



UNIVERSIDAD RICARDO PALMA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA

**Las habilidades blandas y su relación con la empleabilidad en los
colaboradores de la ciudad de Lima a partir de la pandemia por
COVID-19**

TESIS

**Para Optar el Título Profesional de Licenciada en
Administración y Gerencia**

AUTOR

Arista Ampuero, Marina
(ORCID: 0000-0003-2137-5541)

ASESOR

Iraola Real, William Hugo
(ORCID: 0000-0001-6458-4285)

Lima, Perú

2022

Metadatos Complementarios

Datos de autor

Arista Ampuero, Marina

Tipo de documento de identidad del AUTOR: DNI

Número de documento de identidad del AUTOR: 10103961

Datos de asesor

Iraola Real, William Hugo

Tipo de documento de identidad del ASESOR: DNI

Número de documento de identidad del ASESOR: 10168776

Datos del jurado

JURADO 1: Salazar Fernández, Cosme Homero, 07699211, 0000-0001-7962-9001

JURADO 2: De La Melena Mendoza, José Carlos, 07752507, 0000-0001-7325-5213

JURADO 3: Morón Espinal, Alejandro Ulises, 07268816, 0000-0002-6907-6295

JURADO 4: Avalos Sigüenza Yolanda Rosa, 10311493, 0000-0003-4747-2737

Datos de la investigación

Campo del conocimiento OCDE: 5.02.04

Código del programa: 413256

DEDICATORIA

A Dios por su infinito Amor. A mi madre Lida Ampuero, mi ángel en el cielo. A mi padre Abdón Arista a quien amo tanto. A mi hijo Mathias mi motor y motivo. A mi esposo Melvin Zorrilla por su amor y paciencia, a mis hermanos Gladis, Carolina, Magaly, Reynaldo y en especial a Herman por siempre motivarme a estudiar y ser alguien en la vida. A toda mi familia que ha sido parte importante en cada etapa de mi vida.

AGRADECIMIENTO

Primeramente, a Dios por todas sus bendiciones, a todos los profesores de mi querida Universidad Ricardo Palma, estudiar me ayudó mucho en mi vida profesional. A mis Líderes Jonny Castillo quien me impulso a seguir estudiando. A Luis Martinez por todo su apoyo para terminar mi carrera y lograr mi objetivo. A mi hermana Gladis, por estar siempre a mi lado apoyándome y afirmando que si se puede cuando uno se propone.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación “Las habilidades Blandas y su Relación con la Empleabilidad en los colaboradores de Lima a partir de la pandemia por COVID-19”, tiene el propósito de determinar la relación del desarrollo de las habilidades Blandas en la empleabilidad en los colaboradores de Lima a partir de la pandemia por COVID-19”; lo que se busca es saber si, las personas que han perdido su trabajo y los que están trabajando actualmente, manejan las habilidades blandas de manera adecuada que les permita ser empleables y reinsertarse en el mercado laboral.

La investigación se ha dividido en 6 capítulos según se detalla líneas abajo.

Capítulo 1, describe el planteamiento del estudio, sobre las habilidades blandas y su Relación con la Empleabilidad en los colaboradores de Lima a partir de la pandemia por COVID-19, se formula el problema, (problema principal y problemas secundarios) se formula el objetivo general y los objetivos secundarios, se presente la importancia del estudio y se especifica el alcance y las delimitaciones.

Capítulo 2, detalla el marco teórico conceptual, en la cual se describe los antecedentes nacionales e internacionales similares a la presente investigación, las bases teórico-científicas que comprueban la relación de las habilidades blandas con la empleabilidad en los colaboradores de la ciudad de Lima a partir de la pandemia por COVID-19 y la definición de términos básicos que nos permite la comprensión de la investigación.

Capítulo 3, se exponen la Hipótesis y/o supuestos básicos, hipótesis general y específicas,

se detalla las variables independientes (habilidades blandas) y la dependiente(empleabilidad), se detalla adjunta la matriz operacional y la matriz de lógica de consistencia.

Capítulo 4, se presenta el tipo, método y diseño específico de la investigación, la población, la muestra, el instrumento de recolección de datos, las técnicas de procesamiento y análisis de datos, finalmente el procedimiento de ejecución del estudio.

Capítulo 5, resultados y discusión de la investigación, conformado por datos cuantitativos, análisis de resultados, discusión de resultados.

Capítulo 6, finalizamos con las conclusiones y recomendaciones

Con los resultados de esta investigación, por lo cual se obtendrá el título profesional, se aportará una información valiosa para conocer la relación de las habilidades blandas con la empleabilidad.

En la elaboración de este trabajo de investigación, que comprende procedimiento de la investigación científica y también comprende el haber cumplido y seguido el reglamento de títulos por parte de la Universidad Ricardo Palma y el reglamento de la oficina de grados y títulos. Y la sustentación de la tesis de la Escuela de Ciencias Económicas y Empresariales para optar por el título profesional de licenciada en Administración y Gerencia.

ÍNDICE

Metadatos Complementarios.....	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
INTRODUCCIÓN.....	v
ÍNDICE.....	vii
LISTA DE TABLAS.....	x
LISTA DE GRÁFICOS.....	xi
RESUMEN.....	xii
ABSTRACT.....	xiii
CAPÍTULO I.....	1
PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO.....	1
1.1 Formulación del problema.....	3
1.1.1 Problema Principal.....	3
1.1.2 Problemas Secundarios.....	3
1.2 Objetivos de la Investigación.....	4
1.2.1 Objetivo General.....	4
1.2.2 Objetivos Secundarios.....	4
1.3 Justificación e importancia del estudio.....	5
1.4 Alcance y delimitaciones.....	5
1.4.1 Espacial.....	6
1.4.2 Temporal.....	6
1.4.3 Líneas de investigación.....	6
CAPÍTULO II.....	6
MARCO TEORICO CONCEPTUAL.....	6
1. Antecedentes.....	6
2. Bases teóricas y científicas.....	12
2.1 Habilidades Blandas.....	12

2.1.1	Habilidad:	12
2.1.2	Concepto de habilidades Blandas	12
2.1.3	Concepto de habilidades Duras	13
2.1.4	Importancia de las habilidades blandas:	13
2.1.5	Razones para desarrollar las Habilidades Blandas:	13
2.1.6	Dimensiones de las Habilidades Blandas	14
2.1.6.1	Habilidades Intrapersonal:.....	14
2.1.6.2	Beneficios de las competencias intrapersonales.....	16
2.1.6.3	Habilidades Interpersonal:.....	17
2.1.7	Indicadores de las habilidades blandas	19
2.1.8	Inteligencia Emocional en las Habilidades Blandas	20
2.1.9	Habilidades Blandas para el 2025.....	20
2.2	Empleabilidad	21
2.2.1	Marco Teórico de la Empleabilidad	21
2.2.2	Dimensiones de empleabilidad	24
2.2.2.1	Empleabilidad interna:	25
2.2.2.2	Empleabilidad externa:.....	25
2.2.3	Factores de la empleabilidad.....	25
2.2.3.1	Concepto de Auto empleabilidad de las personas.....	26
2.2.3.2	Tipos de Autoempleo.....	27
2.3	Definición de términos básicos	27
CAPÍTULO III.....		29
HIPÓTESIS Y VARIABLES.....		29
3.1	Hipótesis y/o supuestos básicos.....	29
3.1.1	Hipótesis general.....	29
3.1.2	Hipótesis específicas.....	29
3.2	Identificación de variables y unidades de análisis.....	30
3.3	Matriz de operacionalización de variables.....	30
3.4	Matriz lógica de consistencia	32
CAPÍTULO IV.....		34
MÉTODO.....		34
4.1	Tipo y método de investigación.....	34
4.1.1	Tipo de investigación.....	34
4.1.2	Método de investigación.....	34
4.2	Diseño específico de investigación.....	34
4.2.1	Diseño de investigación no experimental.....	34

4.2.2	Diseño de investigación transversal.....	35
4.2.3	Diseño de la investigación descriptivo.....	35
4.2.4	Diseño de investigación correlacional.....	35
4.3	Población, Muestra o Participantes.....	35
4.3.1	Población:.....	35
4.3.2	Muestra:.....	36
4.4	Instrumentos de recolección de datos.....	36
4.5	Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	37
4.5.1	Tabla de distribución de frecuencia.....	37
4.5.2	Gráfico de barras.....	38
4.5.3	Tabla bidimensional.....	38
4.5.4	Prueba de Chi Cuadrado.....	38
4.6	Procedimiento para la ejecución del estudio.....	38
CAPÍTULO V.....		39
RESULTADOS Y DISCUSION.....		39
5.1	Datos cuantitativos.....	39
5.2	Análisis de Resultados.....	59
5.2.1	Hipótesis Principal.....	59
5.2.2	Hipótesis específicas N°1.....	61
5.2.3	Hipótesis específicas N°2.....	63
5.2.4	Hipótesis específicas N°3.....	65
5.2.5	Hipótesis específicas N°4.....	67
5.3	Discusión de resultados.....	70
CAPÍTULO VI.....		75
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....		75
6.1	Conclusiones.....	75
6.2	Recomendaciones.....	76
REFERENCIAS.....		80
APÉNDICE.....		86

LISTA DE TABLAS

Tabla 1: Panorama Laboral, Lima Metropolitana.....	2
Tabla 2 Escala: Habilidades Blandas.....	37
Tabla 3 Escala: Empleabilidad.....	37
Tabla 4 Está Ud. Trabajando?.....	39
Tabla 5: Sexo.....	40
Tabla 6: Edad.....	40
Tabla 7 Dimensión: Inteligencia Emocional.....	41
Tabla 8 Dimensión: Automotivación.....	43
Tabla 9 Dimensión: Autocontrol.....	44
Tabla 10 Dimensión: Autodisciplina.....	45
Tabla 11 Dimensión: Autonomía.....	46
Tabla 12 Dimensión: Autoestima.....	48
Tabla 13 Dimensión: Resolución de Conflictos.....	49
Tabla 14 Variable: Habilidades Blandas.....	50
Tabla 15 Dimensión: Orientación a Resultados.....	52
Tabla 16 Dimensión: Trabajo en Equipo.....	54
Tabla 17 dimensión: Liderazgo.....	55
Tabla 18 Dimensión: Autoconocimiento.....	56
Tabla 19 Variable: Empleabilidad.....	58
Tabla 20 Tabla Cruzada: Habilidades Blandas * Variable: Empleabilidad.....	60
Tabla 21 Variable: Habilidades Blandas * Dimensión: Orientación a resultados.....	62
Tabla 22 Habilidades Blandas*Dimensión: Trabajo en equipo.....	64
Tabla 23 Variable: Habilidades Blandas * Dimensión: Liderazgo.....	66
Tabla 24 Habilidades Blandas * Dimensión: Autoconocimiento.....	68

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Esta Ud. Trabajando.....	39
Gráfico 2 Sexo.....	40
Gráfico 3 Edad.....	41
Gráfico 4 Inteligencia Emocional.....	42
Gráfico 5 Dimensión: Automotivación.....	44
Gráfico 6 Autocontrol.....	45
Gráfico 7 Dimensión: Autodisciplina.....	46
Gráfico 8 Dimensión: Autonomía.....	47
Gráfico 9 Dimensión: Autoestima.....	49
Gráfico 10 Dimensión: Resolución de Conflictos.....	50
Gráfico 11 Variable: Habilidades Blandas.....	52
Gráfico 12 Dimensión: Orientación a Resultados.....	53
<i>Gráfico 13</i> . Dimensión: Trabajo en Equipo.....	55
Gráfico 14. Dimensión: Liderazgo.....	56
Gráfico 15. Dimensión: Autoconocimiento.....	57
Gráfico 16 variable: Empleabilidad.....	59
Gráfico 17 Habilidades Blandas * Variable: Empleabilidad.....	61
Gráfico 18 Variable: Habilidades Blandas * Dimensión: Orientación a resultados.....	63
Gráfico 19 Habilidades Blandas*Dimensión: Trabajo en equipo.....	65
Gráfico 20 Variable: Habilidades Blandas * Dimensión: Liderazgo.....	67
Gráfico 21 Habilidades Blandas * Dimensión: Autoconocimiento.....	69

RESUMEN

En esta investigación, se propone evidenciar la relación que tienen las habilidades blandas con la empleabilidad en los colaboradores de la ciudad de Lima partir de la pandemia por COVID-2019, desarrollándolas y mejorándolas nos ayudarán a la rápida inserción en el mundo laboral post pandemia. Hoy en día las habilidades blandas juegan un papel muy importante en las organizaciones pues son pieza clave para que un individuo se relacione adecuadamente con el resto de las personas, y en el puesto donde se desempeña.

(Polo Moya, 2020) “Un estudio realizado a más de 500 CEO, por el instituto de Investigación de Stanford y la Fundación Carnegie Mellons, señala lo siguiente: El 75% del éxito en el trabajo a largo plazo es resultado de los “Soft Skills””.

Las industrias, las tecnologías y las organizaciones están cambiando a una velocidad vertiginosa, por lo que esta demanda tiene mucho sentido. Por lo tanto, la esencia de la adaptabilidad es ser flexible y aceptar el cambio. Es probable que los empleados que no puedan seguir con esta corriente se queden atrás. Se dice también, que el miedo al fracaso es una razón clave por la que las personas no aceptan el cambio. Se sienten cómodos donde están y se convierten en expertos de lo que saben. Entonces, cuando se produce un cambio es posible que se sientan frustrados, ansiosos e incluso enojados. Por lo tanto, lo más importante que puedas hacer para desarrollar la adaptabilidad en tus empleados es, cultivar una cultura que permita al margen para los errores.

Palabras Clave: Habilidades Blandas, Empleabilidad, Inserción laboral.

ABSTRACT

In this research, it is proposed to demonstrate the relationship that soft skills have with employability, developing and improving them will help us to quickly enter the post-pandemic world of work, today soft skills play a very important role in organizations because they are part key for an individual to relate properly with the rest of the people.

(Polo Moya, 2020) "A study of more than 500 CEOs, by the Stanford Research Institute and the Carnegie Mellons Foundation, indicates the following: 75% of long-term work success is the result of" Soft Skills"".

Industries, technologies, and organizations are changing at breakneck speed, so this lawsuit makes a lot of sense. Therefore, the essence of adaptability is to be flexible and accept change. Employees who cannot keep up with this trend are likely to be left behind. Fear of failure is a key reason why people do not accept change. They feel comfortable where they are and become experts in what they know. So when a change occurs, they may feel frustrated, anxious, and even angry. Therefore, the most important thing you can do to develop adaptability in your employees is to cultivate a culture that allows room for error.

Keywords: Soft Skills, Employability, Labor insertion.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

Descripción de la Realidad Problemática.

Actualmente la empleabilidad es un problema a nivel mundial, en el ámbito laboral y los negocios el término empleabilidad es cambiante, por lo tanto, es necesario abordar el tema con la finalidad de saber, de qué manera las habilidades blandas influyen en tu vida profesional para ser considerado en un puesto de trabajo en el mundo laboral.

Por otra parte, con la crisis sanitaria por COVID-2019 el problema se agudizó en todo el mundo, y nuestro País no fue la excepción. Debido a la pandemia muchas empresas se han visto afectadas en sus ingresos por la baja demanda en sus ventas y/o producción, al tener este problema; en el segundo semestre del 2020 algunas empresas se han visto obligadas a prescindir de sus colaboradores, trayendo consigo un alto nivel de desempleo, especialmente en la capital.

Este evento afectó a las personas que trabajaban muchos años en una empresa, y también a personas que recién empezaban a tener experiencia laboral, hablamos de jóvenes que han terminado su carrera, y no pasaban en algunos casos de estar trabajando más de un año.

(Empleo, 2020) En el 2019 la tasa de desempleo en Lima Metropolitana llegó al 6.5%, cifra menor en 0.1p.p. en comparación a lo registrado en el año 2007 (6.6%)

Tabla 1: Panorama Laboral, Lima Metropolitana

<i>Nivel Nacional</i>	<i>Lima Metropolitana</i>
300mil personas ingresan anualmente a la fuerza del trabajo	127 400 personas.
1,7 millones de jóvenes (15-29) no trabajan ni estudian.	628 600 jóvenes.
423 mil jóvenes (15-29) años se encuentran desempleados.	206 500 jóvenes.
2,0 millones de trabajadores se encuentran inadecuadamente ocupados	794 700 trabajadores.
73% de los trabajadores laboran en situación de informalidad	59% trabajadores

Fuente: CNTPE Centro Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo.

(Empleo, 2020) Los retos en Lima Metropolitana también son enormes, podemos observar del gráfico que el desempleo en nuestro País antes de la pandemia se venía agudizando, resaltando más en los jóvenes.

Vivimos en una era donde las capacidades y la inteligencia cognitiva no lo son todo, incluso ni la experiencia en el puesto de trabajo tiene un gran peso en el mundo laboral, si es que no hemos desarrollado otras habilidades que nos ayuden a interrelacionarnos con un grupo de personas.

Con el reinicio de las actividades, las personas que perdieron su empleo en la pandemia, están buscando reinsertarse en el mundo laboral, y muchas de ellas no han desarrollado algunas habilidades para lograr tener un empleo post pandemia, las habilidades blandas son

determinantes para desempeñarse adecuadamente, sin embargo, como saber cuáles son las habilidades blandas más importantes que un candidato debe tener o desarrollar.

es importante que las personas empiecen haciéndose un análisis FODA personal (fortalezas, Oportunidad de mejora, debilidades y amenazas), realizar este análisis a conciencia le ayudará a ver sus oportunidades de mejora y trabajar en ello, detallaremos ampliamente en esta investigación cuales son las habilidades y competencias que debemos desarrollar y/o mejorar para lograr con facilidad reincorporarse al mundo laboral.

(El Economista.es, 2020) “la Crisis sanitaria del COVID 2019 ha provocado una transformación en el mercado laboral. Actualmente, la experiencia y conocimientos teóricos de un puesto de trabajo, no son los únicos factores que evalúan las organizaciones, las empresas tienen cada vez más en cuenta la personalidad de los empleados, en pocas palabras las soft skills (habilidades blandas) se han convertido en un valor al alza”.

(LEIVA, 2015) “Las habilidades blandas son aquellos atributos o características de una persona que le permiten interactuar con otros individuos de manera efectiva, lo que generalmente se enfoca al trabajo, a ciertos aspectos de este, o incluso a la vida diaria”.

1.1 Formulación del problema

1.1.1 Problema Principal.

¿En qué medida el desarrollo de las habilidades Blandas se relaciona con la empleabilidad en los colaboradores de la ciudad de Lima a partir de la pandemia por COVID-19?

1.1.2 Problemas Secundarios

- ¿En qué medida el desarrollo de Habilidades Blandas se relaciona con la **Orientación hacia los Resultados** en los colaboradores de la ciudad de Lima a partir de la pandemia por COVID-19?
- ¿En qué medida el desarrollo de Habilidades Blandas se relaciona con el **Trabajo en Equipo** en los colaboradores de la ciudad de Lima a partir de la pandemia por COVID-19?
- ¿En qué medida el desarrollo de Habilidades Blandas se relaciona con el **Liderazgo** en los colaboradores de la ciudad de Lima a partir de la pandemia por COVID-19?
- ¿En qué medida el desarrollo de Habilidades Blandas se relaciona con el **Autoconocimiento** en los colaboradores de la ciudad de Lima a partir de la pandemia por COVID-19?

1.2 Objetivos de la Investigación

1.2.1 Objetivo General

Determinar la relación del desarrollo de las habilidades Blandas en la empleabilidad en los colaboradores de la ciudad de Lima a partir de la pandemia por COVID-19.

1.2.2 Objetivos Secundarios

- Determinar la relación del desarrollo de las Habilidades Blandas con la **Orientación hacia los Resultados** en los colaboradores de la ciudad de Lima a partir de la pandemia por COVID-19.
- Determinar la relación del desarrollo de las Habilidades Blandas con el **Trabajo en Equipo** en los colaboradores de la ciudad de Lima a partir de la pandemia por COVID-19

- Determinar la relación del desarrollo de las Habilidades Blandas con el **Liderazgo** en los colaboradores de la ciudad de Lima a partir de la pandemia por COVID-19
- Determinar la relación del desarrollo de las Habilidades Blandas con el **Autoconocimiento** en los colaboradores de la ciudad de Lima a partir de la pandemia por COVID-19

1.3 Justificación e importancia del estudio

Las empresas buscan siempre tener a los mejores colaboradores, años atrás tomaban como factor determinante para un puesto de trabajo, el CI y/o experiencia laboral, sin embargo, ante la crisis sanitaria por COVID 2019 tienen en cuenta más la personalidad de los empleados, es por eso que la presente investigación se justifica, y es conveniente conocer cuáles son las habilidades blandas que las personas deben desarrollar para ser empleables luego de haber perdido su trabajo a causa de la pandemia por COVID-2019.

La importancia radica dado que hay muchas personas que al tener un trabajo estable no se han visto en la necesidad de seguir actualizándose y desarrollando habilidades, que les permita ser empleables ante alguna adversidad, ya sea como profesional o si la empresa se viera afectada y obligada a recorte de personal, tal como está sucediendo actualmente en nuestro País siendo más notorio en la ciudad de Lima.

1.4 Alcance y delimitaciones.

Social, Las personas que se verán beneficiadas con esta investigación, son aquellas que a raíz de la pandemia por COVID-19, perdieron su trabajo y buscan reinsertarse nuevamente en el mundo laboral, para ello es importante que conozcan cuales son las habilidades blandas que les falta adquirir y cuales deben reforzar para ser considerados en un puesto de trabajo; tomando en cuenta que las empresas buscan candidatos que tengan más desarrolladas las habilidades blandas. El fortalecimiento de estas habilidades les

ayudará a ser más empleables y enfrentar posibles eventos que se pudieran presentar en el entorno laboral.

1.4.1 Espacial

La investigación se realizará en la Ciudad de Lima.

1.4.2 Temporal

La Investigación se realizará en el último trimestre del año 2021.

1.4.3 Líneas de investigación

Gestión de Recursos Humanos y Comportamiento Organizacional: Empleabilidad.

CAPÍTULO II

MARCO TEORICO CONCEPTUAL

1. Antecedentes.

Para reforzar nuestra investigación y saber si las habilidades blandas tienen relación con la empleabilidad, se consideró las siguientes tesis que tienen similitud en el estudio, y nos permitirán ampliar nuestro discernimiento respecto al objetivo que nos planteamos en esta investigación.

(Colorado & Rojas, 2021) En su investigación, Relación de las Habilidades Blandas y el éxito profesional en los agremiados del Colegio de sociólogos de Cajamarca, investigación para optar el título de Lic. en Sociología en la universidad Nacional de Cajamarca, tenía como objetivo determinar la relación de las habilidades blandas y el éxito profesional, en los agremiados del colegio de Sociólogos de Cajamarca.

Esta investigación es de tipo correlacional, de diseño no experimental, con una población de 337 agremiados y una muestra de 108 agremiados, la técnica que se utilizó para la recolección de datos fue la encuesta, para evaluar la relación de las

habilidades blandas con el éxito profesional. La confiabilidad de la herramienta de la investigación se evaluó mediante el procedimiento de consistencia interna, se concluyó que existe una relación directa y significativa entre las variables de habilidades blandas y éxito profesional; por ende, tienen relación con el desempeño y la productividad, lo que significa que es una correlación positiva alta.

(Santos García, 2020) en su tesis Competencias Blandas y empleabilidad de los estudiantes que concluyen sus estudios en el Instituto de educación superior "Simón Bolívar" Callao, investigación para optar el título Magister en gestión Pública en la Universidad César Vallejo, se planteó como objetivo determinar la relación que existe entre las habilidades blandas y la empleabilidad de los estudiantes que concluyen sus estudios en el instituto Superior "Simón Bolívar" Callao.

Esta investigación se realizó con el estudio de nivel descriptivo correlacional diseño no experimental, con una muestra de 120 alumnos del último año, para la recolección de datos, se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, tiene un enfoque cuantitativo y un paradigma positivista, su investigación concluye que las evidencias confirman que existe relación entre las competencias blandas y la empleabilidad en los estudiantes que concluyen sus estudio en el Instituto Simón Bolívar" Callao, ya que en los resultados el 84.17% exhibe el nivel bueno a las encuestas realizadas.

(Zuta Gutierrez, Empleabilidad y autoeficacia profesional en estudiantes de Post grado de una universidad publica, 2020) en su investigación la Empleabilidad y autoeficacia profesional en estudiantes de Post Grado de una universidad Pública. Para optar el Título Profesional de Psicología en la UNMSM, planteo el objetivo para el estudio, conocer la relación entre la empleabilidad y la autoeficacia profesional en los

profesionales que cursan estudios de postgrado en una universidad Pública, dicha investigación fue de tipo cuantitativo y su alcance es descriptivo correlacional, la muestra fue de 150 profesionales.

Zuta concluye que existe una relación positiva y estadísticamente significativa entre la empleabilidad percibida y la autoeficacia profesional en los profesionales que cursan estudios de post grado, donde la empatía y el autoconocimiento son las que predominan.

(Cruzado Perez, 2019) en su investigación, Competencias blandas en la empleabilidad de la Universidad Privada del Norte-Sede Los Olivos 2018 para la obtención de Título de maestro en Administración de la Universidad Nacional Federico Villarreal el cual su objetivo fue, como influye las competencias blandas en la empleabilidad además, planteo analizar la relación entre niveles de competencias blandas y niveles de empleabilidad de la Universidad Privada del Norte Sede los Olivos año 2018 su investigación fue de tipo descriptivo correlacional, para el recojo de datos se tomó la encuesta, y como herramienta se aplicó el cuestionario, la muestra fue de 82 alumnos egresados de la facultad de la carrera de administración de la Universidad Privada del Norte, sede los Olivos, Cruzado finaliza su investigación con la conclusión que las competencias blandas dependen del 91.1% de las competencias blandas en la empleabilidad, las competencias blandas dependen el 66.9% de las habilidades, las competencias blandas dependen del 78.3% de las cualidades personales de los alumnos, de la Universidad Privada del Norte Sede los Olivos año 2018.

(Caceres Francia, Peña Espino, & Lily, 2018) En su investigación las habilidades blandas y el desempeño laboral: un estudio exploratorio del impacto del aprendizaje formal e informal, y la inteligencia emocional en el desempeño laboral en los

colaboradores de dos empresa prestadoras de servicio en el Perú, para optar el Título de Magister en dirección de personas de la Universidad del Pacífico, plantearon como objetivo: determinar el efecto que existe entre la inteligencia emocional y los aprendizajes formal e informal, así como el desempeño individual en el trabajo, vuestra investigación fue un estudio de tipo cuantitativo, de alcance correlacional exploratorio no experimental y de corte transversal, se utilizó métodos de análisis estadístico mediante el coeficiente alfa de Cronbach, la encuesta se realizó en dos empresas, se contó con una población de 100 y la muestra fue de 75 colaboradores.

Se concluye la investigación, afirmando que el aprendizaje formal afecta positivamente en el desempeño, sin embargo, el aprendizaje informal no afecta al desempeño laboral, pero contribuye a incrementar el impacto en el aprendizaje formal. Sobre el desempeño laboral. Resumimos entonces que el manejo de las emociones (habilidades blandas) impactan positivamente en el desempeño laboral.

(Aláez Manzo, 2019) en su investigación Competencias para la empleabilidad en el grado en relaciones laborales y Recursos Humanos, para obtener el grado en relaciones laborales y Recursos Humanos de la Universidad Valladolid, España propone el objetivo; familiarizarse con los conceptos de empleabilidad, competencias transversales y observar cual ha sido su evolución, Aláez analizo los dos enfoques de la investigación, el método cuantitativo y cualitativo. Concluyo que teniendo limitación de hacerlo solo una de ellas, eligió para su investigación el método mixto, este método ayuda al investigador a descubrir orientaciones novedosas, ensayar con variadas estrategias y, al mismo tiempo lograr que las respuestas de los participantes sean más exactas. La población fue de 142 egresados perteneciente a las 3 últimas promociones del grado en relaciones laborales y Recursos Humanos consiguiendo una muestra de 29 egresados que contestaron la encuesta al 100%. el método de la

investigación fue mediante encuesta y cuestionario. Concluye que su investigación da a conocer que muchos de los egresados de relaciones laborales y Recursos Humanos, indican que para ser empleables es importante tener autoconocimiento, iniciativa, autonomía, y competencias digitales. Los encuestados desconocen que las empresas buscan en sus candidatos otras habilidades que les asegure ser empleables.

(Vallejos Farías, 2019) en su investigación titulada, Análisis de las Habilidades Blandas, Necesarias para el éxito de una Startup, investigación para optar el grado de Magister en Gestión Empresarial en la Universidad Federico Santa María, Chile. Tuvo como objetivo la formulación de un modelo de habilidades blandas, necesarias durante la vida de una Startup para lograr el éxito y salir del valle de la muerte, diagnosticar la situación actual e identificar las habilidades blandas relevantes. El alcance del estudio considera el análisis exploratorio, utiliza 3 fases en la metodología, levantamiento de la situación actual, diseño del modelo de habilidades blandas y despliegue del plan de acción, la muestra fue realizada en 20 países el 58% corresponde a Chile y el 42% a otros países, la población encuestada fue de 115 emprendedores, la encuesta se realizó con el modelo de autoevaluación, donde el emprendedor realiza la encuesta con sus habilidades y puede comparar con las StarUp exitosa, su investigación concluyó que de los 115 encuestados, 7 emprendimientos son exitosos, se demostró que las habilidades principales para tener éxito son, solucionador de problemas, coraje y adaptabilidad, inteligencia emocional, liderazgo y persistencia, entonces se puede decir que las habilidades blandas son importantes para el éxito de un emprendimiento.

(Alles, 2006) En su investigación para obtener el título el grado de Doctorado en la Universidad de Buenos Aires Argentina, plantea su tesis: Influencia de la

características de personalidad(competencias) en la empleabilidad de profesionales, su objetivo fue analizar la incidencia de las competencias en la empleabilidad de los profesionales de buenos Aires, además buscar caminos para acortar brechas existentes en el desarrollo de las competencias, trabajó con un análisis de marco teórico tanto en la empleabilidad de las personas, como de la metodología por gestión de competencias, el estudio de campo fue a través de un muestreo estratificado, se utilizó encuestas y fue dirigido a empresas donde conto con una muestra de 23884 a 36737 encuestados. Alles concluye que la empleabilidad, así como la formación de las personas, es un tema de preocupación en el País de Argentina como en otros países debido a la escasez de talentos, concluye también que las competencias de los profesionales tienen incidencia en la empleabilidad de las personas ya que en la investigación el 85% dio como positivo a esta consulta.

(Quesada Valderrama, 2019) en su Investigación Habilidades Blandas para mejorar la interrelación de los Líderes Gerenciales en el Recurso Humano en la E.S.E Hospital Santa Matilde de Madrid, en la Universidad EAN, Colombia.

Su objetivo fue determinar la relación de las Habilidades Blandas en la interrelación del Líder Gerencial en el recurso humano en la E.S.E Hospital Santa Matilde de Madrid, la metodología es la Investigación aplicada a la resolución de conflictos, esta se caracteriza por buscar aplicar los conocimientos adquiridos, se aplicó la encuesta direccionada a Liderazgo y dirección.

Concluye que las habilidades blandas de un líder son: adaptación al cambio, trabajo en equipo, visión, confianza, coherencia, credibilidad, flexibilidad y creatividad, los avances tecnológicos y procesos de una organización a nivel local, nacional e internacional, requieren de personas con habilidades blandas

comprometidas con una visión clara, que garanticen se trascienda de forma equilibrada.

(Ubillus Velasquez, 2021) En su investigación, las habilidades blandas y desempeño laboral en los colaboradores de una Municipalidad Provincial del Perú en el año 2017, en la Universidad Privada del Norte, tesis para obtener el título de Licenciada en Administración y gestión comercial, el objetivo es analizar los beneficios de las habilidades blandas en el desempeño laboral de los colaboradores de una Municipalidad Provincial del Perú en el año 2017, el tipo de investigación es descriptiva, con enfoque mixto, de corte transversal, concluye que Las habilidades blandas benefician el desempeño laboral de los colaboradores de una Municipalidad Provincial del Perú.

2. Bases teóricas y científicas

2.1 Habilidades Blandas

Para detallar la variable de habilidades blandas indicaremos que es la habilidad.

2.1.1 Habilidad:

(Pérez M. , 2021) Es la destreza o cualidad que se tiene u obtiene para lograr cumplir ciertos objetivos trazados, es decir la capacidad de realizar de manera adecuada una acción en particular. La mayoría de seres humanos gozan de habilidades innatas, que los hace ser diferentes a los demás.

En la investigación de Wats and Wats (2009) se señala que las habilidades duras contribuyen a un 15% del éxito propio, mientras que los 85% restantes lo contribuyen las habilidades blandas.

2.1.2 Concepto de habilidades Blandas.

(Coll Morales, Economipedia.com, 2021) “También conocidas por su denominación en inglés, “soft skills” son aquellas que permiten a una persona relacionarse correctamente con el entorno que le rodea, en ese sentido permite, una mejor comunicación con los compañeros, una mejor organización de su trabajo, unos resultados mayores, así como una capacidad operativa para el día a día”.

2.1.3 Concepto de habilidades Duras.

(Coll Morales, Econopedia.Com, 2021) “También conocidas por su denominación en inglés “hard skills”, son los conocimientos técnicos que posee una persona, como consecuencia de haberlos adquirido mediante la formación académica”.

2.1.4 Importancia de las habilidades blandas:

(Angel, 2020) “Son importantes porque cumplen un gran papel a la hora de llegar a concretar metas y objetivos, cuando se cuenta con las habilidades blandas bien desarrolladas, la comunicación y tus capacidades de expresarte son efectivos, haciendo que llegues con facilidad a cualquier persona u organización, eres capaz de manejar cualquier situación, prestando atención a los detalles y sin crear conflictos”.

2.1.5 Razones para desarrollar las Habilidades Blandas:

(Angel, 2020) “Verás un incremento en tu productividad. Las habilidades blandas como: la creatividad, buena comunicación, trabajo en equipo y otros. Van a llevar al equipo a realizar un trabajo completo, reduciendo tareas complejas, y encontrando nuevas perspectivas para alcanzar las metas planteadas, de forma eficiente. Fortaleciendo las relaciones de los clientes, y también entre los miembros del equipo.

2.1.6 Dimensiones de las Habilidades Blandas

2.1.6.1 Habilidades Intrapersonal:

(Perez, 2016) “Son todas aquellas que se producen en la mente de la persona y que, por tanto, tiene una influencia directa en sus actitudes y comportamientos. No se trata de algo nuevo. Los griegos, allá por el siglo V a.C., insistían en que la idea precedía a la acción, con lo cual más valía llevar a cabo un trabajo de autoconocimiento permanente para saber nuestros límites. Eso mismo lo han afirmado varias religiones y hasta la filosofía que surgió a partir de Descartes. Por tanto, es desde estas actitudes intrapersonales que se consolida cualquier objetivo, profesión o figura, incluido el Liderazgo como rol activo en las empresas. O, dicho de otra forma, si el ser líder no se cultiva en uno mismo, difícilmente se transmitirá a los que pretendemos guiar y orientar en cualquier proceso o recorrido. Como el movimiento es interior, las principales competencias intrapersonales que un líder puede desarrollar tienen un efecto inmediato en la persona y en su visión de la realidad”, las siete habilidades más comunes.

Autodesarrollo (Pérez Porto & Merino, 2008). Se refiere al compromiso que una persona debe tener para adquirir nuevas habilidades y competencias personales, promover por cuenta propia el crecimiento intelectual que se adquiere mediante el aprendizaje para aplicar en las distintas etapas de tu vida, este debe de ser un proceso continuo.

Autodisciplina (Autodisciplina, s.f.) “Es la capacidad de seguir reglas impuestas personalmente, con orden y constancia, usando solo la fuerza de voluntad.

La autodisciplina es una virtud que se adquiere con constancia, ser una persona disciplinada implica enfocarse en las metas que se desean alcanzar, ya sea en el ámbito personal laboral o académico”.

Autoestima (Martínez, 2021). “Es el valor que el individuo atribuye a su persona y a sus capacidades. Es una forma de pensar positivamente, una motivación para experimentar diferentes perspectivas de la vida, de enfrentar retos, de sentir y actuar, que implica que los individuos se acepten, se respeten, confíen y crean en ellos mismos.

Autonomía_(Rodríguez, 2021). “Es la capacidad que tiene una persona o entidad de establecer sus propias normas y regirse por ellas a la hora de tomar decisiones, en psicología la autonomía se define como la capacidad que tiene un individuo de sentir, pensar y tomar sus propias decisiones por sí mismo”

Autoconocimiento (Peiró, 2021). “Es la habilidad que tiene una persona para auto conocerse, también podríamos llamarle saber su (FODA), descubrir sus puntos fuertes, sus cualidades, sus oportunidades de mejora y características propias, el autoconocimiento te permite valorarte, tener paciencia con tus defectos y descubrir tus capacidades para poder potenciarlos mucho mejor, es importante trabajar el autoconocimiento, para tener el equilibrio interno y el bienestar emocional.

Autocontrol_(Alberola Colomar, 2019). “Nos permite controlar los aspectos importantes de nuestra vida diaria: la atención, los pensamientos, las emociones, los deseos y las acciones (todos los días tomamos decisiones para

resistir impulsos que nos “tientan” con la expectativa de lograr algo agradable). En este sentido, deberíamos evitar las interferencias negativas en el proceso de formación de la voluntad, superar las tentaciones que la modifican o eliminan y suprimir las acciones inconscientes que están afuera de nuestro control, (manías, ticks, comportamientos obsesivos-compulsivos, expresiones verbales, gestos repetitivos, hábitos inadecuados, etc.)”

Automotivación. (Pérez A. , 2020). “Es lo que nos empuja a lograr nuestros objetivos, sentirnos más satisfechos y mejorar nuestra calidad de vida en general, las personas pueden estar motivadas por muchas razones, tanto internas como externas, como el deseo de hacer algo, el amor a alguien o la necesidad de dinero. Por lo general, la automotivación es el resultado de varios factores”.

2.1.6.2 Beneficios de las competencias intrapersonales

- Visión más amplia. Explorar el interior, aporta otra dimensión a las cosas y las situaciones. Todo se mira de forma más global, estratégica y por supuesto más humana.

- Compasión. Se comprende mejor a los demás, así como sus motivaciones y actitudes, esto sin duda promueve relaciones más cercanas y directas basadas en la confianza y la transparencia.

- Toma de decisiones positiva. La negatividad suele asaltar en el momento menos esperado, sobre todo en situaciones de crisis. El aspecto transpersonal evita caer fácilmente en la trampa; siempre existe una salida.

- Cambio de patrones. Las personas nos comportamos en función de los patrones y hábitos. Para ser un buen líder, es preciso cambiar actitudes,

generalmente negativas, que el autoconocimiento, la automotivación y el autodesarrollo son fundamentales para ello, el líder se construye desde sí mismo.

2.1.6.3 Habilidades Interpersonal:

(Valencia, 2018) “Las habilidades interpersonales nos ayudan a tener una comunicación más beneficiosa con los demás, a expresar mejor lo que necesitamos decir y entender lo que se nos quiere comunicar, las habilidades interpersonales, forman un conjunto de comportamientos y hábitos necesarios para garantizar una adecuada interacción, mejorar las relaciones personales y alcanzar los objetivos de la comunicación, es decir transmitir o recibir correctamente un mensaje, una información o una orden. Las empresas tienen cada vez más importancia, en construir equipos de trabajo eficientes y mejorar las bases de la comunicación interna”.

Si las habilidades interpersonales nos ayudan a la comunicación, detallamos cuáles son fundamentales.

Saber escuchar: (Valencia, 2018) La escucha activa, es una habilidad muy importante que toda persona debe poner en práctica, esta habilidad ayuda a tener una mejor relación con nuestro entorno, muchas veces solo nos disponemos a oír y nos cuesta mucho escuchar, desarrollarlo nos ayuda a tomar en cuenta lo que está diciendo la otra persona, significa que debemos poner atención a lo que nos están diciendo.

Respeto y tolerancia. (Valencia, 2018) “Valorando la palabra de quien habla, como persona con los mismos derechos que los míos. Es la capacidad de

entender la diversidad y las diferencias sociales y culturales sin prejuicios, demostrando que abrimos el camino hacia la comunicación honesta y sincera”.

Empatía. (Valencia, 2018) Es una cualidad importante dentro de las habilidades blandas, es la capacidad de ponernos en el lugar de la otra persona, entender lo que nos está diciendo, y comprender sus sentimientos para poder ayudarlo.

Concreción. (Valencia, 2018) “Toda comunicación debe ser, sobre todo, lo más clara y comprensible posible. Es el mejor modo de lograr una comunicación directa y efectiva, evitando cuestiones vagas o inconexas que provoquen malos entendidos o desencuentros futuros”.

Autenticidad. (Valencia, 2018) “Es la capacidad de presentarse ante los demás tal y como uno es, ser auténtico y coherente nos permite establecer relaciones más sinceras y transparentes”.

Concepto de habilidad Social

(Dongil Collado & Cano Vindel, 2014) “las habilidades sociales se pueden definir como un conjunto de capacidades y destrezas interpersonales que nos permiten relacionarnos con otras personas de forma adecuada, siendo capaces de expresar nuestros sentimientos, opiniones, deseos o necesidades en diferentes contextos o situaciones, sin experimentar tensión, ansiedad u otras emociones negativas”.

Concepto de habilidad técnicas (Bumeran, 2019) “Se trata de las destrezas que incluyen conocimientos que permitan un buen desempeño de las labores.

En ese sentido, uno de los consejos más importantes antes de comenzar el CV, será establecer las habilidades técnicas o duras relacionadas a las necesidades de la empresa”.

Concepto de habilidad Conceptual. Son habilidades que permiten a una persona ser creativo, tener amplia capacidad para pensar y comprender las ideas complicadas y abstractas.

2.1.7 Indicadores de las habilidades blandas

- **Resolución de Conflictos.** (Mag, 2021)“Entendida como la capacidad que tenemos para actuar frente a un inconveniente, también se traduce en encontrar una solución rápida y efectiva a los conflictos”.

- **Orientación a resultados.** (Mag, 2021)“Se define como la competencia que nos permite dar una respuesta a una situación, pero en los plazos requeridos”.

- **Trabajo en equipo.** (Mag, 2021) “Esta habilidad permite que las personas que interactúan, se entiendan con el objetivo de coordinar acciones a través de compromisos mutuos, es decir, en equipo”.

- **Comunicación.** (Mag, 2021) “Debido a que una comunicación efectiva facilita las condiciones para establecer relaciones fluidas y minimizar los posibles conflictos, es otra de las habilidades que se demandan en los postulantes”.

- **Adaptación al cambio.** (Mag, 2021) “Es la capacidad que nos permite asumir los cambios sin alterar el alcance de los objetivos propuestos con antelación.

- **Resiliencia.** (Mag, 2021) “Aquella capacidad que sale a flote para adaptarnos a situaciones adversas y aprovechar esa dificultad para convertirla en una oportunidad”.

- **Innovación.** (Mag, 2021) “Consiste en implementar elementos innovadores en el trabajo como hacer actividades diferentes o tener nuevos aprendizajes”

- **Toma de decisiones.** (Mag, 2021) “Debido a que es importante, es capaz de tomar decisión entre diferentes opciones para resolver situaciones de manera oportuna”.

- **Empatía.** (Mag, 2021) “Consiste en ponernos en el lugar de la otra persona. Es decir, saber lo que siente o piensa en un determinado momento”.

- **Inteligencia emocional.** (Mag, 2021) “Es la capacidad de identificar y manejar las emociones propias y ajenas de manera adecuada”.

2.1.8 Inteligencia Emocional en las Habilidades Blandas

(Whetten & Cameron, 2011) “Inteligencia emocional ligada a las habilidades, se refiere a la capacidad de reconocer y controlar nuestras propias emociones, la capacidad de reconocer las emociones de los demás, y la capacidad de responder apropiadamente a esas señales emocionales, la inteligencia emocional puede mejorar con la práctica. Los individuos con una elevada inteligencia emocional, también responden de manera apropiada a las emociones de los demás, sus respuestas se ajustan a la intensidad de emociones de otras personas”.

2.1.9 Habilidades Blandas para el 2025

(Lozano Ardila, 2021) Lozano, nos da una perspectiva futura relacionado con las habilidades blandas que cada individuo debe fomentar para su empleabilidad, así mismo que deben hacer las empresas para tener una sostenibilidad frente a cualquier reto a largo plazo, estas habilidades las empresas deben fomentar en sus empleados, y a su vez los que buscan trabajo deben reforzarlo como: pensamiento crítico, resolución de problemas, La autogestión, el aprendizaje activo, la capacidad de recuperación, la tolerancia al estrés y la flexibilidad, entre otros.

2.2 Empleabilidad

2.2.1 Marco Teórico de la Empleabilidad.

(Neffa, 2016) El Concepto de empleabilidad se importó en los países capitalistas industrializados, para llegar a tener un trabajo se tenía que tener aptitud y motivación en un oficio, el estado y los empresarios no tenían responsabilidad ni estaban implicados para ofrecer un empleo estable y de calidad a los desocupados.

(Neffa, 2016) “Desde fines del siglo pasado ha sido propulsada como un instrumento clave de las políticas de empleo, a la vez por la unión europea y la OIT.

De manera preliminar el Consejo Europeo extraordinario sobre el empleo llevado a cabo en Luxemburgo, los días 20/21 de noviembre de 1997(Comisión Europea 1998), la definió como la capacidad de inserción laboral que tiene un desocupado.”

(Neffa, 2016)_Cita a (Bernard Gazier 2003) Este especialista analiza un documento a pedido de la Unión Europea, al menos siete variaciones operacionales del concepto de empleabilidad, que se han ido desarrollando en transcurso del tiempo.

“Empleabilidad Primera: Una persona era o no era empleable, según que estaba inmediatamente disponible sobre el mercado de trabajo, estos si no tenían algún impedimento de minusvalía, física y mentalmente, y si no tenía restricción familiar (cuidar de personas mayor de edad y niños) que lo impidiera, cuando eran considerados empleables se les daba un puesto de trabajo en el sector público, quedando abierta la posibilidad de quedar desempleado nuevamente.

Empleabilidad segunda: Se inicia en los años 60, una empleabilidad medida desde el punto de vista médico-social, la misma que era concebida por trabajadores sociales, médicos y especialistas en rehabilitación. Para cuidar de las víctimas de la guerra y de accidentes de trabajo, siendo susceptibles de establecer una escala o graduación de la empleabilidad en función de test, sobre la salud biológica, síquica y mental. Luego de ser rehabilitados, el reconocimiento del grado de empleabilidad y de la capacidad para trabajar dependía de la percepción de quienes lo clasificaban los cuales no estaban exentos de prejuicios.

Empleabilidad Tercera. Otro concepto de empleabilidad con referencia a los planes y políticas de empleo, tomaba en cuenta a toda la PEA. Comprendía a las personas o grupos de desocupados potencialmente activos, pero con dificultades de inserción laboral debido a las deficiencias en materia de educación y de formación profesional, restricciones demográficas, discriminaciones según nacionalidad y desconfianza debido a su historia personal, donde se establece una relación entre las características del individuo y los requerimientos de los puestos.

Empleabilidad Cuarta. (Neffa, 2016) Cita a Bernard Gazier, y toma dimensiones colectivas y la llama empleabilidad-flujo, “se caracteriza por el estudio de la mayor o menor rapidez con la cual un grupo o porcentaje de desocupados con ciertos atributos pueden acceder a un empleo, (desocupados de larga duración,

jóvenes con bajo nivel educativo, etc.) o la velocidad con la cual los ocupados quedan desocupados.

Veremos a continuación 2 modalidades de empleabilidad, que data a comienzos de la década de los años 80 hasta fines del siglo XX, en medio de la crisis (caracterizada por el estancamiento económico, inflación y desempleo), (Neffa, Julio César; Bernard Gazier 2003, 2016) Los especialistas en estadística de trabajo “inventaron” Un concepto más neutro de empleabilidad, definiéndola como la posibilidad de que una persona o grupo encuentre un empleo en el mercado de trabajo.

Empleabilidad quinta: (Neffa, 2016) Cita a (Bernard Gazier 2003) “En esta modalidad de la empleabilidad buscan identificar las trayectorias laborales de los individuos y encontrar respuestas a varias preguntas, tales como: ¿Qué posibilidad tiene el desocupado de encontrar uno o varios empleos?, Cual será la duración de dicho contrato, cuantas horas de trabajo realizará, ¿cuál será el salario a percibir?, etc. Este concepto innova, porque introduce aspectos cualitativos, es neutro, y permite evaluar de manera retrospectiva el impacto de los programas de empleo y de formación profesional, sin explicar al mismo tiempo las causas del éxito o del fracaso de dichos programas”.

Lo que empiezan a medir es la productividad individual resultado de la educación, aprendizaje del oficio y el cuidado de la salud, y por otro lado la reputación del desocupado dentro de la sociedad, se tiene ahora más en cuenta la calidad del empleo.

Empleabilidad Sexta. (Neffa, 2016) Cita a (Bernard Gazier 2003) “Los países avanzados para salir de la crisis, llevaron a cabo políticas de ajuste estructural y de reconversión económica, bajo el impulso de las nuevas tecnologías informatizadas

y organizacionales. Se ha construido conceptos de **empleabilidad en términos de iniciativa**, que combina: actitudes, habilidades y calificaciones de los trabajadores, consideradas indispensables para enfrentar el rápido cambio en productos, procesos y servicios dentro de la empresa, esta versión del concepto responde a la perspectiva de los “managers”, insiste también en la responsabilidad que tiene cada individuo para acumular capital humano (conocimientos, formación profesional) y su capital social disponible (inserción en redes sociales, y de colaboración de una persona para movilizarse en su propio beneficio), y poder negociar en el mercado de trabajo”.

(Gamboa, J, Pilar, & Peiro, 2007). En su investigación “La empleabilidad y la iniciativa personal como antecedentes de la satisfacción laboral, “resumen que las personas empleables con iniciativa, tienen mayores probabilidades de conseguir los trabajos que desean y adecuarlos más a sus preferencias y valores, este mayor poder de negociación de las condiciones de empleo es parte de la creciente tendencia a la individualización de las relaciones laborales,

Concepto de empleabilidad. (Temple, 2013) “Es la capacidad de agregar valor y desarrollar las competencias requeridas para encontrar o mantener un espacio de contribución profesional (un empleo, un cliente para mis servicios), cuando y donde sea necesario”.

(Temple, 2013) “Es la capacidad o facultad que tiene una persona de mantener o mejorar su empleo actual o lograr uno nuevo, de igual o mejor nivel de satisfacción profesional/personal que el actual, en un tiempo determinado”.

2.2.2 Dimensiones de empleabilidad

(Zuta Gutierrez, 2020). Cita a Rothwelly Arnold (2007), recomiendan que la evaluación de la empleabilidad debe considerar el valor de los atributos personales y de la propia ocupación, tanto dentro de la organización actual como fuera de esta, por ello plantean las siguientes dimensiones.

2.2.2.1 Empleabilidad interna:

Refiere que en la misma empresa donde se está laborando, se pueda acceder a posiciones de mayor valor por haber construido la capacidad de proporcionar mejores resultados que otros, y tener la oportunidad de ascender.

2.2.2.2 Empleabilidad externa:

Cuando decidimos buscar oportunidad en otra empresa nacional e internacional porque no decirlo, cuando el individuo está seguro de su habilidades y capacidades valorables en el mercado.

2.2.3 Factores de la empleabilidad.

Para medir tu empleabilidad debes haber desarrollado una serie de factores que son claves.

Adaptabilidad. (Solivellas Tovías, s.f.) “Consiste en la capacidad de responder con flexibilidad a los cambios que ocurren en el entorno y adaptarse con facilidad a nuevas realidades”.

Creatividad. (Pieró, 2021) La creatividad es la habilidad que tiene una persona para inventar cosas nuevas, llevar acabo asociaciones originales entre conceptos ya existentes e innovar con sus propuestas.

Flexibilidad. (Solivellas Tovías, s.f.) . “Demuestra una mente abierta y encaja en su rutina con rapidez nuevos procedimientos o herramientas de trabajo”.

Inteligencia emocional. (Whetten & Cameron, 2011) Inteligencia emocional ligada a las habilidades se refiere a la capacidad de reconocer y controlar nuestras propias emociones, la capacidad de reconocer las emociones de los demás y la capacidad de responder apropiadamente a esas señales emocionales, la inteligencia emocional puede mejorar con la práctica.

Los individuos con una elevada inteligencia emocional, también responden de manera apropiada a las emociones de los demás, sus respuestas se ajustan a la intensidad de emociones de otras personas”

Liderazgo. (Carlos, 2021) “En términos simples, el liderazgo es la capacidad que se tiene para motivar y conducir a un grupo de personas hacia un logro de un objetivo en común”.

Autogestión del tiempo. (Lobo, 2021) “Se entiende por autogestión a la serie de prácticas, orientadas a la organización personal, con el fin de concretar ciertos objetivos. Esta sirve para que cada persona, por iniciativa y acción propia, asuma la plena capacidad y responsabilidad para gestionar los recursos de que dispone, asumiendo las consecuencias, sus actuaciones”.

A estos factores detallados también las conocemos como soft skills desarrolladas líneas arriba, llamadas también habilidades blandas.

2.2.3.1 Concepto de Auto empleabilidad de las personas.

(Westreicher, 2020) “Es una modalidad de trabajo que consiste en generar ingresos de manera autónoma. Esto incluye, por ejemplo, a los dueños de negocios o profesionales independientes que ofrecen sus servicios”. Es aquí donde muchas personas que han perdido su empleo a raíz de la pandemia por COVID-

2019, se dan cuenta la importancia de desarrollar alguna habilidad y/o conocimientos que les permita generar un ingreso de manera autónoma.

2.2.3.2 Tipos de Autoempleo

(Westreicher, 2020) cómo se detalla líneas arriba se entiende que los tipos de empleo serán dos, los que tienen su propio negocio (empresa unipersonal) y el profesional independiente que ofrece sus servicios a diferentes empresas.

¿Las empresas en el Perú trabajan en el tema de empleabilidad?

(Arge Leon, 2018) Arge resume lo que Inés Temple presidenta ejecutiva de LHH-DBM subrayó en el I encuentro de Alta dirección “Juguemos por el Perú” organizado por CANAE (Centro de Altos Estudios de Negocios y Economía), las empresas en el Perú, aún no apuestan en el desarrollo de estrategias a favor de la empleabilidad de sus colaboradores, por temor a que ellos busquen otra oportunidad laboral, indica también que los colaboradores tampoco se interesan en mejorar su nivel de competencias, muchos aún creen que ese puesto será para toda la vida.

“Temple, recomienda que las empresas fomenten la cultura de empleabilidad, es la reflexión que pueden impactar en sus colaboradores, lo cual deviene de mejor enfoque de sus metas y en un mayor aporte a la organización”.

2.3 Definición de términos básicos

Adaptabilidad, Capacidad de aceptar los cambios en nuestro entorno laboral y personal.

Desempleo. Cuando una persona se encuentra en inactividad, es decir no tiene un ingreso económico para afrontar sus necesidades básicas.

Empleable. Cuando una persona tiene la capacidad de encontrar un trabajo acorde con su necesidad y objetivo personal, se dice que se siente capaz de lograr lo que se propone.

Experiencia laboral. Se refiere a las capacidades que logra conseguir una persona en base a los trabajos que ha realizado en un determinado tiempo a lo largo de su carrera.

Inserción Laboral. (Pérez M. , 2021) Se refiere volver a empezar en el ámbito laboral luego de haber perdido el trabajo y estar excluidos laboralmente.

Interactuar. Es la capacidad que tiene una persona para saber relacionarse mutuamente con otra persona.

Organizaciones (Roldán, 2017). “Es una estructura ordenada donde coexisten e interactúan personas con diversos roles, responsabilidades o cargos que buscan alcanzar un objetivo en particular”.

Pandemia. (Biolatto, 2020). ” Es una enfermedad epidémica que se extiende a muchos países o que ataca a casi todos los individuos de una localidad o región”.

Puesto de trabajo (Sánchez Galán, 2021). “Un puesto de trabajo es el cúmulo de tareas y responsabilidades que asume un trabajador dentro de una empresa, su cumplimiento se recompensará por medio del salario”

Resiliencia (Significados.com, s.f.). Es la capacidad de sobreponerse a momentos críticos y adaptarse luego de experimentar alguna situación inusual e inesperada. También indica volver a la normalidad”.

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1 Hipótesis y/o supuestos básicos.

3.1.1 Hipótesis general

El desarrollo de las habilidades Blandas se relaciona significativamente con la empleabilidad en los colaboradores de la ciudad de Lima a partir de la pandemia por el COVID-19.

3.1.2 Hipótesis específicas.

- El desarrollo de las habilidades Blandas se relaciona significativamente con la **Orientación a Resultados** en los colaboradores de la ciudad de Lima luego de la pandemia por COVID-19.

- El desarrollo de las habilidades Blandas se relaciona significativamente con el **Trabajo en Equipo** en los colaboradores de la ciudad de Lima luego de la pandemia por COVID-19.

- El desarrollo de las habilidades Blandas se relaciona significativamente con el **Liderazgo** en los colaboradores de la ciudad de Lima luego de la pandemia por COVID 19.

- El desarrollo de las habilidades Blandas se relaciona significativamente con el **Autoconocimiento** en los colaboradores de la ciudad de Lima a partir de la pandemia por COVID-19.

3.2 Identificación de variables y unidades de análisis

Variable	Concepto
Habilidades Blandas	(LEIVA, 2015) “Las habilidades blandas, son aquellos atributos o características de una persona que le permiten interactuar con otras personas de manera efectiva, lo que generalmente se enfoca al trabajo, a ciertos aspectos de este, o incluso a la vida diaria”.
Empleabilidad	(Temple, 2013) “Es la capacidad de agregar valor y desarrollar las competencias requeridas para encontrar o mantener un espacio de contribución profesional (un empleo, un cliente para mis servicios), cuando y donde sea necesario”.

3.3 Matriz de operacionalización de variables.

Variables	Dimensiones	Indicadores (sub dimensiones)
	Inteligencia emocional	1. Honestidad. 2. Empatía. 3. Ética.

	Automotivación	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivación de logro. 2. Optimismo. 3. Autoestima. 4. Superación.
	Autocontrol	<ol style="list-style-type: none"> 1. Manejo de emociones. 2. Voluntad de cambio. 3. Adaptabilidad.
Habilidades blandas	Autodisciplina	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perseverancia 2. Planificación. 3. Flexibilidad.
	Autonomía	<ol style="list-style-type: none"> 1. Autonomía de pensamiento. 2. Reciprocidad. 3. Toma de decisiones.
	Autoestima	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sentirse bien con uno mismo. 2. Autoestima alta. 3. Confianza.
	Resolución de conflictos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Toma de decisiones. 2. Manejo de conflictos. 3. Seguridad.
	Autogestión del tiempo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Organización 2. Responsabilidad. 3. Orden.
	Orientación a resultados	<ol style="list-style-type: none"> 1. Compromiso. 2. Responsabilidad. 3. Termina su trabajo oportunamente.
	Trabajo en equipo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Empatía. 2. Empoderamiento 3. Un solo objetivo. 4. Comunicación efectiva.
Empleabilidad	Liderazgo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Habilidades interpersonales. 2. Creatividad. 3. Buen comunicador. 4. Capacidad de Inspirar. 5. Motivador. 6. Transparencia.
	Autoconocimiento	<ol style="list-style-type: none"> 1. Formación Profesional. 2. Actualización. 3. Visión

3.4 Matriz lógica de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología
<p>Problema General: ¿En qué medida el desarrollo de las habilidades Blandas se relaciona con la empleabilidad de los colaboradores de la ciudad de Lima a partir de la pandemia por COVID 19?</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación del desarrollo de las habilidades Blandas en la empleabilidad en los colaboradores de la ciudad de Lima a partir de la pandemia por COVID-19</p>	<p>Hipótesis Principal: El desarrollo de las habilidades Blandas se relaciona significativamente con la empleabilidad de los colaboradores de la ciudad de Lima luego de la pandemia por COVID 19.</p>	<p>Variable Habilidades Blandas</p>	<p>Inteligencia emocional</p> <p>Automotivación</p> <p>Autocontrol</p> <p>Autodisciplina</p> <p>Autonomía</p> <p>Autoestima</p>	<p>Tipo: Aplicada</p> <p>Método: Hipotético Deductivo</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Muestra: la muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>
<p>Problemas Secundarios.</p> <p>- ¿En qué medida el desarrollo de Habilidades Blandas se relaciona con la Orientación hacia los Resultados en los colaboradores de la ciudad de Lima a partir de la pandemia por COVID-19?</p> <p>- ¿En qué medida el desarrollo de Habilidades</p>	<p>Objetivos Específicos: Determinar la relación del desarrollo de las Habilidades Blandas con la Orientación hacia los Resultados en los colaboradores de la ciudad de Lima a partir de la pandemia por COVID 19.</p> <p>- Determinar la relación del desarrollo de las Habilidades Blandas con</p>	<p>- El desarrollo de las habilidades Blandas se relaciona significativamente con la Orientación a Resultados en los colaboradores de la ciudad de Lima a partir de la pandemia por COVID 19.</p> <p>- El desarrollo de las habilidades Blandas se relaciona significativamente con el Trabajo en Equipo en los colaboradores de la ciudad</p>	<p>Variable Empleabilidad</p>	<p>Resolución de conflictos</p> <p>Autogestión del tiempo</p> <p>Orientación a resultados.</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Liderazgo</p>	

<p>Blandas se relaciona con el Trabajo en Equipo en los colaboradores de la ciudad de Lima a partir de la pandemia por COVID-19?</p>	<p>el Trabajo en Equipo en los colaboradores de la ciudad de Lima a partir de la pandemia por COVID 19.</p>	<p>de Lima a partir de la pandemia por el COVID 19.</p>	<p>Autoconocimiento.</p>
<p>-¿En qué medida el desarrollo de Habilidades Blandas se relaciona con el Liderazgo en los colaboradores de la ciudad de Lima a partir de la pandemia por COVID 19?</p>	<p>-Determinar la relación del desarrollo de las Habilidades Blandas con el Liderazgo en los colaboradores de la ciudad de Lima a partir de a pandemia por COVID 19.</p>	<p>- El desarrollo de las habilidades Blandas se relaciona significativamente con el Liderazgo en los colaboradores de la ciudad de Lima a partir de la pandemia por COVID 19.</p>	
<p>-¿En qué medida el desarrollo de Habilidades Blandas se relaciona con el Autoconocimiento en los colaboradores de la ciudad de Lima a partir de la pandemia por COVID 19?</p>	<p>- Determinar la relación del desarrollo de las Habilidades Blandas con el Autoconocimiento en los colaboradores de la ciudad de Lima a partir de la pandemia por COVID 19.</p>	<p>- El desarrollo de las habilidades Blandas se relaciona significativamente con el Autoconocimiento en los colaboradores de la ciudad de Lima a partir de la pandemia por COVID 19.</p>	

CAPÍTULO IV

MÉTODO

4.1 Tipo y método de investigación

4.1.1 Tipo de investigación.

La presente investigación es de tipo aplicada, porque su enfoque es en el análisis y solución de problemas en los diferentes ámbitos de la vida real. Sobre todo, en el área social, el uso de este tipo de estudio con sus conocimientos, permite obtener resultados que nos ayudan a comprender la realidad de una manera sistemática, rigurosa y organizada, así como resolver problemas específicos”.

4.1.2 Método de investigación.

La presente investigación es de Tipo Hipotético deductivo, porque empieza desde lo general hasta llegar a lo específico, usando el razonamiento lógico, además de hipótesis que pueda darle credibilidad a las conclusiones, cuando hablamos del método deductivo, es necesario tener claro que toda la información se basa solamente en teorías encontradas, no es válida tomar en cuenta lo observado o lo que se ha experimentado.

4.2 Diseño específico de investigación

4.2.1 Diseño de investigación no experimental

(Hernández Sampieri, 2014) En un estudio no experimental, no se genera ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente en la investigación por quien la realiza. En la investigación no experimental las variables independientes ocurren y no es posible manipularlas, no se tiene control directo sobre dichas variables ni se puede influir en ellas, porque ya sucedieron, al igual que sus efectos.

4.2.2 Diseño de investigación transversal.

(Ayala, 2020) El diseño Transversal es un tipo de investigación observacional que analiza y estudia datos de variables recogidas en un lapso de tiempo sobre una muestra de población o conjunto ya predefinido. Las recopilaciones de datos se hacen en el presente, es decir, al momento de iniciar la investigación.

4.2.3 Diseño de la investigación descriptivo.

(Hernández Sampieri, 2014) “Busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis, es útil para mostrar con precisión los ángulos o dimensiones de un fenómeno, suceso, comunidad, contexto o situación.

4.2.4 Diseño de investigación correlacional.

(Hernández Sampieri, 2014)” Su finalidad es conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto específico, en cierta medida tiene un valor explicativo, aunque parcial, ya que el hecho de saber que dos conceptos o variables se relacionan aporta cierta información explicativa”.

4.3 Población, Muestra o Participantes

4.3.1 Población:

(Hernández Sampieri, 2014) “Conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones”.

La población de nuestra investigación está compuesta por todos los ciudadanos colaboradores en el año 2021 en la ciudad de Lima.

4.3.2 Muestra:

(Hernández Sampieri, 2014) “la muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además de que debe ser representativo de la población”.

En nuestra investigación al tener una población mayor a 10,000 unidades se considera que para determinar el tamaño de la muestra la población es infinita, por lo tanto, para determinar el tamaño se hará uso de la probabilidad, nuestra muestra es probabilística

$$n = \frac{Z^2 * p * q}{e^2} = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2} = 384.16$$

Técnica de muestreo es aleatorio simple. (Enciclopedia Económica, 2019) “El muestreo aleatorio simple es un tipo de muestreo probabilístico en el cual todos los elementos de la población tienen la misma probabilidad de ser seleccionados, este sistema funciona a través de un método de sorteo entre un universo de individuo, en el que se asigna a cada integrante un número para ser escogido”.

4.4 Instrumentos de recolección de datos.

Para la presente investigación se utilizó el cuestionario (Caines, 2018) Los cuestionarios nos ayudan a recolectar información de grupos grandes y diversas personas, se usan para evaluar la respuesta del público en temas sociales, como política o legislación actual, el cuestionario te permite solicitar información de diferente tipos de medios, estos pueden ser contestados de manera anónima, esto quiere decir que las preguntas sensibles o personales, son mucho más probables de ser respondidas con la verdad.

Fiabilidad

Tabla 2 Escala: Habilidades Blandas

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,861	20

Fuente: Fuente: Datos de la propia investigación.

Respecto a la fiabilidad del instrumento que mide las Habilidades Blandas, podemos observar que presenta fuerte confiabilidad para su versión de 20 ítems.

Tabla 3 Escala: Empleabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,862	14

Fuente: Fuente: Datos de la propia investigación.

Respecto a la fiabilidad del instrumento que mide la Empleabilidad, podemos observar que presenta fuerte confiabilidad para su versión de 14 ítems.

4.5 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Para realizar el análisis de datos se hizo uso de técnicas estadísticas como.

4.5.1 Tabla de distribución de frecuencia.

(Anton, s.f.)_La distribución de frecuencias es una forma de ordenar datos estadísticos de forma que sea mucho más fácil poder comprender los resultados obtenidos. La tabla de frecuencias es un recurso estadístico que nos facilita la comprensión de datos. En dicho instrumento a cada dato o variable, se le es asignada una frecuencia”.

4.5.2 Gráfico de barras.

(Soloaga Diaz, 2020) Los gráficos de barra representan cantidades a lo largo de un periodo de tiempo, y son la mejor manera de mostrar la diferencia entre dos o más conjunto de datos, porque el espectador puede comparar fácilmente la longitud de las barras”.

4.5.3 Tabla bidimensional.

(DefinicionesDePalabras, s.f.) “Es una distribución estadística en la que intervienen dos variables, x e y , por lo tanto, a cada individuo le corresponden dos valores, X_i , Y_i , estos dos valores se pueden considerar como coordenadas de un punto (x_i, Y_i) representado en un diagrama cartesiano”.

4.5.4 Prueba de Chi Cuadrado.

(Hernández Sampieri, 2014)” Prueba estadística para evaluar hipótesis acerca de la relación entre dos variables categóricas”, la Chi cuadrada se puede obtener a través de los programas estadísticos o mediante STSS.

4.6 Procedimiento para la ejecución del estudio.

Desarrollar y profundización del marco teórico.

Realizar la operacionalización de las variables.

Elaborar los instrumentos y validarlos

Solicitar los permisos y aplicar el instrumento.

Recolectar y analizar los datos.

Concluir, recomendar y elaborar el informe final.

CAPÍTULO V

RESULTADOS Y DISCUSION

5.1 Datos cuantitativos

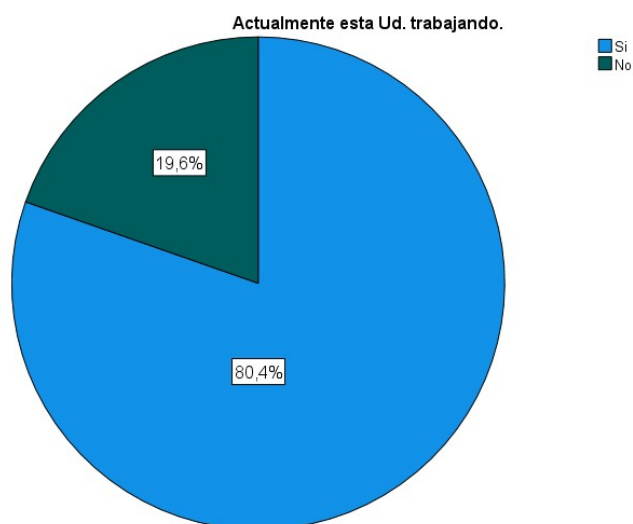
Tabla 4 Está Ud. Trabajando?

	N	%
Si	311	80,4%
No	76	19,6%

Fuente: Datos de la propia investigación.

Descripción: La muestra está compuesta por 387 personas de los cuales el 80.4% de encuestados está actualmente trabajando y el 19.6% no tiene trabajo en la actualidad.

Gráfico 1 Esta Ud. Trabajando



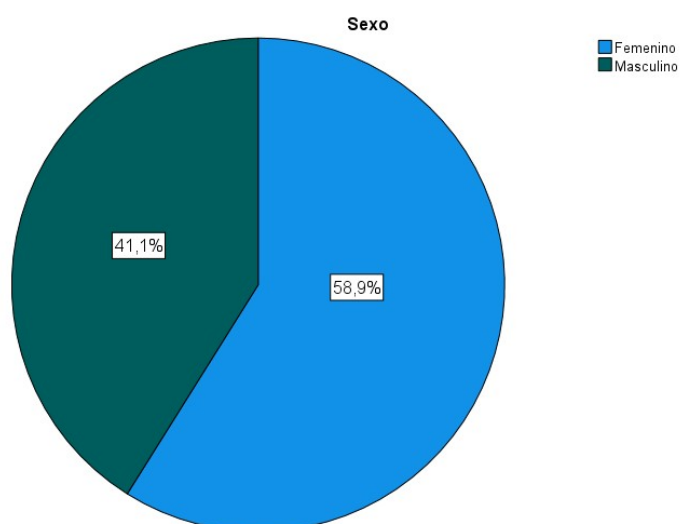
Fuente: Datos de la propia investigación

Tabla 5: Genero

	N	%
Femenino	228	58,9%
Masculino	159	41,1%

Fuente: Datos de la propia investigación.

Descripción: Del total de la muestra de encuestados que son en total 387 personas, el 58.9% son de sexo femenino y el 41.1% son de sexo masculino.

Gráfico 2 Sexo

Fuente: Datos de la propia investigación

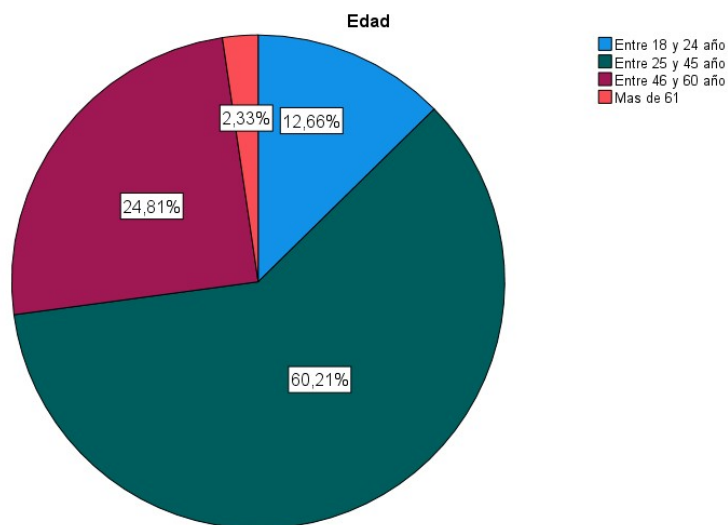
Tabla 6: Edad

	N	%
Entre 18 y 24 año	49	12,7%
Entre 25 y 45 año	233	60,2%
Entre 46 y 60 año	96	24,8%
Mas de 61	9	2,3%

Fuente: Datos de la propia investigación.

Descripción: La muestra está compuesta por 387 personas, de los cuales el 12.7% de los encuestados tiene entre 18 y 24 años, el 60.2% tiene entre 25 y 45 años, el 24.8% tiene la edad de 46 a 60 años y con un porcentaje menor del 2.3% de 61 años a más.

Gráfico 3 Edad



Fuente: Datos de la propia investigación.

Análisis de los Resultados

Tabla 7 Dimensión: Inteligencia Emocional

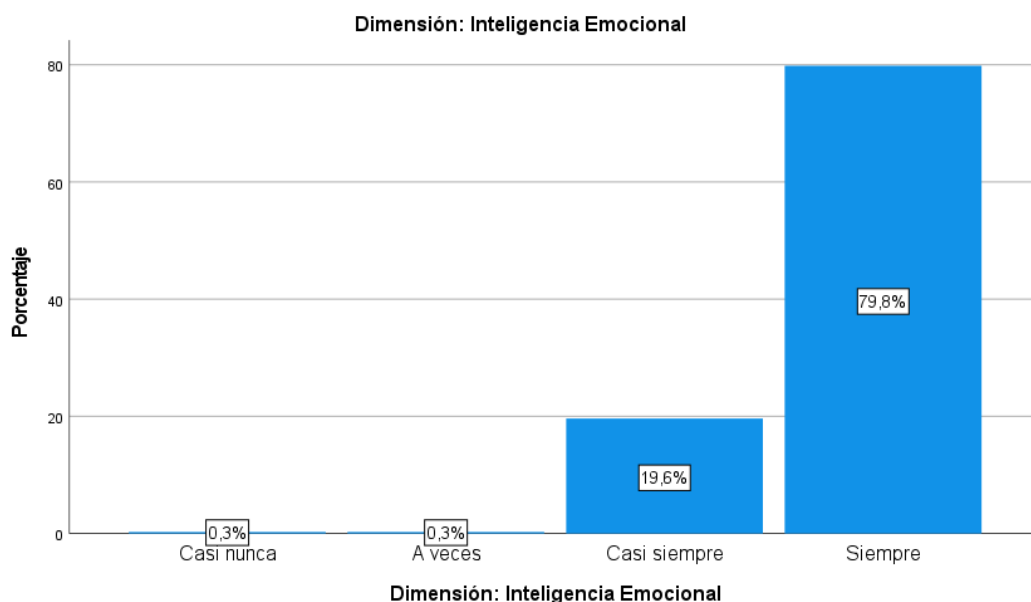
	N	%
Casi nunca	1	0,3%
A veces	1	0,3%
Casi siempre	76	19,6%
Siempre	309	79,8%

Fuente: Fuente: Datos de la propia investigación.

Descripción: En la tabla 4 observamos que el 0.3% de los participantes, casi nunca tiene el manejo de la Inteligencia emocional, con un mismo porcentaje del 0.3% indica que a veces maneja su inteligencia emocional, por otro lado, el 19.6% afirma que casi siempre tiene un buen manejo de la inteligencia emocional, finalmente con un número considerable del 79.8% afirma que siempre tiene un buen manejo de su inteligencia emocional.

Interpretación: Los encuestados manifiestan tener un buen manejo de la inteligencia emocional, es decir que la honestidad es un valor que practican en cada momento de sus labores, son capaz de ponerse en los zapatos de los demás el momento de resolver situaciones laborales y, que además los valores éticos, es decir las buenas costumbres y buen comportamiento en la empresa son parte de su vida diaria.

Gráfico 4 Inteligencia Emocional.



Fuente: Datos de la propia investigación.

Tabla 8 Dimensión: Automotivación

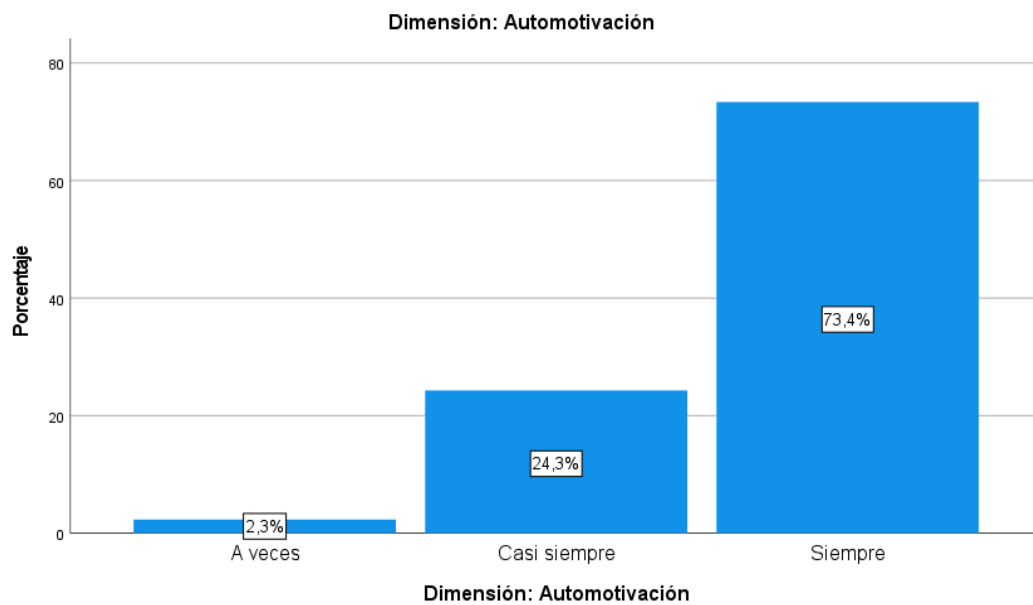
	N	%
A veces	9	2,3%
Casi siempre	94	24,3%
Siempre	284	73,4%

Fuente: Datos de la propia investigación.

Descripción: En la dimensión Automotivación, de las 387 personas encuestadas, el 2.3% refiere que a veces tiene automotivación, por otro lado, el 24.3% indica tener Casi siempre Automotivación, finalmente con un porcentaje del 73.4% indica que tiene Siempre una Automotivación en el trabajo.

Interpretación: Casi el total de encuestados indican tener manejo de la automotivación, tienen el optimismo como cualidad importante para motivarse y motivar a sus equipos, cuentan con una autoestima bien desarrollada que les ayuda ante cualquier maltrato y/o mal entendido en su entorno laboral, además refieren que la motivación de logro es un valor importante para alcanzar las metas de la empresa.

Gráfico 5 Dimensión: Automotivación



Fuente: Datos de la propia investigación.

Tabla 9 Dimensión: Autocontrol

	N	%
A veces	6	1,6%
Casi siempre	138	35,7%
Siempre	243	62,8%

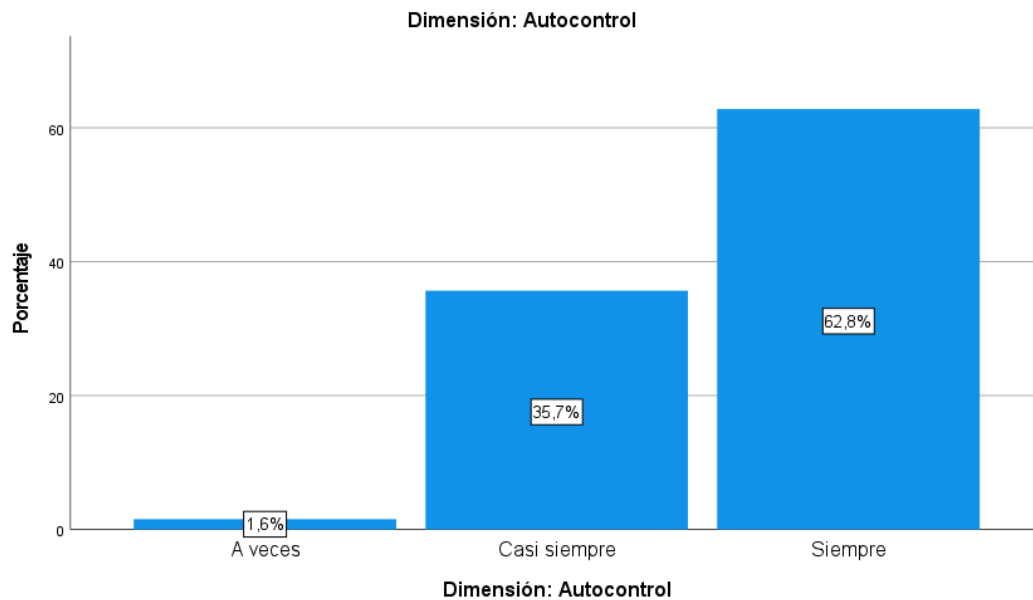
Fuente: Datos de la propia investigación.

Descripción: De la muestra total de 387 participantes en la encuesta, tan solo el 1.6% indica que a veces maneja el Autocontrol, el 35.7% que Casi siempre lo hace y finalmente con el 62.8% de encuestados que son 243 refiere que Siempre maneja el Autocontrol en su entorno laboral.

Interpretación: Los encuestados manifiestan manejar adecuadamente el autocontrol en su vida laboral y personal, tienen un buen manejo de sus emociones ya que son

importante para relacionarse con los demás, siempre tienen una apertura y voluntad al cambio, son fácil de adaptarse para enfrentar algún cambio en su vida laboral.

Gráfico 6 Autocontrol



Fuente: Datos de la propia investigación.

Tabla 10 Dimensión: Autodisciplina

	N	%
Casi nunca	2	0,5%
A veces	5	1,3%
Casi siempre	135	34,9%
Siempre	245	63,3%

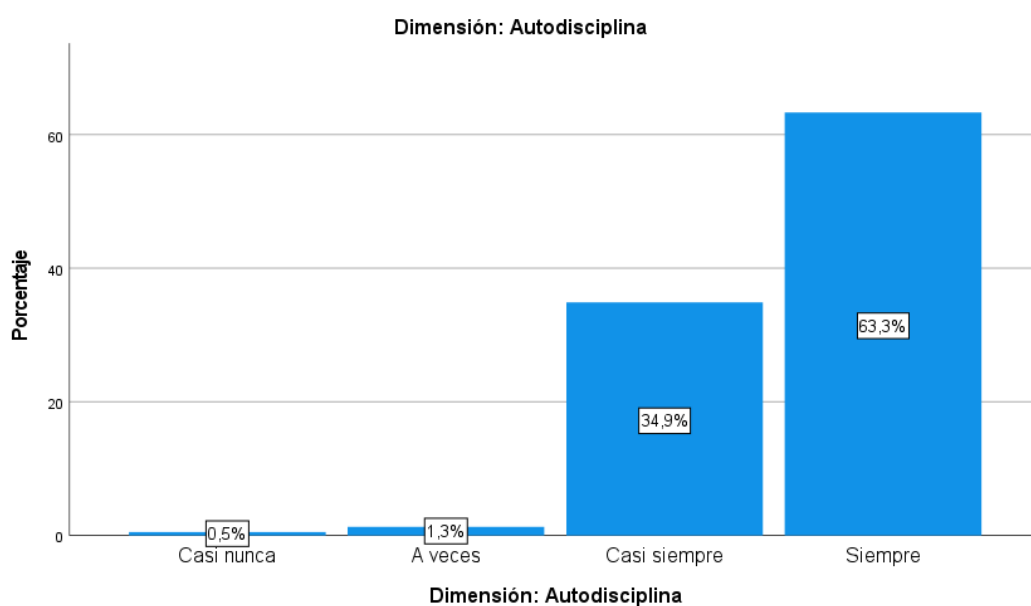
Fuente: Datos de la propia investigación.

Descripción: En la tabla 7 podemos observar que el 0.5% de los encuestados no tiene una buena Autodisciplina, el 1.3% que en total son 5 participantes refiere que a veces maneja la Autodisciplina, por otro lado, el 34.9% de encuestados indica que Casi

Siempre maneja la Autodisciplina y finalmente el 63.3% de la muestra Siempre maneja la Autodisciplina en su vida Laboral.

Interpretación: los participantes afirman que tienen un manejo adecuado de la Autodisciplina en su trabajo diario, su planificación es adecuada lo que les ayuda a lograr sus metas, son perseverantes ante cualquier adversidad, flexibles para aceptar cualquier cambio, y además aceptan ayuda y/o sugerencia de un compañero de trabajo.

Gráfico 7 Dimensión: Autodisciplina



Fuente: Datos de la propia investigación.

Tabla 11 Dimensión: Autonomía

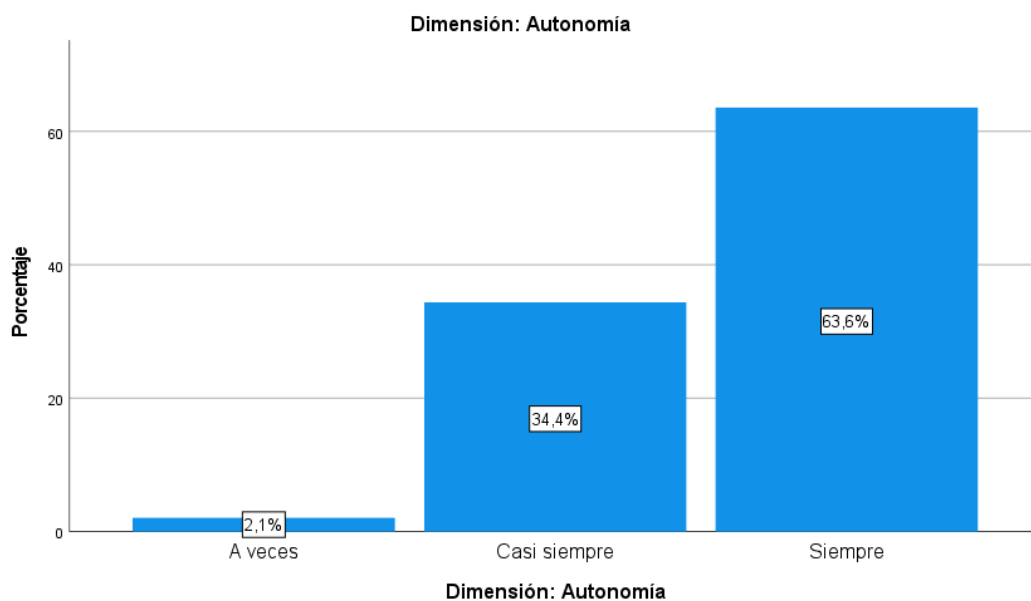
	N	%
A veces	8	2,1%
Casi siempre	133	34,4%
Siempre	246	63,6%

Fuente: Datos de la propia investigación.

Descripción: Respecto a la dimensión Autonomía, observamos que el 2.1% de los encuestados afirman que A veces tienen autonomía, el 34.4% de los encuestados afirma que casi siempre maneja una buena Autonomía y el 63.6% del total de la muestra afirma que siempre maneja la Autonomía,

Interpretación: Los encuestados cuentan con un nivel desarrollado de la autonomía, estas personas tienen una autonomía de pensamiento, que les ayuda a elegir de manera oportuna una alternativa apropiada en la toma de decisiones, practican la reciprocidad, acción que les permite corresponder de forma mutua a una persona en el entorno laboral, Son responsables de asumir sus actos y de enmendar sin responsabilizar a otros de sus aciertos y desaciertos.

Gráfico 8 Dimensión: Autonomía



Fuente: Datos de la propia investigación.

Tabla 12 Dimensión: Autoestima

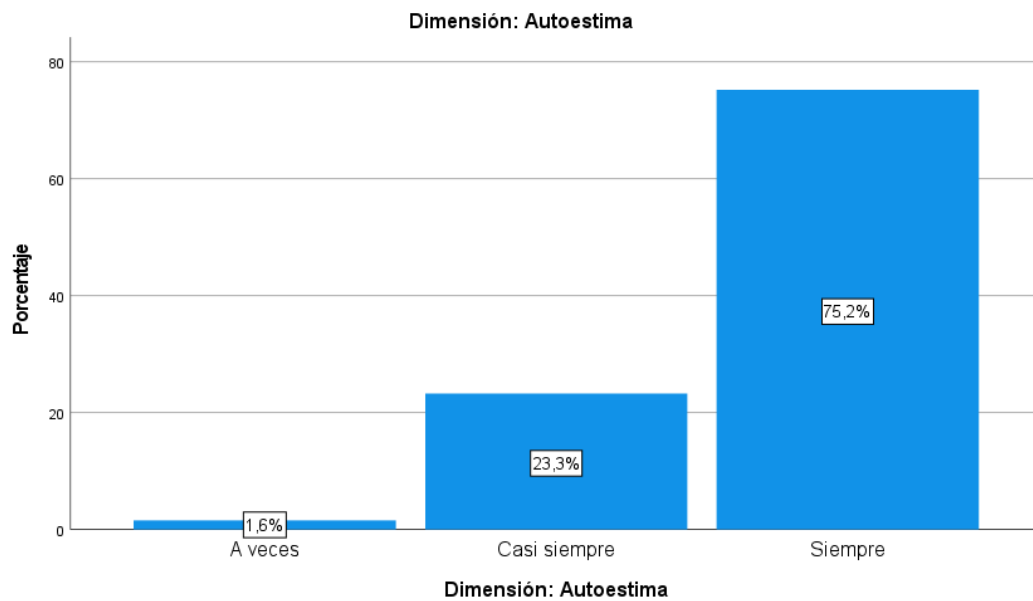
	N	%
A veces	6	1,6%
Casi siempre	90	23,3%
Siempre	291	75,2%

Fuente: Datos de la propia investigación.

Descripción: Respecto a la dimensión Autoestima, se observa que el 1.6% a veces maneja una Autoestima, el 23.3% refiere que Casi siempre maneja su autoestima, y con un número de 291 encuestados que representa el 75.2% de la muestra afirma que siempre maneja la autoestima en su vida laboral.

Interpretación: Los participantes manifiestan tener un buen manejo de la Autoestima, ellos refieren sentirse bien consigo mismo(a), les ayuda a desarrollarse mejor en su entorno laboral, tienen autoestima alta que les ayuda a defender su punto de vista sin temor al rechazo, además tienen confianza en sí mismos, esta habilidad les permite saber sus capacidades para lograr las metas encomendadas por la empresa.

Gráfico 9 Dimensión: Autoestima



Fuente: Datos de la propia investigación.

Tabla 13 Dimensión: Resolución de Conflictos

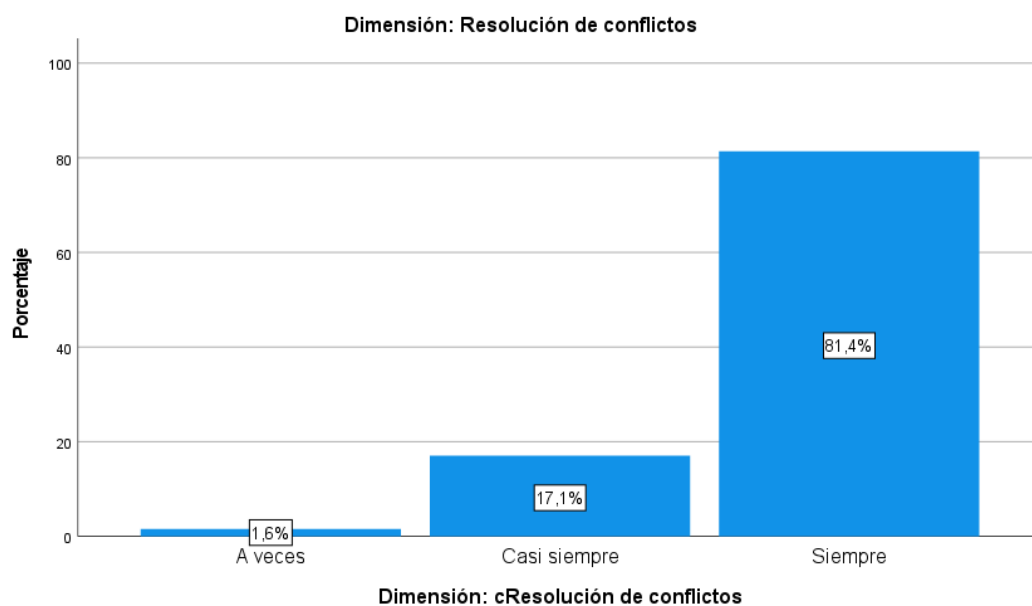
	N	%
A veces	6	1,6%
Casi siempre	66	17,1%
Siempre	315	81,4%

Fuente: Datos de la propia investigación.

Descripción: Respecto a la dimensión Resolución de Conflictos, el 1.6% de los encuestados indica que a veces maneja esta dimensión, el 17.1% indica que Casi siempre maneja la resolución de conflictos en su vida laboral, y 315 encuestados que representa el 81.4% del total de la muestra afirman que Siempre manejan la Resolución de conflictos.

Interpretación: casi el total de los encuestados indica tener un buen manejo de resolución de conflictos, afirman que el manejo adecuado en la toma de decisiones les ayuda a solucionar los conflictos de manera oportuna, tienen la habilidad para encontrar la forma adecuada de enfrentar un problema, además tienen seguridad en sus decisiones y son responsables de asumir las mismas.

Gráfico 10 Dimensión: Resolución de Conflictos



Fuente: Datos de la propia investigación.

Tabla 14 Variable: Habilidades Blandas

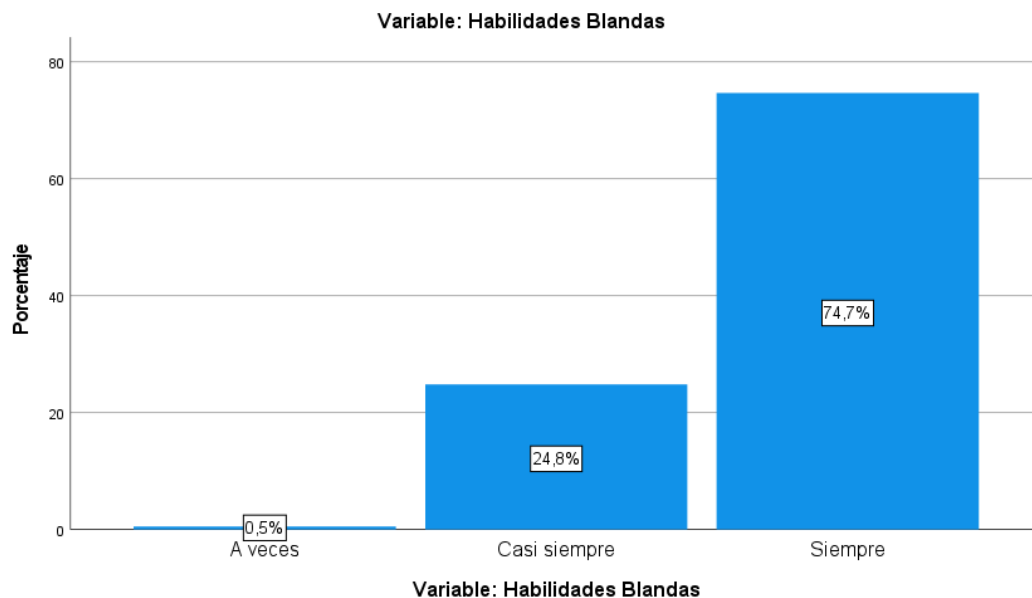
	N	%
A veces	2	0,5%
Casi siempre	96	24,8%
Siempre	289	74,7%

Fuente: Datos de la propia investigación.

Descripción: En la Variable independiente Habilidades Blandas, del total de encuestados tan solo el 0.5% indica que a veces maneja las habilidades blandas en su entorno laboral, el 24.8% de los participantes que en total son 96 encuestados indica que casi siempre maneja las habilidades blandas, y el 74.7% del total de encuestados Siempre maneja las habilidades blandas en su vida personal y laboral.

Interpretación: Podemos observar que los encuestados Siempre maneja las habilidades blandas, entonces las 289 personas que siempre manejan estas habilidades en su entorno laboral son honestas y empáticas ya que se ponen en el lugar de otros, practican la ética, este valor es parte de su vida diaria en la empresa y su vida personal, tienen la motivación al logro, son optimistas para motivar a su equipo y compañeros de trabajo, tienen una buena autoestima, manejan sus emociones muy bien, esto les ayuda a relacionarse en su entorno laboral, tienen apertura y voluntad de cambio, se adaptan rápidamente ante alguna adversidad, son perseverantes, actitudes que les ayuda a crecer profesionalmente, tienen una planificación de su trabajo y metas a cumplir, son flexibles ante algún cambio que se diera en la empresa, son autónomos de pensamiento, lo que les ayuda a tomar decisiones de manera correcta, son recíprocos y agradecidos, personas que saben tomar decisiones de manera oportuna, se sienten bien desarrollando la labor que realizan en la empresa, confían en sí mismos, son seguros en lo que hacen, se sienten valorados, saben manejar los conflictos de manera oportuna, son organizados y manejan su tiempo para poder lograr las metas de la empresa.

Gráfico 11 Variable: Habilidades Blandas



Fuente: Datos de la propia investigación.

Tabla 15 Dimensión: Orientación a Resultados

	N	%
Nunca	1	0,3%
Casi nunca	1	0,3%
A veces	11	2,8%
Casi siempre	76	19,6%
Siempre	298	77,0%

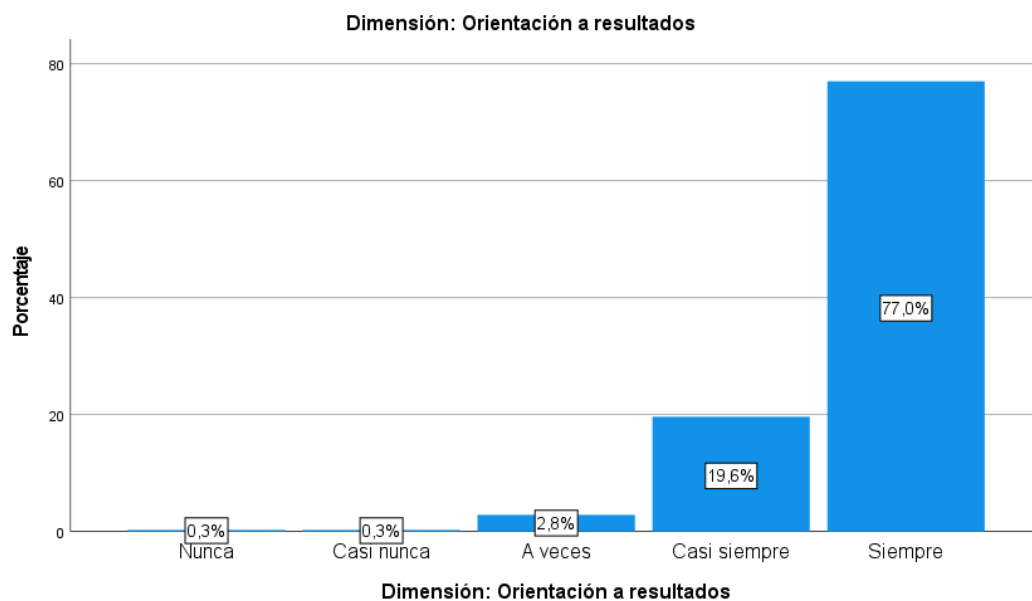
Fuente: Datos de la propia investigación.

Descripción: En la dimensión, Orientación a Resultados observamos que tan solo dos personas nunca se proyectan a resultados en su vida laboral, el 2.8% de los encuestados a veces, del total de la población encuestada el 19.6% Casi siempre trabaja

con Orientación a Resultados y un porcentaje mayor del 50% que en total son 298 encuestados Siempre trabaja con orientación a resultados.

Interpretación: Observamos que del total de encuestado el 77% de la muestra siempre trabaja con orientación a resultados, estas personas suelen ser comprometidas, dan lo mejor en su centro de trabajo, si deben quedarse más tiempo de lo debido, lo hacen para cumplir su meta del día y mes, son responsables a los encargos que se les encomienda, son organizados para terminar su trabajo oportunamente, estas personas suelen tener la adrenalina mes a mes para cumplir la meta de la empresa, se motivan así mismos.

Gráfico 12 Dimensión: Orientación a Resultados



Fuente: Datos de la propia investigación.

Tabla 16 Dimensión: Trabajo en Equipo

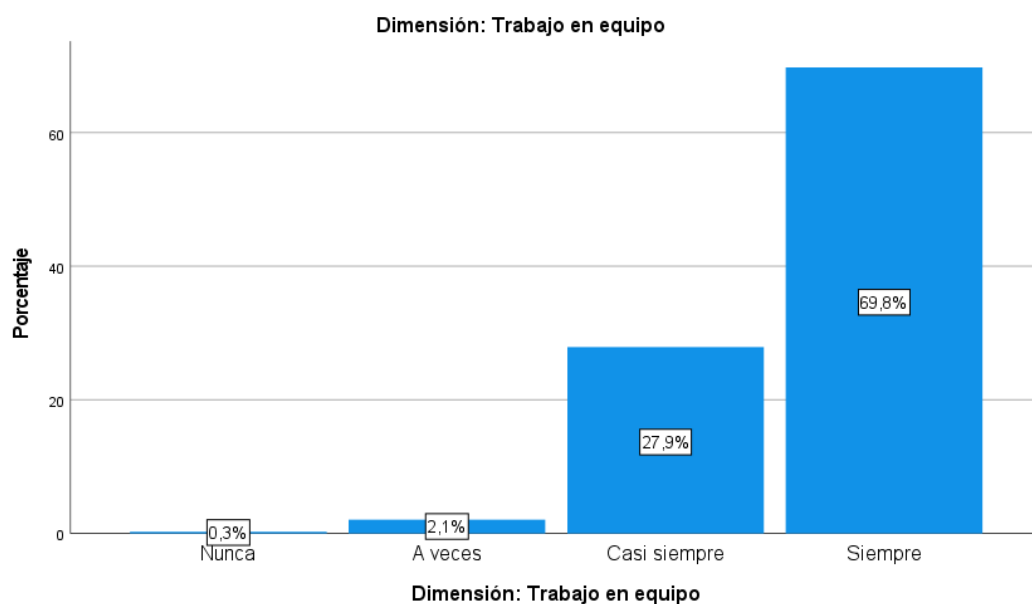
	N	%
Nunca	1	0,3%
A veces	8	2,1%
Casi siempre	108	27,9%
Siempre	270	69,8%

Fuente: Datos de la propia investigación.

Descripción: En la tabla Trabajo en Equipo, del total de encuestados solo 1 persona Nunca trabaja en equipo, el 2.1% A veces, el 27.9% Casi siempre trabaja en equipo y un número muy considerable que representan el 69.8% de la muestra Siempre trabajan en equipo.

Interpretación: Observamos que el 69.8% siempre aplican la habilidad del Trabajo en Equipo, estos individuos suelen ser empáticos, se ponen en el lugar del líder y de su compañero de trabajo, aplican el apoyo mutuo, suelen delegar y saben empoderar a los miembros del equipo, esto ayuda a que todos se sientan comprometidos, se orientan a lograr todos la misma meta, dan lo mejor para terminar el trabajo oportunamente, les gusta lo que hacen y celebran el triunfo como equipo.

Gráfico 13. Dimensión: Trabajo en Equipo



Fuente: Datos de la propia investigación.

Tabla 17 dimensión: Liderazgo

	N	%
Nunca	1	0,3%
A veces	2	0,5%
Casi siempre	96	24,8%
Siempre	288	74,4%

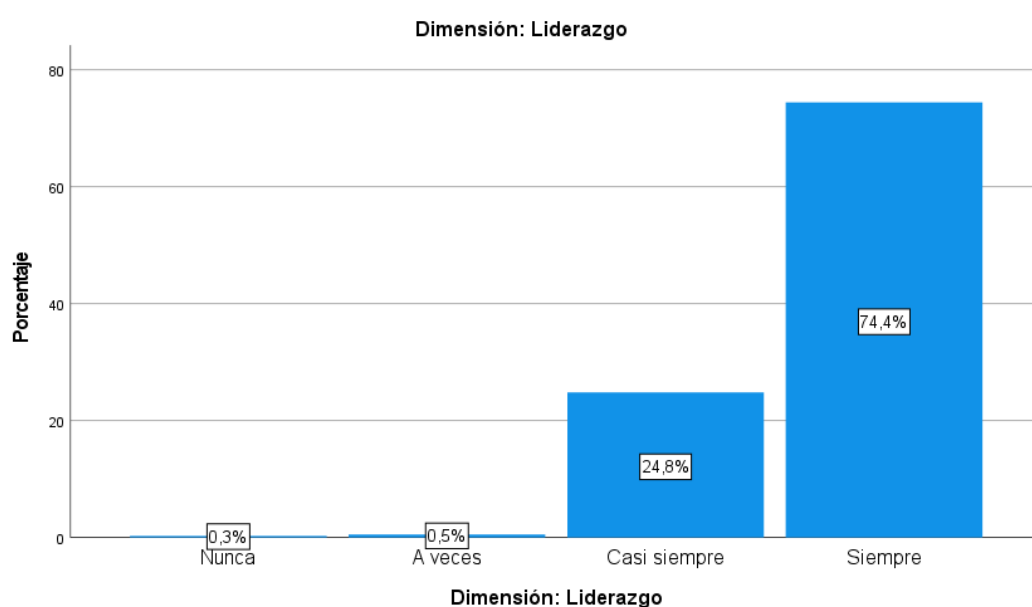
Fuente: Datos de la propia investigación.

Descripción: En la tabla Liderazgo el 0.3% Nunca tiene la habilidad del Liderazgo, A veces solo el 0.5% aplica el liderazgo en su trabajo diario, el 24.8% del total de encuestados casi Siempre aplica esta dimensión y el 74.4% del total de la muestra Siempre maneja el Liderazgo en su vida laboral.

Interpretación: Observamos que, del total de encuestados el 74.4% personas siempre manejan el liderazgo, ellas manejan muy bien sus habilidades interpersonales,

es decir, tienen la capacidad de reconocer sus emociones y la de los demás, son creativos, están siempre pensando en innovar para ayudar a su equipo a lograr sus metas, son buenos comunicadores, saben cómo, de qué forma y cuando bajar la comunicación al equipo y, comprendan la importancia de esta. inspiran confianza y son transparentes, habilidad que les ayuda a que su equipo y compañeros se comprometan para lograr la meta, son motivadores apoyando y dando el ejemplo.

Gráfico 14. Dimensión: Liderazgo



Fuente: Datos de la propia investigación.

Tabla 18 Dimensión: Autoconocimiento

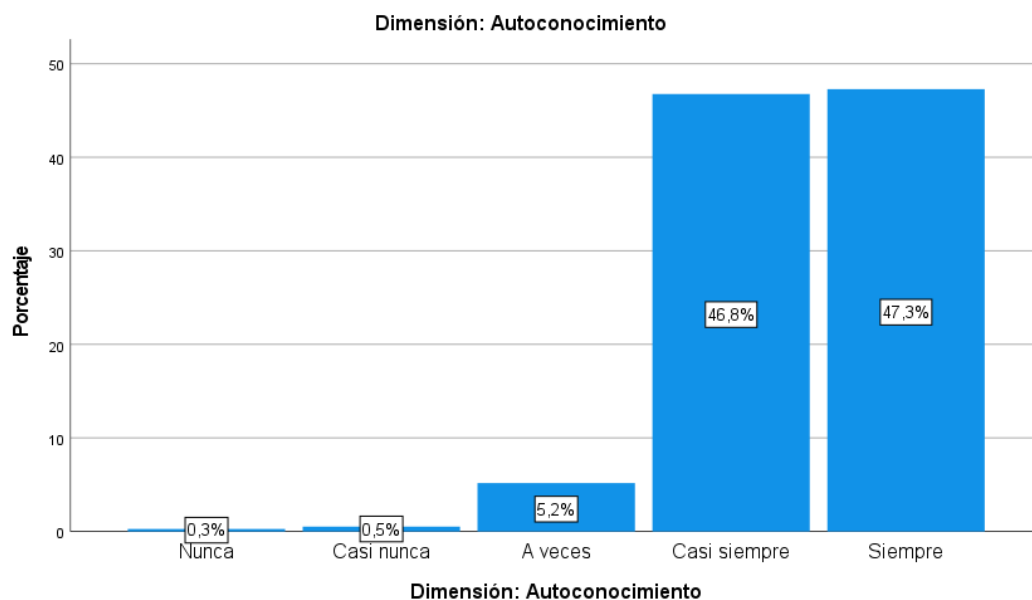
	N	%
Nunca	1	0,3%
Casi nunca	2	0,5%
A veces	20	5,2%
Casi siempre	181	46,8%
Siempre	183	47,3%

Fuente: Datos de la propia investigación.

Descripción: En la tabla de la dimensión Autoconocimiento, apreciamos que el 0.3% Nunca desarrolla el autoconocimiento, el 0.5% Casi Nunca lo hace, el 5.2% de la población de encuestados a veces se compromete con su autoconocimiento, el 46.8% del total de la muestra casi siempre desarrolla su Autoconocimiento y el 47.3% del total de la población encuestada Siempre desarrolla su autoconocimiento.

Interpretación: En esta tabla del Autoconocimiento observamos algo atípico, es la única dimensión que la afirmación siempre y casi siempre no pasan del 50% , muy interesante porque podemos decir que del total de la población solo el 47.3% y el 46.8% respectivamente está en constante aprendizaje, busca por su propio medio desarrollar profesionalmente y adquirir conocimientos para aportar más y hacer mejor su trabajo, tener oportunidad de ascender y/o buscar otras oportunidades laborales, ellos tienen visión de cambio y crecimiento.

Gráfico 15. Dimensión: Autoconocimiento



Fuente: Datos de la propia investigación.

Tabla 19 Variable: Empleabilidad

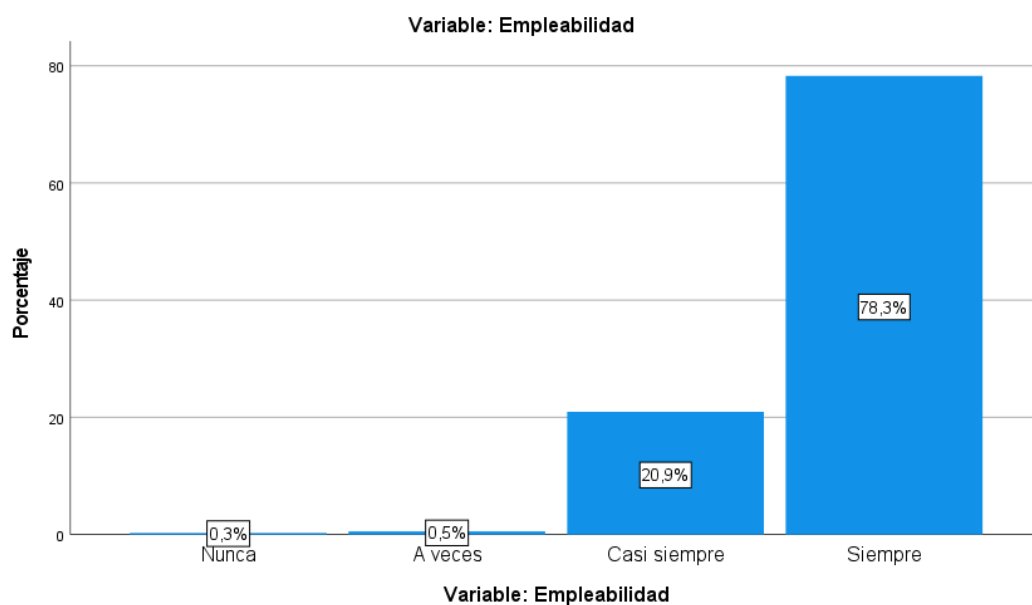
	N	%
Nunca	1	0,3%
A veces	2	0,5%
Casi siempre	81	20,9%
Siempre	303	78,3%

Fuente: Datos de la propia investigación.

Descripción: En la Variable dependiente Empleabilidad el 0.3% indica que es empleable, el 0.5% de la muestra A veces, el 20.9% de los encuestados refiere que casi Siempre es empleable y el 78.3% de la muestra total indica que Siempre es empleable.

Interpretación: Podemos observar que el 78.3% del total de la muestra es siempre empleable, se puede afirmar entonces que estas personas se orientan a resultados son comprometidas con el trabajo, dan lo mejor de sí para lograr las metas, son responsables, organizados, personas con actitud positiva y se motivan así mismos. Trabajan en equipo, se ponen en el lugar del Líder y el de sus compañeros, tienen el sentido de apoyo mutuo, les gusta hacer las cosas bien y celebran todos, asimismo estas personas son Líderes en su trabajo indistintamente de tener equipos a su cargo, son buenos comunicadores, inspiran confianza y dan el ejemplo, ellos siempre se comprometen con la empresa y compañeros de trabajo.

Gráfico 16 variable: Empleabilidad



Fuente: Datos de la propia investigación.

5.2 Análisis de Resultados

Pruebas de Hipótesis.

5.2.1 Hipótesis Principal

Hipótesis Planteada: El desarrollo de las habilidades Blandas se relaciona significativamente con la empleabilidad en los colaboradores de la ciudad de Lima a partir de la pandemia por COVID-19.

Hipótesis Nula: El desarrollo de las habilidades Blandas no se relaciona significativamente con la empleabilidad en los colaboradores de la ciudad de Lima a partir de la pandemia por COVID-19.

Tabla 20 Tabla Cruzada: Habilidades Blandas * Variable: Empleabilidad

		Tabla Cruzada									
		Variable: Empleabilidad									
		Nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Variable: Habilidades Blandas	A veces	0	0,0%	2	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	0,5%
	Casi siempre	0	0,0%	0	0,0%	53	65,4%	43	14,2%	96	24,8%
	Siempre	1	100 %	0	0,0%	28	34,6%	260	85,8%	289	74,7%
Total		1	100 %	2	100 %	81	100 %	303	100 %	387	100 %
Chi-cuadrado de Pearson: 477,456		gl: 6		sig: 0.000							

Fuente: Datos de la propia investigación.

Descripción: De acuerdo a la tabla N° 17 sobre la variable de Habilidades Blandas y la variable Empleabilidad observamos que el 0.5% de los encuestados A veces maneja las habilidades blandas de estos el 0% Nunca es empleable, el 100% A veces es empleable. Y Casi siempre y Siempre con el 0% son empleables.

Además, el 24.8% Casi Siempre maneja las Habilidades Blandas, de estos 0. % Nunca y A veces son empleables, el 65.4% de los encuestados Casis siempre es empleable y el 14.2% Siempre es empleable.

También el 74.7% Siempre maneja las Habilidades Blandas, de este total el 100% Nunca es empleable, el 0% A veces es empleable, el34.6% del total de este Casi siempre es empleable y finalmente el 85.5% siempre es empleable.

Inferencia: De acuerdo a la prueba de hipótesis principal el valor chicuadrado 477,456 con 6 grados de libertad y un valor de significancia de 0.000, como este valor de significancia es menor a 0.05 entonces podemos rechazar la hipótesis nula y

afirmamos que “El desarrollo de las habilidades Blandas se relaciona significativamente con la empleabilidad en los colaboradores de la ciudad de Lima a partir de la pandemia por el COVID-19.

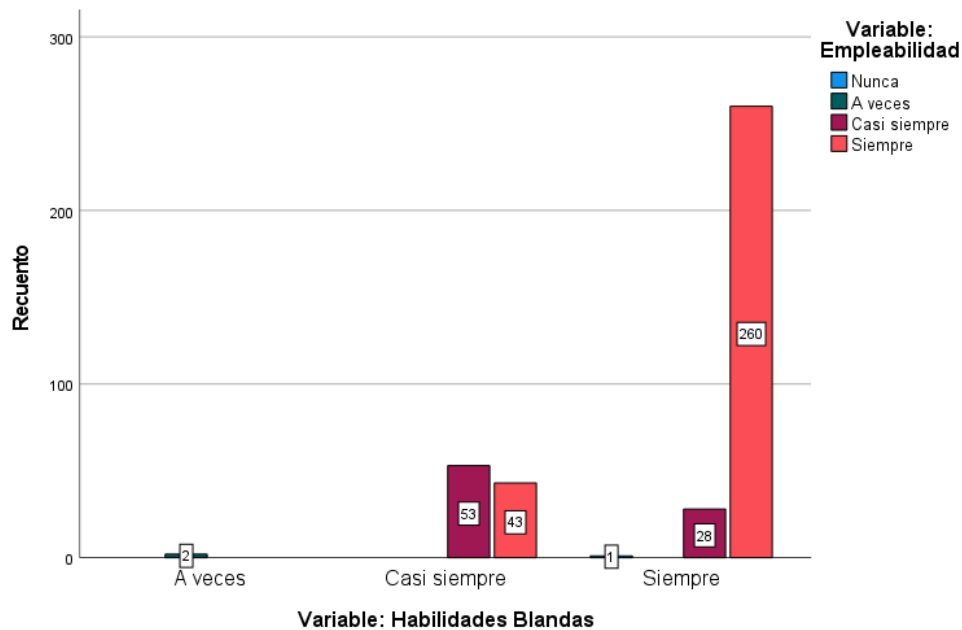


Gráfico 17 Habilidades Blandas * Variable: Empleabilidad

Fuente: Datos de la propia investigación.

5.2.2 Hipótesis específicas N°1

Hipótesis planteada: El desarrollo de las habilidades Blandas se relaciona significativamente con la Orientación a Resultados en los colaboradores de la ciudad de Lima a partir de la pandemia por COVID-19.

Hipótesis Nula: El desarrollo de las habilidades Blandas no se relaciona significativamente con la Orientación a Resultados en los colaboradores de la ciudad de Lima a partir de la pandemia por COVID-19.

Tabla 21 Variable: Habilidades Blandas * Dimensión: Orientación a resultados

		Dimensión: Orientación a resultados											
		Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Variable: Habilidades Blandas	A veces	0	0,0%	1	100%	1	9,1%	0	0,0%	0	0,0%	2	0,5%
	Casi siempre	0	0,0%	0	0,0%	5	45,5%	36	47,4%	55	18,5%	96	24,8%
	Siempre	1	100%	0	0,0%	5	45,5%	40	52,6%	243	81,5%	289	74,7%
Total		1	100%	1	100%	11	100%	76	100%	298	100%	387	100%
Chi-Cuadrada de Pearson		240,836		gl: 8		Sig. 0.000							

Fuente: Datos de la propia investigación.

Descripción: De acuerdo a la tabla N°18 sobre la variable de Habilidades Blandas y la dimensión orientación a resultados observamos que 0.5% de los encuestados A veces maneja las Habilidades Blandas, de estos el 0% nunca trabaja con orientación a resultados, el 100% casi nunca trabaja con Orientación a resultados, el 9% A veces, casi siempre y siempre 0% se proyecta a resultados.

Además, el 24.8% Casi Siempre maneja las Habilidades Blandas, de estos nunca y casi nunca tienen un porcentaje de 0% el cual indica que no trabajan con orientación a resultados, el 45.5% de los encuestados lo hace a veces, el 47.4% de los encuestados casi siempre trabaja con orientación a resultados y el 18.5% siempre trabaja con orientación a resultados.

También el 74.7% Siempre maneja las Habilidades Blandas, de este total de encuestados el 100% nunca trabaja con orientación a resultados, el 0% casi nunca, el

45.5% a veces trabaja con orientación a resultados, el 52% lo hace casi siempre y el 81.5% siempre trabaja con orientación a resultados.

Inferencia: De acuerdo a la prueba de hipótesis secundaria el valor chi cuadrado 240,836 con 8 grados de libertad y un valor de significancia de 0.000, como este valor de significancia es menor a 0.05 entonces podemos rechazar la hipótesis nula y afirmamos que “el desarrollo de las habilidades Blandas se relaciona significativamente con la **Orientación a Resultados** en los colaboradores de la ciudad de Lima a partir de la pandemia por COVID-19.

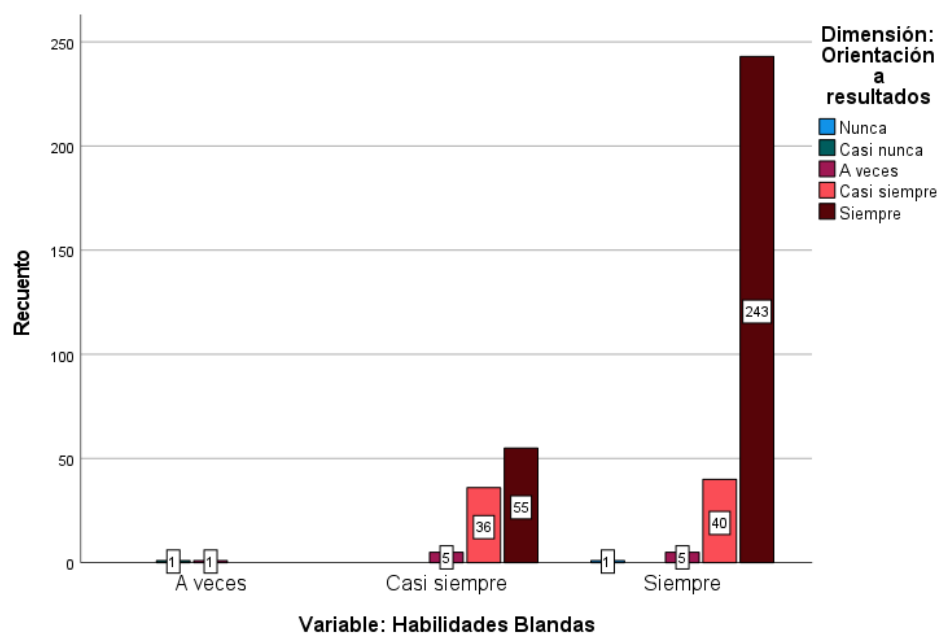


Gráfico 18 Variable: Habilidades Blandas * Dimensión: Orientación a resultados

Fuente: Datos de la propia investigación.

5.2.3 Hipótesis específicas N°2

Hipótesis planteada: El desarrollo de las habilidades Blandas se relaciona significativamente con el **Trabajo en Equipo** en los colaboradores de la ciudad de Lima a partir de la pandemia por COVID 19.

Hipótesis Nula: El desarrollo de las habilidades Blandas no se relaciona significativamente con el **Trabajo en Equipo** en los colaboradores de la ciudad de Lima a partir de la pandemia por COVID-19.

Tabla 22 Habilidades Blandas*Dimensión: Trabajo en equipo

		Dimensión: Trabajo en equipo									
		Nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Variable: Habilidades Blandas	A veces	0	0,0%	2	25,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	0,5%
	Casi siempre	0	0,0%	4	50,0%	54	50,0%	38	14,1%	96	24,8%
	Siempre	1	100 %	2	25,0%	54	50,0%	232	85,9%	289	74,7%
Total		1	100 %	8	100 %	108	100 %	270	100 %	387	100 %
Chi-Cuadrada de Pearson: 153,328				gl: 6		Sig. 0.000					

Fuente: Datos de la propia investigación.

Descripción: De acuerdo a la tabla N°21 sobre la variable Habilidades Blandas y la dimensión Trabajo en equipo observamos que el 0.5 de los encuestados a veces maneja las habilidades blandas, de estos el 0% Nunca trabaja en equipo, el 25% de los encuestados a veces trabaja en equipo y, con el 0% podemos ver que Casi siempre y siempre trabajan en equipo.

Además, el 24.8% casi siempre mejora sus habilidades, de esta muestra el 0% nunca trabaja en equipo, el 50% de la muestra trabaja en equipo, el 50% casi siempre los hace y el 14.1% del total siempre trabaja en equipo.

Finalmente, el 74.7% de los encuestados Siempre maneja las habilidades blandas, de esta muestra podemos ver que el 100% nunca trabaja en equipo, el 25% a veces trabaja

en equipo, el 50% también casi siempre trabaja en equipo y finalmente el 85.9% de la muestra siempre trabaja en equipo.

Inferencia: De acuerdo a la prueba de hipótesis secundaria el valor chi cuadrado es de 153,328 con 6 grados de libertad y un valor de significancia de 0.000, como este valor de significancia es menor a 0.05 entonces podemos rechazar la hipótesis nula y afirmar que “El desarrollo de las habilidades Blandas se relaciona significativamente con el Trabajo en Equipo en los colaboradores de la ciudad de Lima a partir de la pandemia por COVID 19.

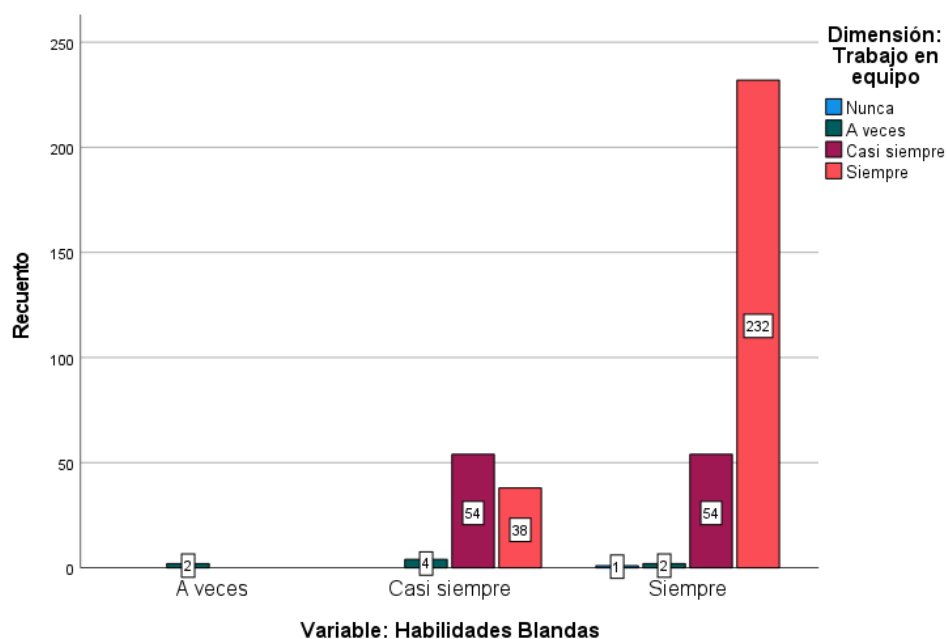


Gráfico 19 Habilidades Blandas*Dimensión: Trabajo en equipo

Fuente: Datos de la propia investigación.

5.2.4 Hipótesis específicas N°3

Hipótesis planteada: El desarrollo de las habilidades Blandas se relaciona significativamente con el **Liderazgo** en los colaboradores de la ciudad de Lima a partir de la pandemia por COVID-19.

Hipótesis Nula: El desarrollo de las habilidades Blandas no se relaciona significativamente con el **Liderazgo** en los colaboradores de la ciudad de Lima a partir de la pandemia por COVID-19.

Tabla 23 Variable: Habilidades Blandas * Dimensión: Liderazgo

		Dimensión: Liderazgo									
		Nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Variable: Habilidades Blandas	A veces	0	0,0%	1	50,0%	1	1,0%	0	0,0%	2	0,5%
	Casi siempre	0	0,0%	1	50,0%	59	61,5%	36	12,5%	96	24,8%
	Siempre	1	100%	0	0,0%	36	37,5%	252	87,5%	289	74,7%
Total		1	100 %	2	100 %	96	100 %	288	100 %	387	100 %
Chi-Cuadrada de Pearson		192,785		gl: 6		Sig. 0.000					

Fuente: Datos de la propia investigación.

Descripción: De acuerdo a la tabla N°19 sobre la variable de Habilidades Blandas y la dimensión Liderazgo observamos que el 0.05 de los encuestados a veces maneja las habilidades blandas, de estos el 0% Nunca tiene liderazgo, el 50% indica que a veces maneja el liderazgo, el 1% Casi siempre y el 0% siempre maneja el Liderazgo.

Además, el 24.8% Casi Siempre maneja las Habilidades Blandas, de esta muestra el 0% nunca tiene liderazgo, el 50% a veces, el 61.5% refiere que Casi siempre tiene liderazgo y 12.5% de los encuestados siempre tiene liderazgo en su trabajo.

Observamos también que el 74.7% de los encuestados Siempre maneja las Habilidades Blandas, de este total el 100% Nunca tiene liderazgo, el 0% A veces, el 37.5% casi siempre tiene liderazgo y el 87.5% del total Siempre tiene Liderazgo.

Inferencia: De acuerdo a la prueba de hipótesis secundaria el valor chi cuadrado es de 192,785 con 6 grados de libertad y un valor de significancia de 0.000, como este valor de significancia es menor a 0.05 entonces podemos rechazar la hipótesis nula y afirmar que “El desarrollo de las habilidades Blandas se relaciona significativamente con el Liderazgo en los colaboradores de la ciudad de Lima a partir de la pandemia por COVID 19.

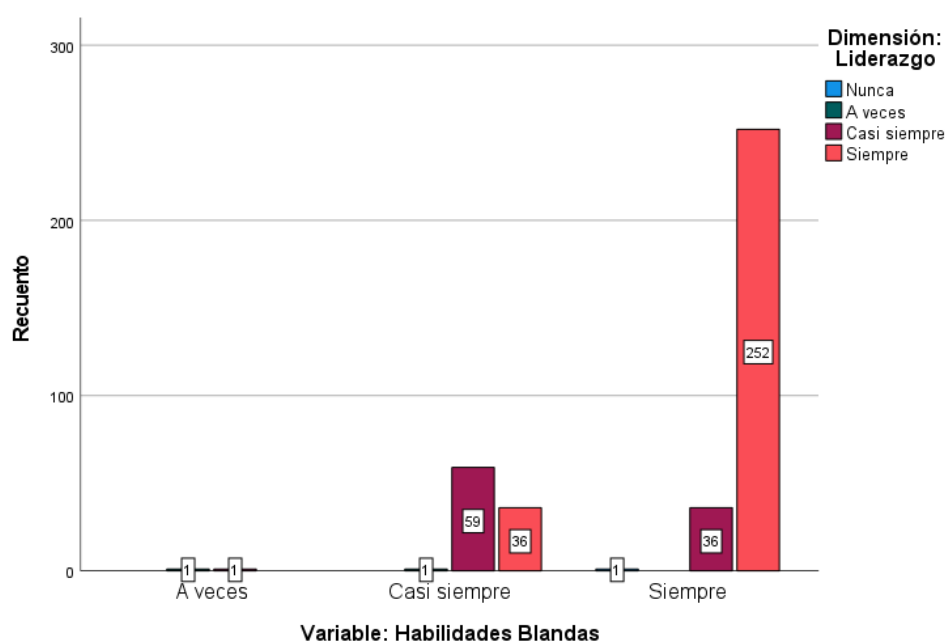


Gráfico 20 Variable: Habilidades Blandas * Dimensión: Liderazgo

Fuente: Datos de la propia investigación.

5.2.5 Hipótesis específicas N°4

Hipótesis planteada: El desarrollo de las habilidades Blandas se relaciona significativamente con el **Autoconocimiento** en los colaboradores de la ciudad de Lima a partir de la pandemia por COVID-19.

Hipótesis Nula: El desarrollo de las habilidades Blandas no se relaciona significativamente con el **Autoconocimiento** en los colaboradores de la ciudad de Lima a partir de la pandemia por COVID-19.

Tabla 24 Habilidades Blandas * Dimensión: Autoconocimiento

		Dimensión: Autoconocimiento											
		Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Variable: Habilidades Blandas	A veces	0	0,0%	1	50,0%	1	5,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	0,5%
	Casi siempre	0	0,0%	0	0,0%	9	45,0%	67	37,0%	20	10,9%	96	24,8%
	Siempre	1	100%	1	50,0%	10	50,0%	114	63,0%	163	89,1%	289	74,7%
Total		1	100 %	2	100 %	20	100 %	181	100 %	183	100 %	387	100 %
Chi-Cuadrada de Pearson		143,814		gl: 8		Sig. 0.000							

Fuente: Datos de la propia investigación.

Descripción: De acuerdo a la tabla N°20 sobre la variable Habilidades Blandas y la dimensión Autoconocimiento observamos que el 0.5% de los encuestados a veces maneja las habilidades blandas, de estos el 0% Nunca mejora su autoconocimiento, el 50% casi nunca lo hace, el 5% A veces mejora su autoconocimiento, Casi siempre mejora su autoconocimiento es el 0% y el 0% Siempre no mejora su conocimiento.

También observamos que, el 24.8% casi siempre mejora sus habilidades, de esta muestra el 0% Nunca mejora su autoconocimiento, el 0% Casi nunca mejora su Autoconocimiento, el 45% A veces mejora su autoconocimiento, también el 37% de la muestra casi siempre mejora su autoconocimiento, finalmente el 10.9% siempre mejora su autoconocimiento.

Además, el 74.7% de los encuestados Siempre maneja las habilidades blandas, de esta muestra podemos ver que el 100% nunca mejora su autoconocimiento, el 50% casi nunca se preocupa en hacerlo, el 50% a veces mejora su autoconocimiento, observamos también que el 63% de los encuestados Siempre mejora su autoconocimiento y, el 89.1% del total siempre mejora su autoconocimiento.

Inferencia: De acuerdo a la prueba de hipótesis secundaria el valor chi cuadrado es de 143,814 con 8 grados de libertad y un valor de significancia de 0.000, como este valor de significancia es menor a 0.05 podemos afirmar que existen razones suficientes para rechazar la hipótesis nula y afirmar que “El desarrollo de las habilidades Blandas se relaciona significativamente con el Autoconocimiento en los colaboradores de la ciudad de Lima a partir de la pandemia por COVID 19.

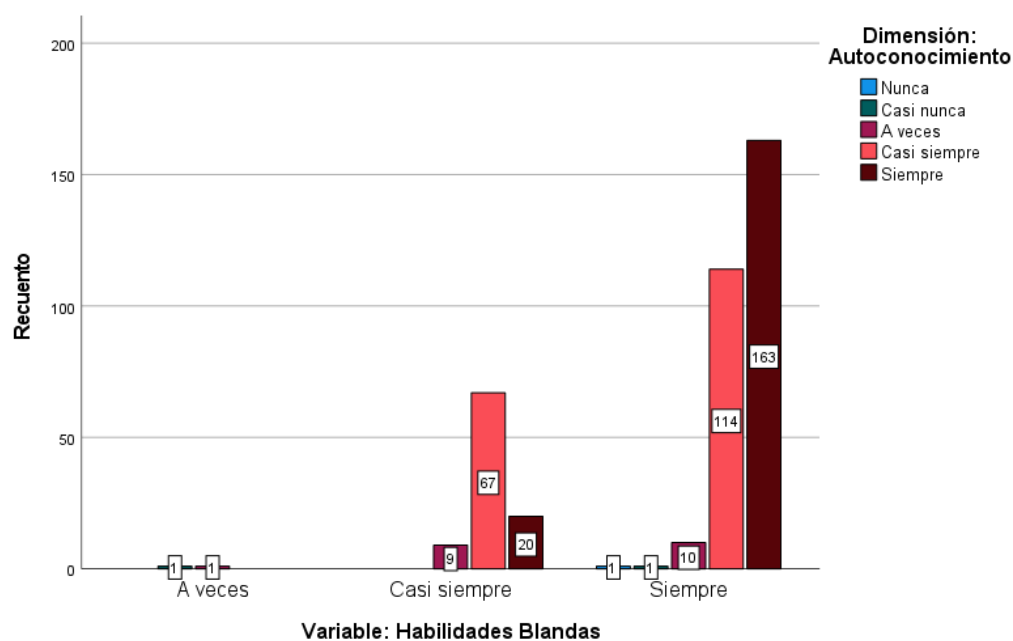


Gráfico 21 Habilidades Blandas * Dimensión: Autoconocimiento

Fuente: Datos de la propia investigación.

5.3 Discusión de resultados.

De acuerdo al objetivo general, de determinar la relación del desarrollo de las habilidades blandas en la empleabilidad en los colaboradores de la ciudad de Lima a partir de la pandemia por COVID-19, observamos que de acuerdo a la prueba de hipótesis principal el valor chi cuadrado 477,456 con 6 grados de libertad y un valor de significancia de 0.000, como este valor de significancia es menor a 0.05 entonces podemos rechazar la hipótesis nula y afirmamos que “El desarrollo de las habilidades Blandas se relaciona significativamente con la empleabilidad en los colaboradores de la ciudad de Lima a partir de la pandemia por COVID 19.

Esta relación positiva se evidencia en el alto porcentaje de las dimensiones en las habilidades blandas, donde todas pasan del 50%, sin embargo hay algunas que predominan y que son importantes para la empleabilidad, resolución de conflictos con un 81.4% esta habilidad es importante porque con todos los cambios que existen en la actualidad debemos tener seguridad y toma de decisiones oportunas, seguido por la inteligencia emocional con un 79.8%, considero que esta dimensión es una de las habilidades que debemos desarrollar ya que te ayuda a tener las puertas abiertas en cualquier lugar de trabajo, muy de cerca esta la autoestima con un 75.2% y seguido por la automotivación del 74% estas habilidades son claves para relacionarnos abiertamente en nuestro entorno laboral, con estas habilidades la empleabilidad mejora en cuanto resultados y empoderamiento personal, este acierto de la relación de las habilidades blandas con la empleabilidad es análogo a los resultados de Santos García (2020) donde concluye que existe relación de las competencias blandas y la empleabilidad, así mismo; Caceres Francia, Peña Espino, & Lily (2018) concluyen que las habilidades blandas impactan positivamente en el desempeño laboral (empleabilidad), también Alles(2006) concluye que las competencias de los profesionales tienen incidencia en la

empleabilidad de las personas ya que en la investigación el 85% dio como positivo a esta consulta.

- De acuerdo al primer objetivo específico de determinar la relación del desarrollo de las Habilidades Blandas con la Orientación hacia los Resultados en los colaboradores de la ciudad de Lima a partir de la pandemia por COVID-19. Observamos que de acuerdo a la prueba de hipótesis secundaria el valor chi cuadrado 240,836 con 8 grados de libertad y un valor de significancia de 0.000, como este valor de significancia es menor a 0.05 entonces podemos rechazar la hipótesis nula y afirmamos que “el desarrollo de las habilidades Blandas se relaciona significativamente con la Orientación a Resultados en los colaboradores de la ciudad de Lima luego de la pandemia por COVID-19”, se evidencia la positiva relación que existe entre las habilidades blandas con la orientación hacia los resultados por el alto porcentaje del 77% que se da en el resultado de las encuestas, donde; las personas indican que siempre se orientan a lograr resultados, este resultado positivo se relaciona fuertemente con las habilidades blandas de autogestión del tiempo y autodisciplina.

(Lobo, 2021) “Se entiende por autogestión del tiempo a la serie de prácticas, orientadas a la organización personal, con el fin de concretar ciertos objetivos, esta sirve para que cada persona, por iniciativa y acción propia, asuma la plena capacidad y responsabilidad para gestionar los recursos de que dispone, asumiendo las consecuencias, sus actuaciones”.

(Significados.com, <https://www.significados.com/autodisciplina/>, s.f.)

Autodisciplina “La capacidad de seguir reglas impuestas personalmente, con orden y constancia, usando solo la fuerza de voluntad, la autodisciplina es una virtud que se adquiere con constancia. Ser una persona disciplinada implica enfocarse en las metas que se desean alcanzar, ya sea, en el ámbito personal, laboral o académico que nos ayuda a lograr los resultados poniendo en práctica la perseverancia, la flexibilidad y la planificación.

- En el segundo objetivo específico de determinar la relación del desarrollo de las Habilidades Blandas con el Trabajo en Equipo de la población económicamente activa de la ciudad de Lima a partir de la pandemia por COVID 19, observamos que de acuerdo a la prueba de hipótesis secundaria el valor chi cuadrado es de 153,382 con 6 grados de libertad y un valor de significancia de 0.000, como este valor de significancia es menor a 0.05 entonces podemos rechazar la hipótesis nula y afirmar que “El desarrollo de las habilidades Blandas se relaciona significativamente con el Trabajo en Equipo en los colaboradores de la ciudad de Lima luego de la pandemia por el COVID 19”, en el resultado de las encuestas podemos observar que el 69.8% de la población trabaja en equipo, este porcentaje se relaciona con las habilidades del empoderamiento, (Rodríguez) los líderes se caracterizan por su tendencia y opinión favorable al trabajo en equipo como tal, fomentando ambientes de trabajo asertivos y propiciando la colaboración, la comunicación, la confianza, y por extensión y desarrollo de estos. Los factores característicos de los Grupos de Alto Rendimiento según Amaru (2009) o Inteligentes, según Cembranos y Medina (2003). la comunicación efectiva, Ser claros y transparentes en lo que se quiere comunicar, consecuentes con lo que decimos, prestos a escuchar sugerencias de los demás, así mismo consultando si la comunicación fue recibida de la manera correcta.

- La motivación de logro (Méndez) Predisposición por sobresalir en algo, superar los retos y alcanzar las metas. La motivación al logro se manifiesta cuando las necesidades básicas están cubiertas y orientas tu conducta a la superación personal y el autocrecimiento.

- En el tercer objetivo específico de determinar la relación del desarrollo de las Habilidades Blandas con el Liderazgo de la población económicamente activa de la ciudad de Lima a partir de la pandemia por COVID-19, observamos que de acuerdo a la prueba de hipótesis secundaria el valor chi cuadrado es de 192,785 con 6 grados de libertad y un valor de significancia de 0.000, como este valor de significancia es menor a 0.05 entonces podemos rechazar la hipótesis nula y afirmar que “El desarrollo de las habilidades Blandas se relaciona significativamente con el Liderazgo en los colaboradores de la ciudad de Lima a partir de la pandemia por COVID-19” se evidencia la alta relación entre las habilidades Blandas y el Liderazgo puesto que en las encuestas el porcentaje alcanzado es alto, el 74.4% de los encuestados mantienen un liderazgo aceptable en su entorno laboral, poniendo en práctica la inteligencia emocional, siendo esta una de las habilidades más valoradas (Bello, 2021) La inteligencia emocional es la capacidad de reconocer las emociones – tanto propias como ajenas – y de gestionar nuestra respuesta ante ellas. La podemos definir como el conjunto de habilidades que permiten una mayor adaptabilidad de la persona ante los cambios. También tiene que ver con la confianza y seguridad en uno mismo, el control emocional y la automotivación para alcanzar objetivos. Comprender los sentimientos de los demás, manejar las relaciones y tener poder de influencia, esta habilidad es básico para conseguir cambios positivos en el entorno, además desarrollando las habilidades interpersonales podemos lograr un liderazgo efectivo en nuestro trabajo y vida cotidiana.

- En cuarto objetivo específico de determinar la relación del desarrollo de las Habilidades Blandas con el **Autoconocimiento** de los colaboradores de la ciudad de Lima a partir de la pandemia por COVID-19 de acuerdo a la prueba de hipótesis secundaria el valor chi cuadrado es de 143,814 con 8 grados de libertad y un valor de significancia de 0.000, como este valor de significancia es menor a 0.05 podemos afirmar que existen razones suficientes para rechazar la hipótesis nula y afirmar que “El desarrollo de las habilidades Blandas se relaciona significativamente con el Autoconocimiento en los colaboradores de la ciudad de Lima a partir de la pandemia por COVID-19” se evidencia la alta relación que existe entre las habilidades blandas y el autoconocimiento porque el 47.3% de los encuestados se automotivan, son optimistas, se superan a sí mismos, siempre están en constante aprendizaje, se actualizan y tienen una visión clara de sus objetivos, el autoconocimiento es importante porque nos permite saber qué es lo que queremos lograr en la vida, según Daniel Goleman, el propósito del autoconocimiento es alcanzar la mayor conciencia posible de nuestras emociones, a fin de mantenerlas bajo control y aprender a usarlas en nuestro beneficio y el de los demás, el autoconocimiento nos permite identificar nuestras fortalezas, trabajar nuestras oportunidades de mejora capacitándose en áreas que se necesiten y demanden la empresa y el mundo laboral, el autoconocimiento nos ayuda a tomar decisiones acertadas, disminuye el margen del error y nos brinda más seguridad.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

- De acuerdo al resultado de la investigación se puede afirmar que, existe un porcentaje alto de relación entre las habilidades blandas y la empleabilidad en los colaboradores de Lima a partir de la pandemia por COVID-19, este porcentaje obedece al de personas encuestadas donde afirmaron que el manejo de las habilidades blandas como la inteligencia emocional, la automotivación, autodisciplina, y autocontrol, les permite ser empleables luego de la pandemia.

- Por otra parte, se observa que, en la variable de orientación a resultados, las habilidades blandas que más han desarrollado son la autodisciplina y la automotivación; permitiendo gestionar el tiempo, siendo eficaz y eficiente para dar finalmente una respuesta oportuna a la organización.

- El trabajo en equipo también es una de las habilidades que ayudan a la empleabilidad, desarrollar y/o mantener esta habilidad permite a las personas, tener un puesto de trabajo luego de la pandemia, para trabajar en equipo los individuos ponen en práctica la empatía, el empoderamiento y comunicación efectiva.

- Se evidencia también que la habilidad del liderazgo juega un rol importante para ser empleables, los encuestados indican que son líderes, desarrollan todas las habilidades blandas y, la ponen al servicio de los demás, enseñando, acompañando, entrenando, comunicando, siendo ejemplo para el

equipo, son fuente de inspiración, escucha activa, generan el compromiso de los miembros del equipo para juntos conseguir los resultados, identifican las fortalezas de cada miembro del equipo, que sumando permitan en conjunto llegar al objetivo.

- De la investigación también podemos concluir que el autoconocimiento es una de las dimensiones de la variable empleabilidad que está por debajo del 50%, esto nos da un indicio que muchos de los encuestados no se capacitan constantemente, la capacitación que hacen es por la empresa, pero ellos mismos no buscan capacitarse e invertir para seguir creciendo profesionalmente, y por consiguiente desarrollar mejor su trabajo.

6.2 Recomendaciones.

- Al evidenciar la relación de las habilidades blandas con la empleabilidad, se recomienda fomentar y/o potenciar las habilidades blandas en todo nivel, académico y profesional. El compromiso de las empresas será importante para cumplir esta meta, para ello se tiene que implementar estrategias que permitan a sus empleados desarrollar las habilidades blandas dependiendo del sector, Las empresas tienen que desarrollar y/o descubrir las habilidades blandas del colaborador desde el proceso de inducción y potenciarlos, también se recomienda crear un área de aprendizaje donde se desarrolle cursos y capacitaciones de manera virtual, online y presencial, estos aprendizajes deben ser medibles con encuestas y evaluando el clima laboral, el desarrollo de estas estrategias traerá consigo al colaborador ser más empleable en el área donde trabaja, trayendo consigo a la empresa cumplir su meta y por consiguiente tener mayor rentabilidad.

- Observando que las habilidades blandas se relacionan altamente con la orientación a resultados, se recomienda fomentar y/o mejorar el manejo de la autogestión del tiempo y la autodisciplina, es importante que el colaborador sepa diferenciar lo urgente de lo importante, manejar en su agenda, las tareas detalladas y llevar un seguimiento oportuno, manejar plantillas para gestión del tiempo, establecer estrategias en función a las diferentes tareas asignadas, tener un diagrama Gantt de actividades, así mismo la empresa tiene que desarrollar talleres y capacitaciones vinculados al objetivo del aprendizaje de la autogestión del tiempo, es importante también que manejen el análisis FODA para identificar las oportunidades de mejora, finalmente que todas estas acciones se vuelvan un hábito y ayuden al colaborador a aportar en la empresa y ser más empleable.

- También podemos evidenciar que las habilidades blandas cumplen un rol importante con el Trabajo en equipo, recomendamos a las empresas desarrollen y refuercen en sus equipos las habilidades blandas, como el empoderamiento, motivación y la comunicación efectiva, implementando talleres con especial atención en reforzar las fortalezas de cada colaborador, mejorar en ellos la autoconfianza para creer en sí mismos y por consecuencia tener la capacidad de tomar decisiones haciéndose responsable de sus objetivos, se recomienda también en equipo manejen los objetivos SMART(Específico, Medible, Alcanzable, Realizable y de duración limitada), logrando desarrollar estas habilidades del trabajo en equipo, serán más considerados y empleables.

- Las habilidades blandas son importantes en el Liderazgo, se puede afirmar que el liderazgo es la clave para un colaborador exitoso, se recomienda a todas las empresas reforzar desde la inducción las habilidades blandas como: (habilidades

interpersonales, creatividad, buen comunicador, capacidad para inspirar, ser motivador entre otros). Estas habilidades ayudan al colaborador a ser más eficaz y eficiente, desarrollar e implementar cursos y capacitaciones de Liderazgo, Coaching motivacional liderados por profesionales en PNL, también es importante que el colaborador ponga en práctica todo lo aprendido para que sea más empleable en su rol asignado, a su vez cada ciudadano debe promoverlo, contamos con talleres y cursos de forma gratuita en plataformas virtuales y con la ayuda de la tecnología se puede incluso acceder a capacitarnos de forma gratuita.

-Las habilidades blandas tienen alta relación con el autoconocimiento, este nos brinda seguridad de no quedarnos desfasados y también nos da el poder de influenciar, las personas se tienen que proyectar a realizar un aprendizaje continuo, estos cursos pueden ser encontrados de forma gratuita en plataformas virtuales, así mismo hay libros que nos ayudan a seguir creciendo y aumentando nuestros conocimientos, también se recomienda autofinanciar nuestro autoconocimiento direccionado a ser auto empleable.

Como se puede apreciar en las recomendaciones, las actividades académico-pedagógicas son necesarias e importantes para la proyección profesional, en ese sentido se detalla un plan de capacitación anual y la estrategia a realizar para lograrlo, cabe precisar que antes de realizar el plan de capacitación la empresa debe identificar las necesidades como: qué situación se busca desarrollar, que problemas se busca resolver, que habilidades requiere el personal, en que área se debe trabajar en el mejoramiento.

Tabla 25: Plan de capacitación

PLAN DE CAPACITACIÓN				
DEPARTAMENTO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO				
Formación y desarrollo	Tema	Como se realizará	Dirigido a	Mes
Habilidades blandas	Liderazgo	Presencial	Todo el personal	Marzo
Habilidades blandas	Motivación	Presencial	Ventas	Abril
Habilidades blandas	Inteligencia emocional	Presencial	Todo el personal	Mayo
Habilidades blandas	Trabajo en equipo	Presencial	Ventas	Mayo
Habilidades blandas	Disciplina	Presencial	Ventas	Junio
Habilidades blandas	Gestión del tiempo	Presencial	Todo el personal	Julio
Habilidades blandas	Autocontrol	Presencial	Todo el personal	Agosto
Habilidades blandas	Comunicación efectiva	Presencial	Ventas	Setiembre
Competencias Técnicas	Herramientas de gestión	Presencial	Todo el personal	Octubre
Competencias Técnicas	Herramientas de Windows	Presencial	Todo el personal	Noviembre
Competencias Técnicas	Estrategia en ventas	Presencial	Ventas	Noviembre

Fuente: Elaboración propia.

REFERENCIAS

- Antón, A. (s.f.). Tabla de distribución de frecuencias (qué es y tipos). Obtenido de: <https://estudianteo.com/matematicas/tabla-de-distribucion-de-frecuencias/>.
- Aláez, P. (2019). Competencias para la Empleabilidad en el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. España. Obtenido de: <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/36810/TFG-L2378.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Alberola, J. (16 de 09 de 2019). Psicología-Online. Obtenido de <https://www.psicologia-online.com/que-es-el-autocontrol-definicion-y-tecnicas-4710.html>
- Alles, M. (2006). Influencia de la características de personalidad (competencias) en la empleabilidad de profesionales. Argentina. Obtenido de: http://bibliotecadigital-old.econ.uba.ar/download/tesis/1501-1181_AllesMA.pdf
- Angel, I. (14 de 05 de 2020). Obtenido de <https://www.textos911.com>
- Anton, A. (s.f.). Estudianteo. Obtenido de <https://estudianteo.com/matematicas/tabla-de-distribucion-de-frecuencias>
- Arge Leon, N. (20 de 03 de 2018). Revista Gana Más. Obtenido de <https://revistaganamas.com.pe/ines-temple-las-empresas-en-peru-no-trabajan-temas-de-empleabilidad/>
- Ayala, M. (02 de 11 de 2020). Diseño transversal: características, ventaja, tipos, ejemplos. Obtenido de: <https://www.lifeder.com/disenio-transversal/>.
- Bello, E. (01 de 10 de 2021). La inteligencia emocional de Daniel Goleman: ¿qué es y cómo desarrollarla? Obtenido de: <https://www.iebschool.com/blog/liderazgo-inteligencia-emocional-coach-management/>.
- Benjamin, T. (23 de 04 de 2015). MBA&Educación Ejecutiva. Obtenido de <https://mba.americaeconomia.com/articulos/notas/las-17-habilidades-blandas-mas-solicitadas-para-cargos-tic-en-chile-0>

- Biolatto, L. (30 de 07 de 2020). ¿Qué es una pandemia?. Obtenido de <https://mejorconsalud.as.com/que-es-pandemia/>
- Bumeran. (08 de 02 de 2019). Obtenido de <https://www.bumeran.com.pe/>
- Cáceres, E., Peña, P. & Ramos, L. (2018). Las habilidades Blandas y el desempeño laboral: Un estudio exploratorio del impacto del aprendizaje formal e informal y la inteligencia emocional en el desempeño laboral en los colaboradores de dos empresa prestadoras de servicio en el Perú. Obtenido de: <https://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/2495>
- Caines, M. (01 de 02 de 2018). Las ventajas de utilizar un cuestionario. Obtenido de <https://www.cuidatudinero.com/13182702/las-ventajas-de-utilizar-un-cuestionario>
- Quintana, C. (13 de 01 de 2021). Qué es Liderazgo y cuáles son las cualidades de un líder. Obtenido de <https://www.oberlo.com.mx/blog/liderazgo>
- Coll Morales, F. (16 de 04 de 2021). Economipedia.com. Obtenido de <https://economipedia.com>
- Coll, F. (15 de 04 de 2021). Econopedia.Com. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/habilidades-duras.html>
- Colorado, L., & Rojas, M. (2021). Relación de la habilidades Blandas y el Éxito profesional en los Agremiados del Colegio de Sociólogos de Cajamarca. Cajamarca.
- Concepto Definición. (10 de 09 de 2021). Autoestima. Obtenido de <https://conceptodefinicion.de/autoestima/>.
- Concepto Definición. (19 de 05 de 2021). Autonomía. Obtenido de <https://conceptodefinicion.de/autonomia/>
- Córdova, P. (s.f.). La Inteligencia Emocional de Daniel Goleman. <https://psicologoscordoba.org/la-inteligencia-emocional-de-daniel-goleman/>.
- Cruzado, W. M. (2019). Competencias blandas en la empleabilidad de la Universidad Privada del Norte-Sede Los Olivos 2018. Obtenido de: <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/2696>

- Daysi, C. (18 de 10 de 2021). Tips de autodisciplina para conseguir tu onjetivo el 2022. Obtenido de <https://www.crehana.com/ar/blog/empleabilidad/que-es-la-autodisciplina>
- DefinicionesDePalabras. (s.f.). *Definición de Distribución bidimensional*. Obtenido de <https://definicionesdepalabras.com/distribucion-bidimensional/>
- Dongil, E., & Cano, A. (2014). *Habilidades Sociales*. España. Obtenido de: <https://adopcionpuntodeencuentro.com/web/habilidades-sociales-por-esperanza-dongil-collado-y-antonio-cano-vindel/>
- Economipedia (01 de 03 de 2021). Autoconocimiento. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/autoconocimiento.html>
- Economipedia (02 de 09 de 2021). Puesto de Trabajo. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/puesto-de-trabajo.html>
- Economipedia. (28 de Enero de 2020). Autoempleo. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/autoempleo>
- Enciclopedia Económica (29 de 09 de 2020). Muestreo aleatorio simple (2019). Obtenido de <https://enciclopediaeconomica.com/muestreo-aleatorio-simple/>
- Euroresidentes (s.f.). Motivación al logro. Obtenido de: <https://www.euroresidentes.com/empresa/motivacion/motivacion-al-logro>.
- Gamboa, J., Gracia, F. & Peiro, J. (Enero de 2007). *La Empleabilidad y la Inicitiva Personal como antecedentes de la satisfacción laboral*. España. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/5134837_La_Empleabilidad_Y_La_Iniciativa_Personal_Como_Antecedentes_De_La_Satisfaccion_Laboral
- Habilidades. (s.f.). *Las Habilidades para el éxito personal y profesional*. Obtenido de <https://habilidades.top/habilidades-conceptuales/>
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Interamericana Editores S.A. Obtenido de: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Tipos de Investigación (s.f.). *Investigación Aplicada – Características, Tipos y Ejemplos*. Obtenido de <https://tiposinvestigacion.com/investigacion-aplicada>

- Leiva, J. (2015). Interculturalidad y estilos de aprendizaje: nuevas perspectivas pedagógicas. Obtenido de: <file:///C:/Users/PC/Downloads/1442-Article%20Text-4293-2-10-20151027.pdf>
- Lobo, J. (18 de 02 de 2021). La autogestión – El tiempo es un recurso limitado. Obtenido de: <https://www.jclobo.com/blog-j-lobo/la-autogestion/>
- Lozano, J. (02 de 07 de 2021). La República. Obtenido de <https://www.larepublica.co/analisis/jorge-lozano-ardila-3194951>
- Neffa, J. (2016). Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/321546181_El_concepto_de_empleabilidad_y_sus_usos
- Neffa, J. (Diciembre de 2016). Concepto de empleabilidad y sus usos. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/321546181_El_concepto_de_empleabilidad_y_sus_usos
- Pérez, J. & Merino, M. (2008). Obtenido de <https://definicion.de/autodesarrollo/>
- Perez, A. (18 de 02 de 2016). OBS Business Achool. Obtenido de <https://www.obsbusiness.school>
- Pérez, A. (24 de 05 de 2020). Automotivación, los 4 componentes de tu pilar profesional. Obtenido de <https://www.obsbusiness.school/blog/automotivacion-los-4-componentes-de-tu-pilar-profesional>
- Pérez, M. (15 de 09 de 2021). ConceptoDefinición. Obtenido de <https://conceptodefinicion.de/reinsercion>
- Pérez, M. (04 de 08 de 2021). ConceptoDefinición. Obtenido de <https://conceptodefinicion.de/habilidad>
- Pieró, R. (05 de 09 de 201). Economipedia. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/creatividad.html>
- Polo, D. (2020). Gestionar fácil.com. Obtenido de <https://www.gestionar-facil.com/>
- Quesada, D. (2019). Habilidades Blandas para mejorar la interrelación de los Líderes Gerenciales en el Recurso Humano en la E.S.E Hospital Santa Matilde de Madrid. Colombia.

- Rodriguez, M. (s.f.). Empoderamiento en el trabajo en equipo empresarial. Obtenido de: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/13096/Ensayo%20Sonia%20Rodr%C3%ADguez.pdf;sequence=1>.
- Roldán, P. (07 de 01 de 2017). Economipedia. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/organizacion.html>
- Santos, F. (2020). Competencias Blandas y Empleabilidad de los estudiantes que concluyen sus estudios en el Insituto de educación superior "Simon Bolivar" Callao. Lima. Ohbtenido de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47348>
- Platzi (s.f.). ¿Qué son habilidades blandas? Conoce las 10 demandas por las empresas. Obtenido de: <https://habilidadesblandas.top/habilidades-conceptuales/>
- Significados.com. (s.f.). Significado de Resiliencia. Obtenido de <https://www.significados.com/resiliencia/>
- Significados.com. (s.f.). Significado de Habilidad. Obtenido de <https://www.significados.com/habilidad>
- Significados.com. (s.f.). Significado de Autodisciplina. <https://www.significados.com/autodisciplina/>.
- Solivellas, B. (s.f.). Homuork Blog. Obtenido de <https://www.homuork.com/es/adaptabilidad>.
- Soloaga, C. (06 de 10 de 2020). Gráficos de barras, cuándo usarlos y cómo diseñarlos. Obtenido de <https://www.socialmediapymes.com/graficos-de-barras-cuando-y-como/>
- Temple, I. (2013). Usted S.A. Empleabilidad ymarketing personal. *Lima, Perú*. Obtenido de: https://corladancash.com/wp-content/uploads/2019/02/USTED-S.A_-Ines-Temple.pdf
- Ubillus, K. (2021). Habilidades Blandas y Desempeño Laboral, de los colaboradores en una municipalidad provincia del Perú, 2017. Trujillo. Obtenido de: <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/27556>

- Valencia, U. (21 de 03 de 2018). VIU lanza su nueva web. Obtenido de <https://www.universidadviu.com>
- Vallejo, J. (2019). Analisis de las Habilidades Blandas, Necesarias para el éxito de una Startup. Chile. Obtenido de: <https://repositorio.usm.cl/handle/11673/47156#:~:text=Las%20habilidades%20blandas%20principales%20detectadas,el%20centro%20de%20inteligencia%20instintivo.>
- Whetten, D., & Cameron, K. (2011). Desarrollo de las habilidades Directivas. (G. D. Chávez, Ed.) Mexico, Mexico: Pearson. Obtenido de: <https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/f12eda1de07b7c59560816f683210111.pdf>
- Zuta, D. (2020). Autohabilidad y la eficacia profesional en los estudiantes de Post Grado de una Universidad Pública. Lima. Obtenido de: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/15707>



APÉNDICE

UNIVERSIDAD RICARDO PALMA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA

Tesis: Las Habilidades Blandas y su Relación con la Empleabilidad en los colaboradores de Lima a partir de la pandemia por COVID-19

Instrucciones

A continuación, le presentamos una serie de opiniones a las cuales le agradeceré nos responda con total sinceridad marcando con un aspa en la alternativa que considere exprese mejor su punto de vista. Recuerde la escala es totalmente anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que son solo opiniones.

- Siempre (S), Casi siempre (CS), A veces (AV), Casi nunca (CN) Nunca (N)

Ítems	S	CS	SV	CN	N
¿La honestidad es un valor que prácticas en cada momento de tus labores?					
¿Eres capaz de ponerte en el zapato de otros al momento de resolver situaciones laborales?					
¿Los valores éticos, es decir, las buenas costumbres y buen comportamiento en el la empresa son parte de tu vida diaria?					
¿La Motivación de logro es un valor para alcanzar las metas en la empresa?					
¿El optimismo es una cualidad importante para motivar a los miembros de tu equipo?					
¿La Autoestima bien desarrollada te ayuda ante cualquier maltrato o mal entendido en tu entorno laboral?					
¿La superación es una capacidad que te ayuda a buscar oportunidades en la empresa?					

Manejar mis emociones es importante para las relaciones laborales.					
La voluntad al cambio es una actitud frecuente en nuestro trabajo diario.					
¿La adaptabilidad nos ayuda a enfrentar cambios en nuestra vida laboral?					
La perseverancia es una actitud valorada en mi empresa.					
¿La planificación te ayuda a lograr tus objetivos laborales?					
¿La flexibilidad te ayuda a aceptar los cambios que se den en tu entorno laboral?					
¿La Autonomía de pensamiento te ayuda a tomar decisiones en tu trabajo??					
¿La Reciprocidad es la acción que te permite corresponder de forma mutua a una persona en tu entorno laboral y personal?					
¿La toma de decisiones nos ayuda a elegir de manera oportuna una alternativa apropiada para nuestra vida personal y laboral?					
¿Sentirte bien es una actitud que te ayuda a desarrollar tu trabajo de la mejor manera?					
¿La autoestima alta te ayuda a defender tu punto de vista sin temor al rechazo?					
¿La confianza es la capacidad de saber lo que sabes y aportar en tu trabajo?					
¿Manejo de Conflicto, es la habilidad que me permite encontrar la forma de enfrentar un problema en la empresa?					
¿Tener seguridad de lo que sabes te ayuda a lograr tus metas laborales?					
¿La organización de m día me hará más productivo en la empresa?					
¿El orden es una cualidad que te ayuda a cumplir con los trabajos laborales?					

¿El compromiso es una actitud que valoran los líderes?					
¿La responsabilidad es una habilidad valorada en las empresas?					
¿Terminar mi trabajo a tiempo me hace sentir bien conmigo y la empresa?					
¿El Empoderamiento es saber delegar a integrantes del equipo??					
¿El trabajo en equipo nos lleva a lograr un solo objetivo en la empresa??					
¿La comunicación efectiva nos ayuda a tener claro los objetivos de la empresa?					
¿Las habilidades interpersonales son necesarias para un liderazgo efectivo?					
¿Ser buen comunicador ayuda a tu equipo a entender del porque lograr los objetivos de la empresa?					
¿La capacidad de inspirar te ayuda a sacar el compromiso del equipo a tu cargo?					
¿El líder motivador conoce a su equipo, enseña, da el ejemplo?					
¿La transparencia es una actitud que el líder tiene con su equipo?					
¿La formación profesional es una capacidad que nos ayuda a realizar las labores del trabajo de forma efectiva, al mismo tiempo buscar otras posibilidades dentro y fuera de la empresa?					
¿Actualizarse constantemente nos ayuda a tener más habilidades y ser considerados en la empresa?					
¿Tu Visión te ayuda a tener un objetivo claro en tu vida laboral y personal?					