

Soft skills and transformational and participatory leadership of management students of a National University in Peru

Esther Jesús Vilca Perales¹, Jesús Enrique Reyes Acevedo², Erika Yanet Villamares Hernandez³, Uldarico Canchari Vasquez⁴

^{1 2 3 4} Facultad de Administración de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga

evilca@unica.edu.pe, jesus.reyes@unica.edu.pe, ericka.villamares@unica.edu.pe, uldarico.canchari@unica.edu.pe

Abstract. The purpose of the study was to determine how Soft Skills are related to the Transformational and Participatory academic leadership of the fifth year students of the Faculty of Administration - San Luis Gonzaga National University, an BASIC research was carried out, EXPLANATORY level and the design of the Research for its purpose is EX POST-FACT of a NON-EXPERIMENTAL nature, of a correlational nature. The population was made up of fifth-year students who attended the 2019-II academic semester, a total of 194 students; and the sample was 130 fifth-year A.A. 2019-II, with a confidence level of 95%, and a margin of error of 5%. The data collection techniques were observation, recording and the survey; To test the hypothesis, a 22-question questionnaire with closed-answer alternatives was applied. The results obtained the relation of both variables having at the end p value = 0.000 < 0.05 and with a contingency coefficient of high intensity in the relation whose value is 0.546 and a with p value = 0.000 < 0.05 (Table N ° 08 and 09), it is concluded that there is a relationship between soft skills and the transformational and participatory leadership of the fifth-year students of the Faculty of Administration of the San Luis Gonzaga National University, in 2019.

Keywords. Soft Skills, Transformational leadership, participatory leadership in education

I. Introducción

El informe de investigación titulado “Habilidades Blandas y Liderazgo Transformacional y Participativo de los Estudiantes del quinto año de la Facultad de Administración Universidad Nacional San Luis Gonzaga, 2019”, tuvo como propósito describir y explicar cómo se han desarrollado las habilidades blandas y el liderazgo en los estudiantes del quinto de la Facultad de Administración que están en el X Semestre a puntode terminar su carrera profesional, toda vez que están culminado el plan de estudios por competencias, donde la actuación y el fortalecimiento de las competencias y capacidades eslo medular. La investigación para ello obtuvo la información necesaria en el mismo campolaboral de los estudiantes en su rol de practicantes en las organizaciones empresariales privadas y públicas que se constituyeron en sus centros laborales iniciales de los estudiantescomprobándose que la oportunidad de enriquecer sus conocimientos prácticos con los teóricos y fortalecer sus actuaciones, para muchos es un ejercicio propio de la carrera profesional, pero para otros ambientes laborales que no se identificaron con ellos.

Las prácticas pre- profesionales que realizan los estudiantes, todavía no se convierten en la oportunidad para que el futuro egresado sienta que son espacios de aprendizajes de sus carreras profesionales, y más bien les permiten hacer tareas o cumplir cargos distintos a aquellos para la cual inicialmente se preparan y con recorte de sus derechos laborales, lo cual dice de los líderes que hay en las organizaciones todavía.

Las habilidades blandas como atributos de todo colaborador interno en una organización son importantes para lograr el mejoramiento continuo en ella y si estas aportan la creatividad e innovación institucional lleva consigo a justificar “los líderes se hacen” y son el soporte para que la organización tenga el éxito esperado.

Mediante esta investigación, se buscó tener indicios formales y fueron encontrados con los cuales se sugiere apostar con los grupos de interés que debe modificarse los planes de estudios para que la sociedad de hoy cuente con profesionales para que en un futuro mediato las organizaciones sean conducidas por líderes participativos y transformacionales que lo conduzcan a mantenerse en el mercado calidez corporativa e identificado con sus usuarios en términos sociales de preferencia. Además, se logró realizar un contraste de lo arribado en esta investigación con los de otros investigadores que nos sirvió de marco referencial bibliográfico.

1.1. Planteamiento del Problema

1.1.1. Descripción de la realidad problemática:

Reconocer que se ha aprendido a lo largo de una carrera profesional para cumplir un plan de estudios donde se buscaba cumplir el currículo establecido, donde la trasmisión de conocimientos es lo más importante, a través del saber o del conocimiento científico de la Administración que se centra en que el estudiante conozca lo significativo de cada área para poder actuar en un puesto laboral en el futuro, es una de las formas de que los egresados de un programa académico profesional tuviese el éxito y cumpliera con los propósitos y los objetivos de la carrera profesional de Administración, hoy en día a partir del presente año los egresados los que han experimentado cambios en su currículo, dando énfasis en la actuación del estudiante para asegurar el desarrollo de competencias y habilidades que requiere para manejarse con éxito en su futura profesión.

Saber cuánto de liderazgo han puesto en práctica por ejemplo recientemente en la asignatura de prácticas pre- profesionales, y en las simulaciones de cada uno de las asignaturas por ejemplo de potencial humano, de administración financiera, administración de la producción, administración del marketing o administración general. Conociendo que a la fecha se ha modernizado el currículo y la planificación del Currículo por competencias en vez del currículo por objetivos y con docentes de las diferentes áreas de la Administración que son docentes universitarios que inicialmente se prepararon para ejercer la licenciatura en Administración, más no en docencia universitaria y con la habilidad de apertura al cambio, muy lenta en ellos.

Esta investigación buscó acercarse, a conocer como los nuevos profesionales que formarán el capital humano de las organizaciones de hoy están preparados para hacer la diferencia en el mundo laboral que es un ámbito de crucial importancia en la acumulación de habilidades. Los egresados de hoy deben ser el referente del cambio que se ha dado en las universidades del país, que han entendido que en este siglo los nuevos profesionales son lo más importante para cambiar nuestras organizaciones en favor de la comunidad regional, nacional e internacional.

1.1.2. Formulación de los problemas de Investigación

A. **Problema Principal** ¿Como las habilidades blandas se relacionan con el liderazgo transformador y participativo de los estudiantes del quinto año de la Facultad de Administración de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga en el año 2019?

B. Problemas Específicos

¿Cómo las habilidades sociales se relacionan con el liderazgo transformacional y participativo de los estudiantes del quinto año de la Facultad de Administración de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, en el año 2019?

¿Cómo los hábitos de trabajo se relacionan con el liderazgo transformacional y participativo de los estudiantes del quinto año de la Facultad de Administración de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, en el año 2019?

1.2. Fundamento Teórico de la Investigación:

1.2.1. Antecedentes de la Investigación

a. El estudio realizado por *Pucheu J. A. (2009). Liderazgo Transformacional como relación de ayuda en Enfermería evidencia de dos Hospitales.* Universidad de Chile, quien arribo a las conclusiones siguientes:

La capacidad de las supervisoras para influir en las subalternas se expresaría a través de tres vías: Servir como modelo; Afectar la relación con otras enfermeras y Aplicar protocolos para disminuir la interferencia emocional, analizando los problemas y acordando acciones correctivas. Los dos primeros tipos de influencia condicionarían el éxito de la aplicación de protocolos para modificar creencias o situaciones específicas.

Considerando tanto las opiniones recogidas en las entrevistas como las observaciones hechas en los talleres, es posible plantear que las acciones de la supervisora influenciarían a la subalterna a través de tres vías: Servir como modelo; Afectar la relación con otras enfermeras y Aplicar protocolos para disminuir la interferencia emocional, analizando los problemas y acordando acciones correctivas.

La primera vía de influencia sería el servir como un modelo de rol para que la subalterna adquiriera los valores y capacidades requeridas para influir sobre los pacientes, TPM, auxiliares, compañeras y médicos.

La segunda vía de influencia sería la capacidad de la supervisora para fomentar un espíritu de camaradería en el grupo de enfermeras, fortaleciendo disciplina y coordinación. Esto afectaría la capacidad del grupo para inducir adecuadamente a las nuevas enfermeras y manejar los problemas de ánimo, comunicación o coordinación ante el cambio y/o con otros profesionales. (P.211-212).

b. La presente Investigación tuvo como sostén el estudio de *Morocho C. L. (2010) referida a Liderazgo Transformacional y Clima Organizacional de la Instituciones educativas de la Ciudad Satélite Santa Rosa Región Callao*”, Universidad “San Ignacio de Loyola” Lima; quien llegó a las siguientes conclusiones:

Existe relación entre el liderazgo transformacional ejercido por las autoridades educativas el cual tiende a ser adecuado y el clima organizacional distendido y estable desde la perspectiva de la percepción de los docentes en las instituciones educativas de la Ciudad Satélite Santa Rosa Región Callao.

Existe correlación alta y significativa entre el liderazgo transformacional y la dimensión identidad institucional del clima organizacional en las instituciones educativas de la Ciudad Satélite Santa Rosa Región Callao.

Existe correlación baja y significativa entre el liderazgo transformacional y la dimensión dinámica institucional del clima organizacional en las instituciones educativas de la Ciudad Satélite Santa Rosa Región Callao. (p.61).

b. Además, nuestro estudio tuvo como antecedentes a la investigación de Cruzado

P. W. (2019), titulada Competencias Blandas en la Empleabilidad de la Universidad Privada del norte-sede Los Olivos, año 2018 Universidad Federico Villarreal Lima 2019, cuyas conclusiones son:

Las competencias blandas dependen del 91.1% de las competencias blandas en la empleabilidad en la Universidad Privada del Norte-Sede Los Olivos, año 2018.

Las competencias blandas dependen del 78.3% de las cualidades personales en la Universidad Privada del Norte-Sede Los Olivos año 2018.

Las competencias blandas dependen del 82.2% de la competencia en la Universidad Privada del Norte-Sede Los Olivos, año 2018. (p.65).

b. La investigación de Navarro M. C. (2016), referida a Liderazgo Participativo y el Comportamiento Emprendedor en el Personal de la Dirección General de Administración de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, en el periodo 2015, quien arribó a lo siguiente:

Se comprobó la manera como la capacidad de decisión del liderazgo participativo influye en el comportamiento proactivo del personal de la Dirección General de Administración de la universidad "San Luis Gonzaga", que se sustenta en el coeficiente de correlación de Pearson $r=0.342$ y $\text{sig}=0.036 < 0.050$ que asegura que dichas variables guardan relación directa de correlación moderada

Se concluye que la actitud competitiva del liderazgo participativo influye en comportamiento innovador del personal de la Dirección General de Administración de la universidad "San Luis Gonzaga", que se sustenta en el coeficiente de correlación $r=0.444$ y $\text{sig}=0.005 < 0.050$. Navarro M. C. (2016)

1.3. Marco Teórico:

1.3.1. Habilidades Blandas.

Los líderes que se forma en las facultades de Administración de las universidades, son aquellos que a pesar de tener las habilidades cognitivas de la carrera desarrollada y fortalecida en diferentes aspectos empresariales deben además, tener desarrollados otras habilidades que lo conduzca con éxito laboral en el futuro; para ello debe poner práctica sus habilidades blandas como la capacidad de liderazgo, responsabilidad, habilidad de comunicación, trabajo en equipo, tolerancia, creatividad, empatía, que son algunas de las características que el egresado debe ponerlas en marcha porque son el "saber ser" que lo conducirá al éxito en las organizaciones de hoy.

Definición de Habilidades blandas

Las habilidades blandas se pueden definir como "las características de una persona que le permiten interactuar con otras de manera efectiva, en cuanto a las acciones laborales u otras incluso de la vida diaria" HB (2015). Otros autores las distinguen como habilidades no cognitivas que cada persona posee y que tienen relación con su inteligencia emocional, y que requiere principalmente poner en práctica su capacidad de conocer y manejo las emociones, tanto en nosotros mismos como en los demás.

El sistema educativo universitario actual forma nuevos profesionales desarrollando con preponderancia las competencias de las habilidades cognitivas, más no en las habilidades blandas que también son conocidas como competencias interpersonales. Para el profesional de administración las habilidades blandas que se constituye habilidades que tienen gran importancia por sus características de trabajar con equipos de personal de diferentes áreas de una empresa.

Entra la diversidad de definiciones de las habilidades Blandas mostramos la de Barrón C. (2018) quien cita a Carrasco (2015), expresando que las habilidades blandas son: capacidades comunicativas, de trabajo en equipo, adaptabilidad, empatía, proactividad, autocrítica y

flexibilidad frente a situaciones cambiantes; capacidades de significancia en las relaciones del líder con los clientes internos de una empresa que busca distinguirse en el sector de un contexto al que pertenece.

Las habilidades blandas no son innatas del ser humano, son aquellas que se aprenden en cualquier contexto donde participa, de ahí que se pueden conceptualizar como son comportamientos adquiridos, explicamos que a lo largo de la vida se pueden desarrollar, desde los primeros años de vida, en relación y convivencia con sus pares, posterior continuar y fortalecer en la educación formal básica. (p.11)

Nosotros definimos a las habilidades blandas como las características sociales y emocionales que permiten a las personas interactuar con los demás sobre todo en acciones laborales y otras del contexto donde se desarrolla y que en la actualidad asume importancia como nuevas exigencias laborales.

Importancia de las habilidades blandas

Para Muñoz G. A. y Madrid L. L. (2017) las habilidades o competencias blandas son los conocimientos, habilidades y actitudes de una persona que le permiten interactuar con otras de manera efectiva, lo que generalmente se enfoca al trabajo, o en ciertos aspectos de este. Son el resultado de una combinación de habilidades sociales, de comunicación, de forma de ser, de acercamiento a los demás y otros factores que hacen a una persona dada a relacionarse y comunicarse de manera efectiva con otros. (p.2)

Dichas habilidades blandas es lo que distingue el comportamiento de una persona con respecto a otra dan la diferencia, pero que son necesarias y básica en las organizaciones para conseguir el éxito y son importantes tanto como las habilidades cognitivas o técnicas que el trabajador lleva a la empresa, sobre todo en aquellos sujetos que toman el mando en ellas, el contar con dichas habilidades socioemocionales, es una garantía para que dicha persona se desarrolle en conjunto con los demás que apuestan por estar en la organización y ella los necesita para siempre se líder el mercado.

1.3.2 Liderazgo.

Las competencias del perfil de egreso de los estudiantes de Administración de la UNICA muchas de ellas está centrada en que el nuevo profesional debe mostrar ser líder en las distintas áreas de su profesión: Administración General y Aplicada; Administración del potencial Humano; Administración Financiera; Administración de Marketing y Administración de la Producción; en consecuencia el liderazgo como competencia y habilidad está desarrollada a lo largo de su plan de estudios, por lo que concebimos que liderazgo es la capacidad que tiene la persona del egresado en administración para influir en un grupo para el logro de una visión, objetivos, de las organizaciones que necesitan liderazgos fuertes y una administración sólida para ser sostenibles en el tiempo, así también concebimos el liderazgo como Chiavenato (2008) como “la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos”.

El líder no solo debe poseer habilidades cognitivas sino también habilidades no cognitivas importantes para crecer en calidad profesional con sus grupos a cargo, de tal manera que la definición dada por Castañeda L. (2007) que “liderazgo es el conjunto de cualidades y hábitos positivos que motivan y permiten a un individuo conducir a un grupo de personas al logro de fines superiores por caminos acotados por principios y valores de alto contenido moral”.

Para Luperdi C. (2018) el liderazgo es la “capacidad de influir en personas para dirigirlo en forma coordinada y motivada hacia el logro de determinados propósitos”. Para un líder reconocer que debe poseer un conjunto de cualidades y capacidades personales que el mismo las conozca es muy importante por ejemplo que maneje su creatividad, su tolerancia, seguridad, respeto así mismo, que sea el que pueda comunicarse con los demás con mesura y reconozca su autoestima, y que tenga apertura de aprender de los demás, etc. ello, le dará la certeza que en la práctica será el líder que las organizaciones en la actualidad necesitan en sus empresas.

Importancia del Liderazgo

La importancia del Liderazgo lo explica Morocho C. (2010) quien cita a Vilar (2006), como:

1. Es significativo, por las razones que explicamos, porque proyecta las habilidades y capacidades de una persona para guiar y dirigir.

2. Una organización puede tener un sistema adecuado, y no poseer una gestión adecuada, debido a la no existencia de un líder apropiado. Por el contrario, han existido organizaciones con sistemas de planificación y organización inadecuada, pero que con un adecuado líder han logrado sobrevivir.

3. Es necesario para dirigir y gerenciar cualquier tipo de organización. (p.5)

Liderazgo Transformacional

SENATI. (2013), expone que el investigador “James MacGregor Burns quien, en 1978, introdujo inicialmente, el concepto de liderazgo transformadores el líder apela que tiene como estrategia emplear los más altos valores morales” para que los subordinados logren alcanzar los propósitos de un proyecto. Este tipo de liderazgo en la actualidad está siendo considerado diferente, renovador del concepto de líder como el mentor que busca que los demás lo reconozcan

1. Es necesario para dirigir y gerenciar cualquier tipo de organización. (p.5)

Liderazgo Transformacional

SENATI. (2013), expone que el investigador “James MacGregor Burns quien, en 1978, introdujo inicialmente, el concepto de liderazgo transformadores el líder apela que tiene como estrategia emplear los más altos valores morales” para que los subordinados logren alcanzar los propósitos de un proyecto. Este tipo de liderazgo en la actualidad está siendo considerado diferente, renovador del concepto de líder como el mentor que busca que los demás lo reconozcan

Liderazgo Participativo

Son diversas las clasificaciones del liderazgo, en este caso definimos y comulgamos con Charqui M. (2016), que manifiesta que “este tipo de liderazgo surge en 1973, que se sostiene en determinar el grado en que los clientes internos en una organización participan en la toma de decisiones”. Esto significa que todo subordinado que sienta que es participe en la toma de decisiones será una forma de estar motivado y dispuesto a aceptarla para solucionar los problemas o conflictos que se presentasen.

1.4. Marco Conceptual

Adaptación al cambio: Habilidad de reconocer que el conocimiento y la experiencia no son estatutico y que todo está en permanente evolución y que interesa adaptarse a lo nuevo con la flexibilidad necesaria a las circunstancias que se presenten.

Creatividad: Capacidad para presentar cosas nuevas e innovadoras que tengan cualidades inéditas frente a un modelo establecido

Empatía: Habilidad blanda que se manifiesta en actuar en forma solidaria ya que ha internalizado el comportamiento de los demás.

Habilidades Blandas: Son atributos o características de una persona que le permiten interactuar con otras *personas* de manera efectiva

Habilidades sociales Son conductas o habilidades que se han aprendido para actuar en forma armoniosa con *los* demás.

Liderazgo: Es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida por medio del proceso de la *comunicación* humana, orientada a alcanzar uno o diversos objetivos específicos.

Líder participativo: Líder que asesora a sus subordinados acerca de las decisiones que les incumben, pero no delega su derecho a tomar dichas decisiones, *impulsándolos* a los subalternos a mayor capacidad de autocontrol y responsabilidad.

Líder Transformador: Líder que va más allá se convierte en el mentor guía influyente, de sus seguidores y que *crea* en ellos cambios valiosos, busca que sean creativos, que ayuden a conseguir los objetivos empresariales.

Motivación: Elemento clave en toda acción que realice la persona, la motivación impulsa a una persona a tomar acciones que depende de las alternativas presentes en las situaciones que enfrenta.

Responsabilidad.: Es un valor *que* hace que el sujeto cumpla con su puesto de trabajo en términos de conocer que espera la empresa y lo que está dispuesto a dar en forma interesada, comprometida, y satisfecho de dar.

Trabajo en equipo: Capacidad de comprender que es parte de una organización y que es parte de él para lograr objetivos y metas de todos, en el equipo es ser parte de él *reconociendo* cada uno de ellos necesarios y que los niveles de confianza, empatía, de acción en conjunto es mejor que un trabajo en grupo.

1.5. Objetivos de la Investigación.

Objetivo General. Determinar cómo las Habilidades Blandas se relaciona con el liderazgo Transformacional y Participativo académico de los estudiantes del quinto año de la Facultad de Administración de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica en el año 2019.

Objetivos Específicos:

Describir como las habilidades sociales se relacionan con el liderazgo transformacional y participativo de los estudiantes del quinto año de la Facultad de Administración de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga en el año 2019.

Explicar cómo los hábitos de trabajo se relacionan el liderazgo transformacional y participativo de los estudiantes del quinto año de la Facultad de Administración de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, en el año 2019.

II. Materiales y métodos

2.1. Nivel y tipo de Investigación.

Nivel. EXPLICATIVA y tipo. BÁSICA

2.2. Población y Muestra:

Población. La población estuvo conformada por todos de los estudiantes del quinto año que cursaron el semestre académico 2019-II, total 194 estudiantes:

TABLA N° 01

POBLACIÓN DE ESTUDIANTES DEL QUINTO AÑO DE LA FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN ÚNICA EN EL SEMESTRE ACADÉMICO 2019-II

AÑO	NÚMERO DE ESTUDIANTES	
5° AÑO	Ciclo X A	29
	Ciclo X B	41
	Ciclo X C	38
	Ciclo X D	46
	Ciclo X E	10
TOTAL	194	

Fuente: Secretaria Académica de la Facultad de Administración UNICA año académico 2019 – II, agosto 2019

Muestra.

TABLA N° 02

fh	n/N	Tamaño Muestra	
N1fh	Nh1	0.1494845	19
N2fh	Nh2	0.211340	27
N3fh	Nh3	0.1958763	25
N4fh	Nh4	0.2371134	31
N5fh	Nh5	0.20618556	28
Total		130	

Fuente Propia de la Investigación

2.3. Diseño a utilizar en el Estudio. Por su finalidad, la Investigación que se realizó es: EX POST- FACTO de carácter no experimental, de tipo correlacional, que relacione las variables: causa – efecto.

2.4. Métodos y Técnicas de Investigación: Se emplearon los siguientes:

2.4.1. Métodos De Investigación

- a) **Método Inductivo.**
- b) **Método Deductivo.**

2.4.2. Técnicas De Recolección De Datos

- a) **La Observación.**
- b) **El Fichaje.**
- c) **Método Analítico.**
- d) **Método de Síntesis.**

2.4.3. La Encuesta. Instrumentos de recolección de información:

- a) Fichas De Investigación.
- b) B: Encuesta de Opinión.

2.4.4. Técnicas de procesamiento e interpretación de resultados.

- a) De Organización de Datos.
- b) **De Tabulación de Datos.**
 - a) Cuadros y Representaciones Estadísticas.
 - b) **De Análisis e Interpretación de Datos.**

III. Resultados.

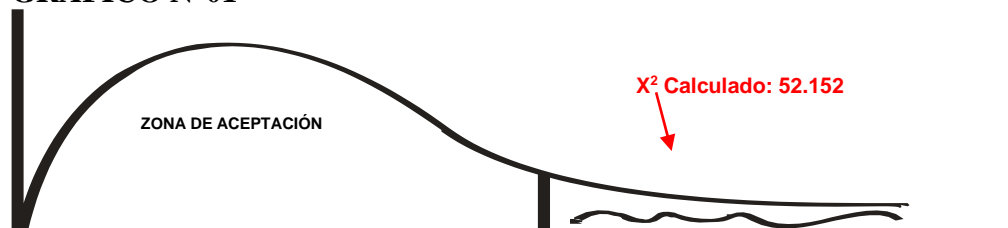
Para la aceptación de las Hipótesis de esta investigación, se emplearon los métodos de Estadística Inferencial aplicándose la prueba estadística Chi Cuadrado, al 95% de nivel de confianza y el coeficiente de contingencia, usando el paquete estadístico SPSS.

CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS GENERAL

Hipótesis Nula (Ho): No hay relación directa entre las habilidades blandas no se relacionan con el liderazgo transformacional y participativo de los estudiantes del quinto año de la Facultad de Administración de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, en el año 2019.

Hipótesis General (H1): Hay relación directa entre las habilidades blandas y el liderazgo transformacional y participativo de los estudiantes del quinto año de la Facultad de Administración de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, en el año 2019. Los resultados posteriores a la aplicación de los métodos estadísticos del Chi Cuadrado; el coeficiente de contingencia, fueron los siguientes.

GRÁFICO N°01



$X^2 = 26.3$

Valor crítico de tabla

TABLA N° 03

MEDIDAS SIMÉTRICAS

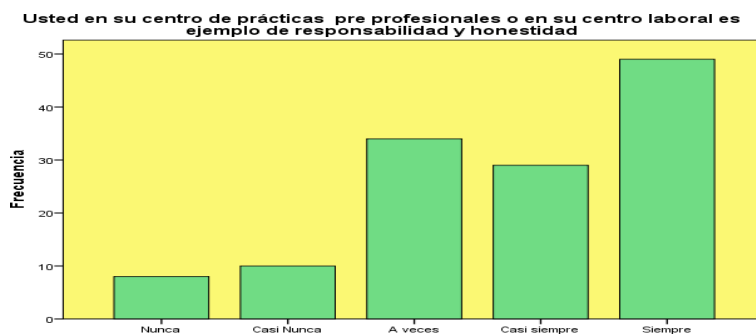
		Valor	Error estándar asintótico	Aprox. Sb	Aprox. Sig.	Sig. Monte Carlo	
						Sig.	95% de intervalo de confianza
						Límite inferior	Límite superior
Nominal por Nominal	Coefficiente de contingencia	,546			,000	,000 ^c	,950
Intervalo por intervalo	R de persona	,526	,061	6,999	,000 ^d	,000 ^c	,950

Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,554	,061	7,535	,000 ^d	,000 ^c	,000	,950
N de casos válidos		130						

Fuente Propia de la Investigación

En conclusión: al correr el método estadístico Chi Cuadrado (donde su valor obtenido es de $52.152 > 26.3$) con un nivel de confianza del 95% y con 16 grados de libertad en el SPSS da como resultado del sig asintótica = $0,000 < 0,05$; decidiendo además contrastar hallando el coeficiente de contingencia cuyo valor es de 0.546 que verifica hay intensidades alta en la relación entre las variables moderada con $p \text{ value} = 0,000 < 0,05$. Por tanto, Las habilidades blandas se relacionan con el liderazgo transformacional y participativo de los estudiantes del quinto año de la Facultad de Administración de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, en el año 2019.

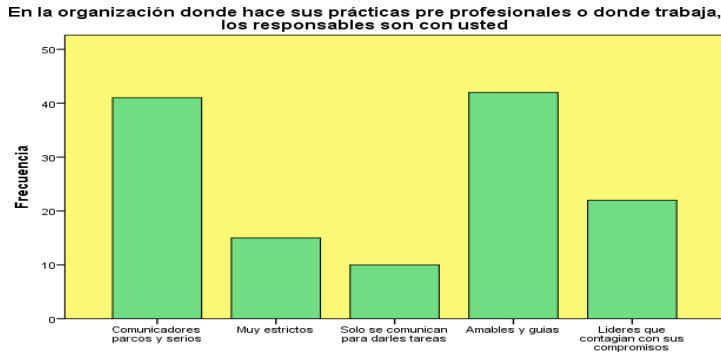
A. Habilidades sociales GRÁFICO N° 02



Fuente Propia de la Investigación

La información acerca de cómo los estudiantes del quinto año de la Facultad de Administración de la Universidad San Luis Gonzaga, 2019-II participantes de esta investigación ejercitan sus habilidades sociales de responsabilidad y honestidad en su centro de práctica- profesionales, las mismas que son necesario en la comunicación de un cargo laboral que asumen, los cuales en un 37.7% siempre lo hacen, como también para el 48.5% expresan que casi siempre o a veces son responsables y honestos con su centro de trabajo o centro de practica pre-profesionales, de los demás, sin embargo el 13.9% de los estudiantes responden que casi nunca o nunca muestran estas importantes habilidades sociales.

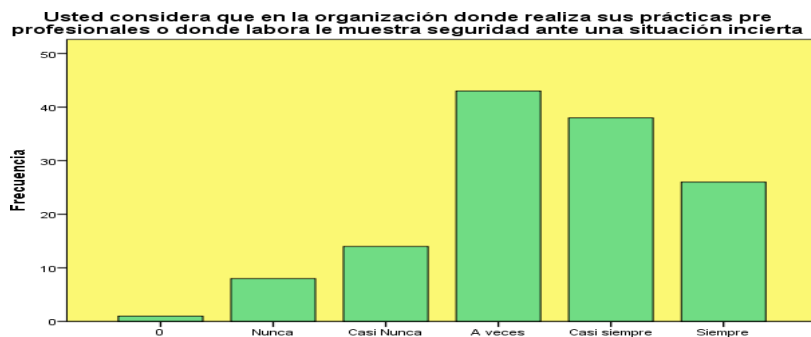
GRÁFICO N° 03



Fuente Propia de la Investigación

La información obtenida de esta investigación sobre el responsable de la dependencia del centro laboral o centro de prácticas o del jefe o director inmediato superior del estudiante practicante ellos opinan que son amables y guías en un 32.3% de su labor que ellos ejecutan insitu; pero hay otro grupo que nos describen que su inmediato superior son comunicadores parcos y serios en un 31.5% lo cual no es muestra del liderazgo transformacional ni el liderazgo participativo. Las características de ser los líderes con habilidades sociales ejemplares para que todos se involucren en el quehacer del centro laboral o el de centro de prácticas pre – profesionales es un 16.9% líderes comprometidos y que transmiten ese compromiso a los demás, no obstante, para el 19.2% los líderes son autocráticos que lo muestran en solo comunicar que debe hacer el practicante.

GRÁFICO N° 04



Fuente Propia de la Investigación

La información que ofrece el estudiante sobre si ellos se sienten seguros frente una situación incierta; para el 49.2% responden que casi siempre o siempre su centro de practica o centro laboral les da muestra de seguridad frente a una situación incierta, así mismo para el 33.1% a veces sienten que la organización les muestra que son parte de ella frente a una situación incierta, aunque hay un 17% nos dicen que para ellos casi nunca o nunca se sienten seguros en la organización a la que están momentáneamente son parte de ella.

TABLA N° 04
CREE USTED QUE TRABAJAR EN EQUIPOS DE TRABAJO MEJORA SU NIVEL DE PRODUCTIVIDAD.

Categorías		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo		17	13,1	13,1	13,1
Parcialmente en desacuerdo	10	7,7	7,7	20,8	
Indeciso	16	12,3	12,3	33,1	
Parcialmente de acuerdo	48	36,9	36,9	70,0	
totalmente de acuerdo	39	30,0	30,0	100,0	
Total	130	100,0	100,0		

Fuente Propia de la Investigación

La información referida a si el estudiante practicante o trabajador de la organización responden si son parte de la organización y que les permiten mejorar su productividad cuando se identifican con los grupos de trabajo, para el 66.9% de ellos opinan que están totalmente de acuerdo o parcialmente; sin embargo para el 12.3% muestran su indecisión frente a la interrogante, pero también hay un 20.8% que el trabajo en grupo no les permite mejorar su productividad y responden que para ello están totalmente en desacuerdo o parcialmente en desacuerdo; información que a pesar que ellos son los que han elegido su centro de prácticas pre – profesionales .

TABLA N° 05
USTED EN SU CENTRO DE PRÁCTICAS PRE PROFESIONALES O CENTRO DE TRABAJO PROPONE SOLUCIONES A SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO GENERANDO COMPROMISO GRUPAL PARA LA REALIZACIÓN Y LOGRO DE DETERMINADAS TAREAS.

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	12	9,2	9,2	9,2
Casi Nunca	14	10,8	10,8	20,0
A veces	29	22,3	22,3	42,3
Casi siempre	55	42,3	42,3	84,6
Siempre	20	15,4	15,4	100,0
Total	130	100,0	100,0	

Fuente Propia de la Investigación

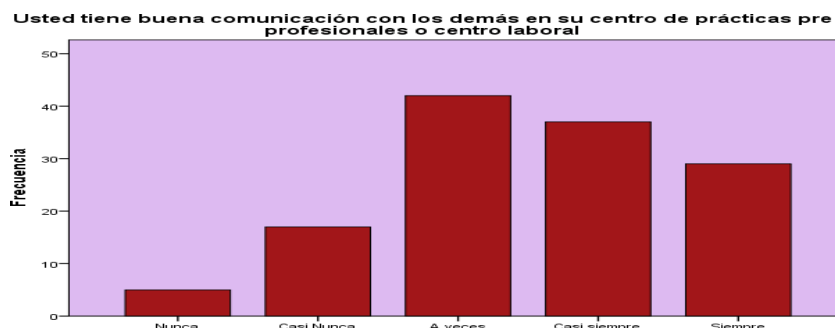
La información acerca si la organización a la que pertenece al realizar sus prácticas pre - profesionales o el centro de trabajo, ellos dan soluciones a sus compañeros que les permita compromisos grupales e identificación para realizar las tareas y obtener los logros de cada dependencia , para el 57.7% nos responde que casi siempre o siempre ellos hacen propuestas, no obstante para el 22.3% de los estudiantes responde que a veces ellos hacen sus propuestas de soluciones a su compañeros de trabajos donde ellos laboran, como también hay un 20% que solo

cumple con responder que casi nunca o nunca no se involucran con presentar propuesta de soluciones para la realización de tareas.

HÁBITOS DE TRABAJO:

GRÁFICO N° 05

Fuente Propia de la Investigación



La información estadística presentada muy significativa, que expresan la puesta en marcha de una de las habilidades sociales que todo colaborador interno debe mostrar en la organización donde labora y los intervinientes de la investigación en un 50.8% responden que ellos siempre o casi siempre tiene una buena comunicación en sus centros de prácticas pre- profesionales o en su centro laboral, y que reflejan el nivel de compromiso con las puesta en marcha de sus actividades de su futura carrera profesional. Así también hay un 32.3% que opinan que a veces logran buena comunicación o interacción al interior donde está laborando, no obstante, hay el 16.9% que opina que el ser parte de la organización que los acoge casi nunca o nunca ellos tienen buena comunicación.

TABLA N° 06

USTED SE ENRIQUECE A SI MISMO AL INVITAR A LAS PERSONAS PARA EXPRESAR IDEAS Y OPINIONES QUE DIFIEREN DE LA SUYA

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	7	5,4	5,4	5,4
Casi Nunca	28	21,5	21,5	26,9
A veces	36	27,7	27,7	54,6
Casi siempre	35	26,9	26,9	81,5
Siempre	24	18,5	18,5	100,0
Total	130	100,0	100,0	

Fuente Propia de la Investigación

El aprendizaje social que se da de manera tacita posterior a pertenecer a una organización empresarial, se manifiesta por ejemplo en la identificación del colaborador con los objetivos y metas institucionales, a pesar de que pueda tener diferencias con los demás y esto se refleja en las respuestas de los estudiantes intervinientes de esta investigación, los mismo que en un 45.4% responden que ellos casi siempre o siempre aprenden de los demás, mientras que para el 27.7% responden que a veces aprenden de los aportes de los demás, y también para el 26.9% si expresan tácitamente que la intervención de los demás colaboradores de la organización nunca o casi nunca los enriquece en sus saberes del trabajo que están realizando.

TABLA N° 07

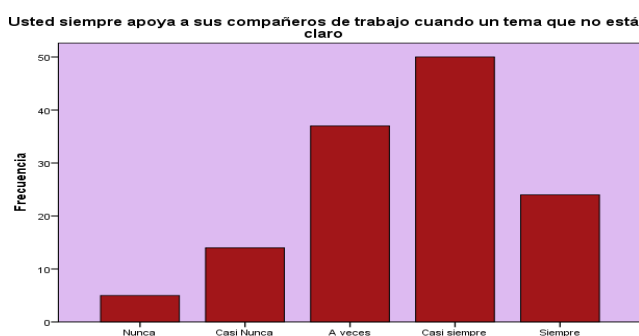
USTED SE SIENTE QUE ES COMPETITIVO CON RESPECTO A OTROS ESTUDIANTES QUE EGRESARÁN O EGRESADOS DE OTRAS UNIVERSIDADES

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	16	12,3	12,3	12,3
Parcialmente en desacuerdo	13	10,0	10,0	22,3
Indeciso	16	12,3	12,3	34,6
Parcialmente de acuerdo	54	41,5	41,5	76,2
totalmente de acuerdo	31	23,8	23,8	100,0
Total	130	100,0	100,0	

Fuente Propia de la Investigación

La información del estudiante de lo que es capaz de hacer al término de su carrera profesional, y ellos en un 65.3% opinan que su nivel de preparación les da seguridad que se encuentran óptimos para afrontar en forma competitiva los retos laborales del futuro, sin embargo para el 22.3% de los otros estudiantes responden que están totalmente en desacuerdo o parcialmente en desacuerdo en que si son competitivos para afrontar los retos de ser el profesional en administración que las organizaciones quieren, a pesar de ellos están indicando que están a punto de terminar su formación profesional y no se encuentran identificados con lo que han aprendido. También hay un 12.3% de los estudiantes que frente a esta interrogante muestra su indecisión y sus temores .

GRÁFICO N° 06



Fuente Propia de la Investigación

Mostrar hábitos de trabajo fortalecidos y que reconoce que es lo que debe hacer y ser el líder transformacional que le ayude a obtener con éxito los proyectos o actividades que se le encomienda al grupo de trabajo, ellos en un 57% responden que apoya a los otros compañeros; sin embargo para el 28.5% opinan que el ayudara los demás a veces lo hace y que el hacer hacerlo es mostrar que deben hacer cada uno de ellos. Además, hay un 14.6% de los estudiantes que responden que ellos casi nunca o nunca ayudan a los compañeros cuando lo que deben hacer no está claro también porque ellos no tienen los argumentos para hacerlo.

TABLA N° 08
SI UN TRABAJO DE SU EQUIPO NO TUVO EL ÉXITO PROPUESTO, USTED ¿COMOMIDE SU PARTICIPACIÓN?

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No participe en el Trabajo	19	14,6	14,6	14,6
No estuve de acuerdo en la propuesta	37	28,5	28,5	43,1
Solo el jefe de grupo es responsable	8	6,2	6,2	49,2

Parcialmente responsable	32	24,6	24,6	73,8
Totalmente responsable	34	26,2	26,2	100,0
Total	130	100,0	100,0	

Fuente Propia de la Investigación

La información resume las respuestas sobre el nivel de participación en el éxito del trabajo encomendado, tal es así que para el 50.8% responden que ellos se sienten parcialmente responsable o totalmente responsable cuando su equipo no tuvo el éxito esperado, mientras que el 43.1% opinan que ellos no participaron en el trabajo o no estuvo de acuerdo con la respuesta, además para el 6.2% fácilmente responde que el no tener éxito es de responsabilidad del jefe de grupo y esto refleja que hay estudiantes que en su centro de prácticas pre – profesionales..

TABLA N° 09
SI SU EQUIPO DE TRABAJO EN SU CENTRO DE PRÁCTICAS PRE PROFESIONAL O SU CENTRO LABORAL HA OBTENIDO EL ÉXITO EN UN TRABAJO ENCOMENDADO POR SU SUPERIOR, USTED CONSIDERA QUE ESTE ÉXITO SE SOSTIENE EN:

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En el conocimiento de las tareas	13	10,0	10,0	10,0
En espíritu de servicio del superior	18	13,8	13,8	23,8
Capacidad de escucha del superior	43	33,1	33,1	56,9
Solidaridad de los integrantes del grupo	38	29,2	29,2	86,2
Creatividad del grupo	18	13,8	13,8	100,0
Total	130	100,0	100,0	

Fuente Propia de la Investigación

La información manifestada por los estudiantes intervinientes en esta investigación acerca de la justificaciones del éxito de sus trabajos en sus centros laborales o centro de prácticas pre-profesionales, ellos en 33.1% atribuyen que el éxito esta sostenido en la capacidad de escucha del superior, mientras que para el 43% de los informantes el éxito esta sostenido en la solidaridad de los integrantes del grupo o en la creatividad del grupo, así mismo otro grupo del 23.8% expone que el éxito de lo realizado se debe al conocimiento de la tarea de ellos o del espíritu de servicio que el superior muestra en la organización.

B. LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

TABLA N°10
EL ENTUSIASMO DE SU SUPERIOR ES CONTAGIANTE Y LE TRASMITE CONFIANZA EN LO QUE HACE Y DICE.

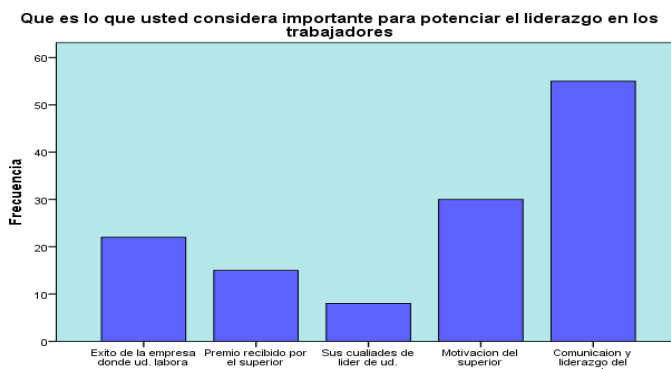
Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	8	6,2	6,2	6,2
Parcialmente en desacuerdo	4	3,1	3,1	9,2
Indeciso	20	15,4	15,4	24,6
Parcialmente de acuerdo	69	53,1	53,1	77,7
totalmente de acuerdo	29	22,3	22,3	100,0

Total	130	100,0	100,0	
-------	-----	-------	-------	--

Fuente Propia de la Investigación

El liderazgo, es una señal del éxito o el fracaso, y si los colaboradores internos se encuentran realizando las acciones de su puesto laboral en la empresa motivados e interesados en lo que hace, y depende del líder que acompañan a los equipos de trabajo, para los intervinientes de esta investigación el 75.4% responden que ellos están parcialmente de acuerdo o totalmente de acuerdo con su superior que muestra esas cualidades motivadoras, pero para el 9.3% su respuesta es lo contrario que ellos están parcialmente en desacuerdo o totalmente en desacuerdo del entusiasmo y confianza del superior en el trabajo hacia los demás; también un 15.4% que opinan con indecisión sobre las cualidades de su superior.

GRÁFICO N° 07



Fuente Propia de la Investigación

La información, refleja la concepción de liderazgo que conduce al éxito en la conducción del recurso humano en el futuro, ellos en un 42.3% consideran de importancia la capacidad de comunicación y liderazgo del que conduce el grupo de trabajo y la motivación que el líder emplee, mientras que para 28.4% son de la opinión que hay que recurrir al prestigio de la empresa donde se trabaja o las teorías de recompensas que el líder el superior entrega a sus subordinados, va a depender del premio que reciba. Además, hay otro grupo de los que responden la interrogante 6.2% que muestran que deben confiaren las cualidades de líder propias del trabajador.

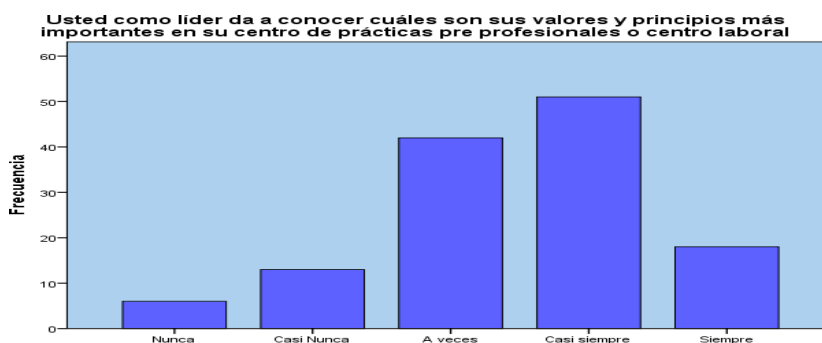
TABLA N° 11
CON LO QUE HA APRENDIDO USTED ES CAPAZ DE GESTIONAR OPORTUNIDADES DE FORMACIÓN DE SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO PARA LA MEJORA DE SUS DESEMPEÑOS EN FUNCIÓN DEL LOGRO DE OBJETIVOS

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	9	6,9	6,9	6,9
Casi Nunca	21	16,2	16,2	23,1
A veces	31	23,8	23,8	46,9
Casi siempre	41	31,5	31,5	78,5
Siempre	28	21,5	21,5	100,0
Total	130	100,0	100,0	

Fuente Propia de la Investigación

La información acerca de las respuestas de los estudiantes que intervienen, si están seguros de poner en práctica la capacidad de líder transformacional aprendidas en aula, y lo han mostrado lo que son capaces de hacer con el propósito de que lo que haga para conseguir lo que se propone en el campo laboral le sea de provecho para todos y ellos en un 53% responde que casi siempre o siempre son capaces de hacer. Hay un 23.8% que opinan que ellos a veces están dispuestos hacerlo y para el 23.1% de los demás ellos casi nunca o nunca estarán dispuestos a poner en práctica lo aprendido para generar oportunidades de aprendizaje.

GRÁFICO N° 09



Fuente Propia de la Investigación

Los estudiantes opinan en un 53% opinan que casi siempre o siempre dan a conocer sus valores y principios en el accionar de la labor que cumple en el centro de prácticas pre- profesionales u otros en su centro laboral, no obstante que para el 32.3% son de la opinión que ellos a veces dan a conocer a los demás sus habilidades y sus actitudes, pero también hay el 14.6% de ellos que categóricamente nos dicen que casi nunca o nunca dan a conocer que valores y principios los acompañan en la organización donde laboran.

TABLA N° 12

CON LO QUE HA APRENDIDO USTED EN SU CENTRO DE PRÁCTICAS PRE PROFESIONALES O CENTRO DE TRABAJO SE ANIMA A SOLUCIONAR PROBLEMAS Y GENERAR NUEVAS IDEAS.

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	12	9,2	9,2	9,2
Casi Nunca	18	13,8	13,8	23,1
A veces	37	28,5	28,5	51,5
Casi siempre	41	31,5	31,5	83,1
Siempre	22	16,9	16,9	100,0
Total	130	100,0	100,0	

Fuente Propia de la Investigación

La información estadística de esta investigación en un 48.4% opinan que casi siempre o siempre lo que aprenden en la práctica le es muy provechoso y los motivará; en cambio para el 28.5% responden que a veces esos conocimientos prácticos les sirven para fortalecer su futura carrera profesional, mientras que para el otro 23% de los demás son de la opinión que los centros de prácticas pre- profesionales o su centro laboral casi nunca o nunca logran sentirse retados a solucionar problemas ni crear nuevas ideas.

C. LIDERAZGO PARTICIPATIVO

TABLA N° 13

CONSIDERA QUE SU SUPERIOR CONTRIBUYE CON USTED A DESARROLLAR UN SENTIDO DE PERTENENCIA E IDENTIDAD CON LA ORGANIZACIÓN.

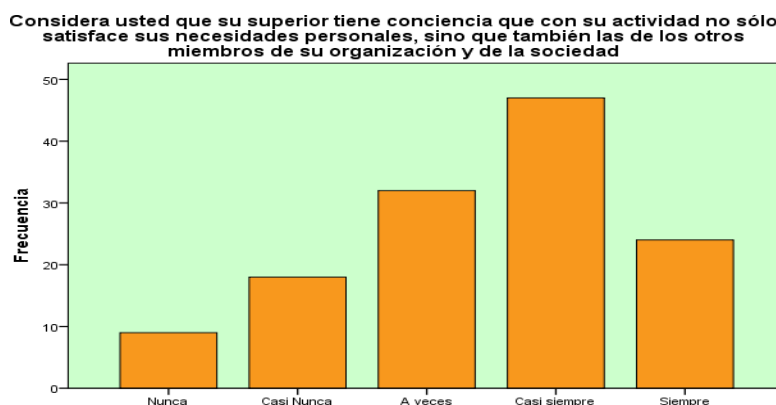
Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No responde	1	,8	,8	,8
Nunca	8	6,2	6,2	6,9
Casi Nunca	11	8,5	8,5	15,4
A veces	37	28,5	28,5	43,8
Casi siempre	51	39,2	39,2	83,1
Siempre	22	16,9	16,9	100,0
Total	130	100,0	100,0	

Fuente Propia de la Investigación

La información sobre las vivencias del líder de su centro laboral o centro de prácticas influye en que él se sienta incorporado netamente en la organización laboral, y que se identifique con su visión, misión y objetivos empresariales, ellos en un 56.1% nos manifiestan que casi siempre o siempre el identificarse con la organización laboral es por las estrategias que el liderazgo de su superior sirvieron para motivarlo e incorporarlo en la organización; pero para el 28.5% solo

responden que a veces, aunque para el 14.7% sus respuestas son que el superior no ha influenciado casi nunca o nunca en la decisión de ellos de sentirse parte o identificados con la organización.

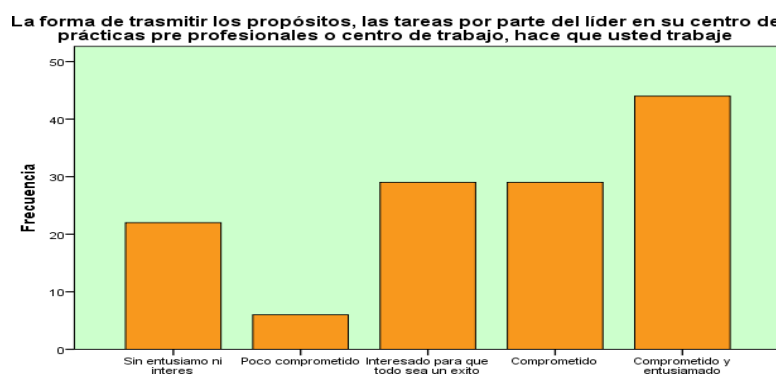
GRÁFICO N° 10



Fuente Propia de la Investigación

La herramienta estadística resume lo opinado sobre las cualidades de un líder para satisfacer necesidades del grupo de trabajo, como necesidades personales de cada uno de los integrante del área de trabajo opinando el 54.7% responden que casi siempre o siempre su superior es todo un profesional que les permite su crecimiento personal a todos los miembros del grupo que lidera; como también 24.6% contestan que ellos a veces verifican que el liderazgo de su superior los lleva a crecer profesionalmente, y para el 20.7% su opinión es que casi nunca o nunca pueden constatar que su superior les permite satisfacer sus necesidades personales ni las de grupo o equipo de trabajo.

GRÁFICO N° 11



Fuente Propia de la Investigación

La información de que cuando ellos evalúan la forma en que su superior le trasmite o les comunica los propósitos o las tareas, ellos reaccionan de la siguiente forma: para el 56.1% contestan que son parte de grupo de trabajo y por eso se sienten comprometidos o comprometidos y entusiasmados, así mismo para el 22.3% ellos se sienten interesados para que todo lo que se haga los conduzca al éxito; mientras que para el 21.5% al recibir los propósitos y tareas, ellos se sienten poco comprometidos o sin entusiasmo ni interés.

TABLA N° 14
SI USTED ES EL LÍDER EN SU CENTRO DE PRÁCTICA PRE PROFESIONALES O CENTRO LABORAL ¿CÓMO SE SENTIRÍA CON SU EQUIPO DE TRABAJO

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No responde	1	,8	,8	,8
Obligado y orgullos del cargo	39	30,0	30,0	30,8
obligado y motivado a aprender	3	2,3	2,3	33,1
Ser parte del equipo de trabajo	15	11,5	11,5	44,6
Muy motivado	25	19,2	19,2	63,8
Comprometido y deseoso de éxito	47	36,2	36,2	100,0
Total	130	100,0	100,0	

Fuente Propia de la Investigación

La vivencia de una de las competencias de su perfil de egreso en su centro de prácticas pre-profesionales como es el liderazgo se muestra y lo expresan el 55.4% de que ellos que se sienten muy motivados o comprometidos y deseosos de éxito, mientras que para el otro 30% el estar como responsables de equipos en su centro de prácticas pre- profesionales, manifiestan que están obligados pero orgullosos del cargo asignado, sin embargo para el 13.8% opinan que se sienten obligados y motivado para aprender u otros que solo quieren ser parte del equipo de trabajo, asumir el liderazgo no ha sido internalizado óptimamente por ellos.

TABLA N° 15
CON EL LIDERAZGO DE SU SUPERIOR EN SU CENTRO DE PRÁCTICAS PRE PROFESIONALES USTED IDENTIFICA

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Aceptable sin satisfacción	22	16,9	16,9	16,9
Aceptable por necesidad	4	3,1	3,1	20,0
Aceptable por crecimiento personal	25	19,2	19,2	39,2
Regularmente aceptable	54	41,5	41,5	80,8
Plenamente aceptable	25	19,2	19,2	100,0
Total	130	100,0	100,0	

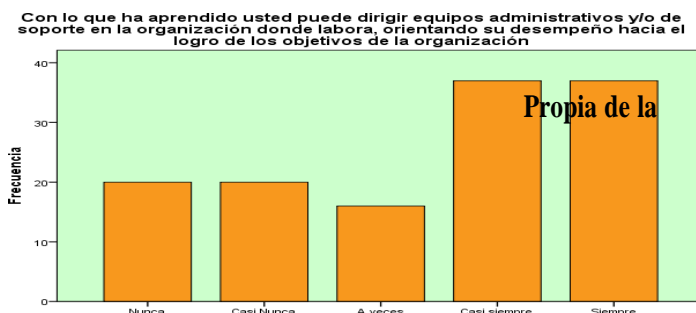
Fuente Propia de la Investigación

El reconocimiento del tipo de liderazgo que asume el conductor o su superior en el centro de prácticas pre- profesionales o centro laboral, es mostrar su identificación consigo mismo con la institución u organización que fue su centro donde realizo sus primeras acciones propias de su carrera profesional y lograr aprendizajes y desempeños importantes en ella para el 50.7% de los estudiantes responden que ellos lograron regularmente o plenamente aceptar el tipo de líder que le toco en su centro de prácticas pre- profesionales, así mismo hay un 19.2% que aceptaron a su

superior con sus cualidades por su crecimiento personal y otros que constituyen el 16.9% que aceptaron a su superior pero no satisfechos y para el 3.1% contesta que la aceptación es por necesidad de realizar sus prácticas pre- profesionales..

Artículo I. GRÁFICO N° 12

**Fuente
Investigación**



La información proporcionada por los estudiantes con respecto a si están listos para ejercer algún tipo de liderazgo con el propósito que la organización logre sus metas y objetivos y cuenten con el personal calificado para ellos; de tal forma que frente a esta interrogante el 57% responde que casi siempre o siempre aceptan colocarse como lidera en la organización para que sus colaboradores internos sean conducidos por ellos, así mismo es algo preocupante que para el 30.8% de los demás respondan que casi nunca o nunca pueden aceptar el cargo de ser líder en la organización donde labora, a pesar que el liderazgo es una de las competencias del perfil del egresado; mientras que hay un 12.3% de los elementos que intervienen en la investigación que a veces se encuentran preparados.

IV. DISCUSIÓN.

- La investigación que hemos concluido nos demuestra que las habilidades blandas se relacionan con el liderazgo transformacional y participativo de los estudiantes del quinto año de la Facultad de Administración de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, en el año 2019 con un $p\text{ value}=0.000 < 0.05$ y con un coeficiente de contingencia de alta intensidad en la relación cuyo valor es de 0.546 y un $p\text{ value}= 0,000 < 0,05$, lo cual valida los resultados pero fortaleciéndolos lo arribado por Morocho C. L. (2010) que sostiene que existe correlación muy baja y no significativa entre el liderazgo transformacional y la dimensión relaciones interpersonales del clima organizacional en las instituciones educativas de la Ciudad Satélite Santa Rosa Región Callao.
- Con respecto a los resultados obtenidos de esta investigación se constató que las habilidades blandas en sus características macros de habilidades sociales y hábitos de trabajo que todo profesional que ejerza un tipo de liderazgo en una organización laboral han sido reconocidas como que permiten ser el aliciente para que todo colaborador interno se identifique con su organización, y se sienta parte de ella y que los objetivos institucionales son muy preciados para quien está al mando del equipo de trabajo como de todos sus integrantes, tal como se demuestra en la Tabla N°13, donde el 56.1% contestan que son parte de grupo de trabajo y por eso se sienten comprometidos o comprometidos y entusiasmados, así mismo para el 22.3% ellos se sienten interesados para que todo lo que se haga los conduzca al éxito resultado que permite aportar al estudio de las habilidades blandas y que mejoran los arribados por Cruzado P. W. (2019), cuyas conclusiones las presenta muy generales y que su desarrollo las atribuye en gran parte a la organización donde se desarrollan.
- Otro de los resultados de esta investigación, se encontró que el 75.4% de los

elementos intervinientes (Tabla N°10), reconocen respondiendo que están totalmente o parcialmente de acuerdo que las organizaciones sean conducidas por líderes participativos y transformacionales que ponen en práctica sus habilidades blandas, que provoca que el nivel de motivación sea muy relevante en los colaboradores internos, cuando el superior les trasmite su accionar con entusiasmo, confianza y seguridad de lo que espera de su grupo de trabajo para el cumplimiento del trabajo del grupo, los mismo que verifican y validan los hallazgos del estudio de Castro P. C. (2014), en los estudios de los factores del liderazgo transformacional, pero que esta investigación fue realizada no solo en organizaciones educativas sino en otras organización empresariales de diferentes sectores.

- La validación de las hipótesis de esta investigación ha permitido comprobar la influencia de las habilidades blandas que posee un líder en la organización sea de diferente índole o sector es decir ir más allá del sector salud que fue el horizonte de la investigación realizada por Pucheu J. A. (2009) quien nos demostró que el rol del líder transformador es un modelo muy importante para cambiar el accionar de los otros miembros de los equipos de trabajo, en busca que lo que trasmite la líder transformadora del grupo, se vea replicado en el accionar de los colaboradores internos hacia el servicio a terceros y que se sustentan en las habilidades sociales del líder. En esta investigación validamos esos resultados, pero para cualquier tipo de organización empresarial de índole pública o privada y sobre todo con colaboradores internos que se iniciaban en su carrera profesional, los cuales estaban dispuestos a asumir el rol de líder en un 55.4% (tabla N°14).

- En esta investigación sus resultados fueron relevantes ya que, han permitido considerar que los puestos laborales o cargos en las empresas deben contar con especificaciones de habilidades y destrezas no solo de la parte cognitiva o del cargo sino más bien deben ser complementadas con habilidades sociales, hábitos de trabajo y actitudes que logren que los colaboradores internos se identifiquen óptimamente con su organización, que todos logren reconocer y obtener los objetivos empresariales y que sea tarea de los líderes transformadores y participativos de cada área de trabajo para la consecución de los propósitos, que se conduzca a ello en busca de la calidad empresarial, esto fue corroborado y validado para el estudio de Portela M. S. (2016) quien su horizonte fue en el sector de hotelería, que el conseguir la puesta en marcha de los liderazgos transformacional y participativos logra al menos mejorar las relaciones entre los colaboradores internos y que despierta el interés por ser líderes de sus equipos de trabajo tal como lo demuestra el 57% de los resultados de esta investigación (gráfico N° 12)) en que asumir dicho cargo.

- Lo Arribado por Granda A. G. (2018) con respecto a la influencia de las habilidades blandas en una organización comercial, que trasciende no solo al colaborador interno sino hacia el exterior. los clientes de la organización, fue corroborado con los resultados importantes de esta investigación las cuales en un 48.4% (tabla N° 12) de los estudiantes manifestaron que casi siempre o siempre, la organización empresarial que fue su centro de prácticas pre- profesionales le proporcionaba la oportunidad de mejorar su creatividad para encontrar alternativas de solución a los problemas laborales que se presentasen o la oportunidad de idear nuevas rutinas de trabajo, como resultado de la forma como se relacionaban con los líderes de sus grupos de trabajo y el trabajo que ellos realizaban en la organización. Esta investigación fue más allá en lo que respecta a conocer los sentimientos, emociones y estado de ánimo de los estudiantes en las organizaciones empresariales como centro de sus prácticas pre – profesionales y en un 54.4% son de la opinión que se mostraban motivados y deseosos del éxito, lo cuales lo consideramos como aportes de nuestra investigación.

V. CONCLUSIONES

- En función de los resultados presentados, se concluye que hay una relación directa de las habilidades blandas con el liderazgo transformacional y participativo de los estudiantes del quinto año de la Facultad de Administración de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, en el año 2019.
- Hay una relación significativa entre las habilidades sociales con el liderazgo transformacional y participativo de los estudiantes del quinto año de la Facultad de Administración de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, en el año 2019.
- Los hábitos de trabajo se relacionan significativamente con y el liderazgo Transformacional y Participativos de los estudiantes del quinto año de la Facultad d Administración de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, 2019.

Referencias

- [1] Ascue P.E. (2014). *Propuesta de Mejora para una Empresa dedicada a la Evaluación y Capacitación en Habilidades Blandas según la NTP ISO 9001:2009. Universidad Nacional Agraria La Molina. Lima Perú 2014.*
- [2] Barrón C. M. (2018). *Habilidades Blandas para mejorar la interacción en el aula en docentes de la institución educativa “Ricardo Palma” de Acopampa, Carhuaz- 2017.* Universidad César Vallejo. Lima Perú 2018.
- [3] Charqui M. R. (2016). *Caracterización del Liderazgo Participativo en las Micro y Pequeñas Empresas del sector Comercio – rubro ventas al por menor de alimentos, bebidas y tabaco (ABARROTES) del Mercado Central del Distrito de Huaraz, 2015.* Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. Huaraz Perú 2016.
- [4] Cruzado P. W. (2019), *Competencias Blandas en la Empleabilidad de la Universidad Privada del norte-sede los Olivos, año 2018 Universidad Federico Villarreal Lima Perú 2019.*
- [5] Germán R. E. (2012). *El Liderazgo Participativo basado en Estrategias de Comunicación dentro de la Cultura Organizacional.* Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá 2012
- [6] Granda A. G. (2018). *Habilidades blandas aplicadas en el servicio al cliente como fuente de ventaja competitiva de las empresas del sector de comercialización de electrodomésticos.* Universidad Andina Simón Bolívar Ecuador. 2018.
- [7] HB (2015). *Habilidades Blandas N° 1.* jmuji@selectum.cl
- [8] Luperdi C. R. (2018). *Liderazgo Transformacional y Gestión Pedagógica en Docentes de una Institución Educativa Superior Tecnológica del Distrito de Villa El Salvador.* Universidad Peruana Cayetano Heredia. Lima Perú 2018.
- [9] Mendoza T. M.; Ortiz R. C. (2006). *El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas.* Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión, vol. XIV, núm. 1, junio, 2006, pp. 118- 134 Universidad Militar Nueva Granada Bogotá, Colombia.
- [10] Morocho C. L. (2010). *Liderazgo Transformacional y Clima Organizacional de las Instituciones Educativas de la Ciudad Satélite SANTA ROSA Región Callao.* Universidad San Ignacio de Loyola. Lima. Perú 2010.
- [11] Muñoz G. A.; Madrid L.L. (2017). *Más habilidades para el trabajo y la vida: Los aportes de la familia, la escuela, el entorno y el mundo laboral.* XXII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Madrid, España, 14 - 17 nov. 2017.
- [12] Navarro M. C. (2016). *Liderazgo Participativo y el Comportamiento*

Emprendedor en el Personal de la Dirección General de Administración de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica, en el periodo 2015. Ica 2016.

[13] Portillo T. M. (2017). *Educación por habilidades: Perspectivas y retos para el sistema educativo*. Revista Educación ISSN: 0379-7082 ISSN: 2215-2644 revedu@gmail.com Universidad de Costa Rica Costa Rica.2017.

[14] Pucheu J. A. (2009). *Liderazgo Transformacional como relación de ayuda en Enfermería evidencia de dos hospitales*. Universidad de Chile. Santiago 2009.

[15] SENATI (2013). *Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial. Liderazgo y Trabajo en equipo*