



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN DOCENCIA
UNIVERSITARIA**

**Habilidades blandas y el perfil de egreso en estudiantes del
Programa de Contabilidad de una Universidad de Trujillo, 2020**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA**

AUTORA:

Br. Vereau Rodríguez, Virginia Soledad (ORCID: 0000-0002-9201-202X)

ASESORA:

Dra. Aspiros Bermúdez, Jannet (ORCID: 0000-0002-4737-0944)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Evaluación y Aprendizaje

TRUJILLO – PERÚ

2020

Dedicatoria

A mis queridos padres, por su ejemplo y dedicación,
que me impulsan a ser cada día mejor.

A mis hijos Daniel, Diego y Ana Belén, que son
mi fuente de fortaleza e inspiración.

Virginia Vereau

Agradecimiento

A los docentes de la Escuela de Post Grado de la Universidad Cesar Vallejo por compartir sus conocimientos, experiencias y apoyo en el logro del presente trabajo de investigación.

A la docente Magíster, Rosa Dávalos, amiga muy querida y compañera de estudios de la Escuela de Contabilidad de la Universidad Nacional de Trujillo; por hacer posible realizar este trabajo en sus aulas universitarias.

Virginia Vereau

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población y muestra	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimiento	18
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES.....	33
REFERENCIAS.....	34
ANEXOS	40

Índice de Tablas

	Pág.
Tabla 1. Nivel de habilidades blandas en los estudiantes del quinto ciclo del programa de Contabilidad de una universidad de Trujillo, 2020-I	19
Tabla 2. Nivel de Perfil de egreso en los estudiantes del quinto ciclo del programa de Contabilidad de una universidad de Trujillo, 2020-I	20
Tabla 3. Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk de habilidades blandas y perfil de egreso en estudiantes del quinto ciclo del programa de Contabilidad en una universidad de Trujillo, 2020-I	21
Tabla 4. Prueba de hipótesis específicas de habilidades blandas y su relación con el logro del perfil de egreso en estudiantes del quinto ciclo del programa de Contabilidad en una universidad de Trujillo, 2020-I	23
Tabla 5. Tabla cruzada de las habilidades blandas y su relación con el logro del perfil de egreso en estudiantes del quinto ciclo del programa de Contabilidad en una universidad de Trujillo, 2020-I	25

Resumen

Actualmente en el mundo, se originan cambios acelerados en todas las sociedades; los profesionales tienen el desafío para adaptarse, dar solución a nuevas situaciones, ser integradores con liderazgo para dirigir equipos; habilidades denominadas blandas. La enseñanza-aprendizaje debe ayudar a una formación integral del estudiante, de modo que relacione el conocimiento (saber hacer) y la parte emocional (saber ser). Esta investigación tiene como objetivo determinar la relación que existe entre el nivel de desarrollo de habilidades blandas y el logro del perfil de egreso, en los estudiantes del programa de contabilidad en una universidad de Trujillo, 2020. Se encuestó a los estudiantes con dos cuestionarios, ambos válidos y confiables. Se utilizó el enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo no experimental, con diseño de investigación correlacional, de corte transversal; se tiene una población - muestra de 44 estudiantes; aplicándose como instrumento el cuestionario; y como técnica de análisis de datos al método estadístico, sobre las variables habilidades blandas y perfil de egreso al programa SPSS v.25. La correlación de Spearman fue de 0,293. Se llegó a la conclusión que existe relación directa moderadamente significativa entre el nivel de desarrollo de habilidades blandas y el logro del perfil de egreso en los estudiantes.

Palabras clave: Liderazgo, trabajo en equipo, flexibilidad, resolución de problemas, perfil de egreso.

Abstract

Currently in the world, rapid changes are taking place in all societies; professionals have the challenge of adapting to the accelerated changes by giving new solutions to the new situations, and by having the skills of leadership for good teamwork also known as “soft” skills.

The teaching-learning process must help the student having a comprehensive training so that he/she relates the knowledge (knowing how) and the emotional part (knowing how to be).

This research aims to determine the relation between the development level of soft skills and the achievement of the profile of graduation in the students of the Accounting Program at a university of Trujillo, 2020. The students were surveyed with two valid and reliable questionnaires. This research also used the quantitative approach, and has the descriptive non-experimental type. Also, it has the correlational research design. There was a sample of 44 students; applying the questionnaire as an instrument. As data analysis, the statistical method was used, about the variables which are the soft skills and the profile of graduation to the program SPSS v.25. The correlation coefficient of Spearman was 0,293. It was concluded that there is a moderately significant direct relation between the level of soft skills development and the achievement of the profile of graduation in the students.

Keywords: Leadership, teamwork, flexibility, problem solving, profile of graduation.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente con la globalización de las economías de mercado y las redes de comunicación virtual, se originan cambios acelerados en todas las sociedades, impactando igualmente al mundo empresarial y las finanzas, donde desarrollan su actividad los profesionales contables, convirtiéndose en un desafío, para adaptarse a los cambios acelerados, dar solución a nuevas situaciones y/o conflictos, ser integradores con liderazgo para dirigir equipos; habilidades denominadas “habilidades blandas”. El proceso de enseñanza-aprendizaje debe ayudar al estudiante al logro de una formación integral, de modo que relacione el conocimiento (saber hacer) y la parte emocional (saber ser) esto es fortalecer las relaciones personales; y con ello contribuir al logro del perfil de egreso integrando habilidades blandas y conocimiento, que le permita al estudiante un desarrollo y crecimiento integral, (Marrero Sanchez, 2018). La formación universitaria a nivel mundial actualmente se caracteriza por orientarse al desarrollo de competencias de corte personal, profesional y académico, apoyándose en el uso del avance tecnológico de la información y las comunicaciones; así como en los métodos didácticos de aprendizaje fundamentado en proyectos, aprendizaje basado en problemas, lectura, estudios de aplicación de casos entre otros, (Cepeda- Hurtado, Cardoso-Espinosa, & Rey-Benguria, 2019). La parte fundamental de todo currículo es el perfil de egreso, en él se centran las competencias, cualidades, habilidades, valores que los estudiantes deben obtener como producto de su formación profesional; competencias generales, específicas y de especialidad que el estudiante debe lograr al término de su carrera profesional; y tiene que ver con una relación de atributos con respecto a conocer y comprender (académico); el saber cómo actuar (aplicación práctica respecto de los conocimientos); y el saber cómo ser (valores respecto a la forma de percibir y vivir con personas del entorno) (Proyecto Tuning, 2007). Sin embargo (Prising Chairman, 2018) de Manpower Group en la encuesta: “Escasez de Talento-Perú, 2018”, señala que, frente a la falta de talento en el mundo, los empleadores deben modificar su enfoque en la contratación de personal, que les permita fortalecer las relaciones en forma correcta entre personas, habilidades, procesos y la tecnología; de modo que logren sus

objetivos comerciales y que las personas logren progresar en sus vidas. La encuesta mostró como resultados que el 43% de los empresarios peruanos indican que no logran encontrar en los postulantes las habilidades que requieren. Empleadores del Japón (89%), Rumania (81%) y Taiwán (78%) señalaron que tienen muchos inconvenientes para contratar puestos de trabajo; en tanto Reino Unido (19%), Irlanda (18%) y China (13%) dijeron tener menores dificultades. En la actual era digital el título universitario no basta, va a depender en mayor medida, el nivel de habilidades que cuente el candidato. Más del 56% de los empleadores opinan que las fortalezas de los postulantes más valorados son las habilidades comunicacionales, escritas y verbales, la capacidad de colaboración y la resolución de problemas. El 39% de empleadores peruanos ajustan la formación educativa y la experiencia para cubrir los puestos de trabajo.

Por ello se hace necesario reflexionar el papel del egresado profesional Contador que ha ido evolucionando con las nuevas exigencias laborales como parte activa de la globalización; por lo que no solo los conocimientos técnicos propios de la profesión son suficientes, sino que aptitudes y habilidades personales son esenciales para que el profesional Contador pueda generar cambios positivos en su carrera, en las empresas y en su entorno en general; para ello se requiere determinar cuál es la relación que existe entre el grado de desarrollo de habilidades blandas y el logro del perfil de egreso en los estudiantes del programa de contabilidad en una universidad de Trujillo, 2020; de modo que favorezca el crecimiento económico y social de los grupos de interés. Por lo antes descrito, se formula como problema de investigación: ¿Cuál es la relación que existe entre el nivel de desarrollo de habilidades blandas y el perfil de egreso en los estudiantes del programa de contabilidad de una universidad de Trujillo, 2020? y como problemas específicos 1: ¿Cuál es la relación que existe entre la comunicación asertiva y el perfil de egreso en los estudiantes del programa de contabilidad en una universidad de Trujillo, 2020?, como problema específico 2: ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo y el perfil de egreso en los estudiantes del programa de contabilidad en una universidad de Trujillo, 2020?, como problema específico 3: ¿Cuál es la relación que existe entre el trabajo en equipo y el perfil de egreso en los

estudiantes del programa de contabilidad en una universidad de Trujillo, 2020?, como problema específico 4: ¿Cuál es la relación que existe entre flexibilidad y adaptabilidad a cambio y perfil de egreso en los estudiantes del programa de contabilidad en una universidad de Trujillo, 2020? y como problema específico 5: ¿Cuál es la relación que existe entre proactividad y perfil de egreso en los estudiantes del programa de contabilidad en una universidad de Trujillo, 2020?

El presente trabajo de investigación se justifica teóricamente porque pretenderá relacionar las variables nivel de desarrollo de habilidades blandas y el logro del perfil de egreso del estudiante; se basa en los fundamentos teóricos de la inteligencia intrapersonal e interpersonal de Howard Gardner (1993); de la teoría del coeficiente emocional (CE) de Reuven Bar-On, (1988); de la teoría de la inteligencia emocional (IE) basada en las competencias de Goleman, (1998); en el modelo SINEACE, perfil de egreso basado en las competencias señaladas en el proyecto Tuning.

Se justifica legalmente con la aplicación de la Ley Universitaria N° 30220 en la concepción curricular por competencias, dentro de ella las competencias genéricas. La población específica está compuesta por alumnos del quinto ciclo del programa de Contabilidad, de forma que sirva como una herramienta de medición, que permita tomar medidas correctivas en la formación académica del estudiante y los hallazgos sirva como aporte de investigación.

Se justifica en la práctica dado que las competencias genéricas (habilidades blandas), forman parte del perfil del egresado, por tanto, la necesidad de contar con una capacitación como profesional y ciudadano y que deberá haber logrado a lo largo de su carrera universitaria; lo cual depende en gran parte de la calidad de las experiencias y oportunidades ofrecidas al estudiante en su formación académica.

Se argumenta metodológicamente con la aplicación de instrumentos que serán debidamente comprobados por expertos metodólogos que permitirá su aplicación en futuras investigaciones.

Se planteó como objetivo general: Establecer la relación que existe entre el nivel de desarrollo de habilidades blandas y el logro del perfil de egreso en los estudiantes

de la carrera de Contabilidad en una universidad de Trujillo, 2020. Y como objetivos específicos: Establecer la relación que existe entre la comunicación asertiva y el logro de perfil de egreso en los estudiantes del programa de Contabilidad en una universidad de Trujillo 2020; Establecer la relación que existe entre el liderazgo y el logro del perfil de egreso en los estudiantes del programa de Contabilidad en una universidad de Trujillo 2020; Establecer la relación que existen entre el trabajo en equipo y el logro del perfil de egreso en los estudiantes del programa de Contabilidad en una universidad de Trujillo 2020; Establecer la relación que existe entre la flexibilidad y adaptabilidad al cambio y el logro del perfil de egreso en los estudiantes del programa de Contabilidad en una universidad de Trujillo 2020; Establecer la relación que existe entre la proactividad y el logro del perfil de egreso en los alumnos de la carrera de Contabilidad en una universidad de Trujillo 2020.

Se planteó como hipótesis general: Existe relación significativa entre el nivel de desarrollo de habilidades blandas y el logro del perfil de egreso en los estudiantes de la carrera de Contabilidad en una universidad de Trujillo 2020. Y como hipótesis específicas: Existe relación significativa entre el nivel de comunicación asertiva y el logro del perfil de egreso en los estudiantes de la carrera de Contabilidad en una universidad de Trujillo 2020 es significativa y directa; Existe relación significativa entre el nivel de comunicación asertiva y el logro del perfil de egreso en los estudiantes del programa de Contabilidad en una universidad de Trujillo 2020; Existe relación significativa entre el nivel de liderazgo y el logro del perfil de egreso en los estudiantes de la carrera de Contabilidad en una universidad de Trujillo 2020; Existe relación significativa entre el nivel de trabajo en equipo y el logro del perfil de egreso en los estudiantes del programa de Contabilidad en una universidad de Trujillo 2020; existe relación significativa entre el nivel de flexibilidad ; y el logro del perfil de egreso en los estudiantes del programa de Contabilidad en una universidad de Trujillo 2020; Existe relación significativa entre el nivel de proactividad y el logro del perfil de egreso en los estudiantes del programa de Contabilidad en una universidad de Trujillo 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Entre los estudios previos a nivel internacional se encuentra el de (Cepeda-Hurtado, Cardoso-Espinosa, & Rey-Benguria, 2019), donde señala que hay razones suficientes para cuestionarse el futuro de las carreras y los perfiles de egresos de los mismos, el tipo de las nuevas generaciones de profesionales que la industria-empresa demanda para la oferta de empleo o servicio; siendo importante una educación integral donde se desarrolle conocimientos, habilidades y actitudes para la adaptación, comunicación, trabajo en equipo, proactividad, emprendurismo, etc. Señala asimismo que la actual era de la Industria 4.0, donde los procesos se encuentran automatizados, dando inicio a la inteligencia artificial, a la robótica, ciberseguridad, big data, impresión 3D, entre otros; lo que significa grandes desafíos, que redefinen las ocupaciones en los empleos, las formas de trabajo, es ahí donde las habilidades o competencias de los empleados juegan un papel importante. (Victorino Ramirez & Medina Marquez), la UNESCO señala que los profesionales del siglo XXI requerirán contar con nuevas competencias y conocimientos, así como sueños que coadyuve a construir el futuro, lo que será un reto para la formación profesional de educación superior, la misma que se basa sobre las competencias y la pertinencia del currículo educativo, que deberán orientarse a los requerimientos de la sociedad presente y del futuro; que deberán articular adecuadamente con los conflictos de la sociedad y el mundo laboral. Los nuevos modelos curriculares asociados al término innovación tienen el propósito de atender las demandas que afronta la educación en un mundo globalizado. Desde el parámetro constructivista, la educación por competencias, se basa en el estudiante, en la transferencia de conocimientos a la vida misma del aquí y el ahora y no solo a contextos inmediatos que le permitan potenciar su vida futura, para una formación integral. El Proyecto Tuning, es uno de los proyectos de mayor relieve en la educación superior en Europa y ha ido creciendo al continente Latinoamericano y a México; y en el año 2000, se realizó en París, Francia la primera Conferencia ministerial de los países de la Unión Europea y de América Latina y el Caribe, acerca de la educación superior, donde se enfatiza que es necesario lograr una alianza de

cooperación para incrementar la movilidad estudiantil, de los profesores y también de la plana administrativa; asimismo se da importancia a la formación profesional superior, con calidad y a lo largo de toda la vida. La tarea que tiene propuesta es desarrollar características profesionales en relación a competencias genéricas y específicas de cada área de estudio, crear redes, intercambiar información sobre el avance curricular, fomentar lazos de interés entre las universidades. El Proyecto Alfa Tuning de Latinoamérica, que establece puntos en común para los currículos de las Universidades Latinoamericanas bajo el modelo europeo, para la educación superior basado en el desarrollo de las competencias genéricas (transversales a cualquier carrera) y específicas (propias de cada disciplina). Catani y Oliveira (2002), señala que: Esta forma racional de ver la economía muestra que la universidad y el trabajo de formación académica solo tienen importancia económica y social cuando los profesionales que egresan cuentan con una formación que los califica como aptos para los requerimientos de los mercados laborales actuales y cuando realizan investigación, generan o potencian sus conocimientos, las técnicas y los medios de producción y servicios que logren el crecimiento del capital. En Latinoamérica se obtuvo un trabajo consolidado que dio como resultado 27 competencias genéricas, las mismas que se presentan en el anexo 8. (Pugh & Lozano-Rodríguez, 2019), señala que en Chile las profesiones técnicas de nivel superior están siendo rediseñadas bajo el nuevo modelo educativo de enfoque por competencias, lo que ocasiona presiones sobre las estrategias pedagógicas, las competencias de los docentes, los sistemas de evaluación, entre otros; entendiéndose por competencia a la capacidad de desenvolverse de una persona para afrontar de manera efectiva a una necesidad compleja en la que hace uso de sus conocimientos, destrezas, actitudes y valores para lograr la tarea.

(Trigoso, 2019) señala que los head-hunters o seleccionadores de talentos al momento de seleccionar al candidato correcto para un determinado puesto de trabajo en el mercado local, priorizan en todo postulante que cumplan con el perfil requerido en habilidades blandas, por encima de la edad y género, según la empresa peruana Logra. Siendo un punto importante y vital las habilidades blandas.

Señala que “de cada 10 procesos para seleccionar personal, en el 90% se da mayor importancia a las habilidades blandas que sobre los conocimientos técnicos”, así lo señala Romina De Benedectis quien dirige como directora general de la empresa Logra. Entre las habilidades blandas más buscadas entre los egresados profesionales están: adaptabilidad a los cambios, trabajar en forma conjunta y el liderar equipos.

(Moreno Lopez, 2017) señala que existe preocupación en los docentes y profesionales, la competitividad laboral de los egresados universitarios, dado que son el futuro generacional y que depende de la formación profesional, de las habilidades y herramientas que permita el desempeño profesional para cumplir con los desafíos actuales en la parte académica y profesional. Por ello es fundamental el binomio enseñanza-aprendizaje en la formación universitaria se oriente en función de la profesión, estructurando metodologías, herramientas y teniendo en cuenta su contribución a la formación profesional para que el egresado universitario ponga en práctica dichos conocimiento a la solución científica de problemas reales en el mundo laboral que le toque desempeñarse. Entre las habilidades blandas más requeridas están: Tolerancia, colaboración, honradez, iniciativa, responsabilidad, vitalidad, auto superación, pensar, aprender, entre otros.

(Fiszbein, 2016) Señala que los sistemas educativos en América Latina en la actualidad no brindan al mundo empresarial, los recursos humanos que requieren para crecer y prosperar. “habilidades para la vida” incluye, saber negociar, poder interrelacionarse, capacidad de trabajar en ambientes interculturales, dispuesto a colaborar; según señalaron 192 altos ejecutivos como resultado a encuestas realizadas en los países de Latinoamérica (EIU 2009). Entre los estudios previos a nivel nacional, (Rivero Ayllon, 2019) señala que las universidades deben tener programas de enseñanza y currículos cuyos objetivos sean claros con referencia a su propuesta educativa e institucional y que además debe estar alineado con la sociedad actual y productiva que incentive la investigación, la interdisciplinariedad, así como la utilización de tecnologías de innovación. De forma tal que la educación superior universitaria tenga como objetivo dentro de los lineamientos de calidad,

garantizar que los estudiantes universitarios puedan contar con una educación universitaria de calidad, con formación integral y de capacitación continua; orientado a buen desempeño profesional y competente, con valores, que le permita una reflexión académica del país, mediante los estudios de investigación (MINEDU, 2015). El currículo conduce al logro de los grados académicos y al título profesional, conforme al diseño curricular correspondiente a cada carrera, según lo señalado en el art. 40, Ley 30220 Ley Universitaria (2014). El núcleo central de todo currículo es el perfil de egreso, donde precisa que las características de las mismas son: competencias, habilidades, cualidades y valores como resultado final que forme parte de los estudiantes en su educación profesional; también establece competencias generales, específicas y de especialidad que todo estudiante universitario debe lograr al final de su carrera. El ministerio de Economía y Finanzas del Perú (MEF), en coordinación con el Ministerio de Educación (MEF-MINEDU, 2017, p.111) identifica un problema central, señalando que “Egresados de universidades nacionales del país, muestran bajos niveles de competencias para su desempeño profesional” y como una de las causas directas la falta de una adecuada formación de los estudiantes.

La ley N° 30220, Ley Universitaria en el art. 40, señala sobre el diseño curricular: “Cada casa de estudios universitarios configura el diseño curricular por cada especialidad, conforme a niveles de enseñanza correspondiente, acorde a las necesidades del país y de cada región que coadyuven al desarrollo del país. En pregrado, las carreras pueden ser estructuradas conforme a las áreas de formación profesional, de manera que al culminar los estudios según las carreras que correspondan, el estudiante pueda obtener un certificado, que le permita incorporarse fácilmente al mercado laboral” y la actualización debe realizar cada tres años o cuando los cambios lo ameriten; según los avances científicos o tecnológicos. En base a ello el programa de Contabilidad de la Universidad en estudio implementó un nuevo plan curricular: Currículo de enfoque por Competencias, (Plan curricular 2018); modificando el currículo por objetivos o tradicional.

(Gestion, 2019), señala que el resultado de la encuesta efectuada por Boston Consulting Group (BCG) y The Network, da como resultado que, en el Perú, el 45% de los encuestados cree que sus puestos de trabajo se verán afectados por la mega tendencia global, como la tecnología y la inteligencia artificial. El 68% de peruanos están dispuestos a invertir su tiempo en forma significativa a mejorar y entrenar sus habilidades cada año y el 81% dispuesto a capacitarse para un puesto de trabajo diferente. Entre las competencias y habilidades que más resaltan son: liderazgo, innovación, competitividad, adaptabilidad, inteligencia emocional, pensamiento crítico, y habilidades comunicativas. Joaquín Valle, Managing, director y Partner de BCG, señala que es importante que las empresas y el gobierno continúen desarrollando oportunidades para mejorar dichas competencias a fin de lograr que todos los colaboradores estén listos para el cambio de esta nueva era.

(Jimenez Chavez, 2017), señala en su tesis que La Gerencia Regional de Transportes y comunicaciones Región de La Libertad –Trujillo, no brinda una buena atención a la ciudadanía, pese a que existe un “Manual para de mejora de la atención al público año 2013 producto de la promulgación de la Ley 30057 que obliga capacitar a los colaboradores para la buena atención al cliente. Señala en su investigación que se observa insatisfacción en como los clientes son atendidos, por falta de amabilidad y atención lenta; además de los factores externos como congestionamiento de clientes y una inadecuada infraestructura que genera malestar tanto en los clientes como en el personal de la organización.

Las habilidades pueden ser cognitivas y no cognitivas. Se denomina habilidad cognitiva a la capacidad que una persona tiene para poder “interpretar, reflexionar, pensar, razonar, de forma abstracta y captar ideas complejas, poder afrontar resolviendo los problemas que se le presentan. Esta competencia cognitiva involucra además de la expansión del conocimiento o la rapidez de su captación, a la forma adecuada que una persona es capaz de darle sentido a una situación o a solucionar dentro de un contexto una nueva problemática. (Aryton Senna Institute, p.9). Tradicionalmente está referida a habilidades básicas para el desempeño en el

trabajo, tal como el manejo del lenguaje, de la matemática y del pensamiento científico; denominado habilidades de pensamiento.

Las habilidades no-cognitivas, denominadas habilidades blandas, se explica como la capacidad que tiene un individuo, respecto a “la forma de relacionarse con otros y consigo mismo, de entender y sobrellevar las emociones, de determinar y lograr metas, ser capaz de tomar decisiones por sí mismo; así como confrontar hechos adversos de manera creativa y constructiva (Ayrton Senna, p.9). Quienes tienen a cargo las investigaciones y los expertos del ramo, utilizan una diversidad de términos para explicar este tipo de habilidades: competencias blandas, habilidades socioemocionales. Las habilidades blandas, llamadas también “habilidades para la vida”, refiere a, capacidad para relacionarse, actitud para negociar, disposición a colaborar y relacionar en el trabajo en un ambiente multicultural, y fueron señalados por 192 altos ejecutivos encuestados en países de Latinoamérica (EIU2009). Mientras que las habilidades blandas tienden a predecir el éxito laboral, las habilidades duras (cognitivas) predicen el buen rendimiento académico. (Duckworth, Peterson, Matthews, & Kelly, 2007; Lindqvist & Vestman, 2011, Chinotti, 2015). Un desempeño efectivo o acción competente significa trasladar conocimientos, habilidades cognitivas, práctica; así como también actitudes emocionales, valores y motivaciones (OCDE, 2001). De este modo se predice que el nivel de éxito de una persona en su puesto laboral depende de su Coeficiente Emocional (CE) y Coeficiente Intelectual (CI), a razón de 80:20 aproximadamente, (Goleman, 2011). La razón de ello es porque el CE contribuye a los individuos a formar y mantener relaciones con pares y superiores, aumentar la productividad y a comunicarse en forma eficaz.

Entre las teorías que sustentan las Habilidades Blandas tenemos, la Teoría de las inteligencias múltiples- Howard Gardner (1993, 1999), señala que la inteligencia es un potencial biopsicológico que procesa información, la que se ve activa, producto de determinadas condiciones, demandas y oportunidades dentro de un entorno cultural para resolver problemas o crear productos efectivos, tener el dominio para encontrar o crear problemas en búsqueda y adquisición de nuevos conocimientos.

Dentro de los ocho tipos de inteligencias que muestra Gardner, las que se relacionan al presente trabajo son: a. Inteligencia lingüística, como una de las más relevantes, pues tiene la capacidad de comprensión respecto al orden y lo que significa las palabras en la lectura, la escritura, el lenguaje hablado y el escuchar. Dentro de estas habilidades se encuentran el hablar y escribir eficazmente; y se aprecia en los líderes políticos o religiosos, poetas, vendedores, escritores; b. La inteligencia intrapersonal, relacionada a la capacidad que tiene cada ser humano de entender así mismo de sus propias necesidades y forma de ser, como también darse cuenta de sus cualidades y defectos. Es válido para cualquier área de nuestra vida. Esta inteligencia se orienta a fijar metas, examinar fortalezas y oportunidades de mejora personal; así como tener el dominio del pensamiento propio; capacidad para meditar, mostrar una conducta con disciplina personal, mantener el dominio de su persona y dar lo mejor de sí; siendo el perfil profesional en personas que muestran madurez, con un autoconocimiento amplio y profundo; c. La inteligencia interpersonal, que le otorga la capacidad de entender a las demás personas que lo rodean, tiene la capacidad de establecer buenas relaciones humanas, le permite ser empático con las personas, colaborar con ellas a ubicar y afrontar con éxito los conflictos que se presenten, reconoce y responde a los sentimientos y personalidades de los otros. Con perfil profesional en administradores, docentes, psicólogos, terapeutas.

La Teoría de Reuven Bar-On (2010, 2006), señala que la inteligencia emocional y social es el conjunto de competencias y habilidades que permite a los seres humanos puedan entenderse, comprender, expresar sus emociones y solucionar las necesidades de la vida cotidiana. Denominó el término "coeficiente emocional" (EQ), como análogo de coeficiente intelectual (IQ). Entre sus dimensiones se tiene cinco y son las siguientes: habilidades intrapersonales que consisten en tomar conciencia de nuestras emociones y expresiones, a través del reconocimiento propio, de la autoconciencia emocional, lenguaje efectivo, independencia y actualización; habilidades interpersonales, se basa en la conciencia de las personas y en las relaciones interpersonales como base, de: la empatía, responsabilidad social y logro de relaciones interpersonales en forma favorable; dominio del estrés, consiste en

tener control emocional, y lo conforman: la tolerancia al estrés y control de impulsos; Adaptabilidad, consiste en adecuarse al cambio favorablemente y las habilidades que la conforman son: ver la realidad, adaptabilidad y resolución a conflictos; Humor, cuyas habilidades son: optimismo y felicidad. (Bar-On, 2000)

Teoría de Goleman (2011) define como inteligencia emocional al conjunto de particularidades que permite solucionar exitosamente los obstáculos de la vida diaria, entre ellas están: la habilidad de automotivación y no rendirse a los obstáculos que se presenten; control del tiempo en la gratificación de la recompensa; regular el humor; evitar enfermedades que reduzca las competencias cognitivas; mostrar empatía y lograr esperanza; dando lugar a un desempeño excelente, (Goleman 2000:33)

Entre las dimensiones se tiene las siguientes: El conocimiento de sí mismo, significa tener la competencia de conocerse uno mismo emocionalmente y comprende las siguientes señales internas, como: 1) reconocimiento de la influencia de nuestros sentimientos en el desempeño laboral; 2) escuchar a la intuición, y 3) hablar libremente de las emociones que sirva de guía de acción; la autorregulación, está referida a como los seres humanos dominan su mundo interior en su propio beneficio y de los demás, y son: autocontrol emocional, logro de resultados, flexibilidad y optimismo; la conciencia social, tiene que ver con establecer buenas relaciones interpersonales y las competencias que la conforman son: ser empáticos y tener perfil organizacional; la regulación de relaciones interpersonales, está referido a la forma de persuadir e influir en otros, las competencias que la integran son: espíritu de liderazgo, influencia, superar conflictos, y trabajo en conjunto en forma colaborativa. (American Management Association (AMA), 2012; Goleman, 2011).

Con respecto al Perfil de Egreso, las universidades actualmente tienen el desafío de hacer un cambio, desde la enseñanza al aprendizaje y de engranar en sus programas de estudios tanto la formación de habilidades duras (cognitivas) como habilidades blandas (no cognitivas); a fin de capacitar a los alumnos para el mundo profesional. A manera de afinar la brecha entre lo académico y el sector laboral se pide a los

profesores universitarios que además de los conocimientos académicos centren sus esfuerzos para integrar en los programas educativos, habilidades transversales (habilidades blandas) como parte de las estrategias de formación de pregrado (Gerwertz, 2007; Olsen, 2007; Nagle, 2010). Estas habilidades sitúan en la relación de prioridades a tenerse en cuenta en todo diseño o ajuste curricular; el objetivo de ello se hace con el fin de lograr: a) capacitar a los estudiantes para que puedan desempeñarse en el mercado de trabajo de forma exitosa; b) formar profesionales de calidad (altamente calificados); y c) competir en una economía global. Se identifica que muchas propuestas curriculares comparten siete habilidades blandas: comunicación asertiva, análisis crítico, solución a conflictos, trabajo en equipo, aprendizaje permanente, emprendimiento y liderazgo (tabla 13), (Vera Millalen, 2016).

El perfil profesional de egreso viene a ser como el documento que describe un conjunto de características y capacidades que identifican a un profesional acreditado, por parte de la institución que la forma y quien tiene la competencia jurídica para certificarlo. El programa de contabilidad de la universidad en estudio tiene como concepción curricular al currículo por competencias, basada en la Nueva Ley Universitaria N° 30220 en la cual se fija los estudios generales y estudios específicos; señalando que la formación general de pregrado tiene “una duración no menor de 35 créditos” y los estudios específicos y de especialidad deben durar no menos de 165 créditos, según malla curricular (Anexo 11). Igualmente se basa en el Modelo SINEACE de acreditación que alude a las competencias genéricas explicitadas en el Tuning (Anexo 10); y a las formativas y de especialidad como competencias específicas. Reemplazando el enfoque de disciplina por uno de competencias. Dando importancia a la necesidad de priorizar los conocimientos y habilidades antes que la adquisición de conocimientos únicamente. En la Región La Libertad, los programas de estudio de Contabilidad del sector privado que han acreditado sus carreras de Contabilidad bajo los estándares de calidad del SINEACE son: Universidad Privada del Norte, Universidad Privada Antenor Orrego y la Universidad Cesar Vallejo; el programa de la Universidad Nacional de Trujillo lo hizo en diciembre

de 2015. Los ejes curriculares transversales son: -Responsabilidad social y ambiental, con actitud de servicio que contribuya a la sociedad actual de su entorno, a la solución de conflictos socioculturales, al progreso de las condiciones vida de las personas que la rodean y a proteger al planeta de la contaminación ambiental. Se considera la Investigación + desarrollo + innovación, promoviendo el desarrollo de proyectos de investigación, desarrollo e innovación relacionados con los sectores productivos, con la participación articulada de distintas experiencias curriculares y la asesoría estará a cargo de docentes investigadores registrados en el Registro Nacional de Investigadores en Ciencia y Tecnología (REGINA). El currículo comprende las siguientes competencias Genéricas: Aplica principios de liderazgo para el mejoramiento del clima laboral, se relaciona con las demás personas con facilidad y asertividad, muestra empatía, facilidad para relacionarse y personalidad amigable, espíritu emprendedor y habilidad de aprendizaje, demuestra un desarrollo integral: científico, humanístico, axiológico, estético, deportivo y cultural, con bases sólidas, significativas y trascendentes en su desempeño académico inter y multidisciplinar y en su relación con pares y entorno, demostrando una alta conciencia ético-moral, ciudadana y medioambiental, capacidad para conseguir una actitud crítica y propositiva frente a las diversas circunstancias y cambios sociales, medioambientales y políticos de su entorno. De los estudios realizados se aprecia la falta de competencias en habilidades blandas en los egresados universitarios que permita cubrir los puestos de trabajo con las expectativas de los empleadores de la actualidad; donde el factor preponderante son las habilidades para saber comunicar, trabajar en equipo, asumir liderazgo, ser flexible y adaptarse a los cambios acelerado de un mundo globalizado; que le de valor favoreciendo el crecimiento social y económico del país así como su desarrollo personal y profesional . De continuar esta situación, las nuevas generaciones de profesionales egresados universitarios tendrán mayores desafíos para insertarse al mundo laboral.

III. METODOLOGÍA

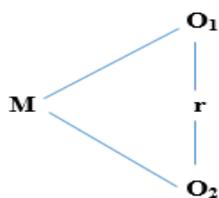
3.1. Tipo de investigación

Tipo de investigación

El tipo de investigación del presente estudio es básico, se denomina también como: pura, teórica o dogmático. Tiene como objetivo incrementar los conocimientos científicos sin contrastarlo con algún aspecto práctico (Muntané, 2010)

Diseño de investigación

El diseño de investigación es descriptivo no experimental, correlacional, transaccional. Descriptivo, ya que describe fenómenos, situaciones, contextos y se busca detallar cualidades de personas, grupos, comunidades, procesos o cualquier otro fenómeno sujeto a análisis. Es no experimental dado que no manipula intencionalmente las variables; solo se observan las manifestaciones en su contexto natural, para luego analizarlos. Es transversal porque toma datos en un momento determinado. Correlacional, porque tiene como objetivo conocer el nivel de asociación que existe entre las variables, “habilidades blandas y el logro de perfil de egreso en los estudiantes del programa de Contabilidad de una universidad de Trujillo 2020”. Para evaluar el grado de asociación entre las variables, primero se hace la medición de cada una de ellas, luego se cuantifica, analiza y se establece las vinculaciones. Tales correlaciones se sustentan en hipótesis sometidas a pruebas, (Hernández-Sampieri, 2014).



Dónde:

M = Estudiantes del quinto ciclo del programa de Contabilidad

O₁ = Habilidades blandas

O₂ = Perfil de egreso

r = Correlación entre dichas variables

3.2. Variables y operacionalización

Variables:

Definición conceptual:

V1: Habilidades blandas

Teoría de Goleman, (2011), define a la inteligencia emocional como un conjunto de características que permite solucionar exitosamente los conflictos de la vida diaria; a la capacidad que se adquiere basado en inteligencia emocional que da como resultado el desempeño sobresaliente.

V2: Perfil de egreso

El perfil de egreso es la descripción de las características, competencias, habilidades, destrezas, y actitudes con las que un egresado debe finalizar su formación académica universitaria (Hawes, 2012).

Definición operacional:

V1: Habilidades blandas

Habilidades blandas será estudiado como el desenvolvimiento efectivo de las personas que se desarrolla en sus diferentes contextos de su vida tanto a nivel personal como social y será medido a través de sus dimensiones Comunicación Asertiva, Liderazgo, Trabajo en equipo, Flexibilidad y adaptabilidad al cambio y Proactividad mediante el cuestionario de Habilidades Blandas

V2: Perfil de egreso

Perfil de egreso será estudiado como las aptitudes y habilidades personales esenciales, producto de su formación profesional para el logro de un desempeño exitoso en el competitivo mercado laboral del siglo XXI; y será medido a través de sus competencias genéricas, mediante el cuestionario de perfil de egreso -Competencias genéricas.

3.3. Población y muestra

Una población, se denomina al conjunto de todos los casos que coinciden con una serie de especificaciones (Lepkowski, 2008, citado en Hernández-Sampieri 2014).

En el presente trabajo de investigación la población y muestra estuvo conformada por 44 estudiantes del quinto ciclo del programa de contabilidad de una universidad de Trujillo 2020-I; distribuida de la siguiente manera: 20 estudiantes corresponden al sexo masculino y 24 estudiantes al sexo femenino lo que hace un total de 44 estudiantes. (*Fuente: Información de una universidad de Trujillo, 2020-I*)

Se tomó a la población al 100% a modo de grupo intacto; conformado por 44 estudiantes del quinto ciclo del Programa de Contabilidad de una universidad de Trujillo, 2020.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Para la variable habilidades blandas en sus dimensiones: comunicación asertiva, liderazgo, flexibilidad y adaptabilidad a los cambios, trabajo en equipo y proactividad; se aplicó a la encuesta como técnica, mediante la aplicación de un cuestionario para medir el nivel de desarrollo de esta variable (habilidades blandas).

Y para la variable Perfil de egreso se aplicó igualmente la técnica de la encuesta, mediante la aplicación de un cuestionario para medir el nivel de logro del perfil de egreso.

Instrumentos

El instrumento para medir la variable habilidades blandas, fue un cuestionario validado por tres jueces expertos; consta de 30 ítems y está constituido por 5

dimensiones: Comunicación asertiva, Liderazgo, Trabajo en equipo, Flexibilidad y adaptación al cambio; y Proactividad.

Para medir la variable Perfil de egreso, se aplicó un cuestionario igualmente validado por tres jueces expertos; consta de 12 ítems (Ver anexo 3, 4, y 5).

3.5. Procedimiento

Se realizó coordinaciones con la docente a cargo de los estudiantes y con la delegada del aula del V ciclo del programa de Contabilidad de una universidad de Trujillo, 2020; a quienes se les entregó dos cuestionarios, uno por cada variable, vía correo electrónico; lo mismos que devolvieron sus respuestas a través del correo electrónico.

Se aplicó el método hipotético-deductivo.

3.6. Método de análisis de datos

Con la matriz de datos con el contenido obtenido de los dos cuestionarios en sus diferentes dimensiones se utilizó el método estadístico SPSS versión 25, para la confiabilidad de los instrumentos se utilizó el Alpha de Cronbach porque el índice y el rango corresponden a la escala ordinal. Para determinar la relación se utilizó la correlación de Spearman Brown para medir el grado de asociación entre las variables.

3.7. Aspectos éticos

Los cuestionarios impartidos a los estudiantes se utilizaron mencionándoles la reserva de sus identidades. La docente del curso de Costos y la delegada del aula participaron activamente durante todo el proceso de la entrega de los Cuestionarios. La participación de los estudiantes fue libre y voluntariamente. Respecto a los datos se menciona que son reales y válidos, el estudio es original y responde a la problemática en investigación.

IV. RESULTADOS

4.1 Descripción de los resultados

Tabla 1

Nivel de habilidades blandas en los estudiantes del quinto ciclo del programa de Contabilidad de una universidad de Trujillo, 2020-I

Variable 1	N°	%
HABILIDADES BLANDAS		
Medio	19	43.2
Alto	25	56.8
Total	44	100.0

Fuente: Aplicación del cuestionario Habilidades Blandas en estudiantes del quinto ciclo del programa de contabilidad de una universidad de Trujillo, 2020-I

Interpretación

En la tabla 1 se observa que el 43.2% de los estudiantes del quinto ciclo del programa de contabilidad, tienen un nivel medio en habilidades blandas, y corresponde a 19 estudiantes; mientras que el 56.8% restante tienen un nivel alto en habilidades blandas; lo que significa que todos los estudiantes muestran un nivel medio y alto en habilidades blandas.

Tabla 2

Nivel de logro de perfil de egreso en los estudiantes del quinto ciclo del programa de Contabilidad de una universidad de Trujillo, 2020-I

Variable 2	N°	%
PERFIL DE EGRESO		
Medio	* 26	59.1
Alto	18	40.9
Total	44	100.0

**. Se incluye en el nivel medio del perfil de egreso a un solo estudiante de nivel bajo*

Fuente: Aplicación del cuestionario Perfil de egreso en estudiantes del quinto ciclo del programa de contabilidad de una universidad de Trujillo, 2020-I

Interpretación

En la tabla 2 se observa que el 59.1% de los estudiantes del quinto ciclo del programa de contabilidad, tienen un nivel medio en el logro del perfil de egreso y corresponde a 26 estudiantes; mientras que un 40.9% tiene un nivel alto en el logro del perfil de egreso, que corresponde a 18 estudiantes.

4.2 Prueba de normalidad

Tabla 3

Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk de habilidades blandas y perfil de egreso en estudiantes del quinto ciclo del programa de Contabilidad en una universidad de Trujillo, 2020-I.

Variables	Prueba de Shapiro Wilk	gl	Sig.
Habilidades blandas	0.992	44	0.990
Comunicación asertiva	0.967	44	0.241
Liderazgo	0.975	44	0.441
Dimensiones Trabajo en equipo	0.965	44	0.205
Flexibilidad y adaptación al cambio	0.972	44	0.343
Proactividad	0.946	44	0.038
Perfil de egreso	0.843	44	0.000

Fuente: Instrumentos aplicados a los estudiantes del quinto ciclo del programa de contabilidad de una universidad de Trujillo, 2020-I

Interpretación

En la tabla 3 se puede observar que la prueba de Shapiro Wilk para muestras menores de 50 ($n < 50$) que prueba la normalidad de los datos de las variables en estudio, en el cual se observa que los niveles de significancia para las variable habilidades blandas y en las dimensiones comunicación asertiva, liderazgo, trabajo en equipo, y flexibilidad y adaptación al cambio son superiores al 5% ($p > 0.05$), lo que demuestra que los datos se distribuyen de manera normal, y para la dimensión proactividad y perfil de egreso son menores al 5% y 1% ($p \leq 0.05$ y 0.01), lo que demuestra que los datos se distribuyen de manera no normal. Debido a que la variable perfil de egreso y proactividad se distribuyen de manera no normal y las otras son normales, se utilizó para la contrastación de las hipótesis, el coeficiente de correlación de Spearman.

4.3 Prueba de hipótesis

H₁: Las habilidades blandas se relacionan significativamente con el logro del perfil de egreso en los estudiantes del programa de contabilidad en una universidad de Trujillo, 2020-I.

H₀: Las habilidades blandas no se relacionan significativamente con el logro del perfil de egreso en los estudiantes del programa de contabilidad en una universidad de Trujillo, 2020-I.

Prueba de hipótesis específicas

H₁: *Las habilidades blandas en la dimensión comunicación asertiva se relaciona significativamente con el logro de perfil de egreso en los estudiantes del quinto ciclo del programa de Contabilidad de una universidad de Trujillo, 2020-I.*

H₂: *Las habilidades blandas en la dimensión liderazgo se relaciona significativamente con el logro de perfil de egreso en los estudiantes del quinto ciclo del programa de Contabilidad de una universidad de Trujillo, 2020-I.*

H₃: *Las habilidades blandas en la dimensión trabajo en equipo se relaciona significativamente con el logro de perfil de egreso en los estudiantes del quinto ciclo del programa de Contabilidad de una universidad de Trujillo, 2020-I.*

H₄: *Las habilidades blandas en la dimensión flexibilidad y adaptación al cambio se relaciona significativamente con el logro de perfil de egreso en los estudiantes del quinto ciclo del programa de Contabilidad de una universidad de Trujillo, 2020-I.*

H₅: *Las habilidades blandas en la dimensión proactividad se relaciona significativamente con el logro de perfil de egreso en los estudiantes del quinto ciclo del programa de Contabilidad de una universidad de Trujillo, 2020-I.*

Tabla 4

Prueba de Hipótesis mediante la correlación de Spearman entre las habilidades blandas y perfil de egreso en estudiantes del quinto ciclo del programa de Contabilidad en una universidad de Trujillo, 2020-I.

Variables	Perfil de egreso		
	Correlación de Spearman	Sig.	Nivel
Habilidades blandas	0.293	0.050	Significativo
Comunicación asertiva	0.185	0.228	No significativo
Liderazgo	0.338	0.025	Significativo
Trabajo en equipo	0.098	0.528	No significativo
Flexibilidad y adaptación al cambio	0.274	0.072	No significativo
Proactividad	0.356	0.018	Significativo

. La correlación es no significativa > 0,05 (bilateral).

*. La correlación es significativa <= 0,05 (bilateral).

** . La correlación es significativa >= 0,01 (bilateral).

Cp.: Correlación de Pearson

Csp.: Correlación Spearman

Fuente: Instrumentos aplicados a los estudiantes del quinto ciclo del programa de Contabilidad de una universidad de Trujillo, 2020-I

Interpretación

En la tabla 4 se puede observar que entre el perfil de egreso de los estudiantes y las habilidades blandas se relacionan positivamente en forma moderada con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.293 y con un nivel de significancia de 0.050 ($p \leq 0.05$); lo que demuestra que existe una relación significativa entre las variables habilidades blandas y el logro de perfil de egreso en los estudiantes del quinto ciclo del programa de Contabilidad de una universidad de Trujillo, 2020-I.

Se puede observar que entre el perfil de egreso de los estudiantes y las habilidades blandas en la dimensión comunicación asertiva se relaciona positivamente en un nivel bajo, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.185 y con un nivel de significancia de 0.228 siendo no significativa al 5%

($p > 0.05$); con el logro de perfil de egreso en los estudiantes del quinto ciclo del programa de Contabilidad de una universidad de Trujillo, 2020-I.

Se puede observar que entre el perfil de egreso de los estudiantes y las habilidades blandas en la dimensión liderazgo se relaciona positiva y moderadamente con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.338 y con un nivel de significancia de 0.025 ($p \leq 0.05$); lo que demuestra que existe un alto nivel de significancia; y se puede concluir que existe una relación significativa entre la variable liderazgo y el perfil de egreso, en los estudiantes del programa de contabilidad de una universidad de Trujillo, 2020-I.

Se puede observar que entre el perfil de egreso de los estudiantes y las habilidades blandas en la dimensión trabajo en equipo, se relaciona positivamente en un nivel bajo, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.098 y un nivel de significancia de 0.528 siendo no significativa al 5% ($p > 0.05$); con el logro de perfil de egreso en los estudiantes del quinto ciclo del programa de Contabilidad de una universidad de Trujillo, 2020-I.

Entre el perfil de egreso de los estudiantes y las habilidades blandas en la dimensión Flexibilidad y adaptación al cambio se relaciona positivamente en un nivel moderado con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.274 y con un nivel de significancia de 0.072 siendo no significativa al 5% ($p > 0.05$); con el logro de perfil de egreso en los estudiantes del quinto ciclo del programa de Contabilidad de una universidad de Trujillo, 2020-I.

Se puede observar que entre el perfil de egreso de los estudiantes y las habilidades blandas en la dimensión proactividad se relaciona positivamente en forma moderada con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.356 y con un nivel de significancia de 0.018 ($p \leq 0.05$); lo que demuestra que existe un alto nivel de significancia; y se puede concluir que la dimensión proactividad se relaciona significativamente con el logro de perfil de egreso en los estudiantes del quinto ciclo del programa de Contabilidad de una universidad de Trujillo, 2020-I.

Tabla 5

Tabla cruzada de los niveles de habilidades blandas y su relación con el logro del perfil de egreso en estudiantes del quinto ciclo del programa de Contabilidad en una universidad de Trujillo, 2020-I.

Nivel de habilidades blandas	Nivel de perfil de egreso				Total	
	Medio		Alto		n _o	%
	n _o	%	n _o	%		
Medio	16	36.4	4	9.1	20	45.5
Alto	10	22.7	14	31.8	24	54.5
Total	26	59.1	18	40.9	44	00.0

*

Se

incluye en el nivel medio del perfil de egreso a un solo estudiante del nivel bajo.

Fuente: Aplicación del cuestionario habilidades blandas y del cuestionario Perfil de egreso en estudiantes del quinto ciclo del programa de contabilidad de una universidad de Trujillo, 2020-I

Interpretación

El 36.4% de estudiantes su nivel de perfil de egreso es medio y su nivel de habilidades blandas es medio, y el 31.8% de estudiantes su nivel de perfil de egreso y su nivel de habilidades blandas es alto.

V. DISCUSIÓN

Pensamos que en el mundo globalizado en que vivimos, donde las comunicaciones, el internet y las economías de mercado han generado grandes cambios en la sociedad moderna y en el mundo empresarial, donde el desempeño de los profesionales egresados universitarios para insertarse al mundo laboral, los empleadores dan gran importancia el contar con habilidades blandas como expectativas en la selección de los recursos humanos. Así lo indica (Victorino Ramirez & Medina Marquez), cuando la UNESCO señala que los profesionales del siglo XXI requerirán contar con nuevas competencias y conocimientos, así como sueños que coadyuve a construir el futuro, lo que será un reto para la formación profesional de educación superior, la misma que se basa sobre las competencias y la pertinencia de sus currículos educativo, que deberán orientarse a los requerimientos de la sociedad presente y del futuro; que deberán articular adecuadamente con los conflictos de la sociedad y el mundo laboral (1998:1-4). Existe razones suficientes para cuestionar el futuro de las carreras y los perfiles de egresos de los mismos, el tipo de las nuevas generaciones de profesionales que la industria-empresa demanda para la oferta de empleo o servicio; y de la importancia de una educación integral donde se desarrolle conocimientos, habilidades y actitudes para la adaptación, comunicación, trabajo en equipo, pro actividad, emprendurismo, etc. Donde la actual era de la Industria 4.0, los procesos se encuentran automatizados, y se inicia la inteligencia artificial, la robótica, ciberseguridad, big data, impresión 3D, entre otros; lo que significa grandes desafíos, que redefinen las ocupaciones en los empleos, las formas de trabajo, es ahí donde las habilidades o competencias de los empleados juegan un papel importante. (Cepeda-Hurtado, Cardoso-Espinosa, & Rey-Benguria, 2019)

Igualmente, el Proyecto Alfa Tuning de Latinoamérica, establece puntos en común para los currículos de las Universidades Latinoamericanas bajo el modelo europeo, para la educación superior basadas en el desarrollo de las competencias genéricas (transversales a cualquier carrera) y específicas

(propias de cada disciplina). También Catani y Oliveira (2002), señala: esta forma racional de ver la economía muestra que la universidad y el trabajo de formación académica solo tienen importancia económica y social cuando los profesionales que egresan cuentan con una formación que los califica como aptos para los requerimientos de los mercados laborales actuales y cuando realizan investigación, generan o potencian sus conocimientos, las técnicas y los medios de producción y servicios que logren el crecimiento del capital.

Los docentes y profesionales, la competitividad laboral de los egresados universitarios, que son el futuro generacional y que depende de la formación profesional, de las habilidades y herramientas que permita el desempeño profesional para cumplir con los desafíos actuales en la parte académica y profesional. Siendo fundamental el binomio enseñanza-aprendizaje en la formación universitaria que se oriente en función de la profesión, estructurando metodologías, herramientas y teniendo en cuenta su contribución a la formación profesional para que el egresado universitario ponga en práctica dicho conocimiento a la solución científica de problemas reales en el mundo laboral que le toque desempeñarse. Habilidades como: Tolerancia, colaboración, honradez, iniciativa, responsabilidad, vitalidad, auto superación, pensar, aprender, entre otros. (Moreno Lopez, 2017).

Con respecto al Perfil de Egreso, actualmente las universidades tienen el desafío de hacer un cambio, desde la enseñanza al aprendizaje y de combinar en sus programas de estudios tanto la formación de habilidades cognitivas como habilidades transversales (habilidades blandas); a fin de capacitar a los alumnos para el mundo profesional. A manera de afinar la brecha entre lo académico y el sector laboral se pide a los profesores universitarios que además de los conocimientos académicos centren sus esfuerzos para integrar en los programas educativos, las habilidades transversales como parte de las estrategias de formación de pregrado (Gerwertz, 2007; Olsen, 2007; Nagle, 2010). Estas habilidades sitúan en la relación de prioridades a tenerse en cuenta en todo diseño o ajuste curricular; el objetivo de ello se hace con el fin de lograr: a)

capacitar a los estudiantes para que puedan desempeñarse en el mercado de trabajo de forma exitosa; b) formar profesionales de calidad (altamente calificados); y c) competir en una economía global. Se identifica que muchas propuestas curriculares comparten siete habilidades blandas: comunicación asertiva, análisis crítico, solución a conflictos, trabajo en equipo, aprendizaje permanente, emprendimiento y liderazgo (Anexo 9), (Vera Millalen, 2016).

El perfil profesional de egreso se establece como el documento que describe un conjunto de características y capacidades que identifican a un profesional acreditado, por parte de la institución que la forma y quien tiene la competencia jurídica para certificarlo.

El programa de Contabilidad de la Universidad en estudio tiene como concepción curricular al currículo por competencias, basada en la Nueva Ley Universitaria N° 30220 en la cual se fija los estudios generales que comprende precisamente las habilidades transversales; sistema que se basa en el Modelo SINEACE de acreditación que alude a las competencias genéricas explicitadas en el Tuning (Anexo 8); y a las formativas y de especialidad como competencias específicas.

Reemplazando el enfoque de disciplina por uno de competencias. Dando importancia a la necesidad de priorizar los conocimientos y habilidades antes que la adquisición de conocimientos únicamente.

El 39% de empleadores peruanos ajustan la formación educativa y la experiencia para cubrir los puestos de trabajo. Por ello se hace necesario reflexionar el papel del egresado profesional Contador que ha ido evolucionando con las nuevas exigencias laborales como parte activa de la globalización; por lo que no solo los conocimientos técnicos propios de la profesión son suficientes, sino que aptitudes y habilidades personales son esenciales para que el profesional Contador pueda generar cambios positivos en su carrera, en las empresas y en su entorno en general; para ello se requiere determinar cuál es la relación que existe entre el grado de desarrollo de habilidades blandas y el logro del perfil de egreso en los

estudiantes del programa de contabilidad en una universidad de Trujillo, 2020; de modo que favorezca el crecimiento económico y social de los grupos de interés.

Debido a estos planteamientos es que hemos querido estudiar cuál es la relación que existe entre el nivel de habilidades blandas y el logro del perfil de egreso en estudiantes del quinto ciclo del programa de contabilidad de una universidad de Trujillo, 2020-I; considerando las dimensiones de habilidades blandas más requeridas en el mercado laboral según anexos 9 y 10; las mismas que señalan a : comunicación asertiva, trabajo en equipo, liderazgo, flexibilidad y adaptación a los cambios acelerados que se dan actualmente y proactividad; habilidades que generan valor, favoreciendo el crecimiento social y económico del país así como su desarrollo personal y profesional.

En cuanto a la prueba de normalidad se aplicó la prueba de Shapiro Wilk, se observó que para muestras menores de 50 ($n < 50$) prueba la normalidad de los datos de las variables en estudio, los niveles de significancia para las variable habilidades blandas, en las dimensiones comunicación asertiva, liderazgo, trabajo en equipo, y flexibilidad y adaptación al cambio son superiores al 5% ($p > 0.05$), lo que demuestra que los datos se distribuyen de manera normal, y para la dimensión proactividad y perfil de egreso son menores al 5% y 1% ($p \leq 0.05$ y 0.01), lo que demuestra que los datos se distribuyen de manera no normal. Debido a que la variable perfil de egreso y proactividad son no normales y las otras son normales, se utilizó para la contrastación de las hipótesis el coeficiente de correlación de Spearman. (Tabla 3).

De acuerdo a los resultados de la Tabla 4, se puede determinar que la variable habilidades blandas se relaciona con la variable perfil de egreso, en forma positiva y moderada con un nivel de correlación de Spearman de 0.293 y con un nivel de significancia de 0.05 ($p \leq 0.05$) lo que se concluye que existe una relación significativa entre ambas variables de estudio en los estudiantes del quinto ciclo del programa de Contabilidad en una universidad de Trujillo, 2020-I; igualmente se observó que los estudiantes cuentan con un nivel alto de habilidades blandas

con un 56.8% que corresponde a 25 estudiantes, seguido del nivel medio con un 43.2% que corresponde a 19 estudiantes. (Tabla 1).

Con respecto al logro del perfil de egreso y las habilidades blandas en su dimensión comunicación asertiva (tabla 4), se relaciona en forma positiva de nivel bajo con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,185 y un nivel de significancia de 0.228 siendo no significativa ($p > 0.05$) entre ambas variables que corresponde a los resultados en los estudiantes del quinto ciclo del programa de contabilidad de una universidad de Trujillo, 2020-I.

Con respecto al logro del perfil de egreso y su relación con las habilidades blandas en su dimensión liderazgo (tabla 4), existe una relación positiva moderada con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,338 y un nivel de significancia de 0.025, ($p \leq 0.05$) lo que demuestra que existe una relación significativa entre ambas variables.

Con respecto al logro del perfil de egreso y su relación con las habilidades blandas en su dimensión trabajo en equipo (tabla 4), existe una relación positiva de nivel bajo con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,098 y un nivel de significancia de 0.528, siendo no significativo ($p > 0.05$) entre ambas variables.

Con respecto al logro del perfil de egreso y su relación con las habilidades blandas en su dimensión, flexibilidad y adaptación al cambio (tabla 4); existe una relación positiva moderada con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,274 y con un nivel de significancia de 0.072, siendo no significativo ($p > 0.05$) entre ambas variables.

Con respecto al logro del perfil de egreso y su relación con las habilidades blandas en su dimensión: proactividad (tabla 4), existe una relación positiva moderada con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,356 y un nivel de significancia de 0.018, ($p < 0.05$) lo que demuestra que existe una relación significativa entre ambas variables de estudio en estudiantes del quinto ciclo del programa de contabilidad de una universidad de Trujillo, 2020-I.

Estos resultados se contrastan con otros autores, como lo propuesto por Marrero Sánchez, Odalys; Mohamed Amar, Rachida y Xifra Triadu, Jordy; publicado por la Revista Científica Ecociencia, donde señala que las habilidades blandas se deben promover en las instituciones educativas desde la enseñanza primaria y deben ir desarrollándose y potenciándose a lo largo de toda la vida. También señala que las habilidades socioemocionales son las habilidades intra e interpersonales o socioemocionales, que son esenciales para el desarrollo personal, la sociabilización y el éxito laboral.

Igualmente (Prising Chairman, 2018) publicado en la revista de Manpower Group en la encuesta: “Escasez de Talento-Perú, 2018”, asevera la importancia de fortalecer en los profesionales, las relaciones en forma correcta entre personas, habilidades, procesos y la tecnología; de modo que logren sus objetivos comerciales, que las personas logren progresar en sus vidas. La encuesta mostro como resultados que el 43% de los empresarios peruanos indican que no logran encontrar en los postulantes las habilidades que requieren. Empleadores del Japón (89%), Rumania (81%) y Taiwán (78%) señalaron que tienen muchos inconvenientes para contratar puestos de trabajo; en tanto Reino Unido (19%), Irlanda (18%) y China (13%) dijeron tener menores dificultades. En la actual era digital el título universitario no basta, va a depender en mayor medida, el nivel de habilidades que cuente el candidato. Más del 56% de los empleadores opinan que las fortalezas de los postulantes más valorados son las habilidades comunicacionales, escritas y verbales, la capacidad de colaboración y la resolución de problemas. El 39% de empleadores peruanos ajustan la formación educativa y la experiencia para cubrir los puestos de trabajo.

VI. CONCLUSIONES

1. Existe relación positiva moderada entre el nivel de desarrollo de habilidades blandas y el logro del perfil de egreso en los estudiantes de la carrera de Contabilidad en una universidad de Trujillo 2020, con un coeficiente de correlación de Spearman de $Rho=0.293$
2. Existe relación no significativa entre el nivel de comunicación asertiva y el logro del perfil de egreso en los estudiantes de la carrera de Contabilidad en una universidad de Trujillo 2020, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.185
3. Existe relación significativa entre el nivel de liderazgo y el logro del perfil de egreso en los estudiantes de la carrera de Contabilidad en una universidad de Trujillo 2020, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.338
4. Existe relación no significativa entre el nivel de trabajo en equipo y el logro del perfil de egreso en los estudiantes del programa de Contabilidad en una universidad de Trujillo 2020, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.098
5. Existe relación no significativa entre el nivel de flexibilidad y adaptación al cambio y el logro del perfil de egreso en los estudiantes del programa de Contabilidad en una universidad de Trujillo 2020, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.274
6. Existe relación significativa entre el nivel de proactividad y el logro del perfil de egreso en los estudiantes del programa de Contabilidad en una universidad de Trujillo 2020, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.356

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda talleres de capacitación sobre habilidades blandas: de comunicación asertiva, liderazgo, trabajo en equipo flexibilidad y adaptación a cambio; y proactividad.

Implementar talleres de habilidades blandas para los docentes, de forma que estén alineados con el proceso de enseñanza-aprendizaje priorizando las habilidades blandas como parte de las competencias genéricas durante todo el proceso de formación profesional.

Se recomienda que el perfil de egreso de los estudiantes universitarios debe considerar como parte fundamental en la formación de los estudiantes, el desarrollo de estas habilidades personales que le permita actuar como persona y profesional de forma integral; de modo que el conocimiento (saber hacer) se relacione a la parte emocional (saber ser).

REFERENCIAS

- Anapaula, M. (2019). *Perfil estrategico que ayuda a comprender los beneficios de la digitalizacion. Gestion.*
- Alli, A., & Mahmud, S.(2017). *Mastering Soft Skill in the implementation of Work-Based Learnign among Community College Students. PERTANIKA JOURNAL OF SOCIAL SCIENCE AND HUMANITIES.*
- Aguilar Villarreal, AY; Vargas Moreno,A; Hernandez Landa,L.(2019). *Analisis de competencias profesionales blandas adquiridas por egresados en unidades de aprendizaje de semestres terminales. Rev. electronica Anfei Digital, Año N° 6.*
- Arratia Barrantes, S. (2018). El nivel de desarrollo de competencias blandas de estudiantes de los ultimos años de administracion en universidades de Arequipa .
- Battel,Joan(2018) Teaching Soft Skills for Employability. Retrievedfrom <https://link.gale.com/apps/doc/A570439725/PROF?u=univcv&sid=PROF&xid=c091ab55>
- Bedwell, W. L., Fiore, S. M., & Salas, E. (2014). Developing the Future Workforce: An Approach for Integrating Interpersonal Skills Into the MBA Classroom. *Academy of Management Learning & Education*, 13(2), 171 - 186.
- Bless, K. (15 de enero de 2018). *Habilidades blandas¿ Que necesitan los jovenes para tener exito dentro de las empresas? Gestion, pág. 1.*
- Campbell, T. A. (2018). *A phenomenological study of business graduates' employment experiencias in the changing economy. Journal for Labour Market Research , 52 (1). <http://doi.org/10.1186/s12651-018-0238-8>*
- Características y ámbitos en el área de la Educación, Kleyton Carlos Ferreira Paulo Gomes Lima*

- Cepeda-Hurtado, M. E., Cardoso-Espinosa, E. O., & Rey-Benguria, C. (2019). *El desarrollo de habilidades blandas en la formación de ingenieros. Científica*, vol. 23, num1, pp. 61-67, enero-junio 2019, 61-67.
- Creswell, J.W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed method approaches*. Los angeles: Sage. ISBN: 9781452226101.
- Fernandez, S.; Villalba, M.; Medina, J.; & Mlsra, S. (2017). *A Study on the Key Soft Skills for Successful Participation of Students in Multinational Engineering Education. International Journal of Engineering Education*, 33.
- Fiszbein, A. C. (2016). *El desafío de desarrollo de habilidades en América Latina*. Washington D.C.: Interamericano y Mathematica Policy research .
- García San Pedro, M. J. (Julio de 2010). *Diseño y validación de un modelo de evaluación de competencias en la universidad*. Tesis doctoral. Barcelona, España.
- Gardner, H. (2001). *Estructuras de la mente -La teoría de las inteligencias múltiples*. Colombia: Fondo de cultura económica.
- Gardner, H. (1993): *Frames of Mind. The Theory of Multiple Intelligences*. Nueva York, Basic Books. (Versión castellana (2001): *Estructuras de la Mente. La Teoría de las Inteligencias Múltiples*. México, FCE). — (1999): *Intelligence Reframed: Multiple Intelligences for the 21st Century*. Nueva York, Basic Books. (Versión castellana (2001): *La Inteligencia Reformulada. Las Inteligencias Múltiples en el Siglo XXI*. Barcelona, Paidós). — (2003): «Three distinct meanings of intelligence», en R. J. Sternberg, J. Lautrey
- Gestión, D. (06 de Diciembre de 2019). *Management & Empleo . Más del 80% de profesionales peruanos dispuestos a capacitarse en nuevas habilidades*.
- Gestión.pe/economia/management-empleo/cuales-son-las-cuatro-competencias-laborales-para-sobrevivir-a-la-transformacion-digital-noticia/
<https://doi.org/10.1590/2175-35392019016464>

Gibb, S. (2014). Soft Skill assessment: theory development and the research agenda. *International Journal of Lifelong Education*, 33(4), 455-471.

Ghosh, A., & Fouad, N. A. (2018, June). Career Adaptability and Occupational Engagement of Student Veterans. *Career Development Quarterly*, 66(2), 182+. Retrieved from <https://link.gale.com/apps/doc/A544402689/PROF?u=univcv&sid=PROF&xid=27d57346>

Gonzales Chavez, Carlos Manuel (2018). Tesis "*Habilidades blandas y el perfil de egresado de la Escuela San Pedro, Chimbote*."

Gruzdev, M.V.; Kusnetsova, I. V.; Tarkanova, I.Y. & Kazakova, E.I. (2018). *University Graduates' Soft Skill: The Employers' Opinion*, 7(4), 690-698. <https://doi.org/10.13187/ejced.2018.4.690>

Jimenez Chavez, Y. C. (2017). *Coaching como gestor del talento humano para mejorar la atencion al cliente en la Gerencia Regional de Transporte de la Region La Libertad. Tesis para optar el grado de maestro en Ciencias Economicas*. Trujillo, Trujillo, Peru: Universidad Nacional de Trujillo.

Kamrath, J. (2019). *Soft Skill & Sales Reps: Video assessment help to bolster salespeople's ability to interact well with prospective customer*. *TD Magazine*, 73(1), 36. Retrieved from. <https://link.gale.com/apps/doc/A596898852>.

Ley 30220, *Ley Universitaria*, 2014

Ley 28740, *Ley de creación del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la calidad (SINEACE)*, 2007

- Lopez Paredes, A., Mayorga Diaz, M., & Lopez Jara, A. (2017). *Dimensiones de la insercion en el desarrollo profesional del abogado de la carrera de derecho*. Rivista Publicando ,4N°12(I) , 454-465.
- Marrero Sanchez, O. (2018). *Habilidades blandas: Necesarias para la formacion integral del estudiante universitario*. *Revista cientifica Ecociencia*, 3-18.
- Manrique Manrique, SD; Oyarzabal Loza,G; Herrera Cordova,AE (2018). *Analisis de Brechas entre habilidades blandas en egresados de la Facultad de Gestion de Alta Direccion de la UPC y los requerimientos del mercado laboral según el ambito empresarial, publico y social*.
- Martinez-Rodriguez, F. M. (2009). *El proceso de insercion laboral: implicancias educativas para la mejora de la empleabilidad*. *Revista complutense de Educacion*, Volumen 20 Num 2.
- Montalvo E. Nine Essential Soft Skill Personal Attributes and Interpersonal Abilities that enhance an individual's interactions, job performance and career prospects. Corporate Learning World. Calgary, AB.
- Moreno Lopez, R. (2017). *Las competencias socio personales para la insercion socio-laboral de jovenes en los programas propios de educacion social*. *REOP*, 33-50.
- Odalys Marrero Sanchez, Tesis: Habilidades blandas : necesarias para la formación integral del estudiante universitario.
- Ortega, G.T. (2016). *Desarrollando la conversación sobre habilidades blandas* . Banco de desarrollo de América Latina (BDAL). Informe de Educación. Disponible en: <http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/4844/Desenredando%20la%20conversaci%C3%B3n%20sobre%20habilidades%20blandas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Pelayo Perez, M. B. (s.f.). *Capital social y competencias profesionales*.

- Prada Graciana Rucci, Maria Fernanda (2016) , *Banco Interamericano de Desarrollo (BID) Instrumentos para la medicion de las habilidades de la fuerza de trabajo*
- Prising Chairman, J. (2018). *Resolviendo la escasez de talento. Manpower Group*, 1-12.
- Pugh, G., & Lozano-Rodriguez, A. (2019). *El desarrollo de competencias genericas en la educacion tecnica de nivel superior : Un estudio de caso. Calidad en la Educacion N° 50 , pp.143-179.*
- Renso Carlos, N. M. (2017). *Propuesta de mejora de clima laboral en la Gerencia Regional de trabajo y promocion de empleo de La Libertad. Tesis . Trujillo, Trujillo, La Libertad : Universidad Privada del Norte.*
- Singer, M., Guzman, R., & Donoso, P. (s.f.). *Entrenando competencias blandas en jovenes.*
- Social, M. d. (s.f.). *Insercion laboral en la libertad.*
- Paradigma vol.34 no.1 Maracay jun. 2013
- Proyecto Tuning América Latina en las Universidades Brasileñas
- Tito Maya, M. (12 de setiembre de 2016). *Desarrollo de soft skills una alternativa a la escases de talento humano. Innova Research Journal, 1(12), 59-76.*
- Trigoso, M. (19 de junio de 2019). *Headhunters priorizan habilidades blandas en 9 de cada 10 procesos de seleccion de personal. Gestion, pág. 1.*
- Vera Millalen, Fernando. (2016). *Infusing Soft Skill into the Higher-education curriculum: Key to the development of advanced Human Capital . AKADEMIA VOL.N°7 ,pp-53-77.*
- Yturalde, E.(2016). *El desarrollo sostenido de las habilidades y competencias.*
 Disponible en: <http://www.habilidades blandas.com/>

Zapata, Lola. (2017).). *Study plans, soft skill, and job search: the cases of faculty of engineering, faculty of social sciences in Buenos Aires University and Argentine Trains*. ISSN 0328-5715.

Zepeda Hurtado, M.E. (2019). *Tesis: “ Habilidades blandas necesarias para la formacion del ingeniero de sistema”*.

ANEXOS

ANEXO N°1: Matriz de Operacionalización de variables

VARIABLES	CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable V1 Habilidades blandas	<p>Habilidades Blandas: Teoría de Goleman, (2011), define a la inteligencia emocional como un conjunto de características que permite resolver con éxito los problemas de la vida diaria; como la capacidad adquirida basada en la inteligencia emocional que da lugar a un desempeño sobresaliente.</p> <p>Comprende autoconocimiento emocional para poder comunicarse abiertamente, autorregularse para adaptarse y conciencia social (flexibilidad y adaptabilidad los cambios); relaciones interpersonales en aspectos de persuasión e influencia sobre otros (liderazgo, trabajo en equipo.)</p>	<p>Habilidades blandas será estudiado, como el desenvolvimiento efectivo de las personas en las diferentes áreas de su vida tanto a nivel personal como social y será medido a través de sus dimensiones Comunicación Asertiva, Liderazgo, Trabajo en equipo, Flexibilidad y Proactividad mediante el cuestionario de Habilidades Blandas</p>	<p>Comunicación Asertiva. Hernández (2007), señala como asertividad a defender y hablar por uno mismo sin lesionar los derechos de los demás; sin dejarse manipular ni manipular a los demás.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Expresa ideas con respeto ▪ Establece comunicación con pares y superiores. ▪ Capacidad de escucha activa 	<p>Ordinal de tipo Likert</p> <p>Alta Media Baja</p>
			<p>Liderazgo. Barrow (1977, citado por Chelladurai, 1984), como el proceso comportamental que intenta influenciar a los individuos y los grupos con la finalidad de lograr objetivos determinados.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Asume liderazgo ▪ Establece relaciones de confianza. ▪ Realiza trabajos colaborativos ▪ Toma de decisiones 	
			<p>Trabajo en equipo Cohen (1997), Gonzales Roma (2008), como los elementos necesarios para llevar a cabo un buen trabajo conjuntamente por un grupo de personas en equipo y el proceso se lleva a cabo dando lugar a aspectos cognitivos, afectivos, y de comportamiento que se da en un equipo teniendo en cuenta el factor tiempo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nivel de trabajo en equipo ▪ Manejo de situaciones de conflicto ▪ Toma de decisiones ▪ Empatía ▪ Se identifica con el grupo 	
			<p>Flexibilidad y adaptabilidad al cambio. Es la capacidad de adaptarse y amoldarse a los cambios, modificar la propia conducta para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, teniendo siempre como misión llegar a la meta planteada (Haselberger et al., 2012). Charles Darwin, siglo XIX "No es el más fuerte de la especie el que sobrevive, ni el más inteligente, sino aquel que mejor responde al cambio"</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nivel de adaptación a los cambios. ▪ Aceptación de nuevas ideas y enfoques. ▪ Adecuación a los objetivos del equipo. ▪ Autoestima. ▪ Creatividad, innovación. 	
			<p>Proactividad Frese & fay, 2001, como iniciativa personal, incluye una conducta laboral caracterizada por ser auto iniciada, porque tiene un enfoque proactivo y es persistente hasta sobrepasar las barreras y permitir el logro de objetivos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Actúa con iniciativa. ▪ Persistente pese a las dificultades. ▪ Orientado a metas. ▪ Visión de futuro. 	

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<p>Variable V2 Perfil de egreso</p>	<p>El perfil de egreso es la descripción de los rasgos, competencias, habilidades, destrezas, y actitudes con las que un egresado debe culminar su formación académica universitaria (Hawes, 2012).</p> <p>El egresado de la carrera de Contabilidad, es un profesional íntegro y calificado que posee una formación multidisciplinaria basada en valores, con actitud proactiva, liderazgo, afronta con efectividad situaciones cambiantes producto de la globalización de mercados, cambios en tecnología, innovaciones jurídicas y económicas de las empresas y las nuevas exigencias del entorno. (Diseño Curricular, programa de Contabilidad)</p>	<p>Perfil de egreso será estudiado como las aptitudes y habilidades personales esenciales, producto de su formación profesional para el logro de un desempeño exitoso en el competitivo mercado laboral del siglo XXI; y será medido a través de sus competencias genéricas, mediante el cuestionario de perfil de egreso - Competencias genéricas.</p>	<p>Competencias Genéricas – Diseño curricular:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Liderazgo. - Comunicación. - Actitud crítica y analítica - Innovación y tecnología - Inserción laboral - Formación humanística (con valores, elevada conciencia ético-moral) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Asume liderazgo ▪ Nivel de comunicación. ▪ Capacidad crítica y de análisis. ▪ Creatividad e innovación ▪ Nivel interacción con el uso de las TIC. ▪ Experiencia laboral ▪ Conciencia ética-moral ▪ Valores. 	<p>Ordinal de tipo Likert</p> <p>Alta Media Baja</p>

ANEXO N°2: Matriz de consistencia de la investigación

Título: *Habilidades blandas y el perfil de egreso en estudiantes del programa de contabilidad en una universidad de Trujillo, 2020.*

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<p style="text-align: center;"><u>Problema general</u></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el nivel de desarrollo de habilidades blandas y el logro de perfil de egreso en estudiantes del programa de contabilidad en una universidad de Trujillo, 2020?</p> <p style="text-align: center;"><u>Problemas específicos</u></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la comunicación asertiva y el logro de perfil de egreso en estudiantes del programa de contabilidad en una universidad de Trujillo, 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo y el logro de perfil de egreso en estudiantes del programa de contabilidad en una universidad de Trujillo, 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el trabajo en equipo y el logro de perfil de egreso en estudiantes del programa de contabilidad en una universidad de Trujillo, 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la flexibilidad y adaptabilidad al cambio y el logro de perfil de egreso en estudiantes del programa de contabilidad en una universidad de Trujillo, 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la proactividad y el logro de perfil de egreso en estudiantes del programa de contabilidad en una universidad de Trujillo, 2020?</p>	<p style="text-align: center;"><u>Objetivo general</u></p> <p>¿Establecer la relación que existe entre el nivel de desarrollo de habilidades blandas y el logro de perfil de egreso en estudiantes del programa de contabilidad en una universidad de Trujillo, 2020?</p> <p style="text-align: center;"><u>Objetivos específicos</u></p> <p>¿Establecer la relación que existe entre la comunicación asertiva y el logro de perfil de egreso en estudiantes del programa de contabilidad en una universidad de Trujillo, 2020?</p> <p>¿Establecer la relación que existe entre el liderazgo y el logro de perfil de egreso en estudiantes del programa de contabilidad en una universidad de Trujillo, 2020?</p> <p>¿Establecer la relación que existe entre el trabajo en equipo y el logro de perfil de egreso en estudiantes del programa de contabilidad en una universidad de Trujillo, 2020?</p> <p>¿Establecer la relación que existe entre la flexibilidad y adaptabilidad al cambio y el logro de perfil de egreso en estudiantes del programa de contabilidad en una universidad de Trujillo, 2020?</p> <p>¿Establecer la relación que existe entre la proactividad y el logro de perfil de egreso en estudiantes del programa de contabilidad en una universidad de Trujillo, 2020?</p>	<p style="text-align: center;"><u>Hipótesis general</u></p> <p>Existe relación significativa entre el nivel de desarrollo de habilidades blandas y el logro de perfil de egreso en estudiantes del programa de contabilidad en una universidad de Trujillo, 2020.</p> <p style="text-align: center;"><u>Hipótesis específicas</u></p> <p>¿Existe relación significativa entre la comunicación asertiva y el logro de perfil de egreso en estudiantes del programa de contabilidad en una universidad de Trujillo, 2020?</p> <p>¿Existe relación significativa entre el liderazgo y el logro de perfil de egreso en estudiantes del programa de contabilidad en una universidad de Trujillo, 2020?</p> <p>¿Existe relación significativa entre el trabajo en equipo y el logro de perfil de egreso en estudiantes del programa de contabilidad en una universidad de Trujillo, 2020?</p> <p>¿Existe relación significativa entre la flexibilidad y adaptabilidad al cambio y el logro de perfil de egreso en estudiantes del programa de contabilidad en una universidad de Trujillo, 2020?</p> <p>- Existe relación significativa entre la proactividad y el logro de perfil de egreso en estudiantes del programa de contabilidad en una universidad de Trujillo, ¿2020?</p>	<p style="text-align: center;"><u>Variable de estudio 1</u></p> <p style="text-align: center;">Habilidades blandas</p> <ul style="list-style-type: none"> -Comunicación Asertiva - Liderazgo - Trabajo en equipo - Flexibilidad y adaptabilidad al cambio - Proactividad <p style="text-align: center;"><u>Variable de estudio 2</u></p> <p style="text-align: center;">Perfil de egreso</p> <ul style="list-style-type: none"> -Competencia - Habilidades - Cualidades - Valores 	<p style="text-align: center;"><u>Tipo de investigación (estudio)</u></p> <p>La investigación es de tipo Descriptiva, no experimental, que va a evaluar las dimensiones del problema a investigar en un determinado periodo de tiempo.</p> <p style="text-align: center;"><u>Diseño de Investigación</u></p> <p>Correlacional, transaccional; correlacionales variables para establecer relación entre ellas.</p> <p>E= Estudiantes universitarios</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M --- O1 M --- O2 O1 --- r --- O2 </pre> </div> <p>Donde: M= Estudiantes universitarios O1= Habilidades blandas O2= Perfil de egreso r = grado de relación entre las variables habilidades blandas y perfil de egreso.</p> <p style="text-align: center;"><u>Población</u></p> <p>Estudiantes universitarios del quinto ciclo del programa de contabilidad de una universidad de Trujillo, 2020.</p> <p style="text-align: center;"><u>Muestra</u></p> <p>La muestra queda conformada por el total de la población estudiantes universitarios del programa de contabilidad en una universidad de Trujillo, 2020.</p> <ul style="list-style-type: none"> -Selección -Tamaño <p style="text-align: center;"><u>Técnicas e instrumento de recojo de datos</u></p> <p>Encuesta: es una técnica de investigación mediante la cual los sujetos proporcionaron información acerca de si mismos en forma activa.</p>

Anexo 3

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO DE HABILIDADES BLANDAS

1. Nombre:

Cuestionario para medir el nivel de habilidades blandas

2. Autora:

Br. Vereau Rodriguez, Virginia Soledad

3. Objetivo:

Establecer si existe relación entre el nivel de habilidades blandas y el perfil de egreso en los estudiantes del quinto ciclo del programa de contabilidad de una universidad de Trujillo, 2020-I.

4. Normas:

Al responder el cuestionario debe ser veraz y objetivo con las respuestas para obtener información fidedigna.

5. Usuarios (muestra):

El total de encuestados fue de 44 estudiantes del quinto ciclo del programa de contabilidad en una universidad de Trujillo, 2020-I.

6. Unidad de análisis:

Estudiante del quinto ciclo del programa de Contabilidad de una universidad de Trujillo, 2020-I.

7. Modo de aplicación:

- El presente instrumento de evaluación está estructurado en 30 ítems, agrupado en cinco dimensiones de habilidades blandas y su escala es de uno, dos, tres, cuatro y cinco puntos por cada ítem.
- Los estudiantes deben de desarrollar el cuestionario en manera individual, consignando los datos requeridos de acuerdo con las instrucciones para su desarrollo del instrumento de evaluación.

- El cuestionario es enviado al correo electrónico del usuario encuestado y una vez resuelto, envía de vuelta al correo del encuestador: vickyv_42@hotmail.com
- El encuestado debe marcar con una x la respuesta de acuerdo a las instrucciones impartidas.

8. Estructura:

VARIABLE	DIMENSION	Indicador	Opción de respuesta				
			Nunca	Casi nunca	Regularmente	Casi siempre	Siempre
Habilidades Blandas	Comunicación asertiva	5 ítems					
	Liderazgo	5 ítems					
	Trabajo en equipo	5 ítems					
	Flexibilidad y adaptación al cambio	5 ítems					
	Proactividad	5 ítems					

9. Escala de medición:

9.1. Escala general de la variable 1: Habilidades blandas

Intervalos	Niveles
30-90	Bajo
91-120	Medio
121-150	Alto

9.2. Escala específica (por dimensión):

Dimensiones	Intervalos	Niveles
- Comunicación asertiva	6-18	Bajo
- Liderazgo	19-24	Medio
- Trabajo en equipo		
- Flexibilidad y adaptación al cambio	25-30	Alto
- Proactividad		

9.3. Escala valorativa de las alternativas de respuesta de los ítems:

Nunca	=	1
Casi nunca	=	2
Regularmente	=	3
Casi siempre	=	4
Siempre	=	5

10. Validación y confiabilidad

La validez del instrumento se hizo por juicio de tres expertos con el grado de Doctor y magíster:

- Dr. Jorge Neciosup Obando
- Dra. Jannet Aspiros Bermúdez
- Dra. Cecilia García Díaz

Para determinar la validez estadística de los instrumentos se detalla a continuación:

Test	Número de casos	Valor de correlación de Pearson	Probabilidad (p)	Significancia
Cuestionario de habilidades blandas	20	0.809	0.000	Altamente significativo
Cuestionario de perfil de egreso	20	0.778	0.000	Altamente significativo

Si $p \leq 0.01$ (1%) \Rightarrow Altamente significativa

Si $p \leq 0.05$ (5%) \Rightarrow Significativa

Si $p > 0.05$ (5%) \Rightarrow No significativa

Los instrumentos son validos

La confiabilidad se determinó a través de la prueba estadística del coeficiente Alpha de Cronbach.

Test	Valor de Alpha de Cronbach	Número de casos	Número de Ítems
Cuestionario de habilidades blandas	0.921	20	30
Cuestionario de perfil de egreso	0.887	20	12

Los instrumentos son confiables.

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO DE PERFIL DE EGRESO

1. Nombre:

Cuestionario para medir el nivel de logro del Perfil de egreso en estudiantes del quinto ciclo del programa de contabilidad de una universidad de Trujillo, 2020-I

2. Autora:

Br. Vereau Rodriguez, Virginia Soledad

3. Objetivo:

Establecer si existe relación entre el nivel de habilidades blandas y el perfil de egreso en los estudiantes del quinto ciclo del programa de contabilidad de una universidad de Trujillo, 2020-I.

4. Normas:

Responder el cuestionario de forma objetiva y veraz, de manera que los resultados muestren información fidedigna.

5. Usuarios (muestra):

El total de encuestados fue de 44 estudiantes del quinto ciclo del programa de contabilidad en una universidad de Trujillo, 2020-I.

6. Unidad de análisis:

Estudiante del quinto ciclo del programa de Contabilidad de una universidad de Trujillo, 2020-I.

7. Modo de aplicación:

- El presente instrumento de evaluación está estructurado en 12 ítems, agrupado en seis dimensiones de perfil de egreso y su escala es de uno, dos, tres, cuatro y cinco puntos por cada ítem.
- Los estudiantes deben de desarrollar el cuestionario en manera individual, consignando los datos requeridos de acuerdo con las instrucciones para su desarrollo del instrumento de evaluación.

- El cuestionario es enviado al correo electrónico del usuario encuestado y una vez resuelto, envía de vuelta al correo del encuestador: vickyv_42@hotmail.com
- El encuestado debe marcar con una x la respuesta de acuerdo a las instrucciones impartidas.

8. Estructura

VARIABLE	DIMENSION	Indicador	Opción de respuesta				
			Muy de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Perfil de Egreso	Liderazgo	5 ítems					
	Comunicación	5 ítems					
	Actitud crítica y analítica	5 ítems					
	Innovación y tecnología	5 ítems					
	Inserción laboral	5 ítems					
	Formación humanista	5 ítems					

9. Escala de medición:

9.1. Escala general de la variable 1: Perfil de egreso

Intervalos	Niveles
12-36	Bajo
37-48	Medio
49-60	Alto

9.2. Escala específica (por dimensión):

Dimensiones	Intervalos	Niveles
- Liderazgo	6-6	Bajo
- Comunicación		
- Actitud crítica y analítica	7-8	Medio
- Innovación y tecnología		
- Inserción laboral	9-10	Alto
- Formación humanista		

9.3. Escala valorativa de las alternativas de respuesta de los ítems:

Muy de acuerdo	= 5
De acuerdo	= 4
Indiferente	= 3
En desacuerdo	= 2
Totalmente en desacuerdo	= 1

10. Validación y confiabilidad

La validez del instrumento se hizo por juicio de tres expertos con el grado de Doctor y magíster:

- Dr. Jorge Neciosup Obando
- Dra. Jannet Aspiros Bermúdez
- Dra. Cecilia García Díaz

La validez estadística de los instrumentos se detalla a continuación:

Test	Número de casos	Valor de correlación de Pearson	Probabilidad (p)	Significancia
Cuestionario de habilidades blandas	20	0.809	0.000	Altamente significativo
Cuestionario de perfil de egreso	20	0.778	0.000	Altamente significativo

Si $p \leq 0.01$ (1%) Altamente significativa

Si $p \leq 0.05$ (5%) Significativa

Si $p > 0.05$ (5%) No significativa

Los instrumentos son validos

La confiabilidad se determinó a través de la prueba estadística del coeficiente Alpha de Cronbach.

Test	Valor de Alpha de Cronbach	Número de casos	Número de ítems
Cuestionario de habilidades blandas	0.921	20	30
Cuestionario de perfil de egreso	0.887	20	12

Los instrumentos son confiables.

Anexo 4

Instrumentos

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL NIVEL DE HABILIDADES BLANDAS

El objetivo del presente cuestionario es establecer si existe relación entre las variables habilidades blandas y perfil de egreso en los estudiantes del quinto ciclo del programa de Contabilidad de una universidad de Trujillo, 2020-I. Esta información se guardará con absoluta reserva y será de uso exclusivo para fines académicos del presente trabajo de investigación.

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con tu manera de actuar ante situaciones de la vida real. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su percepción. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) a la respuesta con la que concuerda.

Nombres y apellidos.....Edad.....

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	Regularmente	Casi siempre	Siempre

N°	Ítems	1 Nunca	2 Casi nunca	3 Regula rmente	4 Casi siempre	5 Siempre
	DIMENSIÓN 1: Comunicación asertiva					
1	Expreso con respeto mis ideas.					
2	Expreso mi sentir cuando me siento ofendido.					
3	Cuando es necesario me comunico con mis colegas y/o superiores, sin posponerlo.					
4	Escucho con interés las opiniones de mis compañeros.					
5	Expreso mis opiniones con facilidad.					
6	Respeto las ideas de los demás.					
	DIMENSIÓN 2: Liderazgo					
1	Busco asumir el liderazgo en el trabajo en equipo.					
2	Establezco relaciones de confianza con mi entorno.					
3	Realizo trabajos colaborativos en forma armoniosa.					

4	Soy honesto(a) e íntegro(a) en lo que realizo.					
5	Soy respetuoso(a) y colaboro con el liderazgo de otras personas que lo asuman.					
6	Tengo visión estratégica.					
	DIMENSIÓN 3: Trabajo en equipo					
1	Tengo habilidad para realizar trabajo en equipo.					
2	Mantengo el control en situaciones críticas.					
3	Valoro las opiniones de otros colegas.					
4	Comprendo y respeto en los demás el factor cultural, social o político.					
5	Poseo habilidades para delegar tareas.					
6	Me siento identificado(a) con mi grupo de trabajo					
N°	DIMENSIÓN 4: Flexibilidad y adaptación al cambio					
1	Me adapto con facilidad a los cambios.					
2	Me siento cómodo(a) con las nuevas ideas y enfoques.					
3	Me adecuo a los objetivos del equipo de trabajo					
4	Me adecuo fácilmente a los objetivos de la institución.					
5	Tengo tolerancia al estrés.					
6	Poseo creatividad e innovación.					
	DIMENSIÓN 5: Proactividad					
1	Tengo capacidad para actuar con iniciativa.					
2	Soy optimista pese a las dificultades.					
3	Me esfuerzo por conseguir mis metas.					
4	Busco resolver los problemas que se me presentan.					
5	Veó las oportunidades de crecimiento.					
6	Poseo visión de futuro a mediano y largo plazo.					

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL NIVEL DE LOGRO DEL PERFIL DE EGRESO

El objetivo del presente cuestionario es establecer si existe relación entre las variables habilidades blandas y perfil de egreso en los estudiantes del quinto ciclo del programa de Contabilidad de una universidad de Trujillo, 2020-I. Esta información se guardará con absoluta reserva y será de uso exclusivo para fines académicos del presente trabajo de investigación.

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con tu manera de actuar ante situaciones de la vida real. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su percepción. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) a la respuesta con la que concuerda.

Nombres y apellidos..... Edad.....

5	4	3	2	1
Muy de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

	Ítems	5 Muy de acuerdo	4 De acuerdo	3 Indiferente	2 En desacuerdo	1 Totalmente en desacuerdo
	DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO					
1	Mis docentes motivan el desarrollo de mi capacidad de liderazgo.					
2	Mis docentes me capacitan para comportarme con autonomía e iniciativa.					
	DIMENSIÓN 2: COMUNICACIÓN					
1	Mis profesores me capacitan para expresarme en público con seguridad y lenguaje apropiado.					
2	Mis docentes muestran flexibilidad en la adecuación de temas de actualidad y comunicación.					
	DIMENSIÓN 3: ACTITUD CRÍTICA Y ANALÍTICA					
1	En el desarrollo de clases, mis docentes me posibilitan la crítica, el debate y consultas.					
2	La enseñanza que recibo me proporciona y motiva a desarrollar mi conciencia crítica sobre los conceptos contables.					

	DIMENSIÓN 4: INNOVACIÓN Y TECNOLOGÍA					
1	Los temas que me imparten en clases son innovadores y van de acuerdo con el avance tecnológico pertinente que le aporta a mi formación					
2	El uso de las TIC de mi institución fomenta mi autoaprendizaje.					
	DIMENSIÓN 5: INSERCIÓN LABORAL					
1	El plan de estudios de mi carrera, cuenta con suficientes cursos que me orientan y motivan para desempeñarme en el mundo de los negocios.					
2	La institución me brinda experiencias prácticas, que me capacitan para el mundo laboral.					
	DIMENSIÓN 6: FORMACIÓN HUMANÍSTICA					
1	Mis profesores me tratan con respeto y profesionalismo.					
2	La enseñanza que recibo me brinda y motiva el cumplimiento del código de Ética del Contador.					

Anexo 5

Esquema de evaluación de instrumentos

OBJETIVO

Validar el instrumento Cuestionario de evaluación sobre NIVEL DE HABILIDADES BLANDAS para medir el Nivel de Habilidades Blandas en los estudiantes del programa de contabilidad en una universidad de Trujillo, 2020.

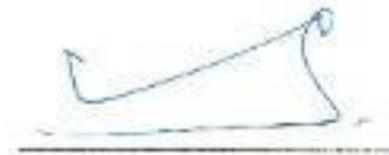
DIRIGIDO A

Estudiantes del programa de contabilidad en una universidad de Trujillo, 2020

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Neciosup Obando Jorge Eduardo

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor en Ciencias del desarrollo Social

Pertinente	Mediamente pertinente	No pertinente
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Dr. Jorge Neciosup Obando
DOCTOR EN CIENCIAS DEL DESARROLLO SOCIAL

VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Habilidades blandas y el perfil de egreso en estudiantes del programa de contabilidad en una universidad de Trujillo, 2020.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA		CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES					
						RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN							
						SIEMPRE	A VECES	NUNCA	SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO		
HABILIDADES BLANDAS	D1: Comunicación Asertiva	Expreso con respeto mis ideas.	1				X	X	X	X									
		Expreso mi sentir cuando me siento ofendido.	2				X	X	X	X									
		Cuando es necesario me comunico con mis colegas y/o superiores, sin posponerlo.	3				X	X	X	X									
		Escucho con interés las opiniones de mis compañeros.	4				X	X	X	X									
		Expreso mis opiniones con facilidad.	5				X	X	X	X									
		Respeto las ideas de los demás.	6				X	X	X	X									
	D2: Liderazgo	Busco asumir el liderazgo en el trabajo en equipo.	7				X	X	X	X									
		Establezco relaciones de confianza con mi entorno.	8				X	X	X	X									
		Realizo trabajos colaborativos en forma armoniosa.	9				X	X	X	X									
		Soy honesto(a) e íntegro(a) en lo que realizo.	10				X	X	X	X									
		Soy respetuoso(a) y colaboro con el liderazgo de otras personas que lo asuman.	11				X	X	X	X									
		Tengo visión estratégica.	12				X	X	X	X									
	D3: Trabajo en Equipo	Tengo habilidad para realizar trabajo en equipo.	13				X	X	X	X									
		Mantengo el control en situaciones críticas.	14				X	X	X	X									
		Valoró las opiniones de otros colegas.	15				X	X	X	X									
		Comprendo y respeto en los demás el factor cultural, social o político.	16				X	X	X	X									
		Poseo habilidades para delegar tareas.	17				X	X	X	X									
		Me siento identificado(a) con mi grupo de trabajo.	18				X	X	X	X									

HABILIDADES BLANDAS	D4: Flexibilidad y adaptación al cambio	Me adapto con facilidad a los cambios.	19				X	X	X	X									
		Me siento cómodo(a) con las nuevas ideas y enfoques.	20				X	X	X	X									
		Me adecuo a los objetivos del equipo de trabajo.	21				X	X	X	X									
		Me adecuo fácilmente a los objetivos de la institución.	22				X	X	X	X									
		Tengo tolerancia al estrés.	23				X	X	X	X									
	D5: Proactividad	Poseo creatividad e innovación.	24				X	X	X	X									
		Tengo capacidad para actuar con iniciativa.	25				X	X	X	X									
		Soy optimista pese a las dificultades.	26				X	X	X	X									
		Me esfuerzo por conseguir mis metas.	27				X	X	X	X									
		Busco resolver los problemas que se me presentan.	28				X	X	X	X									
		Veo las oportunidades de crecimiento.	29				X	X	X	X									
		Poseo visión de futuro a mediano y largo plazo.	30				X	X	X	X									

Dr. Jorge Neciosup Obando
DOCTOR EN CIENCIAS DEL DESARROLLO SOCIAL

Esquema de evaluación de instrumentos

OBJETIVO

Validar el instrumento Cuestionario del PERFIL DEL EGRESADO, para medir el NIVEL DEL LOGRO PERFIL DEL EGRESADO en los estudiantes del programa de contabilidad en una universidad de Trujillo, 2020.

DIRIGIDO A

Estudiantes del programa de contabilidad en una universidad de Trujillo, 2020

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Neciosup Obando Jorge Eduardo

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor en Ciencias del desarrollo Social

Pertinente	Medianamente pertinente	No pertinente
✓		



Dr. Jorge Neciosup Obando
DOCTOR EN CIENCIAS DEL DESARROLLO SOCIAL

VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Habilidades blandas y el perfil de egreso en estudiantes del programa de contabilidad en una universidad de Trujillo, 2020.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA		CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
						RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN			
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
PERFIL DE EGRESO	D1: Liderazgo	Mis docentes motivan el desarrollo de mi capacidad de liderazgo.	1					X		X		X			
		Mis docentes me capacitan para comportarme con autonomía e iniciativa.	2					X		X		X			
	D2: Comunicación	Mis profesores me capacitan para expresarme en público con seguridad y lenguaje apropiado.	3					X		X		X			
		Mis docentes muestran flexibilidad en la adecuación de temas de actualidad y comunicación.	4					X		X		X			
	D3: Actitud Crítica y analítica.	En el desarrollo de clases, mis docentes me posibilitan la crítica, el debate y la consulta.	5					X		X		X			
		La enseñanza que recibo me proporciona y motiva a desarrollar mi conciencia crítica sobre los conceptos contables.	6					X		X		X			
	D4: Innovación y Tecnología.	Los temas que me imparten en clases son innovadores y van de acuerdo con el avance tecnológico pertinente que le aporta a mi formación.	7					X		X		X			
		El uso de las TIC de mi institución fomenta mi autoaprendizaje.	8					X		X		X			
	D5: Inserción laboral	El plan de estudios de mi carrera cuenta con suficientes cursos que me orienten y motiven para desempeñarme en el mundo de los negocios.	9					X		X		X			
		La institución me brinda experiencias prácticas, que me capacitan para el mundo laboral.	10					X		X		X			
	D6: Formación humanística	Mis profesores me tratan con respeto y profesionalismo.	11					X		X		X			
		La enseñanza que recibo me brinda y motiva el cumplimiento del código de Ética del Contador.	12					X		X		X			



Dr. Jorge Neciosup Obando
DOCTOR EN CIENCIAS DEL DESARROLLO SOCIAL

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de evaluación sobre nivel de HABILIDADES BLANDAS

OBJETIVO:

Validar el instrumento Cuestionario de evaluación sobre nivel de HABILIDADES BLANDAS, para medir el Nivel de Habilidades Blandas en los estudiantes del programa de contabilidad en una universidad de Trujillo, 2020.

DIRIGIDO A:

Estudiantes del programa de contabilidad en una universidad de Trujillo, 2020.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Aspiros Bermúdez Jannet

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctorado en Educación

Pertinente	Medianamente pertinente	No pertinente
X	2	1



JANNET ASPIROS BERMUDEZ
DOCTOR EN EDUCACIÓN

VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Habilidades blandas y el perfil de egreso en estudiantes del programa de contabilidad en una universidad de Trujillo, 2020.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA		CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES				
						RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN						
						SIEMPRE	A VECES	NUNCA	SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO	
HABILIDADES BLANDAS	D1: Comunicación Aseriva	Expreso con respeto mis ideas.	1				x	x	x	x								
		Expreso mi sentir cuando me siento ofendido.	2				x	x	x	x								
		Cuando es necesario me comunico con mis colegas y/o superiores, sin posponerlo.	3				x	x	x	x								
		Escucho con interés las opiniones de mis compañeros.	4				x	x	x	x								
		Expreso mis opiniones con facilidad.	5				x	x	x	x								
		Respeto las ideas de los demás.	6				x	x	x	x								
	D2: Liderazgo	Busco asumir el liderazgo en el trabajo en equipo.	7				x	x	x	x								
		Establezco relaciones de confianza con mi entorno.	8				x	x	x	x								
		Realizo trabajos colaborativos en forma armoniosa.	9				x	x	x	x								
		Soy honesto(a) e íntegro(a) en lo que realizo.	10				x	x	x	x								
		Soy respetuoso(a) y colaboro con el liderazgo de otras personas que lo asuman.	11				x	x	x	x								
		Tengo visión estratégica	12				x	x	x	x								
	D3: Trabajo en Equipo	Tengo habilidad para realizar trabajo en equipo.	13				x	x	x	x								
		Mantengo el control en situaciones críticas.	14				x	x	x	x								
		Valoro las opiniones de otros colegas.	15				x	x	x	x								
		Comprendo y respeto en los demás el factor cultural, social o político.	16				x	x	x	x								
		Poseo habilidades para delegar tareas.	17				x	x	x	x								
		Me siento identificado(a) con mi grupo de trabajo.	18				x	x	x	x								

HABILIDADES BLANDAS	D4: Flexibilidad y adaptación al cambio	Me adapto con facilidad a los cambios.	19				x	x	x	x								
		Me siento cómodo(a) con las nuevas ideas y enfoques.	20				x	x	x	x								
		Me adecuo a los objetivos del equipo de trabajo.	21				x	x	x	x								
		Me adecuo fácilmente a los objetivos de la institución.	22				x	x	x	x								
		Tengo tolerancia al estrés.	23				x	x	x	x								
	D5: Proactividad	Poseo creatividad e innovación.	24				x	x	x	x								
		Tengo capacidad para actuar con iniciativa.	25				x	x	x	x								
		Soy optimista pese a las dificultades.	26				x	x	x	x								
		Me esfuerzo por conseguir mis metas.	27				x	x	x	x								
		Busco resolver los problemas que se me presentan.	28				x	x	x	x								
		Vejo las oportunidades de crecimiento.	29				x	x	x	x								
		Poseo visión de futuro a mediano y largo plazo.	30				x	x	x	x								


JANNET ASPIROS BERMUDEZ
DOCTOR EN EDUCACIÓN

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de evaluación sobre el LOGRO DE PERFIL DE EGRESO

OBJETIVO:

Validar el instrumento Cuestionario sobre el PERFIL DE EGRESO, para medir el Nivel el LOGRO DE PERFIL DE EGRESO en los estudiantes del programa de contabilidad en una universidad de Trujillo, 2020.

DIRIGIDO A:

Estudiantes del programa de contabilidad en una universidad de Trujillo, 2020.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Aspiros Bermudez Jannet

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctorado en Educación

VALORACIÓN:

Pertinente	Medianamente pertinente	No pertinente
3	2	1



JANNET ASPIROS BERMUDEZ
DOCTOR EN EDUCACIÓN

VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Habilidades blandas y el perfil de egreso en estudiantes del programa de contabilidad en una universidad de Trujillo, 2020.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA		CRITERIOS DE EVALUACIÓN												OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
						RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN						
						MUY DE ACUERDO	DE ACUERDO	INDIFERENTE	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
PERFIL DE EGRESO	D1: Liderazgo	Mis docentes motivan el desarrollo de mi capacidad de liderazgo.	1				X		X		X		X					
		Mis docentes me capacitan para comportarme con autonomía e iniciativa.	2				X		X		X		X					
	D2: Comunicación	Mis profesores me capacitan para expresarme en público con seguridad y lenguaje apropiado.	3				X		X		X		X					
		Mis docentes muestran flexibilidad en la adecuación de temas de actualidad y comunicación.	4				X		X		X		X					
	D3: Actitud Crítica y analítica.	En el desarrollo de clases, mis docentes me posibilitan la crítica, el debate y la consulta.	5				X		X		X		X					
		La enseñanza que recibo me proporciona y motiva a desarrollar mi conciencia crítica sobre los conceptos contables.	6				X		X		X		X					
	D4: Innovación y Tecnología.	Los temas que me imparten en clases son innovadores y van de acuerdo con el avance tecnológico pertinente que le aporta a mi formación.	7				X		X		X		X					
		El uso de las TIC de mi institución fomenta mi autoaprendizaje.	8				X		X		X		X					
	D5: Inserción laboral	El plan de estudios de mi carrera cuenta con suficientes cursos que me orientan y motivan para desempeñarme en el mundo de los negocios.	9				X		X		X		X					
		La institución me brinda experiencias prácticas, que me capacitan para el mundo laboral.	10				X		X		X		X					
	D6: Formación humanística	Mis profesores me tratan con respeto y profesionalismo	11				X		X		X		X					
		La enseñanza que recibo me brinda y motiva el cumplimiento del código de Ética del Contador.	12				X		X		X		X					

JANNET ASPIROS BERMUDEZ
DOCTOR EN EDUCACIÓN

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de evaluación sobre nivel de HABILIDADES BLANDAS

OBJETIVO:

Validar el instrumento Cuestionario de evaluación sobre nivel de HABILIDADES BLANDAS, para medir el Nivel de Habilidades Blandas en los estudiantes del programa de contabilidad en una universidad de Trujillo, 2020.

DIRIGIDO A:

Estudiantes del programa de contabilidad en una universidad de Trujillo, 2020.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

García Díaz, Cecilia

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctorado en Psicología

VALORACIÓN:

Pertinente	Medianamente pertinente	No pertinente
X	2	1



Cecilia García Díaz
M. Cecilia García Díaz
PSICOLOGA

GARCÍA DÍAZ, CECILIA
DOCTORA EN PSICOLOGÍA

VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Habilidades blandas y el perfil de egreso en estudiantes del programa de contabilidad en una universidad de Trujillo, 2020.

VARIABLE 1	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN										OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES					
				OPCIÓN DE RESPUESTA					RELACIÓN ENTRE LA V1 Y LA DIMENSIÓN 1		RELACIÓN ENTRE LA V1 Y LA DIMENSIÓN 2		RELACIÓN ENTRE LA V1 Y LA DIMENSIÓN 3		RELACIÓN ENTRE LA V1 Y LA DIMENSIÓN 4		RELACIÓN ENTRE LA V1 Y LA DIMENSIÓN 5		
				1	2	3	4	5	SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO	SI	NO
HABILIDADES BLANDAS	D1: Comunicación Asertiva	Expreso con respeto mis ideas.	1					X	X		X	X		X	X				
		Expreso mi sentir cuando me siento ofendido.	2					X	X		X	X		X	X				
		Cuando es necesario me comunico con mis colegas y/o superiores, sin posponerlo.	3					X	X		X	X		X	X				
		Escucho con interés las opiniones de mis compañeros.	4					X	X		X	X		X	X				
		Expreso mis opiniones con facilidad.	5					X	X		X	X		X	X				
		Respeto las ideas de los demás.	6					X	X		X	X		X	X				
	D2: Liderazgo	Busco asumir el liderazgo en el trabajo en equipo.	7					X	X		X	X		X	X				
		Establezco relaciones de confianza con mi entorno.	8					X	X		X	X		X	X				
		Realizo trabajos colaborativos en forma armoniosa.	9					X	X		X	X		X	X				
		Soy honesto(a) e íntegro(a) en lo que realizo.	10					X	X		X	X		X	X				
		Soy respetuoso(a) y colaboro con el liderazgo de otras personas que lo asuman.	11					X	X		X	X		X	X				
		Tengo visión estratégica.	12					X	X		X	X		X	X				
	D3: Trabajo en Equipo	Tengo habilidad para realizar trabajo en equipo.	13					X	X		X	X		X	X				
		Mantengo el control en situaciones críticas.	14					X	X		X	X		X	X				
		Valoro las opiniones de otros colegas.	15					X	X		X	X		X	X				
		Comprendo y respeto en los demás el factor cultural, social o político.	16					X	X		X	X		X	X				
		Poseo habilidades para delegar tareas.	17					X	X		X	X		X	X				
		Me siento identificado(a) con mi grupo de trabajo.	18					X	X		X	X		X	X				

TÍTULO DE LA TESIS: Habilidades blandas y el perfil de egreso en estudiantes del programa de contabilidad en una universidad de Trujillo, 2020.

VARIABLE 1	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN										OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES					
				OPCIÓN DE RESPUESTA					RELACIÓN ENTRE LA V1 Y LA DIMENSIÓN 1		RELACIÓN ENTRE LA V1 Y LA DIMENSIÓN 2		RELACIÓN ENTRE LA V1 Y LA DIMENSIÓN 3		RELACIÓN ENTRE LA V1 Y LA DIMENSIÓN 4		RELACIÓN ENTRE LA V1 Y LA DIMENSIÓN 5		
				1	2	3	4	5	SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO	SI	NO
HABILIDADES BLANDAS	D4: Flexibilidad y adaptación al cambio	Me adapto con facilidad a los cambios.	19					X	X		X	X		X	X				
		Me siento cómodo(a) con las nuevas ideas y enfoques.	20					X	X		X	X		X	X				
		Me adecuo a los objetivos del equipo de trabajo.	21					X	X		X	X		X	X				
		Me adecuo fácilmente a los objetivos de la institución.	22					X	X		X	X		X	X				
		Tengo tolerancia al estrés.	23					X	X		X	X		X	X				
		Poseo creatividad e innovación.	24					X	X		X	X		X	X				
	D5: Proactividad	Tengo capacidad para actuar con iniciativa.	25					X	X		X	X		X	X				
		Soy optimista pese a las dificultades.	26					X	X		X	X		X	X				
		Me esfuerzo por conseguir mis metas.	27					X	X		X	X		X	X				
		Busco resolver los problemas que se me presentan.	28					X	X		X	X		X	X				
		Veo las oportunidades de crecimiento.	29				X	X		X	X		X	X					
		Poseo visión de futuro a mediano y largo plazo.	30				X	X		X	X		X	X					


 Dr. Cecilia García Pizar
 Docente del Postgrado
 U.P.T. 2020

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de evaluación sobre el LOGRO DE PERFIL DE EGRESO

OBJETIVO:

Validar el instrumento Cuestionario sobre el PERFIL DE EGRESO, para medir el Nivel el LOGRO DE PERFIL DE EGRESO en los estudiantes del programa de contabilidad en una universidad de Trujillo, 2020.

DIRIGIDO A:

Estudiantes del programa de contabilidad en una universidad de Trujillo, 2020.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

García Díaz Cecilia

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctorado en Psicología

VALORACIÓN:

Pertinente	Medianamente pertinente	No pertinente
X	2	1



Cecilia García Díaz
Dra. Cecilia García Díaz
DOCTORA EN PSICOLOGÍA
2010-2011

GARCIA DIAZ CECILIA
DOCTORA EN PSICOLOGIA

**VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS
MATRIZ DE VALIDACIÓN**

TÍTULO DE LA TESIS: Habilidades blandas y el perfil de egreso en estudiantes del programa de contabilidad en una universidad de Trujillo, 2020.

VARIABLE 2	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA		CRITERIOS DE EVALUACIÓN												OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
						RELACIÓN ENTRE LA V2 Y LA DIMENSIÓN 1		RELACIÓN ENTRE LA V2 Y LA DIMENSIÓN 2		RELACIÓN ENTRE LA V2 Y LA DIMENSIÓN 3		RELACIÓN ENTRE LA V2 Y LA DIMENSIÓN 4		RELACIÓN ENTRE LA V2 Y LA DIMENSIÓN 5		RELACIÓN ENTRE LA V2 Y LA DIMENSIÓN 6			
						1	2	3	4	5	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO
PERFIL DE EGRESO	D1: Liderazgo	Mis docentes motivan el desarrollo de mi capacidad de liderazgo.	1						X	X	X	X	X	X	X				
		Mis docentes me capacitan para comportarme con autonomía e iniciativa.	2						X	X	X	X	X	X	X	X			
	D2: Comunicación	Mis profesores me capacitan para expresarme en público con seguridad y lenguaje apropiado.	3						X	X	X	X	X	X	X	X			
		Mis docentes muestran flexibilidad en la adecuación de temas de actualidad y comunicación.	4						X	X	X	X	X	X	X	X			
	D3: Actitud Crítica y analítica.	En el desarrollo de clases, mis docentes me posibilitan la crítica, el debate y la consulta.	5						X	X	X	X	X	X	X	X			
		La enseñanza que recibo me proporciona y motiva a desarrollar mi conciencia crítica sobre los conceptos contables.	6						X	X	X	X	X	X	X	X			
	D4: Innovación y Tecnología.	Los temas que me imparten en clases son innovadores y van de acuerdo con el avance tecnológico pertinente que le aporta a mi formación.	7						X	X	X	X	X	X	X	X			
		El uso de las TIC de mi institución fomenta mi autoaprendizaje.	8						X	X	X	X	X	X	X	X			
	D5: Inserción laboral	El plan de estudios de mi carrera cuenta con suficientes cursos que me orienten y motivan para desempeñarme en el mundo de los negocios.	9						X	X	X	X	X	X	X	X			
		La institución me brinda experiencias prácticas, que me capacitan para el mundo laboral.	10						X	X	X	X	X	X	X	X			
	D6: Formación humanística	Mis profesores me tratan con respeto y profesionalismo	11						X	X	X	X	X	X	X	X			
		La enseñanza que recibo me brinda y motiva el cumplimiento del código de Ética del Contador.	12						X	X	X	X	X	X	X	X			


M. Cecilia Díaz Díaz
DOCTORA EN PSICOLOGÍA

GARCÍA DÍAZ, CECILIA
DOCTORA EN PSICOLOGÍA

Anexo 6 Evidencias – Cuestionarios

Correo: Virginia Soledad Vereau Rodriguez - Outlook - Google Chrome
outlook.live.com/mail/0/deeplink?version=2020051702.05&popoutv2=1&leanbootstrap=1

Responder | Eliminar | No deseado | Bloquear

Cuestionario Habilidades blandas y perfil de egreso.

Reenvió este mensaje el Sáb 23/05/2020 09:44.

Virginia Soledad Vereau Rodriguez
Dom 3/05/2020 08:24
Para: Usted; Contabilidad V Ciclo UNT; rsalcedod16@gmail.com

Cuestionario 1 H.Blandas.xlsx 12 KB
Cuestionario 2 Perfil de egres... 12 KB

2 archivos adjuntos (24 KB) Descargar todo Guardar todo en OneDrive

Estimados Alumnos del V Ciclo de Contabilidad -UNT.

Adjunto al presente dos cuestionarios:
El cuestionario 1 sobre Habilidades blandas y **el Cuestionario 2** sobre el perfil de egreso.
Cada ítem tiene 5 alternativas de respuesta, marcar según tu apreciación con un aspa (X), la que mas se aproxime a la realidad.

Al recibir el correo utilicen reenviar a: vickyv_42@hotmail.com, luego abran cada archivo , responden, graban , cierran y envían el correo.

Otra opción es abrir los archivos guardar en su PC responder, guardar y luego adjuntar al correo enviando sus respuestas al correo : vickyv_42@ hotmail.com

17:10 23/05/2020

Correo: Virginia Soledad Vereau x +
outlook.live.com/mail/0/inbox/id/AQMkADAwATY3ZmYAZS05NDA1LTNkYmUtMDACLTAwCg8GAAADp08P3v0wkkmOchCtQQW8bwcAx0U1FwoNSE2rug2s1JJYjQAAAgEMA...

Aplicaciones | Gmail | YouTube | Maps

Outlook | Buscar

Mensaje nuevo | Responder | Eliminar | Archivo | No deseado | Limpiar | Mover a | Categorizar

Favoritos | Elementos envia... | Agregar favorito | Carpetas | Bandeja de... 1830 | Correo no de... 28 | Borradores 103 | Elementos envia... | Elementos ... 1577 | Actualizar a Microsoft 365 con Características de Outlook Premium

Bandeja de entrada | Filtrar

Cuestionario 1 H.Blandas Cuestionario 2 ...

Royeri Guarniz Mendoza (Sin asunto) 3/05/2020
No hay vista previa disponible.
10090 +1

Frank Garcia Valerio Mi respuesta a los cuesti... 3/05/2020
No hay vista previa disponible.
Cuestionario 1 ~... +1

Kristy Castañeda Vidal (Sin asunto) 3/05/2020
ENCUESTAS DESARROLLADAS - KRISTY ...
Cuestionario 2 ... +1

Luis angel Bermudez oribe Fwd: Cuestionario Habilid... 3/05/2020
Hola buenas noches le adjunto las encue...
Cuestionario 2 ... +1

(Sin asunto)

Kristy Castañeda Vidal <kristy.20899@gmail.com>
Dom 3/05/2020 21:15
Para: Usted

Cuestionario 2 Perfil de egres... 12 KB

Mostrar los 2 datos adjuntos (24 KB) Descargar todo

Guardar todo en OneDrive

ENCUESTAS DESARROLLADAS - KRISTY CASTAÑEDA VIDAL - "V" A - CONTABILIDAD Y FINANZAS - UNT

Mi cuenta | Virginia Soledad Vereau Ro. vickyv_42@hotmail.com | Mi perfil | Mi cuenta | Cerrar sesión

20:28 27/06/2020

Correo: Virginia Soledad Vereau x +

outlook.live.com/mail/0/inbox/id/AQMkADAwATY3ZmYAZS05NDA1LTNkYmUtMDACLTAwCgBGAAADpO8P3v0wkkmOchTQQWBbcAx0U1FwoNSE2rug2s1JJyQAAAEMA...

Aplicaciones Gmail YouTube Maps

Outlook Buscar

Mensaje nuevo Responder Eliminar Archivo No deseado Limpiar Mover a

Favoritos

Elementos envia...
Agregar favorito

Carpetas

Bandeja de... 1830

Correo no de... 28

Borradores 103

Elementos envia...

Elementos ... 1577

Actualizar a Microsoft 365 con Características de Outlook Premium

Bandeja de entrada Filtrar

marita tapia chiquez
Respuestas de encuestas.
No hay vista previa disponible.
Cuestionario 1 ... +1 4/05/2020

Diana Armas
Encuestas
No hay vista previa disponible.
Cuestionario 1 ... +1 4/05/2020

Canva
Autoaislamiento: una op...
Crea checklists sobre cuidado personal y ... 4/05/2020

Virginia Soledad Vereau Rodriguez:
Cuestionario
Vicky
Cuestionario 1 ... +1 4/05/2020

Liliana Burga Vilchez
Liliana Burga Vilchez- Cu... 3/05/2020

Respuestas de encuestas.

marita tapia chiquez <marita.91298@outlook.es>
Lun 4/05/2020 12:31
Para: Usted

Cuestionario 1 H.Blandas-res...
13 KB

Mostrar los 2 datos adjuntos (25 KB) Descargar todo

Guardar todo en OneDrive

Mi cuenta

Virginia Soledad Vereau Ro..
vickyv_42@hotmail.com
Mi perfil
Mi cuenta
Cerrar sesión

20:33
27/06/2020

Anexo 8: Competencias genéricas según proyecto Tuning Latinoamérica

Capacidad de abstracción, análisis y síntesis

Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica

Capacidad para organizar y planificar el tiempo

Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión

Responsabilidad social y compromiso ciudadano

Capacidad de comunicación oral y escrita

Capacidad de comunicación en un segundo idioma

Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación

Capacidad de investigación

Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente

Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas

Capacidad crítica y autocrítica

Capacidad para actuar en nuevas situaciones

Capacidad creativa

Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas

Capacidad para tomar decisiones

Capacidad de trabajo en equipo

Habilidades interpersonales

Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes

Compromiso con la preservación del medio ambiente

Compromiso con su medio sociocultural

Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad

Habilidad para trabajar en contextos internacionales

Habilidad para trabajar en forma autónoma

Capacidad para formular y gestionar proyectos

Compromiso ético

Compromiso con la calidad

Fuente: (Elaboración base de Beneitone et al. (2007).

Anexo 9

Habilidades blandas necesarias versus deseables

Habilidades blandas	Necesarias	Deseables
Comunicación efectiva	Capacidad para emitir ideas de manera clara y efectiva, ya sea en forma oral o escrita.	Capacidad para discutir y llegar a un consenso. Capacidad para comunicarse con personas de diferentes culturas.
Pensamiento crítico y resolución de problemas	Capacidad para identificar y analizar problemas en situaciones difíciles	Capacidad para pensar más allá de la solución. Capacidad para comparar situaciones problemáticas.
Trabajo en equipo	Capacidad para interactuar y trabajar efectivamente con otros.	Capacidad para contribuir con ideas y aportes al equipo. Capacidad para coordinar el trabajo colaborativo.
Aprendizaje permanente	Aprender a formarse de manera autónoma y a lo largo de toda la vida.	Capacidad para buscar nuevos conocimientos. Capacidad para relacionar experiencia con nuevos aprendizajes.
Emprendimiento	Capacidad para identificar oportunidades de trabajo/negocios.	Capacidad para proponer nuevos negocios. Capacidad para auto emplearse.
Liderazgo	Capacidad para influir en los demás.	Capacidad para liderar y ser liderado. Capacidad para supervisar a los miembros

Fuente: Basado en Pahauri & Yada (2012)

Anexo10

Clasificación de competencias según el proyecto Tuning

<p>Competencias genéricas:</p> <p>Referidas a cualidades a ser alcanzadas por todos los estudiantes independientemente de la carrera o programa formativo.</p>	<p>Personales:</p> <p>Relativas al autoconocimiento, toma de decisiones, expresión de sentimientos y valores, aceptación de responsabilidades individuales y sociales. A lograrse a largo plazo y evaluarse en contextos complejos.</p> <p>Instrumentales:</p> <p>Asociadas a conocimientos y habilidades propias del área de lenguaje, búsqueda de información, razonamiento matemático, comprensión de la realidad que rodea al estudiante, así como el uso de tecnologías de la información y comunicación.</p>
<p>Competencias específicas:</p> <p>Comprende actitudes, conocimientos y destrezas necesarias para cumplir actividades y tareas propias de la función laboral, tienen un determinado nivel de especialización disciplinar</p>	<p>Básicas:</p> <p>Son las instrumentales aplicadas al campo específico de la profesión.</p> <p>Profesionales:</p> <p>Son de carácter terminal y comprenden el conjunto de conocimientos, actitudes y habilidades que el egresado debe demostrar en su desempeño laboral conforme al perfil profesional.</p>

Anexo11

MALLA CURRICULAR PROGRAMA DE CONTABILIDAD UNT-2018

MALLA CURRICULAR 2018				FACULTAD DE CONTABILIDAD					
ESTUDIOS GENERALES		ESTUDIOS ESPECIFICOS						ESTUDIOS DE ESPECIALIDAD	
I CICLO	II CICLO	III CICLO	IV CICLO	V CICLO	VI CICLO	VII CICLO	VIII CICLO	IX CICLO	X CICLO
CONTABILIDAD BASICA I	CONTABILIDAD BASICA II	CONTABILIDAD INTERMEDIA I	CONTABILIDAD INTERMEDIA II	CONTABILIDAD SUPERIOR I	CONTABILIDAD SUPERIOR II	TRIBUTACION CONTABLE I	TRIBUTACION CONTABLE II	PRACTICAS PRE-PROFESIONAL	PRACTICAS PRE-PROFESIONAL
SOCIOLOGIA	ECONOMIA	MICROECONOMIA	MACROECONOMIA	INFORMACION FINANCIERA	AUDITORIA FINANCIERA I	AUDITORIA FINANCIERA II	FINANZAS COOPERATIVAS	SEMINARIO DE FINANZAS I	SEMINARIO DE FINANZAS II
MATEMATICA	FILOSOFIA	MATEMATICA FINANCIERA I	MATEMATICA FINANCIERA II	FORMULACION, EVALUACION E INTERPRETACION DE ESTADOS FINANCIEROS I	FORMULACION, EVALUACION E INTERPRETACION DE ESTADOS FINANCIEROS II	MERCADOS FINANCIEROS	CONTABILIDAD BANCARIA Y DE SEGUROS	SEMINARIO DE NORMAS DE INFORMACION FINANCIERAS I	SEMINARIO DE NORMAS DE INFORMACION FINANCIERAS II
ETICA Y DEONTOLOGIA	GESTION DE RIESGO Y DESASTRE	ADMINISTRACION GENERAL I	ADMINISTRACION GENERAL II	APLICACION CONTABLE LABORAL Y TRIBUTARIA I	APLICACION CONTABLE LABORAL Y TRIBUTARIA II	AUDITORIA TRIBUTARIA I	AUDITORIA TRIBUTARIA II	AUDITORIA INTEGRAL I	AUDITORIA INTEGRAL II
ESTRATEGIAS DEL APRENDIZAJE	LENGUA	ESTADISTICA COMERCIAL	FUNDAMENTOS DE FINANZAS	METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION	PROYECTO DE TESIS	TESIS	COMERCIO INTERNACIONAL	PERITAJE CONTABLE JUDICIAL Y FISCAL I	PERITAJE CONTABLE JUDICIAL Y FISCAL II
DINAMICA DEL PLAN CONTABLE I	DINAMICA DEL PLAN CONTABLE II	DINAMICA DEL PLAN CONTABLE III	DINAMICA DEL PLAN CONTABLE IV	CONTABILIDAD DE COSTOS I	CONTABILIDAD DE COSTOS II	CONTABILIDAD DE COSTOS III	CONTABILIDAD GERENCIAL		
DEFENSA NACIONAL	DEPORTE Y CULTURA	LEGISLACION DEL TRABAJO I	LEGISLACION DEL TRABAJO II	PRESUPUESTO DEL SECTOR PUBLICO	CONTABILIDAD DEL SECTOR PUBLICO	AUDITORIA Y PERITAJE I	AUDITORIA Y PERITAJE II		
DOCUMENTACION MERCANTIL I	DOCUMENTACION MERCANTIL II	LEGISLACION DE SOCIEDADES MERCANTILES I	LEGISLACION DE SOCIEDADES MERCANTILES II	CONTABILIDAD MINERA Y DE CONSTRUCCION	COMPUTACION BASICA	CONTABILIDAD COMPUTARIZADA	SISTEMAS DE INFORMACION CONTABLE		
REALIDAD NACIONAL REGIONAL Y UNIVERSITARIA	ECOLOGIA Y AMBIENTE	LEGISLACION COMERCIAL I	LEGISLACION COMERCIAL II	GESTION Y CONTROL FINANCIERO	CONTABILIDAD AGROPECUARIA	ORGANIZACION DE SISTEMAS CONTABLES	CONTABILIDAD PESQUERA		
						CURSO ELECTIVO E - 1	CURSO ELECTIVO E - 2		