



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN DOCENCIA
UNIVERSITARIA**

**Habilidades blandas y perfil de egreso en estudiantes de una
universidad de Andahuaylas 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Docencia universitaria

AUTOR:

Cebrian Patricio, Jose (orcid.org/0000-0002-6983-0139)

ASESORA:

Mg. Medina Uribe, Jury Carla (orcid.org/0000-0001-8338-7404)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Evaluación y aprendizaje

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A la energía celestial, a los que serán, a los que están y a los que fueron. En estos tiempos de dificultades, siempre hay un mañana con esperanza y manifestarles que todo esfuerzo permite lograr los sueños trazados.

A la familia; Betzabe, Fabriccio y Serjov que resistieron momentos sin momentos de comprensión, entendimiento y paciencia.

José

Agradecimiento

Mi reconocimiento a la Universidad César Vallejo, a todos sus integrantes en especial a los Docentes por su compromiso en la mejora de la calidad educativa, sus orientaciones y la paciencia en soportarnos, hicieron realidad este trabajo.

Índice de Contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	13
3.1 Tipo y diseño de investigación	13
3.2 Variables y operacionalización.	14
3.3 Población, muestra y muestreo	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5 Procedimientos	19
3.6 Método de análisis de datos	19
3.7 Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Validez de contenido del cuestionario sobre habilidades blandas	18
Tabla 2: Validez de contenido del cuestionario sobre la percepción del Perfil de egreso.	18
Tabla 3: Confiabilidad de los instrumentos – Alfa de Cron Bach	18
Tabla 4: Niveles de habilidades blandas	20
Tabla 5: Habilidades blandas y sus dimensiones	21
Tabla 6: Niveles de perfil de egreso	22
Tabla 7: Perfil de egreso y sus dimensiones	23
Tabla 8: Prueba de hipótesis general	24
Tabla 9: Prueba de hipótesis específica 1	25
Tabla 10: Prueba de hipótesis específica 2	26
Tabla 11: Prueba de hipótesis específica 3	27
Tabla 12: Prueba de hipótesis específica 4	28

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1: Esquema de investigación	13

Resumen

El objetivo fue establecer la relación que existe entre las habilidades blandas y el perfil de egreso en estudiantes de ingeniería civil en una universidad de Andahuaylas. El enfoque fue cuantitativo de tipo básica, correlacional y diseño no experimental, con una muestra de 42 estudiantes de los últimos siglos de ingeniería civil, se emplearon como instrumento de recolección de datos el cuestionario sobre habilidades blandas, dimensionado en 4 áreas según Caggiano y col (2020), con selección de variables del cuestionario de personalidad centrado en los negocios (BIP) y la escala de Instrumento de percepción del perfil de egreso, dimensionado en 3 áreas, Según López y col (2021), los resultados muestran que el 42,9% de estudiantes de ingeniería civil tienen un nivel medio en la evaluación de habilidades blandas seguido de un porcentaje de 38,1% de estudiantes con un nivel bajo y solo un 19% tiene alto de habilidades blandas; respecto al perfil de egreso los resultados muestran que el 52,4% de los estudiantes de la carrera profesional de ingeniería civil percibe que se debe mejorar, seguido de un 31% que lo considera débil, y sólo el 16,7% lo considera como una fortaleza. Se llegó a la conclusión que existe una correlación directa y baja entre las habilidades blandas y el perfil de egreso siendo esta relación (Rho de Spearman =0,018).

Palabras clave: *habilidades blandas, perfil de egreso, estudiantes de ingeniería.*

Abstract

The objective was to establish the relationship between soft skills and the graduation profile in civil engineering students at a university in Andahuaylas. The approach was basic quantitative, correlational and non-experimental design, with a sample of 42 students from the last centuries of civil engineering, the questionnaire on soft skills was used as a data collection instrument, dimensioned in 4 areas according to Caggiano and col (2020), with selection of variables from the business-focused personality questionnaire (BIP) and the Graduate Profile Perception Instrument scale, sized in 3 areas, according to López et al (2021), the results show that 42.9% of civil engineering students have a medium level in the evaluation of soft skills followed by a percentage of 38.1% of students with a low level and only 19% have a high level of soft skills; Regarding the graduation profile, the results show that 52.4% of the students of the civil engineering professional career perceive that it should be improved, followed by 31% who consider it weak, and only 16.7% consider it as a stronghold. It was concluded that there is a direct and low correlation between soft skills and the graduation profile, being this relationship (Spearman's $Rho = 0.018$).

Keywords: *soft skills, graduation profile, engineering students.*

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente los sistemas universitarios (SU) a nivel mundial requieren que la formación profesional de sus estudiantes responda a la demanda laboral, la globalización, la tecnología y digitalización industrial 4.0, entre otros. En este contexto las instituciones universitarias han cambiado sus planes de estudios con nuevas estrategias en sus modelos de enseñanza, formación en base a competencias genéricas y específicas en cada profesión sin dejar de lado los valores y la ética profesional. Gonzales y col (2020) dan relevancia a estos últimos aspectos: Competencias genéricas, valores y ética consideradas como habilidades blandas (HB) que cobran un papel importante en la empleabilidad y sostenibilidad de las organizaciones.

A pesar de los cambios establecidos en los SU el banco inter americano de desarrollo (BID -2021), ha reconocido que la formación profesional aun no responde a estas exigencias que requieren los sectores productivos y organizaciones privadas, evidenciándose aún más este problema durante la pandemia del COVID-19 por la recesión económica global que ha creado perspectivas inciertas de trabajo y requerimiento de habilidades aptas a la demanda del Big date y tecnología automatizada (trabajos futuros). Foro económico mundial (2020).

Específicamente en las carreras de ingeniería, investigaciones como Hirudayaraj y col (2021), han demostrado que el perfil del egresado no es suficiente para cubrir puestos que necesitan las empresas actuales, incluso para las universidades que son acreditadas; se recomienda que la identificación e importancia que se le da a las competencias y habilidades se realice en forma conjunta con las empresas y organizaciones.

Además se trata de una profesión con perspectiva muy globalizada que siempre se encuentra en continuo desarrollo y actualmente a un ritmo frenético, en este sentido las competencias y sobre todo las habilidades deben adaptarse a cambios muy continuos de la tecnología, la creciente dependencia de la automatización, los procesos de producción transnacionales y la gran complejidad del trabajo en el siglo XXI; finalmente Hirudayaraj y col (2021), precisan que estas habilidades blandas no tengan un sentido tradicional si no que refuercen sus habilidades en el continuo cambio de aprendizaje, relaciones interpersonales y atributos personales. A esto refuerzan investigaciones importantes como de la

universidad de Harvard, la fundación de Carnegie y el Stanford Research Center (2019), concluye que el 85% de éxito laboral del ingeniero depende de sus habilidades blandas o soft skills mientras que el 15% lo proporcionan las competencias duras.

En nuestro país se ha encontrado una brecha importante entre el perfil de egreso y la oferta de empleo a lo que se suma la incertidumbre del futuro de las carreras, Zepeda y col (2018), respaldando a la investigación que realizó la consultora Lee Hecht Harrison en el mismo año, quienes encontraron que más del 40% de empleadores no se les encuentra habilidades las que se necesitan para puestos de trabajo. De igual forma la encuesta de expectativa de empleo global de ManpowerGroup del 2017 al 2026 muestra una visión cuantitativa y cualitativa del análisis de empleo futuro requerido y resalta el desarrollo de habilidades que los empleadores valoran como la comunicación efectiva, resolución de problemas entre otros y considera a las ingenierías como una de las carreras con mayor demanda laboral.

Debido a lo expuesto existe muchas razones para investigar aún más en los estudiantes de ingeniería las HB adquiridas y la relación con el perfil de egreso (PE) que deben adaptarse al contexto o realidad propia de cada localidad. Por lo que es necesario investigar en contextos específicos que HB tienen los estudiantes y que nivel de relación existe con el perfil de egreso que expone sus centros universitarios. Arribándose a la pregunta de investigación: ¿Qué relación existe entre las habilidades blandas y perfil de egreso en estudiantes de ingeniería civil en una universidad de Andahuaylas 2022?, los problemas específicos serán: (a) ¿Qué relación existe entre las habilidades Intrapersonales y el perfil del egresado en los estudiantes de ingeniería civil en una universidad de Andahuaylas 2022? (b) ¿Qué relación existe entre la habilidad Interpersonal y el perfil de egreso en los estudiantes de ingeniería civil en una universidad de Andahuaylas 2022? (c) ¿Qué relación existe entre la habilidad de desarrollo de actividades y perfil de egreso en estudiantes de ingeniería civil en una universidad de Andahuaylas 2022? (d) ¿Qué relación existe entre la habilidad de gestión de impresión con el perfil de egreso en estudiantes de ingeniería civil en una universidad de Andahuaylas 2022?

La justificación teórica del estudio nos permitirá vincular las variables a desarrollar que son las habilidades blandas y perfil de egreso de los estudiantes;

cuyo sustento teórico se fundamenta en las inteligencias múltiples de Howard Gardner la intrapersonal e interpersonal (2016), la mejora personal, colaboración social y notoriedad laboral (Kechagias, 2011) Para Caggiano y col (2020) las habilidades blandas (Soft Skills) y habilidades duras (hard Skills) son componentes de un sistema. El Sineace (2018); Considera que el perfil de egreso conjuntamente con el proyecto Tuning se encamina con las competencias en las carreras profesionales dentro del currículo por tanto esta investigación es una propuesta de mejorar la calidad formativa de los estudiantes. La justificación práctica del estudio es mejorar las competencias generales y específicas de los egresados con el uso de las habilidades blandas. La justificación metodológica del estudio es que permitirá innovar nuevas estrategias de conocimientos generando formas de investigación en el desarrollo de habilidades blandas y perfil del egresado; El proyecto Tuning que ha permitido reestructurar el plan y realización de programas en formación académica con una respuesta a la demanda de la sociedad, este proyecto propone una metodología que se centra en la estructura y contenido del currículo, basada en competencias genéricas y específicas importantes para cada contexto en el que se desarrolla en la universidad. Los resultados que se propone al aprendizaje son en términos de competencia relevantes para evaluar el perfil del egresado para cada área (Comité de gestión Tuning 2006), así mismo el perfil de egreso describe competencias generales y específicas de la malla curricular” (CINDA, 2017, p. 4). Además, debe estar encaminada con la realidad y los exigidos por la sociedad.

El objetivo general de la investigación será encontrar la relación que existe entre habilidades blandas y perfil de egreso en estudiantes de ingeniería civil en una universidad de Andahuaylas 2022. Los objetivos específicos serán:

- (a) Establecer la relación entre las habilidades Intrapersonales y el perfil de egreso en estudiantes de ingeniería civil en una universidad de Andahuaylas 2022.
- (b) Establecer la relación entre las habilidades interpersonales y el perfil de egreso en estudiantes de ingeniería civil en una universidad de Andahuaylas 2022.
- (c) Establecer la relación entre las habilidades de desarrollo de actividades y el perfil de egreso en discentes de ingeniería civil en una universidad de Andahuaylas 2022.
- (d) Establecer la relación del perfil de egreso con las habilidades de gestión de

impresión con estudiantes de ingeniería civil en una universidad de Andahuaylas
2022.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se presenta trabajos de investigación referidos a las variables de estudio. Internacionalmente se tiene a Hirudayaraj y col (2021) quienes realizaron un estudio en los EEUU con el objetivo de determinar la brecha entre las habilidades blandas más demandadas en la ingeniería según la literatura y las HB más demandadas según los empleadores como segundo objetivo conocer el nivel de competencias que tienen los ingenieros que recién ingresan a laborar.

Este estudio fue de tipo mixto (cuantitativo – cualitativo), en una primera etapa se realizó una revisión de la literatura sobre habilidades blandas más demandadas consideraron 26 habilidades, estas fueron el instrumento de la encuesta para 500 empresas y organizaciones, que según la percepción que tenían los empleadores, le dieron la importancia usando la escala de Likert de 0 como nada importantes hasta 4 como absolutamente esencial. Finalmente con las entrevistas se encontró entre las habilidades con mayor dominio de los ingenieros que recién ingresaban a laborar: confiabilidad, capacidad de trabajo en equipo, responsabilidad, automatización, actitud positiva y las cinco habilidades con menor dominio fueron: liderazgo, capacidad de realizar presentaciones eficaces, capacidad de planificar y pensar estratégicamente, capacidad de escribir con eficacia, capacidad de hacer frente a la incertidumbre de relacionarse con personas y situaciones. Otra investigación relacionada a las habilidades blandas fue de Barni y col. (2020) sobre la importancia de las HB en la formación de ingeniería. Mediante la revisión bibliográfica de artículos y revistas publicados en; Science Direct, Web of Science, Scopus y Journal of Engineering Education (JEE). Obteniendo como resultado 2,638 artículos en el que se identificaron habilidades blandas que demandan la oferta laboral. Estas habilidades blandas identificadas fueron sometidas a una discusión con los principales pilares del conocimiento de ingeniería; finalmente se clasificaron de acuerdo a su importancia en 6 grupos: Resolución de problemas, pensamiento crítico, comunicación, trabajo en equipo, ética e inteligencia emocional para la empleabilidad de los ingenieros. Otro estudio importante fue el de Caggiano y col (2020). Que investigaron las habilidades transversales en los perfiles de egreso en la carrera de ingeniería en centros de estudio superior de Italia; utilizaron una metodología descriptiva con una muestra

de 314 estudiantes de 15 universidades. El cuestionario que indaga las habilidades interpersonales fundado en el Business-focused Inventory of Personality (BIP).

El puntaje muestra que los ingenieros expresan sus ideas y sentimientos sean positivos o negativos, pero a veces dificultan establecer relaciones interpersonales, así mismo no entienden los estados anímicos y expectativas de quienes los rodean dificultando el trabajo en equipo. El resultado general recomienda un programa para mejorar las habilidades transversales. Otro estudio fue el de Hernández y Neri (2020) sobre las HB en estudiantes de ingeniería de 3 centros universitarios, dos de ellas localizadas en la ciudad de México y 1 en España; el objetivo de comparar y analizar la percepción que tienen los discentes sobre la adquisición de habilidades blandas en su formación profesional. Este estudio fue de tipo cuantitativo trasversal con una muestra de 3,560 estudiantes. Utilizaron un cuestionario basado en la escala tipo Likert con análisis factorial. Como resultados los estudiantes de la universidad de España obtuvieron mejores puntuaciones con respecto a las competencias blandas seguido de las universidades de México. Concluyen que se debe reforzar las habilidades blandas en la malla curricular de los ingenieros y que debe haber un acercamiento con el sector empresarial. En cambio, Espinoza y Gallegos (2020) en Ecuador se dirigió a conocer la apreciación que tienen los discentes universitarios sobre las habilidades blandas en el ambiente laboral, utilizo el método descriptivo correlacional a través de encuestas que aplicaron a 217 estudiantes. Los resultados mostraron que más del 60% tienen conocimiento sobre habilidades blandas y que estas son importantes en el entorno laboral. Las HB más importantes con los que ellos perciben contar son: trabajo en equipo y liderazgo y que traen consigo desde la familia. Diaz y Sanhueza (2020) en su investigación realizada en universidades de Chile propone un instrumento para evaluar las HB en estudiantes futuros educadores, La elaboración del instrumento tuvo 4 procesos: revisión de los PE de las carreras de educación superior y el marco normativo, en un segundo momento se revisaron las competencias del PE, reconociendo las HB importantes y categorizándola en 5 grupos: Habilidades socioemocionales, comunicativas, trabajo en equipo, resolución de problemas y ética profesional. Finalmente, los resultados mostraron que el 85% del instrumento tiene congruencia y es aplicable.

En el contexto nacional tenemos a; Manrique y col (2018) quienes realizaron una investigación en la universidad de Lima con el objetivo de analizar las HB en los egresados de la carrera de Gestión y las necesidades del mercado laboral. La metodología fue mixta: cualitativa y cuantitativa, concluyendo que en los sectores públicos y sociales existe una mayor similitud con respecto a las valoraciones de las habilidades blandas y difieren con la importancia que se da a las HB por el sector privado; entre las HB más importantes que ellos perciben para conseguir empleo es la comunicación y entre las habilidades menos importantes esta la ética laboral. Vereau (2020) realizó un trabajo de investigación relacionado con HB y el PE, en una universidad de Trujillo – Perú, con el propósito de establecer la relación entre habilidades blandas y el perfil de egreso, en una muestra de 44 estudiantes, se utilizó una encuesta con 6 dimensiones: comunicación asertiva, liderazgo, flexibilidad y adaptabilidad a los cambios, proactividad y trabajo en equipo. Los resultados exhiben que la totalidad de los estudiantes encuestados tienen un nivel de medio a alto y que ambas variables se relacionan positivamente de forma moderada con un Spearman mayor de 0.2. Rojas (2020) publicó una investigación cuantitativa transversal para comparar las habilidades blandas en estudiantes de ingeniería de 2 universidades de Lima-Perú, utilizaron un solo cuestionario, con una muestra de 244 estudiantes. Sus resultados presentan un nivel aceptable de asertividad con un porcentaje mayor del 50%, seguido del liderazgo con un nivel bueno con un porcentaje mayor del 40%. Las diferencias entre las HB en general se encuentran entre el rango de más o menos 5%. Baluarte et al. (2018) en una investigación más profunda de tipo aplicada buscaba estrategias de evaluación al curso de investigación formativa que desarrollaban sobre todo actividades de colaboración entre pares. El resultado fue la validación del instrumento a través del afiche y rubrica, por pares de estudiantes interno y externos a este instrumento de evaluación se conoce como paper. Otro estudio que relaciono las habilidades blandas con el desempeño laboral fue el de Córdova (2021) quien realizó esta investigación a nivel del personal administrativo de una universidad en Trujillo, la investigación fue no experimental de tipo cuantitativo en una muestra de 120 trabajadores administrativos, utilizando como instrumento la encuesta para la recolección de datos. Los resultados muestran que existe una relación entre las dos variables con p valor < 0.05 .

Las teorías de las variables de estudio tienen el propósito de mejorar la calidad educativa que es una prioridad para muchos países por el rol que cumple las universidades en el conocimiento y compromiso con la sociedad. Esto ha conducido a un interés de líderes, autoridades y representantes estudiantiles a buscar convergencias en el sistema educativo superior, surgiendo diferentes corrientes y espacios como el de Bolonia donde muchos países europeos participaron teniéndose como resultado el proyecto Tuning que ha permitido reestructurar el diseño y ejecución de los programas de formación académica con una respuesta a la demanda de la sociedad, este proyecto propone una metodología que se centra en la estructura y contenido del currículo, basada en competencias genéricas y específicas importantes para cada contexto en el que se desarrolla la universidad. Los resultados que propone de aprendizaje son en términos de competencia relevantes para evaluar el perfil del egresado para cada área (Comité de gestión Tuning 2006)

El SINEACE (2018); Considera que el perfil de egreso va encaminado con el propósito de la carrera de estudios, englobando a los grupos de interés y su contexto social dentro del currículo como los planes, actividades, objetivos y metas.

De esta forma el (P.E) tiene un desempeño eficaz en las actividades del campo laboral (Vidal 2022, hace mención a Zabalza, et al., 2019).

Para Hawes y Troncoso (2012) El Perfil de Egreso es un documento de presentación que la institución universitaria lo realiza formalmente a la sociedad, en el que señala compromisos formativos en cada carrera universitaria constituyendo el carácter identitario de cada profesión y el campo de acción en que se desenvolverá profesionalmente.

Como dice López y col (2021) El perfil del egresado está conformado por una agrupación de competencias genéricas y específicas que debe ser adquiridos por los estudiantes durante el tiempo que dure su formación y puedan insertarse al mundo laboral resolviendo situaciones problemáticas competentemente.

El perfil de egreso tiene ciertos componentes que orientan a capacidades y competencias. Para Hawes & Troncoso (2006) se forma de tres elementos básicos, que son interdependientes: Una general que resume los propósitos y la formación que es el sello institucional, una específica en los ámbitos de realización inherentes

de la profesión con su especificación y una información de las competencias asociadas a cada uno de los ámbitos descritos.

Según el proyecto tuning; considera que sus componentes se basan en resultados de aprendizaje en términos de competencias específicas y genéricas conceptualizando a las competencias, como una conexión activa de conocimientos, capacidades y habilidades.

Es así como Tobón, (2010), manifiesta que las competencias son actividades globales para establecer, explicar, inferir y solucionar problemas del entorno, con aptitud, responsabilidad justa y mejoramiento ininterrumpido, constituyendo el saber ser, el saber hacer y el saber conocer.

De igual manera cuando se enfoca la teoría de las habilidades blandas y poder explicarlas se tiene en cuenta a la teoría de las inteligencias múltiples de Gardner.

Para Gardner (2016) la inteligencia es una cualidad del ser humano y tiene relación con múltiples habilidades y conductas. Para medirla expone diversas formas y cuestiona la medición unidimensional del coeficiente intelectual (C.I) que le da valor al componente matemático y lingüístico sin tener en cuenta otras habilidades que podría tener el niño.

Esta teoría lo fundamenta desde las raíces biológicas, cognitivistas y su influencia de su entorno con la realidad-cultural. La inteligencia no solo debe verse inclinado hacia el conocimiento "cristalizado" más que el "fluido" que tiene fascinantes consecuencias". (pg.10 al 18)

Gardner fundamenta que los fenómenos cognoscitivos no son únicos sino múltiples y que la inteligencia puede verse en distintas áreas como la lingüística, musical, etc. Estos tipos de inteligencia actúan armónicamente, pero son relativamente autónomas; A demás señala que las diferentes culturas de la humanidad cultivan y valoran diversidad de tipos de inteligencia.

a) Inteligencia lingüística, es la aptitud de comunicarse de forma efectiva, por vía oral, escrita y gestos con otros individuos. Pero en esencia es producto del tracto vocal que emite un mensaje para el oído del ser humano.

Se considera el uso de sintaxis, fonética, semántica y usos pragmáticos (retórica, explicación y metalenguaje). Los individuos como los escritores, oradores, poetas entre otros desarrollan esta inteligencia. Sin embargo, todos los seres humanos tenemos la sensibilidad en niveles significativos de esta competencia lingüística.

b) Inteligencia lógico-matemática, se inicia en el individuo durante la infancia son habilidades que va creando con una secuencia del mundo que lo rodea y que estas se convierten en competencias, que finalmente es la capacidad del pensamiento lógico que permite razonar para entender la causalidad y el condicionamiento, las personas que razonan en forma inductiva y deductiva tienen alto nivel de esta inteligencia.

c) Inteligencia espacial, para reconocer esta habilidad en los individuos puede llegar ofrecer un mayor reto que finalmente desarrolle y le permita tener talento en percibir el mundo a través de imágenes y pensar en tres dimensiones recrearlas y transformarlas, se presenta en ingenieros, escultores y otros.

d) Inteligencia musical, las personas con este talento perciben, discriminan, transformar y expresar las notas musicales, es una de la habilidad más temprana que surge en el ser humano, que al desarrollarla forma parte de una competencia, permitiéndole captar y pensar en ritmos, sonidos, melodías y lo expresan a través de la música.

e) Inteligencia kinestésica, es la capacidad de utilizar los movimientos corporales como medio de expresión. Se manifiesta en personas que son buenas en deporte, danza, etc.

f) Inteligencia naturalista, tiene mucho que ver con el mundo natural, los animales, las plantas y los paisajes. Tienen desarrollada esta inteligencia los botánicos, ecologistas, entre otros.

g) Inteligencia personal e Interpersonal: Se desarrolla desde el vínculo que tiene el infante con la madre o cuidadora marcando el desarrollo de la personalidad. Entre los 6 y 7 años de edad adquieren mejor conocimiento de su yo personal y entablan la interacción más continua con otros niños esforzando en mantener sus amistades y la pertenencia a grupos; en la adolescencia armonizan psicológicamente más con sus pares y se da una maduración del conocimiento personal al igual que el conocimiento de otras personas, este vínculo es indispensable para el crecimiento

como persona y finalmente el yo maduro que llega al sentido de la identidad personal que permite discriminaciones bien afinadas ante distintas situaciones y comprenda sus propios sentimientos y conductas de los demás. Finalmente, la inteligencia intrapersonal permite identificarse uno mismo en pensamientos complejos y diferenciados de sentimientos.” (Gardner, 2016, p.189).

Los tipos de inteligencia que describe Gardner (2016) nos ayuda a entender el talento de diferentes habilidades que puede tener cada persona y su relación directa con habilidades blandas como la inteligencia lingüística es una competencia intelectual más compartida y sensible de desarrollar entre los seres humanos, existiendo niveles de desarrollo altos como para el caso de los poetas, escritores, etc. Esta competencia fortalece habilidades en el pensamiento crítico, lingüístico, la enseñanza y aprendizaje como parte del desarrollo del lenguaje en nuestra expresión oral, escrita o por gestos. Que son importantes en la sociedad.

De igual manera la inteligencia lógico matemático es una habilidad en el desarrollo del pensamiento estratégico para la resolución de problemas.

El desarrollo de la inteligencia intra personal e inter personal a un nivel aceptable permite un entendimiento del yo personal, el manejo de emociones y entender a otras. De esta forma se desarrolla mejor el trabajo en equipo, liderazgo entre otros. Entonces con este informe concluimos de manera general que las características individuales que impulsan diferentes inteligencias son maleables y que las personas necesitamos múltiples habilidades para los objetivos a lo largo de la vida.

Las habilidades de acuerdo a (OCDE 2016. P-30 a 33) lo define como las características de la persona para desempeñar una actividad de forma fácil y efectiva. El desarrollo de estas se puede dar desde la infancia y son moldeables a lo largo de la vida de acuerdo a las necesidades.

En relación a las habilidades blandas, se han encontrado múltiples definiciones y estas varían de acuerdo al contexto en el que se ha desarrollado, por ejemplo: algunos autores también la denominan “habilidades sociales, intra e interpersonales (socioemocionales), esenciales para el desarrollo personal, participación social y éxito laboral” (Kechagias, 2011, p.33) o como la OCDE que la

define como habilidades sociales y emocionales también conocidas como habilidades no cognitivas.

Para Benavides (2017) la soft skills o habilidades blandas, es la capacidad de inteligencia que posee el ser humano a nivel emocional (para reconocer y manejar emociones propias), racional (para resolver problemas lógico matemáticos, espacial entre otros) y reconocimiento de los rasgos de personalidad de uno mismo y comportamiento de otros como (actitud, carácter, conducta).

Para Caggiano y col (2020) las habilidades blandas (Soft Skills) y habilidades duras (hard Skills) son comparadas con el significado de los componentes de un sistema: hardware (habilidades duras) y software (habilidades blandas) y que ambas son complementos necesarios para un funcionamiento eficiente. Desde un punto de vista empresarial los ingenieros graduados necesitan de habilidades blandas para tener un beneficio de sus habilidades técnicas o duras y esto le permite obtener una mayor empleabilidad en el mercado.

Por la importancia que cobra las habilidades blandas y cuáles de estas deben desarrollar los ingenieros, es necesario incorporarlos en el currículo.

Caggiano y col separan las habilidades blandas en cuatro áreas basándose en el cuestionario de personalidad centrado en los negocios (BIP). Se sustenta por que los ingenieros desarrollan sus actividades principalmente en empresas y justifica por las similitudes entre las competencias evaluadas y las meta competencias que habitualmente se requieren en ingeniería. La versión actual del BIP es el resultado de una intensa revisión (Fossati y Ciancaleoni, 2013). No se han seleccionado todas las variables del cuestionario, con el fin de cubrir solo las competencias más cercanas al campo de trabajo de la ingeniería como son el área intrapersonal, interpersonal, desarrollo de actividades y gestión de impresión.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación.

La investigación realizada es de estudio básico de perspectiva cuantitativa - correlacional, en este entorno Hernández Sampieri y col (2014) afirman que una investigación básica genera conocimientos y promueve la investigación, así mismo Hernández y Mendoza (2018) sustentan que, en el enfoque cuantitativo, las variables medibles permiten la recolección de información y cuantificarlas para la investigación.

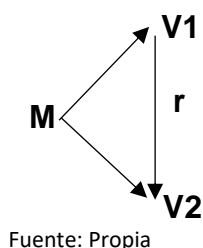
Nuestro estudio se fundamenta en los conocimientos de Habilidades Blandas y el Perfil de Egreso en los alumnos universitarios en la carrera de ingeniería civil la cual dará aportes al marco teórico de esta investigación.

Diseño de investigación.

El diseño de la investigación es no experimental de tipo transversal descriptivo y correlacional Tohiber (2016). De acuerdo a lo sostenido, el diseño explica el propósito para obtener la información, lo no experimental es observar los fenómenos en su ambiente originario sin manipular las variables de estudio, transversal es el recojo de datos en un momento y tiempo único, en lo correlacional enlaza las variables que se tiene, Ñaupas et al. (2018).

El diseño de nuestra investigación queda establecido de acuerdo al esquema siguiente.

Figura 1. Esquema de investigación.



Fuente: Propia

En la cual:

M = Muestra de los estudiantes de Ingeniería Civil de una Universidad de Andahuaylas - 2022

V1 = Habilidades blandas

V2 = Perfil de egreso del estudiante universitario

r = Coeficiente de correlación

3.2 Variables y operacionalización.

Como manifiesta Villavicencio y col (2019). En los estudios explicativos y relacionales aparecen las variables independientes y dependientes. Así mismo, Espinoza Freire, E. E. (2018). Menciona a Pérez (2016), que la variable es un elemento con auténtica afinidad, pero hay variación de acuerdo a las condiciones del medio que se encuentren. También, Hernández, Sampieri (2006), expresa que la variable es una característica de modificación y susceptible a medirse.

La operacionalización de variables según Tintaya P. (2015), es el medio que admite cambiar las variables abstractas en concretas las que son observables y medibles.

Avalos (2014). Mencionado en Espinoza Freire, E. E. (2019). La operacionalización se logra cuando las variables se separan en dimensiones con sus respectivos indicadores posibilitando la observación y medición.

Para el estudio de nuestra investigación se considera las siguientes variables:

Habilidades blandas

- **Definición conceptual.**

Son las capacidades de adaptación, cognitivas y conductuales de las personas permitiéndoles un buen desenvolvimiento en cualquier contexto social y cultural de acuerdo a las necesidades y demanda de estos. Luis M. Moreno y col (2021), en la ingeniería las habilidades blandas (Soft Skills) y las habilidades duras (hard Skills) ambas son complementarias y necesarios para un funcionamiento eficiente. Caggiano y col (2020).

- **Definición operacional.**

La variable Habilidades Blandas como lo manifiesta Espinoza Freire, E. E. (2019) está conformada en dimensiones e indicadores y es susceptible a escala de medición, las habilidades blandas cumplen un rol importante en la formación cabal de los discentes universitarios las cuales se relacionan con las competencias genéricas de la carrera profesional de ingeniería civil como lo manifiesta Hirudayaraj y col (2021).

- **Indicadores.**

Esta variable tiene varias dimensiones con sus respectivos indicadores así la dimensión área intrapersonal, que es el conocimiento de uno mismo, permite identificar y representar grupos complejos y altamente diferenciados de sentimientos". (Gardner, 2016, p. 189) contiene los indicadores siguientes; la estabilidad emocional, La autoconfianza, La capacidad de trabajar bajo presión, La dimensión área interpersonal, Esta inteligencia nos permite relacionarnos e interactuar con otros, teniendo como valor importante la capacidad de empatía hacia otras personas (Daniel Goleman, 2021). Esta dimensión contiene los siguientes indicadores; Comunicación, Desarrollo de relaciones; Orientación al trabajo en grupo, sensibilidad y sociabilidad; dimensión área de desarrollo de actividades con los indicadores de autocontrol, apertura al cambio, orientación a la acción, y finalmente la dimensión, área de gestión de impresión; con indicadores de motivación y ética.

- **Escala de medición.**

Se utiliza la escala ordinal de tipo Likert, la variable V1, consta de 36 preguntas con 5 ítems por pregunta la cual se valúan del 1 al 5: Totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), indiferente (3), de acuerdo (4), muy de acuerdo (5). En la escala ordinal sus categorías son ordenadas por rangos o escalonados Ochoa y col (2018).

Perfil de Egreso

- **Definición conceptual.**

El Perfil de Egreso es un documento de presentación que la institución universitaria lo realiza formalmente a la sociedad, en el que señala compromisos formativos en cada carrera universitaria constituyendo el carácter identitario de cada profesión y el campo de acción en que se desenvolverá profesionalmente. Para Hawes y Troncoso (2012)

- **Definición operacional.**

La variable Perfil de egreso es operativa por que presenta dimensiones, indicadores y escala de medición igualmente sustentada por Espinoza Freire, E. E. (2019) el perfil de egreso muestra las capacidades y competencias que el estudiante de ingeniería adquiere durante su estudio universitario.

- **Indicadores.**

La variable Perfil de Egreso, Según López y col (2021 pág. 10 -12) se compone básicamente de tres dimensiones con sus respectivos indicadores así para el área Concepción del perfil de egreso su indicador es la claridad en la definición del perfil de egreso, la otra dimensión Implementación y logro del perfil de egreso el indicador es actualizar el currículo de acuerdo a la demanda laboral, finalmente para la dimensión evaluación de las competencias del perfil de egreso su indicador es percepción sobre la satisfacción de la experiencia de aprendizaje.

- **Escala de medición.**

Igualmente, en la variable, Perfil de egreso utilizamos la escala ordinal de tipo Likert, la variable V2, consta de 12 preguntas con 5 ítems por pregunta la cual se valúan del 1 al 5: Totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), indiferente (3), de acuerdo (4), muy de acuerdo (5). La medición es ordinal “la variable se agrupa en clases que son ordenadas por rangos o escalonados Ochoa y col (2018).

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

La población es la agrupación de instituciones, personas con características comunes que son la causa de toda investigación. Ñaupá (2014), los criterios y características como la homogeneidad y temporalidad de la población investigada es de 1200 estudiantes de ambos sexos en una universidad particular de Andahuaylas 2022. Una vez definida la población a estudiar se va especificar sus criterios de selección.

Criterio de inclusión

Se ha seleccionado a estudiantes de los últimos ciclos (7mo; 8vo; 9no; 10mo) tanto varones y mujeres de diferentes edades, diferente estrato social y que reciben clases virtuales en la Universidad.

Criterio de exclusión

El instrumento de la recepción de opiniones se les envió virtualmente, fueron excluidos los estudiantes que no participaron o estuvieron en clases.

Muestra

Es un subconjunto de la población representativa, la muestra de estudio está conformada por 42 estudiantes de la carrera profesional de ingeniería civil de los últimos ciclos en una universidad de Andahuaylas.

Muestreo

Se aplicó un muestreo no probabilístico de conveniencia ya que nuestras muestras son definidas en los estudiantes de la carrera de ingeniería civil de los últimos ciclos en una universidad de Andahuaylas y conseguir un valor representativo para los estudiantes.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La técnica de recolección de datos implica según José Alberto Yuni y Claudio Ariel Urbano (2014) que es esencial en el desarrollo metodológico y recursos de hacer distintas tareas en lograr alcanzar el registro de datos que es fundamental en una labor científica en la cual da lugar y certifica la calidad del discernimiento científico en la validez y confiabilidad.

La recolección de datos, tanto para la variable habilidades blandas y perfil de egreso utilizamos la encuesta.

Instrumento

En nuestra investigación se utilizó el cuestionario, ya que permite la obtención de información sistematizada en relación de lo que las personas hacen, opinan, desean, aprueban o desaprueban respecto al tema de investigación.

Validez de los instrumentos.

Es la confiabilidad, que tiene el instrumento para medir la variabilidad (Hernández et al., 2014). En los instrumentos realizados en la investigación y cuyo contenido sea válido se consultó el juicio de 3 expertos. Los resultados evidenciaron que presentan suficiente evidencia de validez basada en el contenido, pues los expertos las consideraron aplicables. (anexos 3 y 4).

Validez del instrumento

Tabla 1.

Validez de contenido del cuestionario sobre Habilidades Blandas

Expertos	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Calificación
1	si	si	si	Aplicable
2	si	si	si	Aplicable
3	si	si	si	Aplicable

Fuente: Estadístico

Tabla 2

Validez de contenido del cuestionario de Percepción del Perfil de Egreso.

Expertos	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Calificación
1	si	si	si	Aplicable
2	si	si	si	Aplicable
3	si	si	si	Aplicable

Fuente: Estadístico

Confiabilidad de los instrumentos.

El Coeficiente Alfa de Cronbach es un método para evaluar la fiabilidad como la consistencia interna entre las variables, los datos que se recolectaron mediante los instrumentos validados; se aplicó la prueba en los estudiantes de ingeniería civil de los últimos ciclos.

Tabla 3

Confiabilidad de los instrumentos – Alfa de Cronbach

Instrumento	Alfa de Cron Bach	Nº de ítems
Habilidades blandas	0.839	36
<i>Perfil de egreso</i>	0,937	12

Fuente: Estadístico

3.5 Procedimientos

En primer lugar, se identificó a los estudiantes de los cuatro últimos ciclos (50) de la carrera profesional de ingeniería civil, luego se coordinó con los docentes y los delegados y (as) a quienes se les otorgó la carta de presentación de la Universidad César vallejo y se les hizo conocer los dos cuestionarios referidos a habilidades blandas y perfil de egreso y gustosamente decidieron colaborar.

Las clases en la universidad se están realizando en forma virtual para ello los cuestionarios se realizaron en form Google y se les hizo llegar atreves del WhatsApp del docente o delegado(a) una vez respondidas toda esta información se descarga en Excel para luego procesarlas en el SPSS.

3.6 Método de análisis de datos

Los datos recopilados serán cuantificados y procesados mediante el análisis estadístico que incluye la herramienta del SPSS (paquete estadístico para las ciencias sociales) donde se describirán las variables con sus respectivas dimensiones e indicadores y así predecir el comportamiento de las variables bosquejando su confiabilidad.

3.7 Aspectos éticos

En esta investigación se establece los principios de justicia, la no de hacer daño, la autonomía y la filantropía, puesto que se mencionará en las citas al autor e investigador por derecho de autor así mismo nada de maleficencia estrictamente será con fines académicos, se respetará la opinión y consentimiento de los alumnos tiene fines humanitarios ya que aporta al conocimiento en beneficio de la sociedad y ampliar los saberes en función y relación a las variables estudiadas.

La universidad César Vallejo en concordancia con el apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles y la línea de responsabilidad social universitaria respalda lo mencionada anteriormente con honestidad y responsabilidad.

IV. RESULTADOS

Seguidamente se presentan los detalles del análisis estadístico en la explicación de las variables de estudio teniendo en cuenta los objetivos y contrastando la hipótesis general con las específicas.

4.1 Resultados descriptivos

Habilidades blandas

Tabla 4

Niveles de habilidades blandas

Habilidades blandas	Frecuencia	%
Bajo	16	38,1
Medio	18	42,9
Alto	8	19,0
Total	42	100,0

Fuente: Estadístico

Interpretación:

En la tabla 4 se observa que el 42,9% de estudiantes de ingeniería civil tienen un nivel medio en la evaluación de habilidades blandas seguido de un porcentaje de 38,1% de estudiantes con un nivel bajo y solo un 19% tiene alto de habilidades blandas.

Tabla 5*Habilidades blandas y sus dimensiones*

Habilidades blandas	Bajo		Medio		Alto		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Dimensión Intrapersonal	13	31,0%	22	52,4%	7	16,4%	42	100,0%
Dimensión Interpersonal	14	33,3%	21	50,0%	7	16,7%	42	100,0%
Dimensión Desarrollo de actividades	13	31,0%	23	54,8%	6	14,3%	42	100,0%
Dimensión Gestión de impresión	15	35,7%	16	38,1%	11	26,2%	42	100,0%

Fuente: Estadístico

Interpretación:

En la tabla 5 se observa que el porcentaje es mayor en el nivel medio, sobre todo en la dimensión desarrollo de actividades con un 54,8%, seguido de un 52,4% a nivel de la dimensión intrapersonal. La mayor frecuencia de nivel alto se encontró en la dimensión gestión de impresión con un 26,2%, dimensión en la que también se encontró la mayor frecuencia de nivel alto con un 35,7%.

Perfil de egreso

Tabla 6

Niveles del perfil de egreso

Perfil de egreso	Frecuencia	%
Débil	13	31,0
Por mejorar	22	52,4
Fortaleza	7	16,7
Total	42	100,0

Fuente: Estadístico

Interpretación:

En la tabla 6 se observa que el 52,4% de los estudiantes de la carrera profesional de ingeniería civil percibe que el perfil de egreso se debe mejorar, seguido de un 31% que lo considera débil, y sólo el 16,7% lo considera como una fortaleza.

Tabla 7*Perfil de egreso y sus dimensiones*

Perfil de egreso	Débil		Por mejorar		Fortaleza		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Concepción de perfil de egreso	14	33,3	19	45,2	9	21,4	42	100,0%
Implementación y logro.	19	45,2	19	45,2	4	9,5	42	100,0%
Evaluación de las competencias	14	33,3	18	42,9	10	23,8	42	100,0%

Fuente: Estadístico

Interpretación:

En la tabla 7 se observa que la frecuencia más alta se encontraba en el nivel por mejorar en todas las dimensiones del perfil de egreso, con porcentajes que varían entre 42,9% y 45,2%. El porcentaje más alto del nivel fortaleza se encontró en la dimensión evaluación de las competencias con un 23,8%; mientras que, el porcentaje más alto del nivel débil se encontró en la dimensión implementación y logro con un 45,2%.

4.2 Prueba de hipótesis

4.2.1. Contrastación de la hipótesis general

Ho: No existe una relación directa entre las habilidades blandas y el perfil de egreso en estudiantes de ingeniería civil en una universidad de Andahuaylas 2022.

Ha: Existe una relación directa entre las habilidades blandas y el perfil de egreso en estudiantes de ingeniería civil en una universidad de Andahuaylas 2022.

Tabla 8

Prueba de hipótesis general

			Habilidades blandas	Perfil de egreso
Rho de Spearman	Perfil de Egreso	Coeficiente de correlación	1,000	0,364
		Sig. (bilateral)		0,018
		N	42	42
	Habilidades blandas	Coeficiente de correlación	0,364	1,000
		Sig. (bilateral)	0,018	
		N	42	42

Fuente: Estadístico

Interpretación:

En la tabla 8 se aprecia que existe correlación directa y baja entre las habilidades blandas y el perfil de egreso. Además, un p-valor menor de 0,05 ($p=0,018$), por lo que se procede a rechazar la hipótesis nula y se puede afirmar que existe relación directa entre las habilidades blandas y el perfil de egreso en estudiantes de ingeniería civil en una universidad de Andahuaylas 2022.

4.2.2. Contrastación de la hipótesis específica

Prueba de hipótesis específica 1

Ho: No existe una relación directa entre las habilidades intrapersonales y el perfil de egreso en estudiantes de ingeniería civil en una universidad de Andahuaylas 2022.

Ha: Existe una relación directa entre las habilidades intrapersonales y el perfil de egreso en estudiantes de ingeniería civil en una universidad de Andahuaylas 2022.

Tabla 9*Prueba de hipótesis específica 1*

			Habilidades intrapersonales	Perfil de egreso
Rho de Spearman	Perfil de Egreso	Coeficiente de correlación	1,000	0,208
		Sig. (bilateral)		0,185
		N	42	42
	Habilidades intrapersonales	Coeficiente de correlación	0,208	1,000
		Sig. (bilateral)	0,185	
		N	42	42

Fuente: Estadístico

Interpretación:

De la tabla 9 se aprecia que el Rho de Spearman, 0,2 establece que existe una correlación directa y baja entre las habilidades intrapersonales y el perfil de egreso. Además, un p-valor mayor de 0,05 ($p=0,185$), por lo que se procede a aceptar la hipótesis nula y se puede afirmar que no existe una relación directa entre las habilidades intrapersonales y el perfil de egreso en estudiantes de ingeniería civil en una universidad de Andahuaylas 2022.

Prueba de hipótesis específica 2

Ho: No existe una relación directa entre las habilidades interpersonales y el perfil de egreso en estudiantes de ingeniería civil en una universidad de Andahuaylas 2022.

Ha: Existe una relación directa entre las habilidades interpersonales y el perfil de egreso en estudiantes de ingeniería civil en una universidad de Andahuaylas 2022.

Tabla 10*Prueba de hipótesis específica 2*

			Habilidades interpersonales	Perfil de egreso
Rho de Spearman	Perfil de Egreso	Coeficiente de correlación	1,000	0,420
		Sig. (bilateral)		0,006
		N	42	42
	Habilidades interpersonales	Coeficiente de correlación	0,420	1,000
		Sig. (bilateral)	0,006	
		N	42	42

Fuente: Estadístico

Interpretación:

En base a los resultados obtenidos con la prueba Rho de Spearman presentados en la tabla 10, se aprecia que existe una correlación directa y moderada entre las habilidades interpersonales y el perfil de egreso. Se observa además, un p-valor menor de 0,05 ($p=0,010$), por lo que se procede a rechazar la hipótesis nula y se puede afirmar que existe una relación directa entre las habilidades interpersonales y el perfil de egreso en estudiantes de ingeniería civil en una universidad de Andahuaylas 2022.

Prueba de hipótesis específica 3

Ho: No existe una relación directa entre las habilidades de desarrollo de actividades y el perfil de egreso en estudiantes de ingeniería civil en una universidad particular de Andahuaylas 2022.

Ha: Existe una relación directa entre las habilidades de desarrollo de actividades y el perfil de egreso en estudiantes de ingeniería civil en una universidad particular de Andahuaylas 2022.

Tabla 11*Prueba de hipótesis específica 3*

		Habilidades de desarrollo de actividades	Perfil de egreso
Rho de Spearman	Perfil de Egreso	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	0,281
		N	42
	Habilidades de desarrollo de actividades	Coeficiente de correlación	0,281
		Sig. (bilateral)	0,071
		N	42

Fuente: Estadístico

Interpretación:

En base a los resultados obtenidos con la prueba Rho de Spearman presentados en la tabla 11, se aprecia que existe una correlación directa y baja entre las habilidades de desarrollo de actividades y el perfil de egreso. Se observa además, un p-valor mayor de 0,05 ($p=0,071$), por lo que se procede a aceptar la hipótesis nula y se puede afirmar que no existe una relación directa entre las habilidades de desarrollo de actividades y el perfil de egreso en estudiantes de ingeniería civil en una universidad de Andahuaylas 2022.

Prueba de hipótesis específica 4

Ho: No existe una relación directa entre las habilidades de gestión de impresión y el perfil de egreso en estudiantes de ingeniería civil en una universidad particular de Andahuaylas 2022.

Ha: Existe una relación directa entre las habilidades de gestión de impresión y el perfil de egreso en estudiantes de ingeniería civil en una universidad particular de Andahuaylas 2022.

Tabla 12*Prueba de hipótesis específica 4*

			Habilidades de gestión de impresión	Perfil de egreso
Rho de Spearman	Perfil de Egreso	Coeficiente de correlación	1,000	0,315
		Sig. (bilateral)		0,042
		N	42	42
	Habilidades de gestión de impresión	Coeficiente de correlación	0,315	1,000
		Sig. (bilateral)	0,042	
		N	42	42

Fuente: Estadístico

Interpretación:

En base a los resultados obtenidos con la prueba Rho de Spearman presentados en la tabla 12, se aprecia que existe una correlación directa y baja entre las habilidades de gestión de impresión y el perfil de egreso. Se observa además, un p-valor menor de 0,05 ($p=0,042$), por lo que se procede a rechazar la hipótesis nula y se puede afirmar que existe una relación directa entre las habilidades de gestión de impresión y el perfil de egreso en estudiantes de ingeniería civil en una universidad de Andahuaylas 2022.

V. DISCUSIÓN

El desarrollo de las habilidades blandas como parte de la formación de los futuros profesionales constituye en la actualidad una necesidad cada vez mayor, ya que los sistemas universitarios a nivel mundial requieren que los estudiantes que egresen de sus aulas respondan con altura a la demanda laboral, la globalización, la tecnología y digitalización industrial 4.0, entre otros. Debido a estas circunstancias es que las instituciones universitarias han cambiado sus planes de estudios y han establecido estrategias en sus modelos de enseñanza y formación en competencias genéricas y específicas en cada profesión sin dejar de lado los valores y la ética profesional, competencias relacionadas con las habilidades blandas que son de importancia en la formación integral de los estudiantes universitarios.

El objetivo general del estudio fue establecer la relación que existe entre las habilidades blandas y el perfil de egreso en estudiantes de ingeniería civil en una universidad de Andahuaylas, 2022. Los resultados descriptivos para la variable habilidades blandas demostraron que la mayoría de estudiantes de ingeniería civil de una universidad presenta un nivel medio con 42,9% seguido de un nivel bajo con 38,1%. Asimismo, el porcentaje es mayor en el nivel medio, sobre todo en la dimensión desarrollo de actividades con un 54,8%, y la mayor frecuencia de nivel alto se encontró en la dimensión gestión de impresión con un 26,2%, dimensión en la que también se encontró la mayor frecuencia de nivel alto con un 35,7%. Un estudio relacionado corresponde al realizado por Rojas (2020), en el cual se compararon las habilidades blandas de los estudiantes de ingeniería de dos universidades nacionales, la Universidad Nacional Mayor de San Marcos y la Universidad Nacional de Ingeniería, encontrando que en la primera de ellas existía un mayor porcentaje de nivel alto, con 29% frente a 23%, así como un mayor nivel de asertividad con 49% frente a 47%, pero un menor nivel de liderazgo, con 38% frente a 42%. Estos hallazgos evidencian que el desarrollo de las habilidades blandas puede cambiar de acuerdo a las características de la formación recibida en las aulas universitarias, por lo que la elaboración de cursos o talleres que involucren el desarrollo de las mismas sería una gran contribución para la mejora del perfil de egreso de los estudiantes de ingeniería.

Por otro lado, se puede deducir también la existencia de un factor sociocultural que determine la valoración de las habilidades blandas por parte de los ingenieros, tal como encontraron Hernández y Neri (2020) en su investigación, donde compararon a estudiantes de ingeniería de universidades de México y España, reportando que en el país europeo existe una mejor valoración de las habilidades blandas, lo cual favorece en ellos el desarrollo de competencias de comunicación, trabajo en equipo, cuestionamiento de ideas propias y de sus compañeros de trabajo, el aprovechamiento de los recursos electrónicos, y la capacidad para afrontar con tranquilidad las situaciones adversas, entre otras. Ello podría explicar la baja valoración de las competencias de habilidades blandas encontradas en los estudiantes de ingeniería de la universidad particular de Andahuaylas elegida para la presente investigación, considerando que en esta parte del país existe una población socialmente más parecida a la realidad mexicana que la europea.

En relación a los resultados descriptivos de la variable perfil de egreso, en el presente estudio se encontró que el 52,4% de estudiantes de ingeniería civil en una universidad particular de Andahuaylas percibe que el perfil de egreso debe mejorar, nivel que predominó en las tres dimensiones de esta variable, siendo la dimensión evaluación de las competencias la que presentó un mayor porcentaje de nivel fortaleza con un 23,8%. Sobre este punto, Baluarte et al. (2018), en su investigación realizada en estudiantes de ingeniería de la Universidad Nacional San Agustín, destacaron la importancia de desarrollar cursos formativos que fomenten el desarrollo de las habilidades blandas con el fin de potenciar las competencias que deben adquirir los futuros profesionales de ingeniería dentro de su perfil de egreso, el cual presenta competencias que siempre serán motivos de mejora y perfección.

Los resultados de la prueba de hipótesis general demuestran que existe una correlación directa y baja entre las habilidades blandas y el perfil de egreso determinada por un coeficiente de correlación de Spearman (ρ) de 0,364, el cual presentó también un p-valor significativo menor de 0,05 ($p=0,018$), es decir, se puede afirmar que existe una relación directa entre las habilidades blandas y el perfil de egreso en estudiantes de ingeniería civil en una universidad particular de Andahuaylas 2022. Un estudio con resultado similar corresponde al realizado por

Vereau (2020) en estudiantes de contabilidad de una universidad de Trujillo, en donde hallaron una correlación directa y baja entre las habilidades blandas y el perfil de egreso determinada por un coeficiente de correlación de Spearman (ρ) de 0,293, en el límite de la significancia ($p=0,05$). Estos hallazgos refuerzan la necesidad que perciben los estudiantes de estas carreras profesionales de adquirir las competencias de habilidades blandas dentro de su etapa de formación universitaria para así perfeccionar su perfil de egreso, y ser más competitivos en el exigente mercado laboral actual.

Los resultados de la primera prueba de hipótesis específica demuestran que existe una correlación directa y baja entre las habilidades intrapersonales y el perfil de egreso determinada por un coeficiente de correlación de Spearman (ρ) de 0,208, sin embargo, no presentó un p-valor significativo menor de 0,05 ($p=0,185$), es decir, se puede afirmar que no existe una relación directa entre las habilidades intrapersonales y el perfil de egreso en estudiantes de ingeniería civil en una universidad particular de Andahuaylas 2022. Un estudio relacionado corresponde al realizado por Caggiano y col. (2020), quienes realizaron un análisis de las habilidades blandas en los ingenieros italianos, demuestran que los ingenieros centran principalmente sus habilidades blandas en el área intrapersonal y el desarrollo de actividades, relegando mucho lo concerniente al área social. Esto podría ser explicado por la visión estereotipada de que los ingenieros pueden trabajar solos ya que dependen exclusivamente de sus conocimientos. Ello podría explicar la falta de relación encontrada con el perfil de egreso, ya que muchos estudiantes de ingeniería no perciben la necesidad de reforzar estas competencias para mejorar su desarrollo como profesional.

Los resultados de la segunda prueba de hipótesis específica demuestran que existe una correlación directa y moderada entre las habilidades interpersonales y el perfil de egreso determinada por un coeficiente de correlación de Spearman (ρ) de 0,420, el cual presentó también un p-valor significativo menor de 0,05 ($p=0,006$), es decir, se puede afirmar que existe una relación directa entre las habilidades interpersonales y el perfil de egreso en estudiantes de ingeniería civil en una universidad particular de Andahuaylas 2022. Un estudio realizado por Hidurayaraj et al. (2021) desde la perspectiva de los empleadores, destaca el hecho de que

para ellos los ingenieros deben tener bien desarrolladas las habilidades interpersonales, ya que muchos de ellos olvidan que están trabajando con personas y no con máquinas, y que la tecnología sólo es el intermedio por el cual se busca satisfacer la necesidad de un grupo humano, el cual evaluará a la vez el trabajo desempeñado y la imagen de la institución a la que representa. Asimismo, los empleadores valoran mucho el trato que tienen los ingenieros hacia las personas mayores y los empleados de menor rango, el hecho de tener una conciencia social y demostrar que tienen una inteligencia emocional madura al momento de establecer interacciones. Por otro lado, las habilidades de liderazgo son percibidas como innecesarias o secundarias, especialmente cuando se tratan de ingenieros principiantes, en las que puede darles una visión errada de la forma en que deben encaminar su trabajo y perder la humildad, al punto de subestimar la importancia que tiene la experiencia laboral. En base a estos aportes, se puede deducir que en investigaciones futuras que borden el tema de habilidades blandas en el perfil de egreso de cualquier profesional, es necesario complementar la información recolectada con instrumentos cuantitativos con aquella proveniente de técnicas cualitativas como las entrevistas a profundidad, ya que permiten una percepción más amplia del tema.

Los resultados de la tercera prueba de hipótesis específica demuestran que existe una correlación directa y baja entre las habilidades de desarrollo de actividades y el perfil de egreso determinada por un coeficiente de correlación de Spearman (ρ) de 0,281, sin embargo, no presentó un p-valor significativo menor de 0,05 ($p=0,071$), es decir, se puede afirmar que no existe una relación directa entre las habilidades de desarrollo de actividades y el perfil de egreso en estudiantes de ingeniería civil en una universidad particular de Andahuaylas 2022. Un estudio que contribuye al análisis de este resultado corresponde al realizado por Barni et al. (2020), quien encontró que las habilidades blandas de resolución de problemas, estrechamente ligadas al desarrollo de actividades, constituyen las habilidades básicas que se espera en cualquier profesional de ingeniería, más aún cuando estas se encuentran relacionadas con las necesidades de la sociedad. Adicionalmente, dichos autores destacan el hecho de que el desarrollo de esta habilidad de resolver problemas debe ir acompañada de la habilidad de pensamiento crítico, razón por la cual los cursos de ingeniería deben alentar a sus

estudiantes a discutir estándares pasados o presentes y establecer cuestionamientos del status quo cuando lo consideren pertinente y apropiado.

Los resultados de la cuarta prueba de hipótesis específica demuestran que existe una correlación directa y baja entre las habilidades de gestión de impresión y el perfil de egreso determinada por un coeficiente de correlación de Spearman (ρ) de 0,315, el cual presentó un p-valor significativo menor de 0,05 ($p=0,042$), es decir, se puede afirmar que existe una relación directa entre las habilidades de gestión de impresión y el perfil de egreso en estudiantes de ingeniería civil en una universidad particular de Andahuaylas 2022. Un estudio relacionado que aborda esta dimensión corresponde al realizado por Manrique (2018), quien evidenció una notoria diferencia de la prioridad que representa la ética laboral, componente de la dimensión gestión de la impresión en el presente estudio, para los profesionales recién egresados en comparación con los que ya se encontraban ocupando un puesto de trabajo. En dicho estudio se aprecia que, para el recién egresado y los que estaban abocados en el sector empresarial, la valoración de la ética laboral se encontraba en último lugar, mientras que, para los que ocupaban puestos de alta dirección, la valoración ubicaba a esta dimensión en el primer lugar. Es posible que exista una pobre formación en aspectos éticos dentro de las aulas universitarias, bajo la premisa de que los valores son adquiridos sólo en el hogar y se deja al estudiante seguir su propio criterio en base a lo que moralmente le parece correcto, y por ello, los estudiantes que han percibido una mejor formación en las habilidades de gestión de impresión son los que mejor perciben el perfil de egreso adquirido, aspecto que debe tomarse en cuenta para la elaboración de futuras propuestas de mejora.

La importancia de las competencias de habilidades blandas o soft skills en la formación del profesional de ingeniería ha motivado que en las últimas dos décadas se incluya como parte del proceso de enseñanza, en mayor o menor medida, y con el uso de distintas metodologías y herramientas. Caeiro et al. (2021) reportaron la experiencia de esta incursión en las universidades de países desarrollados pertenecientes al continente europeo, destacando el empleo exitoso de prácticas como el aprendizaje basado en problemas, el aprendizaje basado en proyectos, el aprendizaje basado en juegos y gamificación, y las prácticas que

incluyan estrategias de evaluación. Asimismo, los autores resaltan que los estudiantes de ingeniería consideran más importante reforzar las habilidades blandas de resolución de problemas e intrapersonales que las técnicas, ya que ellos consideran que los aspectos técnicos ya son aprendidos implícitamente durante los cursos de formación profesional. Adicionalmente, debe resaltarse que el éxito de las propuestas educativas depende en gran medida de las características particulares de la población estudiantil donde se pretenden implementar, y no se debe limitar a replicar una intervención exitosa en otro país, sin antes adaptarla a la realidad educativa existente y a las necesidades que los estudiantes consideren prioritarias para su formación profesional.

Entre las limitaciones más importantes del estudio se resalta el escaso número de investigaciones que aborden la relación entre las variables elegidas, ya que la mayoría de estudios sobre este tema en estudiantes de ingeniería abordan sólo a la variable habilidades blandas. Por ello, los resultados obtenidos representan en sí un aporte valioso para la ampliación del conocimiento en este campo de la docencia, y servirá de referente para el desarrollo de estrategias y propuestas de mejora en la formación académica de los estudiantes de las distintas carreras universitarias, así como para la elaboración de futuras investigaciones sobre este tema.

VI. CONCLUSIONES

- Primera** : Existe una correlación directa, baja y significativa entre las habilidades blandas y el perfil de egreso (Rho de Spearman=0,364; $p=0,018$). Se puede afirmar que existe una relación directa entre las variables.
- Segunda** : Existe una correlación directa, baja y no significativa entre las habilidades intrapersonales y el perfil de egreso (Rho de Spearman=0,208; $p=0,185$). Se puede afirmar que no existe una relación directa entre las variables.
- Tercera** : Existe una correlación directa, moderada y significativa entre las habilidades interpersonales y el perfil de egreso (Rho de Spearman=0,420; $p=0,006$). Se puede afirmar que existe una relación directa entre las variables.
- Cuarta** : Existe una correlación directa, baja y no significativa entre las habilidades de desarrollo de actividades y el perfil de egreso (Rho de Spearman=0,281; $p=0,071$). Se puede afirmar que no existe una relación directa entre las variables.
- Quinta** : Existe una correlación directa, baja y significativa entre las habilidades de gestión de impresión y el perfil de egreso (Rho de Spearman=0,315; $p=0,042$). Se puede afirmar que existe una relación directa entre las habilidades de gestión de impresión y el perfil de egreso en estudiantes de ingeniería civil en una universidad de Andahuaylas 2022.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera** : Se recomienda a los maestros en docencia universitaria la realización de investigaciones de nivel aplicativo con diseño pre experimental o cuasi experimental, que midan la utilidad de incluir las habilidades blandas en la formación de los futuros profesionales de ingeniería.
- Segunda** : Se recomienda la evaluación de los instrumentos validados en la presente tesis en nuevos estudios, a fin de determinar su utilidad o la necesidad de hacer nuevos ajustes que le permitan un uso extendido a nivel nacional, considerando la diversidad cultural existente en nuestro país.
- Tercera** : Se recomienda complementar el desarrollo de capacitaciones a los docentes de las carreras de ingeniería para que incluyan de forma transversal las competencias de habilidades blandas dentro de la formación profesional de los estudiantes.
- Cuarta** : Se recomienda potenciar prioritariamente en los estudiantes de ingeniería el desarrollo de las competencias ligadas a las habilidades interpersonales y de gestión de impresión, ya que estas presentaron una relación significativa con la percepción de su perfil de egreso.
- Quinta** : Se recomienda en futuras investigaciones el uso complementario de técnicas cualitativas como la entrevista para la obtención de información más minuciosa en torno a las habilidades blandas, considerando no sólo la perspectiva de los estudiantes, sino también de los docentes y los empleadores, quienes pueden jugar un papel importante en su futuro laboral.

REFERENCIAS

Banco Interamericano de Desarrollo (2021). Desarrollo de habilidades en América Latina y el Caribe: Desafíos y estrategias.

<http://dx.doi.org/10.18235/0003316>

Barni de Campos Débora, Martins de Resende Luís Mauricio, Borges Fagundes Alexandre (2020). The Importance of Soft Skills for the Engineering North Plateau Education Center, State University of Santa Catarina, São Bento do Sul, SC, Brazil

<https://doi.org/10.4236/ce.2020.118109>

Benavides Almeida Patricio, (2021). The Talent Formula, Definitions, how to measure them and their integration. *Fundación Universidad de Palermo*.

https://www.palermo.edu/economicas/cbrs/pdf/pbr16/PBR_16_10.pdf

Bernal César A. (2010). *Metodología de la investigación* Parte III cap. 6.pag. 58, tercera edición E-Book.

<https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>

Caggiano Valeria y col. (2020). Soft Skills in Engineers, a Relevant Field of Research: Exploring and Assessing Skills in Italian Engineering Students. *Ingeniería e investigación vol. 40 no. 2, august - 2020 (81-91)*.

<https://doi.org/10.15446/ing.investig.v40n2.83717>

Cordova Alayo, F. (2020). *Habilidades blandas y su relación con el desempeño laboral de los administrativos de la Universidad Nacional de Trujillo*. (Tesis de maestría, Universidad Nacional de Trujillo)

<https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/18284>

Centro interuniversitario de desarrollo grupo operativo de universidades coordinadas por CINDA (2017). *Evaluación del logro de perfiles de egreso: experiencias universitarias*.

<https://cinda.cl/wp-content/uploads/2018/09/evaluacio%cc%81n-del-logro-de-perfiles-de-egreso-experiencias-universitarias.pdf>

Chiarella Benites, Rosa María. Montalvo Valderrama, Alicia Luz. Tanillama Jiménez, Vilma Beatriz (2019). *Percepción sobre habilidades blandas en representantes de dirección académica, estudiantes de último año y uno de los grupos de interés de la facultad de gestión de una universidad privada de Lima, en el periodo 2019 - I.* [Tesis de maestría, Universidad Tecnológica del Perú]

<https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/2743>

Dextre Jara, Edwin. (2019, noviembre 27). Éxito laboral depende en un 85% de las habilidades blandas. *La República*.

<https://larepublica.pe/economia/2019/11/27/exito-laboral-depende-en-un-85-de-las-habilidades-blandas-liderazgo-gestion-desarrollo-profesional/>

Díaz Quezada, V., y Sanhueza Cartes, C. (2020). Elaboración y validación de un instrumento evaluativo para monitorear la adquisición de competencias blandas en estudiantes de pregrado. *PARADIGMA*, 812-836.

<https://doi.org/10.37618/PARADIGMA.1011-2251.2020.p812-836.id932>

Educación Creativa > Vol.11 No.8, agosto 2020

<https://www.scirp.org/journal/paperinformation.aspx?paperid=102528>

Espinoza Freire, E. E. (2018). Las variables y su operacionalización en la investigación educativa. Parte I. *Revista Conrado*, 14(65), 36-46. Recuperado de <http://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado>

Espinoza Mina, Marcos Antonio y GALLEGOS Barzola, Doris del Pilar (2020). Habilidades blandas y su importancia de aplicación en el entorno laboral: Perspectiva de alumnos de una universidad privada en Ecuador. *Revista Espacios Vol. 41 (Nº 23). Publicado/25/06/2020.*

<https://www.revistaespacios.com/a20v41n23/a20v41n23p10.pdf>

Foro Económico Mundial (2020). The Future of Jobs Report. *Revista octubre 2020.*

https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf

Gardner, (1993). *Frames of Mind. The Theory of Multiple*. Publicado por Basic Books, división de Harper Collins Publisher Inc., Nueva York ISBN: 0-465-

02510-2

<https://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/bitstream/123456789/593/1/Estructura%20de%20la%20mente.%20teoria%20de%20las%20Inteligencias%20multiples.pdf>

Goleman Daniel (2017). *La Inteligencia emocional. Porque es más importante que el coeficiente intelectual.*

<https://ciec.edu.co/wp-content/uploads/2017/08/La-Inteligencia-Emocional-Daniel-Goleman-1.pdf>

González-Molina, M. G., Enciso-Galindo, B. V., Arciniegas-Hurtado, L. F., Tovar-Arévalo, P. A., Bonza-Forero, P. I., & Arévalo-Peña, L. P. Y. (2021). importancia de las habilidades blandas para la empleabilidad y sostenibilidad del personal en las organizaciones. *Encuentros con semilleros*, 2(2).

<https://doi.org/10.15765/es.v2i2.2646>

Hawes, B. y Troncoso, K. (2012). El perfil de egreso. Departamento de Educación en Ciencias de la Salud. *Facultad de Medicina, Universidad de Chile.*

<https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w21783w/perfildeegreso.pdf>

Hernández Herrera, Claudia Alejandra, y Neri Torres, Juan Carlos. (2020). Las habilidades blandas en estudiantes de ingeniería de tres instituciones públicas de educación superior. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 10(20), e047. Epub 18 de noviembre de 2020.

<https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.678>

Hernández S. y col. (2014). *Metodología de la Investigación*, DERECHOS RESERVADOS © 2014, respecto a la sexta edición por MCGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Hirudayaraj, M., Baker, R., Baker, F., y Eastman, M. (2021). Soft Skills for Entry-Level Engineers: What Employers Want. *Education Sciences*, 11(10), 641. MDPI AG. Retrieved from.

<http://dx.doi.org/10.3390/educsci11100641>

Hossiep R. y Paschen M. (2006). Inventario Bochum de Personalidad y Competencias. *Tea ediciones*.

<https://web.teaediciones.com/bip-inventario-bochum-de-personalidad-y-competencias.aspx>

Kechagias, K. (2011). *Teaching and assessing soft skills*.

<file:///C:/Users/NB%20HP/Downloads/Teachingand0D0AAssessingSoftSkill s0D0AK.KechagiasEd..pdf>

Lee Hecht Harrison – DBM Perú. (2014). Estudio de las brechas perceptuales entre empleados y estudiantes, sobre el ingreso al mercado laboral en el Perú.

https://issuu.com/lhhdbmperu/docs/encuesta_ingreso_al_mercado_laboral

López C. y Col. (2021). *PERFIL DE EGRESO*: Educación superior universitaria. Universidad Nacional del Centro del Perú.

<https://biblio.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/58495.pdf>

Manrique Manrique, Sergio Danilo, Oyarzabal Loza, Giancarlo, Herrera Córdova, Anthony Enrique. (2018). *Análisis de brechas entre las habilidades blandas en egresados de la facultad de gestión y alta dirección de la PUCP y los requerimientos del mercado laboral según el ámbito empresarial, público y social*. [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Perú] repositorio PUCP.

https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/12457/manrique_oyarzabal_herrera_analisis_de_brechas_entre_las_habilidades_blandas_en_egresados_de_la_facultad_de_gestion_y_alta_direccion_de_la_pucp.pdf

Matturro, G. y col (2019). A Systematic Mapping Study on Soft Skills in Software Engineering. *Journal of Universal Computer Science. Revista ciencias informáticas universales* 25(1):16-41

<http://dx.doi.org/10.3217/jucs-025-01-0016>

- Mitchell, T. R. (1982). Motivation: New Directions for Theory, Research, and Practice. *The Academy of Management Review*, 7(1), 80–88.
<https://doi.org/10.2307/257251>
- Moncho Genoveva (2018). Resolviendo la escasez de talento humano - Perú; Encuesta de expectativa de empleo ManpowerGroup Q3, 2018.
<https://es.readkong.com/page/resolviendo-la-escasez-de-talento-9478111>
- Moreno-Murcia, Luis M., & Quintero-Pulgar, Yudy A. (2021). Relationship between subject degree training and academic degree cycle in soft skills development. *Formación universitaria*, 14(3), 65-74.
<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062021000300065>
- National Institutes of Health (NIH). Enhancing reproducibility through rigor and transparency [online]. NOT-OD-15-103. 2015 [viewed 05 January 2021]. Available from:
<https://grants.nih.gov/grants/guide/notice-files/NOT-OD-15-103.html>
- Ñaupas H. y Col. (2014). *Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis*. Ediciones de la U – Transversal.
<https://fdiazca.files.wordpress.com/2020/06/046.-mastertesis-metodologicc81a-de-la-investigaciocc81n-cuantitativa-cualitativa-y-redacciocc81n-de-la-tesis-4ed-humberto-ncc83aupas-paitacc81n-2014.pdf>
- Ochoa Sangrador C, Molina Arias M. (2018). Estadística. Tipos de variables Escalas de medida. *Evid Pediatr*.
<https://evidenciasenpediatria.es/articulo/7307/estadistica-tipos-de-variables-escalas-de-medida>
- Revista boletín redipe 7(10):139 - 146 - octubre 2018, research Article / Education
<http://dx.doi.org/10.15446/ing.investig.v40n2.83717>
- Riborg Mann, Charles (1918). A study of engineering education. *bulletin number eleven*.

https://www.nationalsoftskills.org/downloads/Mann-1918_Study_of_Engineering_Educ.pdf

Rojas Gallo, Rodolfo (2020). Habilidades blandas en estudiantes de ingeniería, un estudio comparativo Soft skills in engineering students, a comparative study 2020.

<http://indico.uni.edu.pe/index.php/iecos/article/view/1071>

Skills for Social Progress: The Power of Social and Emotional Skills, OECD Skills Studies ©OECD 2015 Traducido al español por la UNESCO

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

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria – Sunedu (2015): El modelo de Licenciamiento y su Implementación en el Sistema Universitario Peruano. Lima: Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria. Consulta: 13 de diciembre de 2019. <https://www.sunedu.gob.pe/condiciones-basicas-de-calidad-2/>

Tam Malaga y col (2008). Tipos, métodos y estrategias de investigación científica.

Rev. De postgrado – universidad Ricardo Palma

http://www.imarpe.pe/imarpe/archivos/articulos/imarpe/oceanografia/adj_modela_pa-5-145-tam-2008-investig.pdf

Tintaya Condori Porfidio (2015). Aportes metodológicos, filosóficos y culturales en psicología 13: 63 - 78. junio 2015. issn:2223-3033. operacionalización de las variables psicológicas.

http://www.scielo.org.bo/pdf/rip/n13/n13_a07

Tobón Sergio (2011). Evaluación de las Competencias en la Educación Básica, D. R. @ 2011 por EDITORIAL SANTILLANA, S. A. de C. V. Avenida Río Mixcoac 274, colonia Acacias. C P. 03240, delegación Benito Juárez, México, D. F. ISBN: 978-607-01-0943-0 Primera edición: agosto de 2011 Miembro de la Cámara Nacional de la Industria Editorial Mexicana. Reg. Núm. 802 Impreso en México /Printed in México.

https://www.academia.edu/40736901/Evaluacion_competencias_Sergio_Tobon

Tohiber Maldonado (2016) Investigaciones descriptivas o no experimentales. Universidad Yacambú-Venezuela.

https://issuu.com/tohiber/docs/articulo-_investigacion_no_experimental

Tuning Educational Structures in Europe “Comité de Gestión de Tuning” Diciembre de 2006.

https://www.unideusto.org/tuningeu/images/stories/documents/General_BrochureSpanish_version.pdf

Tuning educational structures in europe II (2006). La contribución de las universidades al proceso de Bolonia.

http://www.unideusto.org/tuningeu/images/stories/Publications/Tuning_2_CAST_PR2_pdf.pdf

Vidal Bonilla, Marcela Francisca del Carmen (2022), construcción participativa del perfil de egreso de la carrera de biología y los procesos de acreditación nacional e internacional en una universidad privada del Perú. un estudio de caso, tesis para optar el grado de maestra en educación con mención en docencia e investigación en educación superior.

https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/11455/construccionvidalbonilla_marcela.pdf?sequence=1&isallowed=y

Villavicencio Caparó, E. y col (2019). ¿Cómo plantear las variables de una investigación?: operacionalización de las variables. *Odontología Activa Revista Científica*, 4(1), 15–20. <https://doi.org/10.31984/oactiva.v4i1.289>

Vereau Rodríguez, Virginia Soledad. (2020).; “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

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46458>

World Economic Forum (2020). The future of Jobs Report 2020. Foro Económico Mundial (2020). Informe sobre el futuro del empleo 2020. <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020778915>.

ISSN Elect. 2588-0624. Universidad Católica de Cuenca.

https://www.researchgate.net/publication/332032600_operacionalizacion_de_variables

Yuni, José Alberto y Ariel Urbano Claudio (2014). Técnicas para investigar: recursos metodológicos para la preparación de proyectos de investigación /. - 1a ed. - Córdoba: Brujas, 2014. E-Book. ISBN 978-987-591-548-0 1. Metodología de la Investigación.

<https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2016/01/T%c3%a9cnicas-para-investigar-2-Brujas-2014-pdf.pdf>

Zepeda-Hurtado, María Elena y Oliver Cardoso Edgar - Espinosa Carmen Rey-Benguría (2019). El desarrollo de habilidades blandas en la formación de ingenieros. *Científica*, vol. 23, núm. 1, pp. 61-67, 2019.

http://www.cientifica.esimez.ipn.mx/manuscritos/V23N1_061_067.pdf

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Habilidades blandas y perfil de egreso en estudiantes de una universidad de Andahuaylas 2022						
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores			
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1/Independiente: Habilidades blandas			
¿Qué relación existe entre las habilidades blandas y el perfil de egreso en estudiantes de ingeniería civil en una universidad de Andahuaylas 2022	Establecer la relación que existe entre las habilidades blandas y el perfil de egreso en estudiantes de ingeniería civil en una universidad de Andahuaylas 2022	Existe una relación entre las habilidades blandas y el perfil de egreso en estudiantes de ingeniería civil en una universidad de Andahuaylas 2022	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores
			Intrapersonales	Estabilidad emocional Seguridad en sí mismo Trabajar bajo presión	9	Ordinal de tipo Likert
			habilidad Interpersonal	Comunicación Desarrollo de relaciones Trabajo en grupo Sensibilidad Sociabilidad	15	
			habilidad al desarrollo de actividades	Autocontrol Apertura al cambio Orientación a la acción	9	
			habilidad de gestión de impresión	Motivación y Ética	3	
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores
¿Qué relación existe entre las habilidades Intrapersonales y el perfil de egreso en estudiantes de ingeniería civil en una universidad de Andahuaylas 2022?	¿Establecer la relación que existe entre las habilidades Intrapersonales y el perfil de egreso en estudiantes de ingeniería civil en una universidad de Andahuaylas 2022?	Existe una relación entre las habilidades ¿Intrapersonales y el perfil de egreso en estudiantes de ingeniería civil en una universidad de Andahuaylas 2022?				

¿Qué relación existe entre la habilidad Interpersonal y el perfil de egreso en estudiantes de ingeniería civil en una universidad de Andahuaylas 2022?	¿Establecer la relación que existe entre las habilidades interpersonales y el perfil de egreso en estudiantes de ingeniería civil en una universidad de Andahuaylas 2022?	Existe una relación entre las habilidades interpersonales y el perfil de egreso en estudiantes de ingeniería civil en una universidad de Andahuaylas 2022?	Área concepción del perfil de egreso		3	Ordinal de tipo Likert
			Implementación y logro del perfil de egreso		4	
¿Qué relación existe entre la habilidad de desarrollo de actividades y el perfil de egreso en estudiantes de ingeniería civil en una universidad de Andahuaylas 2022?	Establecer la relación que existe entre las habilidades de desarrollo de actividades y el perfil de egreso en estudiantes de ingeniería civil en una universidad de Andahuaylas 2022?	Existe una relación entre las habilidades de desarrollo de actividades y el perfil de egreso en estudiantes de ingeniería civil en una universidad de Andahuaylas 2022?	Evaluación de las competencias del perfil de egreso		5	

<p>¿Qué relación existe entre la habilidad de gestión de impresión y el perfil de egreso en estudiantes de ingeniería civil en una universidad de Andahuaylas 2022?</p>	<p>Establecer la relación que existe entre las habilidades de gestión de impresión y el perfil de egreso en estudiantes de ingeniería civil en una universidad de Andahuaylas 2022?</p>	<p>Existe una relación entre las habilidades gestión de impresión y el perfil de egreso en estudiantes de ingeniería civil en una universidad de Andahuaylas 2022?</p>				
<p>Diseño de investigación:</p>		<p>Población y Muestra:</p>	<p>Técnicas e instrumentos:</p>		<p>Método de análisis de datos:</p>	
<p>Enfoque: Cuantitativo Tipo: No experimental Diseño: Descriptivo Correlacional</p>		<p>Población: Una Universidad Particular. Muestra: Estudiantes en ing. Civil.</p>	<p>Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario</p>		<p>Es de tipo inferencial</p>	

Anexo 2. Tabla de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
HABILIDADES BLANDAS	<p>Para Caggiano y col (2020) las habilidades blandas (Soft Skills) y habilidades duras (hard Skills) son comparadas con el significado de los componentes de un sistema: hardware (habilidades duras) y software (habilidades blandas) y que ambas son complementos necesarios para un funcionamiento eficiente. Desde un punto de vista empresarial los ingenieros graduados necesitan de habilidades blandas para tener un beneficio de sus habilidades técnicas o duras y esto le permite obtener una mayor empleabilidad en el mercado.</p>	<p>En la operacionalización de esta variable se aplicará 36 ítems.</p>	habilidades Intrapersonales	Estabilidad emocional Seguridad en sí mismo Trabajar bajo presión	9	Ordinal de tipo Likert
			habilidad Interpersonal	Comunicación Desarrollo de relaciones Trabajo en grupo Sensibilidad Sociabilidad	15	
			habilidad al desarrollo de actividades	Autocontrol Apertura al cambio Orientación a la acción	9	
			habilidad de gestión de impresión	Motivación y Ética	3	

PERFIL DE EGRESO	Para Hawes y Troncoso (2012) El Perfil de Egreso es un documento de presentación que la institución universitaria lo realiza formalmente a la sociedad, en el que señala compromisos formativos en cada carrera universitaria constituyendo el carácter identitario de cada profesión y el campo de acción en que se desenvolverá profesionalmente.	En la operacionalización de esta variable se aplicará 12 ítems.	Concepción del perfil de egreso	Claridad en la definición del perfil de egreso	3	Ordinal de tipo Likert
			Implementación y logro del perfil de egreso.	Actualizar el currículo de acuerdo a la demanda laboral	4	
			Evaluación de las competencias del perfil de egreso.	Percepción sobre la satisfacción de la experiencia de aprendizaje	5	

Anexo 3. Instrumento/s de recolección de datos

Instrumento 1

Instrumento de habilidades blandas

Dimensionado en 4 áreas según (Caggiano y col) con selección de variables del cuestionario de personalidad centrado en los negocios (BIP)

Con el fin de cubrir solo las competencias más cercanas al campo de trabajo de la ingeniería.

Marque con un aspa (X) la respuesta que considere acertada con su punto de vista, según las siguientes alternativas.

Apellidos y nombres: Edad:

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

	Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
		Dimension 1: Area Intrapersonal					
Estabilidad emocional	1	Me siento feliz cuando me exijo al máximo.					
	2	Cuando fracaso en alguna cosa no me preocupo por ello mucho tiempo.					
	3	Cuando las cosas que me han encargado no salen como esperaba supero la contrariedad rápidamente.					
Seguridad en sí mismo	4	Me resulta más fácil hacer mi trabajo cuando no tengo que depender de otras personas.					
	5	En mi vida he logrado poner muchas cosas en marcha.					
	6	Soy más eficaz cuando trabajo solo.					
Capacidad para trabajar bajo presión.	7	No soy capaz de organizar mi tiempo de forma que pueda cumplir los plazos.					
	8	Soy capaz de mantener esfuerzos prolongados mejor que la mayor parte de la gente.					
	9	Me cuesta trabajar con personas que siempre quieren que las cosas se hagan con la máxima perfección.					

		Dimensión 2: Área interpersonal					
Comunicación	10	Tengo la capacidad de escribir un buen informe					
	11	Tengo la capacidad de comunicarse de manera efectiva con diversos grupos de personas.					
	12	Capto con facilidad los cambios que se producen en el ambiente de una conversación.					
Desarrollo de relaciones	13	Tengo una extensa red de contactos relacionados con mi trabajo					
	14	Si puedo elegir prefiero tareas en las que tenga que trabajar con otras personas.					
	15	Cuando tengo que tratar con otras personas siento más seguro que la mayor parte de la gente.					
Orientación al trabajo en grupo	16	La calidad de mi trabajo mejora cuando lo hago en equipo.					
	17	Me cuesta trabajar con personas que siempre quieren que las cosas se hagan con la máxima perfección.					
	18	Es importante para mí no tener que coordinarme constantemente con otras personas para hacer mi trabajo.					
Sensibilidad	19	Soy capaz de ver algo bueno incluso en las personas más difíciles					
	20	La gente piensa que soy una persona fría y calculadora.					
	21	A veces no me doy cuenta cuando una persona no se encuentra bien					
Sociabilidad	22	Puedo llevarme bien con todo tipo de personas.					
	23	La gente piensa que soy reservado.					
	24	En mis relaciones con los demás soy atento y cortés.					
		Dimensión 3: Área de desarrollo de actividades					
Autocontrol	25	Prefiero ser espontáneo a trabajar siguiendo un plan definido sistemáticamente.					
	26	cuando planifico una actividad lo primero que tengo en cuenta es qué otras personas podrían colaborar en el proyecto.					
	27	Cuando es necesario hacer varios trabajos a la vez, soy capaz de organizarme eficazmente.					

Apertura al cambio	28	Preferiría tener trabajos en los que las circunstancias y el entorno no cambiasen constantemente.					
	29	Me gustaría que mi trabajo me permitiese cambiar frecuentemente de residencia.					
	30	Si los objetivos de un trabajo cambian por completo soy capaz de adaptarme sin dificultad.					
Orientación a la acción	31	No me importa tener que trabajar mientras otros están disfrutando de su tiempo libre					
	32	Cuando tengo que enfrentarme a situaciones imprevistas lo tomo como un reto.					
	33	Cuando estoy sometido a un estrés fuerte me despisto con facilidad.					
		Dimensión 4: Área de gestión de impresión					
Ética y Motivación	34	Creo que la conducta profesional debe ser acorde con los objetivos y fines de la institución en la que se elabora.					
	35	Los profesionales deben promover y defender la integridad y honor de su profesión					
	36	Las prácticas de campo de la carrera te impulsan a seguir adelante					

¡Muchas gracias por su colaboración!

Instrumento 2

Instrumento de perfil de egreso

Dimensionado en 3 áreas basados en (López 2020) con el fin de cubrir solo las competencias más cercanas al campo de trabajo de la ingeniería.

Marque con un aspa (X) la respuesta que considere acertada con su punto de vista, según las siguientes alternativas.

Apellidos y nombres: Edad:

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

N.º	ITEMS	1	2	3	4	5
	Dimensión 1. Área Concepción del perfil de egreso					
1	Conoce plenamente lo que es el perfil de egreso por información proporcionada en la Universidad.					
2	La información sobre el perfil de egreso se informa desde el momento de ingreso.					
3	La formación que recibe permite planificar y ejecutar proyectos de acorde al contexto social.					
	Dimensión 2. Implementación y logro del perfil de egreso.					
4	Las actividades de aprendizaje que promueven los docentes de su carrera profesional son adecuadas para el logro de las competencias de la especialidad.					
5	Las actividades de aprendizaje que promueven los docentes de su carrera profesional, son adecuadas para el logro de las competencias genéricas del perfil de egreso.					
6	En el desarrollo de las actividades de aprendizaje de las asignaturas, los docentes promueven la solución de problemas reales, relacionados con la profesión.					
7	Los docentes de su carrera profesional manejan estrategias de enseñanza y tecnologías adecuadas para el logro de las competencias del perfil de egreso.					
	Dimensión 3. Evaluación de las competencias del perfil de egreso.					
8	Los docentes de su carrera profesional PRIORIZAN con mayor frecuencia la calificación de trabajos prácticos y de laboratorio.					

9	La carrera profesional les brinda condiciones adecuadas cuando les van a evaluar las competencias del perfil de egreso.					
10	Se les comunica qué desempeños les calificarán, en la evaluación de las competencias del perfil de egreso.					
11	Los docentes de su carrera profesional les evalúan las competencias genéricas y las de especialidad.					
12	Los docentes de su carrera profesional les evalúan las competencias del perfil de egreso con tareas de situaciones reales, relacionados con su profesión.					

¡Muchas gracias por su colaboración!

Anexo 4. Validación de instrumentos

La validación de juicio de expertos fue realizada por:



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Habilidades blandas.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Área Intrapersonal								
1	Me siento feliz cuando me exijo al máximo.	X		X		X		
2	Cuando fracaso en alguna cosa no me preocupo por ello mucho tiempo.	X		X		X		
3	Cuando las cosas que me han encargado no salen como esperaba supero la contrariedad rápidamente.	X		X		X		
4	Me resulta más fácil hacer mi trabajo cuando no tengo que depender de otras personas.	X		X		X		
5	En mi vida he logrado poner muchas cosas en marcha.	X		X		X		
6	Soy más eficaz cuando trabajo solo.	X		X		X		
7	No soy capaz de organizar mi tiempo de forma que pueda cumplir los plazos.	X		X		X		
8	Soy capaz de mantener esfuerzos prolongados mejor que la mayor parte de la gente.	X		X		X		
9	Me cuesta trabajar con personas que siempre quieren que las cosas se hagan con la máxima perfección.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Área Interpersonal								
10	Tengo la capacidad de escribir un buen informe.	X		X		X		
11	Tengo la capacidad de comunicarse de manera efectiva con diversos grupos de personas.	X		X		X		
12	Capto con facilidad los cambios que se producen en el ambiente de una conversación.	X		X		X		
13	Tengo una extensa red de contactos relacionados con mi trabajo.	X		X		X		
14	Si puedo elegir prefiero tareas en las que tenga que trabajar con otras personas.	X		X		X		
15	Cuando tengo que tratar con otras personas me siento más seguro que la mayor parte de la gente.	X		X		X		
16	La calidad de mi trabajo mejora cuando lo hago en equipo.	X		X		X		
17	Me cuesta trabajar con personas que siempre quieren que las cosas se hagan con la máxima perfección.	X		X		X		
18	Es importante para mí no tener que coordinarme constantemente con otras personas para hacer mi trabajo.	X		X		X		
19	Soy capaz de ver algo bueno incluso en las personas más difíciles.	X		X		X		
20	La gente piensa que soy una persona fría y calculadora.	X		X		X		
21	A veces no me doy cuenta cuando una persona no se encuentra bien.	X		X		X		
22	Puedo llevarme bien con todo tipo de personas.	X		X		X		
23	La gente piensa que soy reservado.	X		X		X		
24	En mis relaciones con los demás soy atento y cortés.	X		X		X		

Emilio Vega Gonzales
 Obat. Emilio Vega Gonzales
 Maestro en Docencia e Investigación
 en Salud
 G.O.P. 15102



N°	DIMENSIONES / ítems	Si		No		Si		No		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No			
DIMENSIÓN 3: Área de desarrollo de actividades										
25	Prefiero ser espontáneo a trabajar siguiendo un plan definido sistemáticamente.	X		X		X				
26	Cuando planifico una actividad lo primero que tengo en cuenta es que otras personas podrían colaborar en el proyecto.	X		X		X				
27	Cuando es necesario hacer varios trabajos a la vez, soy capaz de organizarme eficazmente.	X		X		X				
28	Preferiría tener trabajos en los que las circunstancias y el entorno no cambiasen constantemente.	X		X		X				
29	Me gustaría que mi trabajo me permitiese cambiar frecuentemente de residencia.	X		X		X				
30	Si los objetivos de un trabajo cambian por completo soy capaz de adaptarme sin dificultad.	X		X		X				
31	No me importa tener que trabajar mientras otros están disfrutando de su tiempo libre.	X		X		X				
32	Cuando tengo que enfrentarme a situaciones imprevistas lo tomo como un reto.	X		X		X				
33	Cuando estoy sometido a un estrés fuerte me despisto con facilidad.	X		X		X				
DIMENSIÓN 4: Área de gestión de impresión										
34	Creo que la conducta profesional debe ser acorde con los objetivos y fines de la institución en la que se elabora.	X		X		X				
35	Los profesionales deben promover y defender la integridad y honor de su profesión.	X		X		X				
36	Las prácticas de campo de la carrera te motivan a seguir adelante.	X		X		X				

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EL INSTRUMENTO ES SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. (Mg) EMILIO OSWALDO VEGA GONZALES DNI: 8065413

Especialidad del validador DOCENCIA E INVESTIGACIÓN EN SALUD

27 de JUNIO del 2022

Emilio Vega Gonzales
 Obat. Emilio Vega Gonzales
 Maestro en Docencia e Investigación
 en Salud
 G.O.P. 15102

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Perfil de egreso.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Área Concepción del perfil de egreso								
1	Conoce plenamente lo que es el perfil de egreso por información proporcionada en la universidad.	X		X		X		
2	La información sobre el perfil de egreso se informa desde el momento de ingreso.	X		X		X		
3	La formación que recibe permite planificar y ejecutar proyectos de acorde al contexto social.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Implementación y logro del perfil de egreso.								
4	Las actividades de aprendizaje que promueven los docentes de su carrera profesional son adecuadas para el logro de las competencias de la especialidad	X		X		X		
5	Las actividades de aprendizaje que promueven los docentes de su carrera profesional, son adecuadas para el logro de las competencias genéricas del perfil de egreso	X		X		X		
6	En el desarrollo de las actividades de aprendizaje de las asignaturas, los docentes promueven la solución de problemas reales, relacionados con la profesión.	X		X		X		
7	Los docentes de su carrera profesional manejan estrategias de enseñanza y tecnologías adecuadas para el logro de las competencias del perfil de egreso	X		X		X		
Dimensión 3. Evaluación de las competencias del perfil de egreso								
8	Los docentes de su carrera profesional PRIORIZAN con mayor frecuencia la calificación de trabajos prácticos y de laboratorio	X		X		X		
9	La carrera profesional les brinda condiciones adecuadas cuando les van a evaluar las competencias del perfil de egreso	X		X		X		
10	Se les comunica qué desempeños les calificarán, en la evaluación de las competencias del perfil de egreso	X		X		X		
11	Los docentes de su carrera profesional les evalúan las competencias genéricas y las de especialidad.	X		X		X		
12	Los docentes de su carrera profesional les evalúan las competencias del perfil de egreso con tareas de situaciones reales, relacionados con su profesión.	X		X		X		

Emilio Vega
Obst. Emilio Vega Gonzales
Maestro en Docencia e Investigación
en Salud
C.O.P. 15102

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EL INSTRUMENTO ES SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ (Mg) EMILIO OSWALDO VEGA GONZALES DNI: 80651413

Especialidad del validador: DOCENCIA E INVESTIGACIÓN EN SALUD

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

27 de Julio del 2022

Emilio Vega
Obst. Emilio Vega Gonzales
Maestro en Docencia e Investigación
en Salud
C.O.P. 15102
Firma del Experto Intendente.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Perfil de egreso.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Área Concepción del perfil de egreso								
1	Expresa los propósitos y su interés en su formación profesional	X		X		X		
2	Forma parte del prospecto de admisión a la carrera profesional	X		X		X		
3	Son habilidades que el estudiante adquiere al finalizar sus estudios	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Implementación y logro del perfil de egreso.								
4	Las actividades de aprendizaje que promueven los docentes de su carrera profesional son adecuadas para el logro de las competencias de la especialidad	X		X		X		
5	Las actividades de aprendizaje que promueven los docentes de su carrera profesional, son adecuadas para el logro de las competencias genéricas del perfil de egreso	X		X		X		
6	En el desarrollo de las actividades de aprendizaje de las asignaturas, los docentes promueven la solución de problemas reales, relacionados con la profesión.	X		X		X		
7	Los docentes de su carrera profesional manejan estrategias de enseñanza y tecnologías adecuadas para el logro de las competencias del perfil de egreso	X		X		X		
Dimensión 3. Evaluación de las competencias del perfil de egreso								
8	Los docentes de su carrera profesional PRIORIZAN con mayor frecuencia la calificación de trabajos prácticos y de laboratorio	X		X		X		
9	La carrera profesional les brinda condiciones adecuadas cuando les van a evaluar las competencias del perfil de egreso	X		X		X		
10	Se les comunica qué desempeños les calificarán, en la evaluación de las competencias del perfil de egreso	X		X		X		
11	Los docentes de su carrera profesional le evalúan las competencias genéricas y las de especialidad.	X		X		X		
12	Los docentes de su carrera profesional les evalúan las competencias del perfil de egreso con tareas de situaciones reales, relacionados con su profesión.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): E) instrumento es suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

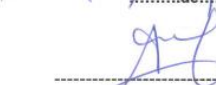
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Arévalo Quijano José Carlos DNI: 31166144

Especialidad del validador: Doctor en ciencias de la Educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Andahuaylan, 27 de Julio del 2022



Firma del Experto Informante.

José Carlos Arévalo Quijano

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Habilidades blandas.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Área Intrapersonal								
1	Me siento feliz cuando me exijo al máximo.	X		X		X		
2	Cuando fracaso en alguna cosa no me preocupo por ello mucho tiempo.	X		X		X		
3	Cuando las cosas que me han encargado no salen como esperaba supero la contrariedad rápidamente.	X		X		X		
4	Me resulta más fácil hacer mi trabajo cuando no tengo que depender de otras personas.	X		X		X		
5	En mi vida he logrado poner muchas cosas en marcha.	X		X		X		
6	Soy más eficaz cuando trabajo solo.	X		X		X		
7	No soy capaz de organizar mi tiempo de forma que pueda cumplir los plazos.	X		X		X		
8	Soy capaz de mantener esfuerzos prolongados mejor que la mayor parte de la gente.	X		X		X		
9	Me cuesta trabajar con personas que siempre quieren que las cosas se hagan con la máxima perfección	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Área Interpersonal								
10	Tengo la capacidad de escribir un buen informe	X		X		X		
11	Tengo la capacidad de comunicarse de manera efectiva con diversos grupos de personas.	X		X		X		
12	Capto con facilidad los cambios que se producen en el ambiente de una conversación.	X		X		X		
13	Tengo una extensa red de contactos relacionados con mi trabajo	X		X		X		
14	Si puedo elegir prefiero tareas en las que tenga que trabajar con otras personas	X		X		X		
15	Cuando tengo que tratar con otras personas me siento más seguro que la mayor parte de la gente.	X		X		X		
16	La calidad de mi trabajo mejora cuando lo hago en equipo.	X		X		X		
17	Me cuesta trabajar con personas que siempre quieren que las cosas se hagan con la máxima perfección.	X		X		X		
18	Es importante para mí no tener que coordinarme constantemente con otras personas para hacer mi trabajo.	X		X		X		
19	Soy capaz de ver algo bueno incluso en las personas más difíciles	X		X		X		
20	La gente piensa que soy una persona fría y calculadora.	X		X		X		
21	A veces no me doy cuenta cuando una persona no se encuentra bien	X		X		X		
22	Puedo llevarme bien con todo tipo de personas.	X		X		X		
23	La gente piensa que soy reservado	X		X		X		
24	En mis relaciones con los demás soy atento y cortés.	X		X		X		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Si		No		Si		No		Sugerencias
DIMENSIÓN 3: Área de desarrollo de actividades										
25	Prefiero ser espontáneo a trabajar siguiendo un plan definido sistemáticamente.	X		X		X				
26	Cuando planifico una actividad lo primero que tengo en cuenta es qué otras personas podrían colaborar en el proyecto.	X		X		X				
27	Cuando es necesario hacer varios trabajos a la vez, soy capaz de organizarme eficazmente.	X		X		X				
28	Prefiero tener trabajos en los que las circunstancias y el entorno no cambiasen constantemente.	X		X		X				
29	Me gustaría que mi trabajo me permitiese cambiar frecuentemente de residencia.	X		X		X				
30	Si los objetivos de un trabajo cambian por completo soy capaz de adaptarme sin dificultad.	X		X		X				
31	No me importa tener que trabajar mientras otros están disfrutando de su tiempo libre	X		X		X				
32	Cuando tengo que enfrentarme a situaciones imprevistas lo tomo como un reto	X		X		X				
33	Cuando estoy sometido a un estrés fuerte me despisto con facilidad.	X		X		X				
DIMENSIÓN 4: Área de gestión de impresión										
34	Creo que la conducta profesional debe ser acorde con los objetivos y fines de la institución en la que se elabora.	X		X		X				
35	Los profesionales deben promover y defender la integridad y honor de su profesión	X		X		X				
36	Las prácticas de campo de la carrera te motivan a seguir adelante	X		X		X				

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento es suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable / Aplicable después de corregir [] / No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Arévalo Quijano José Carlos DNI: 31166144

Especialidad del validador: Doctor en ciencias de la Educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Ambato, 27 de julio del 2022


 Firma del Experto Informante.
 José Carlos Arévalo Quijano

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Habilidades blandas.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Área Intrapersonal								
1	Me siento feliz cuando me exijo al máximo.	X		X		X		
2	Cuando fracaso en alguna cosa no me preocupo por ello mucho tiempo.	X		X		X		
3	Cuando las cosas que me han encargado no salen como esperaba supero la contrariedad rápidamente.	X		X		X		
4	Me resulta más fácil hacer mi trabajo cuando no tengo que depender de otras personas.	X		X		X		
5	En mi vida he logrado poner muchas cosas en marcha.	X		X		X		
6	Soy más eficaz cuando trabajo solo.	X		X		X		
7	No soy capaz de organizar mi tiempo de forma que pueda cumplir los plazos.	X		X		X		
8	Soy capaz de mantener esfuerzos prolongados mejor que la mayor parte de la gente.	X		X		X		
9	Me cuesta trabajar con personas que siempre quieren que las cosas se hagan con la máxima perfección.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Área Interpersonal								
10	Tengo la capacidad de escribir un buen informe	X		X		X		
11	Tengo la capacidad de comunicarse de manera efectiva con diversos grupos de personas.	X		X		X		
12	Capto con facilidad los cambios que se producen en el ambiente de una conversación.	X		X		X		
13	Tengo una extensa red de contactos relacionados con mi trabajo	X		X		X		
14	Si puedo elegir prefiero tareas en las que tenga que trabajar con otras personas	X		X		X		
15	Cuando tengo que tratar con otras personas me siento más seguro que la mayor parte de la gente.	X		X		X		
16	La calidad de mi trabajo mejora cuando lo hago en equipo.	X		X		X		
17	Me cuesta trabajar con personas que siempre quieren que las cosas se hagan con la máxima perfección.	X		X		X		
18	Es importante para mí no tener que coordinarme constantemente con otras personas para hacer mi trabajo.	X		X		X		
19	Soy capaz de ver algo bueno incluso en las personas más difíciles	X		X		X		
20	La gente piensa que soy una persona fría y calculadora.	X		X		X		
21	A veces no me doy cuenta cuando una persona no se encuentra bien	X		X		X		
22	Puedo llevarme bien con todo tipo de personas.	X		X		X		
23	La gente piensa que soy reservado	X		X		X		
24	En mis relaciones con los demás soy atento y cortés.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Área de desarrollo de actividades								
25	Prefiero ser espontáneo a trabajar siguiendo un plan definido sistemáticamente.	X		X		X		
26	Cuando planifico una actividad lo primero que tengo en cuenta es qué otras personas podrían colaborar en el proyecto.	X		X		X		
27	Cuando es necesario hacer varios trabajos a la vez, soy capaz de organizarme eficazmente.	X		X		X		
28	Preferiría tener trabajos en los que las circunstancias y el entorno no cambiasen constantemente.	X		X		X		
29	Me gustaría que mi trabajo me permitiese cambiar frecuentemente de residencia.	X		X		X		
30	Si los objetivos de un trabajo cambian por completo soy capaz de adaptarme sin dificultad.	X		X		X		
31	No me importa tener que trabajar mientras otros están disfrutando de su tiempo libre	X		X		X		
32	Cuando tengo que enfrentarme a situaciones imprevistas lo tomo como un reto	X		X		X		
33	Cuando estoy sometido a un estrés fuerte me despisto con facilidad.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Área de gestión de impresión								
34	Creo que la conducta profesional debe ser acorde con los objetivos y fines de la institución en la que se elabora.	X		X		X		
35	Los profesionales deben promover y defender la integridad y honor de su profesión	X		X		X		
36	Las prácticas de campo de la carrera te motivan a seguir adelante	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EL INSTRUMENTO ES SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. (Mg.) RUEO ANTONIO AGUILAR OVIEDO DNI: 45083672

Especialidad del validador: MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

24 de Junio del 2022

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Perfil de egreso.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Área Concepción del perfil de egreso								
1	Expresa los propósitos y su interés en su formación profesional	X		X		X		
2	Forma parte del prospecto de admisión a la carrera profesional	X		X		X		
3	Son habilidades que el estudiante adquiere al finalizar sus estudios	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Implementación y logro del perfil de egreso.								
4	Las actividades de aprendizaje que promueven los docentes de su carrera profesional son adecuadas para el logro de las competencias de la especialidad	X		X		X		
5	Las actividades de aprendizaje que promueven los docentes de su carrera profesional, son adecuadas para el logro de las competencias genéricas del perfil de egreso	X		X		X		
6	En el desarrollo de las actividades de aprendizaje de las asignaturas, los docentes promueven la solución de problemas reales, relacionados con la profesión.	X		X		X		
7	Los docentes de su carrera profesional manejan estrategias de enseñanza y tecnologías adecuadas para el logro de las competencias del perfil de egreso	X		X		X		
Dimensión 3. Evaluación de las competencias del perfil de egreso								
8	Los docentes de su carrera profesional PRIORIZAN con mayor frecuencia la calificación de trabajos prácticos y de laboratorio	X		X		X		
9	La carrera profesional les brinda condiciones adecuadas cuando les van a evaluar las competencias del perfil de egreso	X		X		X		
10	Se les comunica qué desempeños les calificarán, en la evaluación de las competencias del perfil de egreso	X		X		X		
11	Los docentes de su carrera profesional le evalúan las competencias genéricas y las de especialidad.	X		X		X		
12	Los docentes de su carrera profesional les evalúan las competencias del perfil de egreso con tareas de situaciones reales, relacionados con su profesión.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EL INSTRUMENTO ES SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** **No aplicable**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: RUFO ANTONIO AGUILAR OVIEDO DNI: 46083672

Especialidad del validador: MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

24 de Junio del 2022

 Firma del Experto Informante.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MEDINA URIBE JURY CARLA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "HABILIDADES BLANDAS Y PERFIL DE EGRESO EN ESTUDIANTES DE UNA UNIVERSIDAD DE ANDAHUAYLAS 2022", cuyo autor es CEBRIAN PATRICIO JOSE, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 10 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MEDINA URIBE JURY CARLA DNI: 10816699 ORCID 0000-0001-8338-7404	Firmado digitalmente por: JCMEDINAU el 13-08- 2022 09:39:07

Código documento Trilce: TRI - 0408637