
	Ser consciente de cómo las emociones afectan el pensamiento y el comportamiento.	3	✓	✓	✓	
Regulación emocional	Gestionar el estrés y mantener la calma en situaciones desafiantes.	4	✓	✓	✓	
	Controlar y regular las emociones negativas.	5	✓	✓	✓	
	Canalizar y dirigir las emociones de manera constructiva.	6	✓	✓	✓	
Habilidades para relacionarse	Habilidades de comunicación efectiva.	7	✓	✓	✓	
	Establecer y mantener relaciones positivas.	8	✓	✓	✓	
	Colaborar y trabajar en equipo.	9	✓	✓	✓	
Empatía	Comprender y resonar con las emociones de los demás.	10	✓	✓	✓	
	Ponerse en el lugar de los demás.	11	✓	✓	✓	
	Ser sensible hacia las necesidades emocionales de los demás.	12	✓	✓	✓	
Habilidad para resolver problemas	Identificar y analizar problemas de manera efectiva.	13	✓	✓	✓	
	Generar soluciones creativas.	14	✓	✓	✓	
	Tomar decisiones informadas.	15	✓	✓	✓	

## 5.2. MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE EMPLEABILIDAD

El estudio "Employability as a compass for career success: a time-lagged test of a causal model" realizado por Lo Presti, Magrin y Ingusci en 2020 y publicado en el International Journal of Training and Development, se basa en la teoría de Fugate y Kinicki sobre la empleabilidad y su relación con el éxito en la carrera profesional. Esta define empleabilidad, como la capacidad de conseguir empleo. La teoría de Fugate y Kinicki postula que la empleabilidad está influenciada por cinco dimensiones claves. Se encontró que estas dimensiones de la empleabilidad influyen positivamente en el éxito de la carrera, especialmente en términos de satisfacción laboral, logro de metas y progreso profesional. Además, se encontró evidencia de relaciones causales entre algunas dimensiones de la empleabilidad y el éxito de la carrera a lo largo del tiempo.

Dimensión	Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimientos técnicos y habilidades específicas	Conocimientos técnicos necesarios para el trabajo.	16	☺	☺	☺	
	Habilidades específicas relevantes al trabajo.	17	☺	☺	☺	
	Actualización constante según las demandas del mercado laboral.	18	☺	☺	☺	
Habilidades sociales y de comunicación	Comunicarse efectivamente con colegas, superiores y clientes.	19	☺	☺	☺	
	Habilidad para trabajar colaborativamente.	20	☺	☺	☺	
	Adaptabilidad y flexibilidad en diferentes entornos laborales.	21	☺	☺	☺	
Habilidades de autogestión	Organizar y gestionar eficientemente el tiempo y los recursos.	22	☺	☺	☺	
	Establecer metas y planificar estratégicamente el desarrollo profesional.	23	☺	☺	☺	
	Autonomía en la toma de decisiones y responsabilidad en la gestión de tareas asignadas.	24	☺	☺	☺	
Flexibilidad y adaptabilidad	Adaptarse a cambios en el entorno laboral y asumir nuevas responsabilidades.	25	☺	☺	☺	
	Aprender rápidamente y adquirir nuevas competencias según las demandas del trabajo.	26	☺	☺	☺	
	Enfrentar situaciones adversas y buscar soluciones creativas a los desafíos laborales.	27	☺	☺	☺	
Actitud y motivación	Actitud positiva hacia el trabajo, demostrando entusiasmo y compromiso.	28	☺	☺	☺	
	Motivación intrínseca para alcanzar metas y superar desafíos laborales.	29	☺	☺	☺	
	Buscar constantemente oportunidades de crecimiento y mejora.	30	☺	☺	☺	

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
AMPUERO CASQUINO, LIZANDRO ROSENDO DNI 23881457	<b>DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACION</b>  Fecha de diploma: 03/12/14 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO <i>PERU</i>
AMPUERO CASQUINO, LIZANDRO ROSENDO DNI 23881457	<b>SEGUNDA ESPECIALIDAD EN DISEÑO PROMOCION Y GESTION DE PROYECTOS</b>  Fecha de diploma: 05/03/2010 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA <i>PERU</i>
AMPUERO CASQUINO, LIZANDRO ROSENDO DNI 23881457	<b>LICENCIADO EN EDUCACION</b>  Fecha de diploma: 07/08/2007 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD SAN IGNACIO DE LOYOLA S.A. <i>PERU</i>
AMPUERO CASQUINO, LIZANDRO ROSENDO DNI 23881457	<b>BACHILLER EN ECONOMIA</b>  Fecha de diploma: 30/11/1978 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
AMPUERO CASQUINO, LIZANDRO ROSENDO DNI 23881457	<b>ECONOMISTA</b>  Fecha de diploma: 21/10/1992 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
AMPUERO CASQUINO, LIZANDRO ROSENDO DNI 23881457	<b>BACHILLER EN EDUCACION</b>  Fecha de diploma: 03/11/2006 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD SAN IGNACIO DE LOYOLA S.A. <i>PERU</i>
AMPUERO CASQUINO, LIZANDRO ROSENDO DNI 23881457	<b>TITULO DE ECONOMISTA</b>  Fecha de diploma: 21/10/1992 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
AMPUERO CASQUINO, LIZANDRO ROSENDO DNI 23881457	<b>MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION CON MENCIÓN EN GERENCIA EDUCATIVA ESTRATEGICA</b>  Fecha de diploma: 28/12/2012 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO <i>PERU</i>

### 5.3: Ficha De validación De Expertos 3

#### 5.1. MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE HABILIDADES SOCIOEMOCIONALES

Definición de la variable: Según una publicación de la United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO) en 2022, se reafirma la teoría de Goleman y se destacan las habilidades socioemocionales, como la inteligencia emocional, la colaboración en equipo, la comunicación efectiva, el liderazgo, la capacidad de adaptación y la resolución de problemas, como factores clave para el desarrollo integral de los individuos. En este contexto, el fundamento teórico principal es el Marco de Competencias Socioemocionales CASEL, desarrollado por la Collaborative for Academic, Social, and Emotional Learning (CASEL). Este marco se basa en la teoría de las habilidades socioemocionales de David Goleman, que considera que estas destrezas son esenciales para alcanzar el éxito tanto en el ámbito personal como en el profesional.

Dimensión	Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autoconciencia emocional	Reconocer las propias emociones.	1	4	4	4	
	Identificar los factores que desencadenan las emociones.	2	4	4	4	
	Ser consciente de cómo las emociones afectan el pensamiento y el comportamiento.	3	4	4	4	
Regulación emocional	Gestionar el estrés y mantener la calma en situaciones desafiantes.	4	4	4	4	
	Controlar y regular las emociones negativas.	5	4	4	4	
	Canalizar y dirigir las emociones de manera constructiva.	6	4	4	4	
Habilidades para relacionarse	Habilidades de comunicación efectiva.	7	4	4	4	
	Establecer y mantener relaciones positivas.	8	4	4	4	
	Colaborar y trabajar en equipo.	9	4	4	4	
Empatía	Comprender y resonar con las emociones de los demás.	10	4	4	4	
	Ponerse en el lugar de los demás.	11	4	4	4	
	Ser sensible hacia las necesidades emocionales de los demás.	12	4	4	4	
Habilidad para resolver problemas	Identificar y analizar problemas de manera efectiva.	13	4	4	4	
	Generar soluciones creativas.	14	4	4	4	
	Tomar decisiones informadas.	15	4	4	4	

## 5.2. MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE EMPLEABILIDAD

El estudio "Employability as a compass for career success: a time-lagged test of a causal model" realizado por Lo Presti, Magrin y Ingusci en 2020 y publicado en el International Journal of Training and Development, se basa en la teoría de Fugate y Kinicki sobre la empleabilidad y su relación con el éxito en la carrera profesional. Esta define empleabilidad, como la capacidad de conseguir empleo. La teoría de Fugate y Kinicki postula que la empleabilidad está influenciada por cinco dimensiones claves. Se encontró que estas dimensiones de la empleabilidad influyen positivamente en el éxito de la carrera, especialmente en términos de satisfacción laboral, logro de metas y progreso profesional. Además, se encontró evidencia de relaciones causales entre algunas dimensiones de la empleabilidad y el éxito de la carrera a lo largo del tiempo.

Dimensión	Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimientos técnicos y habilidades específicas	Conocimientos técnicos necesarios para el trabajo.	16	4	4	4	
	Habilidades específicas relevantes al trabajo.	17	4	4	4	
	Actualización constante según las demandas del mercado laboral.	18	4	4	4	
Habilidades sociales y de comunicación	Comunicarse efectivamente con colegas, superiores y clientes.	19	4	4	4	
	Habilidad para trabajar colaborativamente.	20	4	4	4	
	Adaptabilidad y flexibilidad en diferentes entornos laborales.	21	4	4	4	
Habilidades de autogestión	Organizar y gestionar eficientemente el tiempo y los recursos.	22	4	4	4	
	Establecer metas y planificar estratégicamente el desarrollo profesional.	23	4	4	4	
	Autonomía en la toma de decisiones y responsabilidad en la gestión de tareas asignadas.	24	4	4	4	
Flexibilidad y adaptabilidad	Adaptarse a cambios en el entorno laboral y asumir nuevas responsabilidades.	25	4	4	4	
	Aprender rápidamente y adquirir nuevas competencias según las demandas del trabajo.	26	4	4	4	
	Enfrentar situaciones adversas y buscar soluciones creativas a los desafíos laborales.	27	4	4	4	
Actitud y motivación	Actitud positiva hacia el trabajo, demostrando entusiasmo y compromiso.	28	4	4	4	
	Motivación intrínseca para alcanzar metas y superar desafíos laborales.	29	4	4	4	
	Buscar constantemente oportunidades de crecimiento y mejora.	30	4	4	4	

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
SULLCA MEJIA, RINA DNI 24660257	<b>BACHILLER EN CIENCIAS CONTABLES</b>  Fecha de diploma: 16/05/1990 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
SULLCA MEJIA, RINA DNI 24660257	<b>LICENCIADO EN EDUCACION CIENCIA Y TECNOLOGIA</b> Fecha de diploma: 09/11/2007 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD SAN IGNACIO DE LOYOLA S.A. <i>PERU</i>
SULLCA MEJIA, RINA DNI 24660257	<b>CONTADOR PUBLICO</b>  Fecha de diploma: 15/07/1991 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
SULLCA MEJIA, RINA DNI 24660257	<b>BACHILLER EN EDUCACION</b>  Fecha de diploma: 03/11/2006 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD SAN IGNACIO DE LOYOLA S.A. <i>PERU</i>
SULLCA MEJIA, RINA DNI 24660257	<b>TITULO DE CONTADOR PUBLICO</b>  Fecha de diploma: 15/07/1991 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
SULLCA MEJIA, RINA DNI 24660257	<b>MAGISTER EN EDUCACION EDUCACION BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA EDUCATIVA</b> Fecha de diploma: 12/08/2011 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ <i>PERU</i>
SULLCA MEJIA, RINA DNI 24660257	<b>MAESTRIA EN EDUCACION ADMINISTRACION Y GERENCIA EDUCATIVA</b> Fecha de diploma: 12/08/2011 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ <i>PERU</i>

## 5 - Resolución Gerencia Regional 08722023GR CUSCO/PERU

El consentimiento Informado del Apoderado no es necesario en este caso, dado que los participantes en la encuesta son mayores de 18 años.

En su lugar el Memorandum No 050 encarga el puesto y función de director general a la autora de esta tesis.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

### **MEMORANDUM N° 050 -2023/GR CUSCO/GEREDU-C/DA/OPER**

SEÑOR : ING. PIEDAD CANAL TORRES  
Docente del IESTP. "ANTA"

ASUNTO : ENCARGA PUESTO Y FUNCION DE DIRECTOR  
GENERAL

REFERENCIA : Ley 30512  
RVM N°162-2022-MINEDU

FECHA : Cusco, **10 9 MAR 2023**

Por medio del presente, se le encarga el cargo de Director General del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "ANTA", a partir del 01 de Marzo del 2023 hasta nueva disposición, sin exceder el año fiscal 2023, conforme a la Ley 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes y su modificatoria, RVM N°162-2022-MINEDU.

Atentamente,

  
  
Judit Achahui Loaiza  
ESPECIALISTA EN PERSONAL

Archivo  
C.C.

Plazoleta Santa Catalina N° 235 - Cusco  
Central Telefónica (084) 581430  
www.gereducusco.gob.pe



Gobierno Regional  
de Cusco

Gerencia Regional de  
Educación

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

## RESOLUCIÓN GERENCIAL REGIONAL

N° 0872 -2023-GR CUSCO/GEREDU

Cusco, 29 MAR 2023

### EL GERENTE REGIONAL DE EDUCACIÓN DEL GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO

**VISTO:** el Expediente N° 4406 e Informe Técnico N° 015-2023-GR-CUSCO/GEREDU-DIGEP, sobre encargatura de Director / Directora general y;

#### CONSIDERANDO:

Que, mediante el artículo 32 de la Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes, se establece que el puesto de director general de los IES y EEST no está comprendido dentro de la carrera pública docente regulada en la presente ley y son seleccionados por concurso público de méritos abierto,

Que, el Reglamento de la Ley N° 30512, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2017-MINEDU, en su Trigésima Disposición Complementaria Transitoria establece que en tanto no se designe a directores generales de los Institutos de Educación Superior Tecnológica (IEST), Institutos de Educación Superior (IES) y Escuelas de Educación Superior Tecnológica (EEST) el ejercicio de dichos puestos se rige por la norma que regula los procesos de encargatura de puesto y/o función en plazas de director vigentes y/u otras modalidades que determine el Ministerio de Educación para tal efecto;

Que, mediante la Resolución Viceministerial N° 162-2022-MINEDU se aprobó el documento normativo denominado "Disposiciones que regulan los procesos de encargatura de puestos de directores generales y otros de gestión pedagógica en los Institutos y Escuelas de Educación Superior Tecnológica y Pedagógica Pública";

Que, mediante la Ley N° 31653, Ley que modifica la Ley N° 30512, se modifica el artículo 32 disponiendo que los directores generales de las IES, EESP y EEST están comprendidos dentro de la carrera pública;

Que, de conformidad con la tercera disposición complementaria final de la Ley N° 31653, se deroga o se deja sin efecto toda norma que se oponga a dicha ley; por lo que la norma técnica aprobada por la Resolución Viceministerial N° 162-2022-MINEDU queda sin efecto en el extremo de las disposiciones referidas al proceso de encargatura de director general, correspondiendo emitir una normativa que ajuste dicho proceso a la Ley N° 31653;

En atención a lo expuesto y para dar cumplimiento a lo dispuesto por la Ley N° 31653, resulta necesario ampliar temporalmente la encargatura de director general del IEST "ANTA" hasta que se emita la nueva normativa y se lleve a cabo el proceso de encargatura;

Que, las encargaturas temporales no afectan el derecho al goce de vacaciones, las cuales se programan durante el año académico 2023, a efectos de no configurar una doble percepción;





Gobierno Regional  
de Cusco

Gerencia Regional de  
Educación

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

**RESUELVE:**

**Artículo 1.-** Aprobar la ampliación de la encargatura en el puesto de Director (a) General del IEST/IES

**1.1. DATOS PERSONALES:**

APELLIDOS Y NOMBRES : CANAL TORRES PIEDAD  
DOC. DE IDENTIDAD : (N° DNI) 23807771  
FECHA DE NACIMIENTO : 15/04/1959  
SEXO : FEMENINO  
CATEGORÍA CPD : 3  
CÓDIGO DE PLAZA : 427214816016

**1.2. DATOS DE LA PLAZA A ENCARGAR:**

NIVEL Y/O MODALIDAD : EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICA  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA : ANTA  
CÓDIGO DE PLAZA : 427244816019  
CARGO : DIRECTOR GENERAL (E)  
JORNADA LABORAL : 40 horas pedagógicas  
MOTIVO DE LA VACANTE : UBICACIÓN DE PROFESORES (de Directivo a Profesor) DE: FLORES APAZA, ALFREDO  
VIGENCIA : Desde el 01/03/2023, hasta nueva disposición, sin exceder el año fiscal 2023.

**Artículo 2.-** Notificar al administrado la ampliación de la encargatura del puesto de Director General del IEST/IES ANTA.

**Artículo 3.-** Aféctese a la cadena presupuestal correspondiente de acuerdo al Texto Único Ordenado del Clasificador de Gasto, tal como lo dispone la Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2023.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE



Mg. Heraclio VALENCIA SALCEDO  
Gerente Regional de Educación  
Gerencia Regional de Educación Cusco

GEREDUIHVS  
DAUSH  
OPERIAL  
EQH



Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento y fines consiguientes  
Aite:

X  
Lic. Vellia Libertad Boza Troncoso  
ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO II

## 6 - Turnitin Informe De Originalidad.

S - 17 Canal Torres Piedad - TESIS TURNITIN			
INFORME DE ORIGINALIDAD			
14%	13%	3%	2%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE
FUENTES PRIMARIAS			
1	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	2%	
2	<a href="https://www.coursehero.com">www.coursehero.com</a> Fuente de Internet	1%	
3	<a href="https://www.theibfr.com">www.theibfr.com</a> Fuente de Internet	1%	
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%	
5	<a href="https://qdoc.tips">qdoc.tips</a> Fuente de Internet	<1%	
6	<a href="https://dokumen.pub">dokumen.pub</a> Fuente de Internet	<1%	
7	<a href="https://www.researchgate.net">www.researchgate.net</a> Fuente de Internet	<1%	
8	<a href="https://cife.edu.mx">cife.edu.mx</a> Fuente de Internet	<1%	
9	<a href="https://www.slideshare.net">www.slideshare.net</a> Fuente de Internet	<1%	

## 7 - Tabla De Consistencia

Título: Habilidades socioemocionales y la empleabilidad de egresados en Producción Agropecuaria de un instituto, Cusco 2023

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general		
¿Existe una correlación significativa entre el nivel de habilidades socioemocionales y la empleabilidad de los egresados en Producción Agropecuaria de un instituto?	Investigar la relación entre el nivel de habilidades socioemocionales y la empleabilidad de los egresados en Producción Agropecuaria de un instituto, con el fin de proporcionar recomendaciones y estrategias que mejoren la inserción laboral de los graduados en el campo agropecuario.	Existe una correlación significativa entre el nivel de habilidades socioemocionales y la empleabilidad de los egresados en Producción Agropecuaria de un instituto.	1. Las Habilidades socioemocionales	Autoconciencia emocional
				Regulación emocional
				Habilidades para relacionarse
				Empatía
				Habilidad para resolver problemas
<b>Problemas específicos:</b>	<b>Objetivos específicos:</b>	<b>Hipótesis específicas:</b>	2. La empleabilidad de egresados	Conocimientos técnicos y habilidades específicas
¿Influye el nivel de la "Habilidad para resolver problemas" de los egresados en Producción Agropecuaria en su para conseguir experiencia laboral y mantener su trabajo?	Investigar la influencia de la "Habilidad para resolver problemas" en la empleabilidad de los egresados en Producción Agropecuaria..	Hipótesis específica 1: Existe un nivel de influencia y relación directamente proporcional entre la "Habilidad para resolver problemas" y la empleabilidad de los egresados en Producción Agropecuaria.		Habilidades sociales y de comunicación
¿Cuáles son las barreras o desafíos que enfrentan los egresados de Producción Agropecuaria con bajo nivel de habilidades socioemocionales para conseguir empleo en el campo laboral?	Evaluar el nivel de habilidades socioemocionales de los egresados de Producción Agropecuaria y analizar su relación con las oportunidades de empleo en el campo laboral.	Hipótesis específica 2: Los egresados de Producción Agropecuaria que presentan un alto nivel de habilidades socioemocionales tienen mayores oportunidades de conseguir empleo en el campo laboral.		Habilidades de autogestión
¿Cómo afecta impacta la falta de Autoconciencia emocional en la formación técnica y académica de los egresados de Producción Agropecuaria para conseguir trabajo o experiencia laboral en la industria?	Analizar el impacto de la falta Autoconciencia emocional en la formación técnica y académica de los egresados de Producción Agropecuaria no es un limitante en su empleabilidad.	Hipótesis específica 3: La falta de Autoconciencia emocional en la formación técnica y académica de los egresados de Producción Agropecuaria no es un limitante en su empleabilidad.		Flexibilidad y adaptabilidad
				Actitud y motivación
<b>Diseño de investigación:</b>		<b>Población y Muestra:</b>	<b>Método de análisis de datos:</b>	<b>Técnica e Instrumentos:</b>
Enfoque: Cuantitativo Tipo: Aplicada Diseño: No experimental transversal		Población: 80 Muestra: 60	Descriptivo correlacional	Técnica: Encuesta a) Cuestionario: Adaptado de las habilidades socioemocionales b) Cuestionario: Adaptado de la empleabilidad



## 9 - Cálculo del coeficiente alfa de Cronbach variable 1

VI: HABILIDADES SOCIOEMOCIONALES

Participante	DIMENSIÓN 1			DIMENSIÓN 2			DIMENSIÓN 3			DIMENSIÓN 4			DIMENSIÓN 5			V1
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	5	5	5	3	3	5	4	5	4	3	3	3	2	4	4	58
2	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	65
3	5	3	3	3	4	4	5	5	5	3	3	3	5	4	4	59
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	3	2	64
5	5	3	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	67
6	5	3	5	4	5	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	55
7	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	5	3	4	3	3	51
8	4	3	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	58
9	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	5	4	3	3	46
10	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	67
11	3	5	4	5	3	3	5	5	5	5	1	3	5	1	4	57
12	3	5	4	3	3	4	4	4	5	5	3	4	3	4	4	58
13	3	5	3	5	3	2	3	5	5	5	3	3	5	4	3	57
14	3	3	1	3	5	2	5	5	5	1	3	3	5	5	2	51
15	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	69
16	4	4	5	3	3	3	5	4	4	3	4	4	4	4	5	59
17	4	2	2	2	2	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	53
18	3	2	3	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	59
19	4	4	4	3	5	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	56
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
22	5	5	1	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	5	5	66
23	5	4	5	3	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	68
24	4	3	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	61
25	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	62
26	3	2	3	3	5	3	3	4	3	5	3	4	3	4	3	51
27	5	5	5	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	70
28	5	3	3	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	57
29	5	5	5	5	3	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	67
30	2	3	2	4	4	3	3	4	4	5	5	3	3	4	3	52
31	3	3	2	4	4	4	4	5	5	5	2	3	4	4	4	56
32	5	4	5	2	2	2	3	2	3	4	4	4	3	3	3	49
33	5	4	2	2	4	4	5	5	4	4	3	2	4	4	3	55
34	4	3	4	3	4	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	56
35	5	4	4	4	3	3	5	5	5	5	3	5	4	4	5	64
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
37	5	4	3	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	68
38	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	71
39	5	3	4	4	4	4	3	5	5	4	3	4	4	3	3	58
40	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	51
41	5	1	2	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	65
42	3	3	3	2	3	5	4	5	4	3	5	5	5	3	3	56
43	3	3	1	3	2	5	4	1	1	2	3	4	1	4	5	42
44	3	4	4	3	5	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	53
45	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	70
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	71
47	4	4	3	2	2	3	3	3	4	5	5	4	3	3	4	52
48	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73
49	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	58
50	5	5	1	1	5	5	5	4	5	4	4	3	5	4	4	60
51	5	3	5	3	5	3	5	3	5	5	5	3	3	3	3	59
52	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	4	5	3	64
53	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	58
54	5	4	5	5	5	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	56
55	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	5	5	4	4	3	57
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
57	3	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	67
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
59	3	5	5	5	4	4	3	2	4	3	4	2	4	3	5	56
60	5	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
VARIANZAS	0.80	0.92	1.49	1.02	0.88	0.78	0.70	0.85	0.58	0.83	0.88	0.71	0.77	0.64	0.71	51.75

$$\alpha = \left( \frac{k}{k-1} \right) \times \left( 1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Donde:

K: El número de ítems	15
S <sup>2</sup> : Sumatoria de Varianzas de los ítems	12.58
S <sub>t</sub> <sup>2</sup> : Varianza de la suma de los ítems	51.75

α: Coeficiente de Alfa de Cronbach	0.81
------------------------------------	------



Análisis de la consistencia	
Coefficiente de la correlación	Magnitud
0.70 a 1.00	Muy Fuerte
0.50 a 0.69	Sustancial
0.30 a 0.49	Moderada
0.10 a 0.29	Baja
0.01 a 0.09	Despreciable

## 10 - Cálculo del coeficiente alfa de Cronbach variable 2

V2: HABILIDADES DE LA EMPLEABILIDAD

Item	DIMENSIÓN 1			DIMENSIÓN 2			DIMENSIÓN 3			DIMENSIÓN 4			DIMENSIÓN 5			V2
	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	72
2	5	5	3	3	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	65
3	3	4	3	3	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	59
4	5	4	5	3	5	3	5	5	4	5	5	4	5	4	4	66
5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	5	5	5	63
6	4	5	3	4	5	3	4	4	5	4	5	3	5	5	5	64
7	4	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	51
8	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	67
9	4	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	5	3	4	5	46
10	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73
11	4	4	4	2	5	2	4	3	5	4	3	4	3	3	4	54
12	3	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	59
13	5	5	5	4	3	4	3	5	5	3	5	4	4	5	5	65
14	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	4	5	4	5	5	70
15	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	67
16	5	4	5	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	5	66
17	4	4	4	5	4	4	3	4	5	5	4	4	5	5	5	65
18	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
19	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	66
20	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
22	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	72
23	3	4	3	3	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	5	61
24	4	5	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	70
25	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	64
26	3	4	4	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	48
27	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	71
28	2	2	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	55
29	4	4	3	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	64
30	2	4	3	3	4	5	2	5	5	5	4	4	5	4	5	60
31	2	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	67
32	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	50
33	4	3	4	5	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	55
34	5	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	58
35	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	70
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
37	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	3	5	68
38	5	4	5	3	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	68
39	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	3	5	5	5	68
40	2	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	54
41	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	73
42	4	4	2	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	4	5	66
43	5	5	4	5	1	4	4	4	4	5	4	4	5	1	5	60
44	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
45	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	71
46	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69
47	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	53
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
49	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	71
50	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	73
51	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	71
52	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	70
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
54	4	3	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	3	5	64
55	3	3	3	2	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	52
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
57	5	5	3	4	5	4	5	4	4	5	3	4	5	4	5	65
58	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
59	3	4	2	3	3	4	4	4	4	5	4	5	4	2	5	56
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
<b>VARIANZAS</b>	0.83	0.70	0.79	0.68	0.76	0.65	0.61	0.56	0.47	0.64	0.48	0.45	0.42	0.66	0.20	53.40

$$\alpha = \left( \frac{k}{k-1} \right) \times \left( 1 - \frac{\sum_{i=1}^k s_i^2}{s_t^2} \right)$$

Donde:

K: El número de ítems	15
S <sup>2</sup> : Sumatoria de Varianzas de los ítems	8.90
S <sub>t</sub> <sup>2</sup> : Varianza de la suma de los ítems	53.40

α: Coeficiente de Alfa de Cronbach	0.89
------------------------------------	------



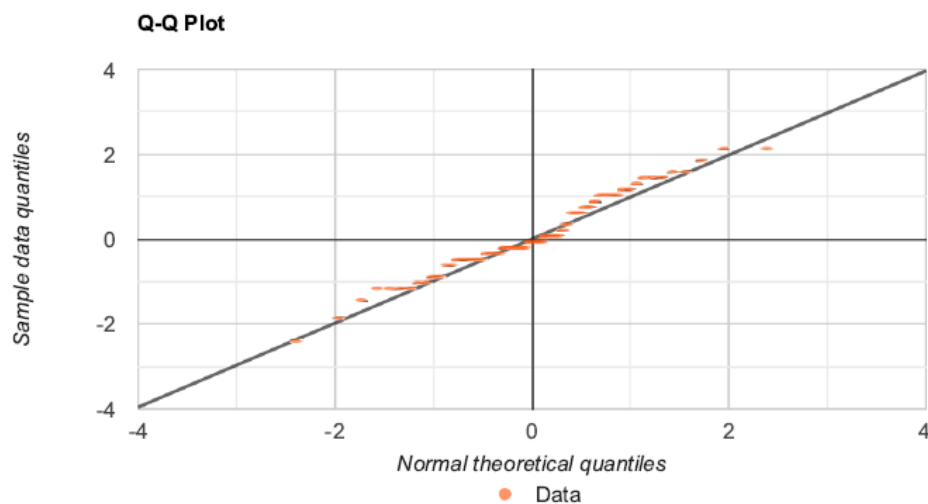
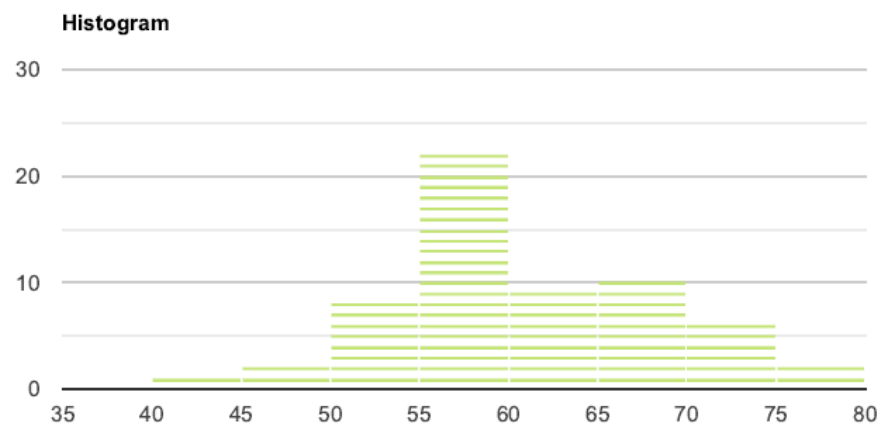
Análisis de la consistencia	
Coefficiente de la correlación	Magnitud
0.70 a 1.00	Muy Fuerte
0.50 a 0.69	Sustancial
0.30 a 0.49	Moderada
0.10 a 0.29	Baja
0.01 a 0.09	Despreciable

# 11 - Data Recolectada – Respuestas de las preguntas de la encuesta

	A	B	C	D	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
1	Masculino	2022	Si	18-22 años	5	5	5	3	3	5	4	5	4	3	3	3	2	4	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
2	Femenino	2022	Si	18-22 años	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	3	3	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	
3	Masculino	2022	Si	23+ años	5	3	3	3	4	4	5	5	5	3	3	3	5	4	4	3	4	3	3	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	
4	Masculino	2022	Si	23+ años	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	3	2	5	4	5	3	5	3	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	
5	Masculino	2022	No	18-22 años	5	3	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	5	5	5		
6	Masculino	2022	Si	23+ años	5	3	5	4	5	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	5	3	4	5	3	4	4	5	4	5	3	5	5	5		
7	Masculino	2022	Si	23+ años	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	5	3	4	3	3	4	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	
8	Masculino	2022	Si	23+ años	4	3	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	
9	Masculino	2021	Si	18-22 años	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	5	4	3	3	4	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	5	3	4	5		
10	Femenino	2021	Si	18-22 años	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
11	Masculino	2021	No	23+ años	3	5	4	5	3	3	5	5	5	5	1	3	5	1	4	4	4	4	4	2	5	2	4	3	5	4	3	4	3	3	4	
12	Masculino	2021	Si	18-22 años	3	5	4	3	3	4	4	4	5	5	3	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	
13	Masculino	2021	No	23+ años	3	5	3	5	3	2	3	5	5	5	3	3	5	4	3	5	5	5	5	4	3	4	3	5	5	3	5	4	4	5	5	
14	Masculino	2021	Si	23+ años	3	3	1	3	5	2	5	5	5	1	3	3	5	5	2	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	
15	Femenino	2022	Si	23+ años	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	
16	Masculino	2021	Si	18-22 años	4	4	5	3	3	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	5	
17	Masculino	2021	Si	23+ años	4	2	2	2	2	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	5	5	4	4	5	5	5	
18	Femenino	2021	Si	23+ años	3	2	3	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
19	Masculino	2021	Si	18-22 años	4	4	4	3	5	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	
20	Masculino	2021	Si	23+ años	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
21	Masculino	2021	Si	23+ años	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
22	Masculino	2021	No	23+ años	5	5	1	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
23	Femenino	2023	Si	23+ años	5	4	5	3	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	3	3	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	5	5	
24	Masculino	2022	No	23+ años	4	3	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	3	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
25	Femenino	2023	Si	23+ años	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	
26	Masculino	2023	No	18-22 años	3	2	3	3	5	3	3	4	3	5	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	
27	Masculino	2023	Si	18-22 años	5	5	5	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	
28	Masculino	2023	No	23+ años	5	3	3	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
29	Masculino	2023	No	18-22 años	5	5	5	5	3	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	
30	Masculino	2023	No	18-22 años	2	3	2	4	4	3	3	4	4	5	5	3	3	4	3	2	4	3	3	4	5	2	5	5	5	4	4	5	4	5	4	
31	Femenino	2023	Si	23+ años	3	3	2	4	4	4	4	5	5	5	2	3	4	4	4	2	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
32	Masculino	2022	No	23+ años	5	4	5	2	2	2	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5
33	Masculino	2023	No	18-22 años	5	4	2	2	4	4	5	5	4	4	3	2	4	4	3	4	3	4	5	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	
34	Femenino	2023	No	18-22 años	4	3	4	3	4	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	5	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5
35	Femenino	2021	No	23+ años	5	4	4	4	3	3	5	5	5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	
36	Femenino	2023	Si	23+ años	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
37	Femenino	2021	Si	23+ años	5	4	3	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	5	
38	Femenino	2021	Si	23+ años	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
39	Masculino	2023	Si	23+ años	5	3	4	4	4	4	3	5	5	4	3	4	4	3	3	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	
40	Masculino	2023	No	18-22 años	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4
41	Masculino	2022	Si	23+ años	5	1	2	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	
42	Femenino	2023	Si	18-22 años	3	3	3	2	3	5	4	5	4	3	5	5	5	3	3	4	4	2	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	4	5	4	5
43	Masculino	2021	No	23+ años	3	3	1	3	2	5	4	1	1	2	3	4	1	4	5	5	5	4	5	1	4	4	4	4	4	5	4	4	5	1	5	
44	Masculino	2022	No	23+ años	3	4	4	3	5	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	Masculino	2022	Si	18-22 años	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	
46	Femenino	2023	Si	23+ años	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
47	Femenino	2021	No	23+ años	4	4	3	2	2	3	3	3	4	5	5	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4
48	Masculino	2021	Si	23+ años	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
49	Masculino	2021	No	18-22 años	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
50	Masculino	2023	Si	23+ años	5	5	1	1	5	5	5	4	5	4	4	3	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
51	Masculino	2023	Si	23+ años	5	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	5	3	3	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
52	Femenino	2022	Si	18-22 años	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	4	5	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5</

## 12 – Prueba Shapiro-Wilk en Python Scipy Library: Habilidades Socioemocionales

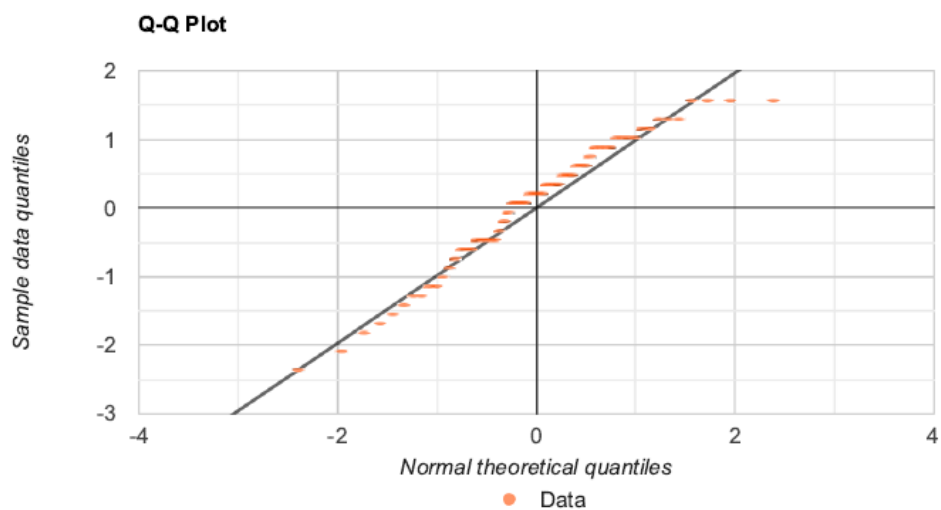
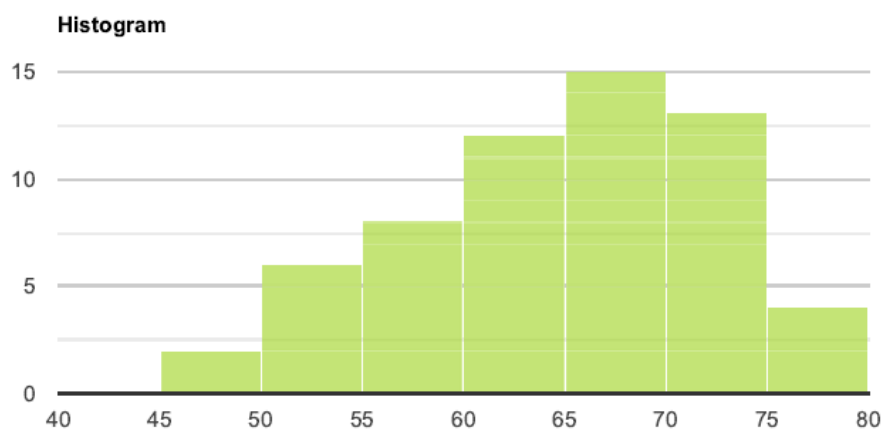
```
python Copy code  
  
from scipy import stats  
  
data = [42, 46, 49, 51, 51, 51, 51, 52, 52, 53, 53, 55, 55, 56, 56, 56, 56,  
  
# Perform Shapiro-Wilk test  
statistic, p_value = stats.shapiro(data)  
  
print("Shapiro-Wilk Test:")  
print(f"Test Statistic: {statistic}")  
print(f"P-value: {p_value}")
```





## 13 – Prueba Shapiro-Wilk en Python Scipy Library: Empleabilidad

```
python Copy code  
  
from scipy import stats  
  
# Define your data  
data = [46, 48, 50, 51, 52, 53, 54, 54, 55, 55, 56, 57, 58, 59, 59, 59, 60,  
  
# Perform Shapiro-Wilk test  
stat, p_value = stats.shapiro(data)  
  
# Print the results  
print("Shapiro-Wilk Test:")  
print("W statistic:", stat)  
print("p-value:", p_value)
```



## 14 – Resultado de la presencia de Habilidades Socioemocionales y Experiencia Laboral en los encuestados

¿Tiene o tuvo experiencia laboral antes de egresar del instituto?	Habilidades Socioemocionales	% del total	Rango de resultado
Si	58	0.77	Intermedio
Si	65	0.87	Alto
Si	59	0.79	Intermedio
Si	64	0.85	Alto
No	67	0.89	Alto
Si	55	0.73	Intermedio
Si	51	0.68	Bajo
Si	58	0.77	Intermedio
Si	46	0.61	Bajo
Si	67	0.89	Alto
No	57	0.76	Intermedio
Si	58	0.77	Intermedio
No	57	0.76	Intermedio
Si	51	0.68	Bajo
Si	69	0.92	Alto
Si	59	0.79	Intermedio
Si	53	0.71	Intermedio
Si	59	0.79	Intermedio
Si	56	0.75	Intermedio
Si	60	0.80	Intermedio
Si	60	0.80	Intermedio
No	66	0.88	Alto
Si	68	0.91	Alto
No	61	0.81	Alto
Si	62	0.83	Alto
No	51	0.68	Bajo
Si	70	0.93	Alto
No	57	0.76	Intermedio
No	67	0.89	Alto
No	52	0.69	Bajo
Si	56	0.75	Intermedio
No	49	0.65	Bajo
No	55	0.73	Intermedio
No	56	0.75	Intermedio
No	64	0.85	Alto
Si	75	1.00	Alto
Si	68	0.91	Alto
Si	71	0.95	Alto
Si	58	0.77	Intermedio
No	51	0.68	Bajo
Si	65	0.87	Alto
Si	56	0.75	Intermedio
No	42	0.56	Bajo
No	53	0.71	Intermedio
Si	70	0.93	Alto
Si	71	0.95	Alto
No	52	0.69	Bajo
Si	73	0.97	Alto
No	58	0.77	Intermedio
Si	60	0.80	Intermedio
Si	59	0.79	Intermedio
Si	64	0.85	Alto
No	58	0.77	Intermedio
No	56	0.75	Intermedio
No	57	0.76	Intermedio
Si	75	1.00	Alto
Si	67	0.89	Alto
No	60	0.80	Intermedio
No	56	0.75	Intermedio
Si	70	0.93	Alto