



ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**INFLUENCIA DE LAS SOFT SKILLS EN LA
EMPLEABILIDAD DE LOS EGRESADOS DE
ADMINISTRACIÓN DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA
DE CHICLAYO**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO
DE MAESTRA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Autora:

**Bach. Castillo Ayala Lucero Veronica
ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-5437-8178>**

Asesor:

**Mg. Jaramillo Arica Pedro Segundo
ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-5363-5419>**

Línea de Investigación:

**Gestión, innovación, emprendimiento y competitividad que
promueva el crecimiento económico inclusivo y sostenido**

Sublínea de Investigación:

Institucionalidad y gestión de las organizaciones

**Pimentel – Perú
2024**



ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

**INFLUENCIA DE LAS SOFT SKILLS EN LA EMPLEABILIDAD DE
LOS EGRESADOS DE ADMINISTRACIÓN DE UNA UNIVERSIDAD
PRIVADA DE CHICLAYO**

AUTORA:

BACH. CASTILLO AYALA LUCERO VERONICA

PIMENTEL – PERÚ

2024

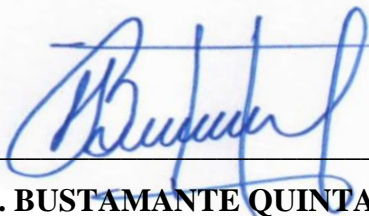
**INFLUENCIA DE LAS SOFT SKILLS EN LA EMPLEABILIDAD DE LOS
EGRESADOS DE ADMINISTRACIÓN DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE
CHICLAYO**

APROBACIÓN DE LA TESIS



Dr. TUESTA TORRES EDGAR ROLAND

Presidente del jurado de tesis



Dr. BUSTAMANTE QUINTANA PEPE

HUMBERTO

Secretaria del jurado de tesis



Mg. JARAMILLO ARICA PEDRO

SEGUNDO

Vocal del jurado de tesis




DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien suscribe la **DECLARACIÓN JURADA**, soy Castillo Ayala Lucero Veronica **estudiante (s)** del Programa de Estudios de **Maestría en Gestión del Talento Humano** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro bajo juramento que soy autora del trabajo titulado:

INFLUENCIA DE LAS SOFT SKILLS EN LA EMPLEABILIDAD DE LOS EGRESADOS DE ADMINISTRACIÓN DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE CHICLAYO

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán, conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación con las citas y referencias bibliográficas, respetando el derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y auténtico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

CASTILLO AYALA LUCERO VERONICA	DNI: 72281813	
---------------------------------------	----------------------	---

Pimentel, 07 de Febrero de 2024.

REPORTE DE SIMILITUD TURINITIN

Reporte de similitud

● 19% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 18% Base de datos de Internet
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossr
- 11% Base de datos de trabajos entregados

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	hdl.handle.net Internet	4%
2	repositorio.untrm.edu.pe Internet	3%
3	repositorio.ucv.edu.pe Internet	2%
4	docplayer.es Internet	1%
5	slideshare.net Internet	<1%
6	repositorio.unfv.edu.pe Internet	<1%
7	repositorio.uss.edu.pe Internet	<1%
8	repositorio.upci.edu.pe Internet	<1%

Descripción general de fuentes

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE GENERAL	vi
ÍNDICE DE TABLA.....	vii
DEDICATORIA.....	viii
AGRADECIMIENTO	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRAC	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	12
1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA	12
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	15
1.3. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DEL ESTUDIO.....	15
1.4. OBJETIVOS	16
1.4.1. OBJETIVO GENERAL.....	16
1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	16
1.5. HIPÓTESIS	17
II. MARCO TEÓRICO	18
2.1. TRABAJOS PREVIOS.....	18
2.2. TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA	21
III. MÉTODO	28
3.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	28
3.2. VARIABLES, OPERACIONALIZACIÓN.....	28
3.3. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO.....	31
3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD	32
3.5. PROCEDIMIENTOS DE ANÁLISIS DE DATOS.....	33
3.6. CRITERIOS ÉTICOS	33
IV. RESULTADOS	34
V. DISCUSIÓN	48
VII. CONCLUSIONES.....	51
VIII. RECOMENDACIONES	52
REFERENCIAS.....	53
ANEXOS.....	57

ÍNDICE DE TABLA

Tabla 1. Un comparativo entre habilidades duras y habilidades blandas.	26
Tabla 2. Definición de Variables	28
Tabla 3. Operacionalización de variable independiente	29
Tabla 4. Operacionalización de variable dependiente	30
Tabla 5. Descripción de las características laborales de los egresados de Administración de una Universidad privada de Chiclayo	34
Tabla 6. Descripción de las características laborales de los egresados de Administración de una Universidad privada de Chiclayo	35
Tabla 7. Comportamiento de la empleabilidad en función a las Soft Skills	36
Tabla 8. Regresión entre las Soft Skills y la Empleabilidad.....	37
Tabla 9. Nivel de desarrollo de las soft skills	38
Tabla 10. Nivel de desarrollo de las soft skills según sector	39
Tabla 11. Nivel de desarrollo de las soft skills según tamaño de la empresa	39
Tabla 12. Nivel de empleabilidad de los egresados	40
Tabla 13. Regresión entre las dimensiones de las soft skills y la empleabilidad.....	40
Tabla 14. Descripción de los aspectos relacionados con las soft skills de los egresados de Administración de una Universidad privada de Chiclayo	41
Tabla 15. Posibilidades de conseguir empleo al finalizar la carrera de administración de una Universidad privada de Chiclayo.....	43
Tabla 16. Aspectos que los entrevistados consideran importantes para incorporar un nuevo talento a la empresa.....	44
Tabla 17. Razones por las que consideran importantes a las habilidades blandas.....	44
Tabla 18. Habilidades blandas que deben poseer los colaboradores	45

DEDICATORIA

A mis queridos padres y abuela materna, a las personas que me estuvieron alentando y a mi persona por esforzarme cada día para llegar a la meta, son la razón que me impulsa a seguir adelante para hacer realidad los objetivos trazados.

La autora

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por darme salud y ser perseverante para finalizar la Maestría, y gracias a la Universidad y docentes quienes fueron parte motivadora para seguir adelante. dirige a una persona o conjunto de personas, organización que han contribuido al desarrollo del trabajo.

RESUMEN

La presente investigación tuvo por objetivo establecer cómo las soft skills influyen en la empleabilidad de los egresados de Administración de una Universidad privada de Chiclayo. El trabajo de investigación es de tipo explicativo y diseño experimental. Asimismo, incluye una muestra de 155 egresados de la escuela profesional de administración. Se aplicó un cuestionario el que hecho fue por elaboración propia, el mismo que fue validado por expertos. Los resultados encontrados indican que, las soft skills influyen en la empleabilidad, dado que este comportamiento da cuenta de una relación positiva entre dichos aspectos, lo que indica que a medida que mejoran las Soft Skills, en general también mejora la empleabilidad.

Palabras clave: Habilidades blandas, empleabilidad, egresados.

ABSTRACT

The aim of this research was to establish how soft skills influence the employability of Administration graduates from a private university in Chiclayo. The research work is explanatory and experimental design. It also includes a sample of 155 graduates of the professional school of administration. A questionnaire was applied which was done by own elaboration, the same that was validated by experts. The results indicate that soft skills influence employability, since this behavior accounts for a positive relationship between these aspects, which indicates that as Soft Skills improve, it also generally improves employability.

Keywords: Soft skills, employability, graduates.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

Actualmente estamos en un mundo cambiante donde se encuentran indicadores esenciales que influyen en la inserción laboral de los egresados. Los factores más esenciales de la empleabilidad, son las habilidades blandas, más conocidas como las “Soft Skills”, es por ello que se plantea que los egresados trabajen en sus soft skills puesto que es primordial para una empleabilidad eficaz, y por ende esta misma influye en las soft skills.

Fuentes et al. (2022) en México, afirman que la inserción laboral se identifica como el proceso de inserción al mundo laboral y que las soft skills de los egresados son fundamentales para ser empleables. Los resultados expresaron que existe una relación entre la empleabilidad y soft skills, recalcando que la formación superior debe reestructurar sus mallas curriculares dando más énfasis en capacitar a sus egresados en habilidades blandas que en las habilidades duras.

Por otro lado, en UDEMEX (2021) México, desarrollaron un seminario de habilidades del administrador en el que realizarían unas asesorías y capacitaciones a universitarios de la carrera de Administración de la Institución superior Villa Guerrero para formar las habilidades blandas. El resultado de este evento, fue que los estudiantes entienden que necesitan estar cada vez más preparados para afrontar cualquier adversidad en el mundo laboral, al mismo tiempo que desarrollan estas habilidades y el interés por convertirse en personas integrales y con la vista puesta en el futuro.

En Chile, Romero et al. (2022) en donde su averiguación tuvo como objetivo determinar las competencias más solicitadas para la empleabilidad de los universitarios, después de ello realizaron la meta-análisis, visualizando mediante un gráfico en donde varios autores responden a la misma pregunta. Concluyendo que, las Universidades deben actualizar el currículo de cada programa de estudios ya que las competencias se han vuelto las más requeridas para la empleabilidad.

De igual importancia, según Romero et al. (2021) en Colombia sostuvieron que las soft skills se han vuelto esenciales y de mucha importancia en el ámbito universitario y laboral, porque tienen mayor influencia en la empleabilidad y producto de ello se tenga éxito profesional. Concluyeron que es de vital importancia reforzar la formación en soft skills en la formación universitaria, en tal sentido estas perfeccionan las habilidades genéricas, permitiendo una educación de calidad de los estudiantes y se genere oportunidades para insertarse en el mundo laboral.

Por otro lado, en Chile (2019) de acuerdo con la CNN se realizó una exploración liderada por la plataforma digital KeyClouding en donde las siguientes competencias se encuentran implantadas en el mundo laboral, y son: “Guía y asesoría al cliente, trabajo en equipo, compromiso y comunicación y adaptabilidad al cambio”. Mientras que la gerente comercial de KeyClouding afirma que constantemente se van necesitando más trabajadores competentes con capacidades y habilidades orientadas al cambio donde resulta que la comprensión se da a través de la empatía. (Peralta, 2019)

En nuestro país en el departamento de Lima, en el diario Gestión, alude que, hasta el mes de mayo, se evidencia un alto índice de desempleo informal, en jóvenes con el rango de edad de 24 años (31.4%). Para el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), las habilidades blandas juegan un rol prioritario en lo que respecta a la mejora de las oportunidades en el sector laboral. (Gestión, 2022)

Asimismo, informó la directora de la Fundación Forge manifestó que existen soft skills que las organizaciones requieren para que los egresados puedan tener su primera inserción laboral, las cuales son: Autoconocimiento, trabajo en equipo, comunicación asertiva.

De igual forma en Lima el autor Sulca (2022) realizó una investigación con la finalidad de definir la relación entre el nivel de empleabilidad definido en no empleo, subempleo y empleo de los egresados y sus habilidades blandas. Asimismo, concluyó que la perseverancia, liderazgo, solución de problemas, entre otras habilidades aumenta la posibilidad de insertarse laboralmente, mientras que el conformismo aumenta el riesgo de no encontrar empleo fácilmente a los egresados.

Por otra parte, CONFIEP (2019) en Lima, realizaron una entrevista la cual se informó que “La empleabilidad es una actitud que tenemos para entender las realidades del mundo del trabajo”. (Inés Temple, 2019). Asimismo, se recalcó que las empresas están en la búsqueda de talentos que se sepan adecuar a este entorno que está conectado con la transformación digital, lo que se convierte en oportunidades para mejorar la empleabilidad.

Del mismo modo en Lima, Padilla Carolyn, directora de Equicons Consultores, considera que es transcendental potenciar las soft skills debido a que nos permiten un mejor manejo del estrés laboral, además mejoran las relaciones interpersonales y crean un ambiente laboral sano, que es lo que las empresas buscan (Gestión, 2021). Mencionando que la pandemia impactó en la inserción laboral y las empresas se tuvieron que adaptar a los cambios, es por ello que tomaron en cuenta empezar a evaluar a los postulantes por sus habilidades blandas ya que reforzaría su desempeño laboral juntamente con sus habilidades técnicas.

Visto desde la perspectiva de Adecco (2022) en Lima, señalan que, para las personas que busquen, aspiren a un nuevo puesto o pretendan ascender deben contar con las habilidades más demandadas por las empresas ya que se les es relevante para promocionar dentro de la propia compañía que existe la cultura del desarrollo de habilidades. De este modo, mencionan que las soft skills más solicitadas son: Capacidad de adaptación, trabajo en equipo, proactividad, compromiso y capacidad para trabajar bajo presión.

Según el semanario Expresión (2018) en Lambayeque, el Ministerio de Producción brindó una capacitación a 112 colaboradores de la Gerencia Regional de Agricultura con el objetivo de incentivar a las empresas lambayecanas y a los emprendedores a potenciar y desarrollar sus habilidades laborales e informar sobre los beneficios de formalizar ideas de negocio en un entorno competitivo. Estos programas son realizados con el propósito de orientar a los empresarios para potenciar sus habilidades y brindarles herramientas para que generen acuerdos comerciales e incremento de ventas.

En una Universidad privada de Chiclayo, se identificó la necesidad de averiguar de cómo las soft skills impactan en la inserción laboral en los egresados de administración ya que hoy en día las investigaciones sobre la inserción laboral mencionan que los nuevos talentos que

ingresen a laborar deberán poseer un nivel adecuado en sus soft skills, ya que las habilidades técnicas se adquieren en el trayecto universitario, mientras que las soft skills se dice que deben ser potenciadas para que exista una empleabilidad exitosa.

1.2. Formulación del Problema

Problema General:

¿Cómo las soft skills pueden influir en la empleabilidad de los egresados de Administración de una Universidad privada de Chiclayo?

Problemas Específicos:

- ¿Cuáles son las soft skills que influyen en la Empleabilidad de los egresados de Administración de una Universidad privada de Chiclayo?
- ¿Cuál es el nivel de desarrollo de las soft skills de los egresados de Administración de una Universidad privada de Chiclayo según sector y tamaño de empresas de Lambayeque?
- ¿Cuál es el nivel de desarrollo de empleabilidad de los egresados de Administración de una Universidad privada de Chiclayo según sector y tamaño de empresas de Lambayeque?
- ¿Cuáles son las brechas de las soft skills que influyen en la empleabilidad de los egresados de una Universidad privada de Chiclayo?

1.3. Justificación e importancia del estudio

En base al aporte práctico, se pretende identificar la influencia de las soft skills en la empleabilidad, ya que en estos días las empresas están abriendo las puertas a los talentos que tienen implantado las soft skills a su perfil. El nivel de desarrollo de las soft skills para los graduados, es necesario porque necesitan seguir siendo competitivos como solicitantes de empleo en el mercado actual a través del desarrollo profesional, durante su permanencia dentro de sus organizaciones.

Asimismo, esta investigación adquiere valor metodológico, ya que muestra tener validez y confiabilidad, y el recojo de datos mediante los instrumentos aplicados servirán para futuras investigaciones ya que se encuentra dirigido para egresados de la carrera de Administración.

Por último, el mayor beneficiado de estos trabajos de investigación será el interés de las universidades, por lo que habrá un aporte social y otras instituciones de educación superior que requieran de esta información. Esto está respaldado por los resultados obtenidos al procesar la información en este estudio. De igual forma, se puede mejorar la situación en términos de soft skills y empleabilidad, que son temas de interés para las organizaciones en general.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo General

Establecer cómo las soft skills influyen en la empleabilidad de los egresados de Administración de una Universidad privada de Chiclayo.

1.4.2. Objetivos Específicos

- Identificar cuáles son las soft skills que influyen en la empleabilidad de los egresados de Administración de una Universidad privada de Chiclayo.
- Identificar el nivel de desarrollo de las soft skills de los egresados de Administración de una Universidad privada de Chiclayo según sector y tamaño de empresas de Lambayeque.
- Identificar el nivel de desarrollo de empleabilidad de los egresados de Administración de una Universidad privada de Chiclayo según sector y tamaño de empresas de Lambayeque.
- Identificar las brechas de las soft skills que influyen en la empleabilidad de los Egresados de Administración de una Universidad privada de Chiclayo.

1.5. Hipótesis

Las soft skills influyen en la Empleabilidad de los egresados de Administración de una Universidad privada de Chiclayo.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Trabajos previos

En Colombia los autores Hernández y Sánchez (2022), realizaron una investigación la que tuvo por finalidad realizar una prueba intensiva en español del nivel actual de conocimientos de los jóvenes universitarios sobre la adquisición de soft skills y la importancia de búsqueda en el empleo. De acuerdo a la investigación, concluyeron que las habilidades sociales tienen una gran demanda en el mercado laboral. Sin embargo, los jóvenes con un alto nivel educativo y que buscan empleo experimentan retrasos significativos en la adquisición de habilidades interpersonales.

González (2021) en Colombia, desarrolló un estudio con el fin de identificar la importancia de las habilidades blandas para la empleabilidad y sostenibilidad del personal en las empresas. Se tuvo como conclusión que, las soft skills se han convertido en una herramienta fundamental para empleados y empresas porque permiten formar una fuerza laboral polivalente, que evoluciona y se adapta a las necesidades de la organización y del mercado cambiante. Pero es importante que los centros educativos y organizaciones colaboren en un proceso continuo para facilitar el desarrollo, la adopción, el uso y la mejora efectivos de las habilidades interpersonales en los empleados y las organizaciones.

Asimismo, en Bolivia la investigación realizada por Huanca (2020) tuvo como objetivo determinar las habilidades blandas y duras que inciden en la empleabilidad de los profesionales de la Carrera de Administración de Empresas de acuerdo a la demanda del mercado. Se tuvo como conclusión que las habilidades blandas y duras que forman parte del perfil laboral incluyen, entre otras, trabajo en equipo, organización y planificación, toma de decisiones, orientación a resultados, comunicación proactiva y gestión de personas.

Por otra parte, en Paraguay la autora Paredes (2019), desarrolló un estudio que tuvo como objetivo definir el perfil socioeconómico de los egresados de educación superior, las características socio ocupacionales y las exigencias demandadas por los empleadores en el mercado de trabajo. En base a esto, se tuvo como conclusión que, el nivel de empleabilidad,

según la definición utilizada en este estudio, es que 6 de cada 10 titulados consiguen una alineación entre la formación obtenida en la universidad y el puesto obtenido en la etapa pos universitaria.

En relación a Hernaiz (2019) en España, realizó una investigación con el objetivo de investigar si la utilización de las competencias generales de una titulación universitaria en el sector educativo de los titulados españoles tiene un impacto positivo en la autopercepción de empleabilidad. Por lo cual se tuvo como conclusión que los programas de postgrado españoles ayudan a los estudiantes a desarrollar una amplia gama de competencias generales y específicas, los estudiantes pueden trabajar en un trabajo que, aunque no esté en consonancia con su formación académica.

Gutiérrez (2022) en Lima, en su investigación tuvo como objetivo analizar la relación entre las habilidades blandas y la empleabilidad de los estudiantes de Administración y Negocios internacionales, concluyendo que, existe una relación directa alta entre las competencias blandas y la empleabilidad de los estudiantes, siendo estas la comunicación, inteligencia emocional y trabajo en equipo.

Asimismo, un estudio realizado por Del Águila et al (2022) describe las habilidades más demandadas en el mercado laboral peruano y de acuerdo a los resultados evidenció que los gerentes tienen una gran demanda de mandos intermedios, cuyas habilidades incluyen liderazgo, comunicación activa, planificación, trabajo en equipo y proactividad.

Por otra parte, en Huacho, Estupiñan (2020), su investigación tuvo como objetivo identificar la relación existente entre los egresados de la escuela de economía y finanzas de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión y su nivel de empleabilidad durante el periodo 2014-2018. Esta investigación tuvo como conclusión que, los puestos laborales que obtiene la mayoría de la gente lo define como amistad o el prestigio de una universidad en particular, ya que la formación que recibió en su etapa universitaria fueron insuficientes en los conocimientos y habilidades.

Capcha y Rodríguez (2020) en Junín, desarrollaron una investigación con el propósito de determinar si existe relación entre el desarrollo de habilidades blandas y la inserción laboral de egresados de Administración de Negocios FACAP. Según los resultados obtenidos se halló que no existe relación entre el desarrollo de habilidades sociales y la obtención de un empleo.

Núñez (2019) en Arequipa, realizó un estudio para determinar el grado de mejora de las habilidades blandas para la empleabilidad. Al realizar la aplicación a 25 estudiantes de la carrera de administración del Instituto Latinoamericano, El nivel de desarrollo de habilidades blandas para la empleabilidad aumentó un 21,5% frente al 17,4% logrado por el grupo de control.

Mientras tanto, en la región de Lambayeque, Gutiérrez (2021) realizó una investigación en una Institución Educativa con el propósito de profundizar e identificar la importancia de las habilidades blandas sobre el desempeño del talento humano, y se tuvo como resultados que los docentes poseen desarrolladas las habilidades blandas y como consecuencia tendrán un mejor desempeño laboral. Por ende, se menciona que dicha entidad realiza anualmente talleres prácticos para mejorar el liderazgo y trabajo en equipo, la escucha activa y la autoestima, las mismas que se mantendrán en el tiempo bajo la participación activa de los colaboradores.

En Chiclayo se realizó un estudio que tuvo como objetivo determinar el efecto de un programa de capacitación en el desarrollo de competencias blandas global, y esto tuvo como conclusión que antes de aplicar el programa predominó el nivel medio en la mayoría de dimensiones, excepto en conciencia global y creatividad y solución de problemas donde el nivel fue bajo y en ética, donde fue alto; y después de aplicar el programa, predominó el nivel alto en la mayoría de dimensiones, excepto en comunicación y creatividad y solución de problemas donde el nivel fue medio y en conciencia global, donde fue alto y medio por igual (Huacchillo, 2021)

Por otra parte, en Chiclayo, Bocanegra (2021) desarrolló una investigación con el fin de encontrar los determinantes que influyen en la empleabilidad de los egresados, en su parte se tuvo como conclusión que, las variables económicas que determinan la empleabilidad de los egresados CEBA son el nivel de ingresos promedio y ocupación de los egresados; estos

incluyen compensación por horas extras y trabajo de vacaciones, enfermedades familiares, aprendizaje técnico para los graduados y, finalmente, aquellos que más impactan a los graduados del CEBA.

Asimismo, Farro (2021) en Chiclayo, realizó una investigación que tuvo como finalidad aplicar un plan de habilidades blandas para mejorar la comunicación organizacional en los colaboradores de la gerencia regional de educación. Dicho esto, como resultado diseñó el plan de habilidades blandas apoyó cuatro aspectos como liderazgo, negociación, trabajo en equipo y empatía, y su aplicación mejoró la comunicación organizacional en la gestión educativa comunitaria de Lambayeque.

Con respecto a Uriarte (2017) en Pimentel, desarrolló una tesis que su objetivo es revelar la relación entre empleabilidad y competencias profesionales de los egresados de la Escuela de Graduados en Administración de la Universidad Señor de Sipan. Esto concluye que, el nivel de empleabilidad del egresado de la EAP de la USS no es baja ya que la mitad de los encuestados se encuentran trabajando en su profesión, sin embargo, mediante el análisis se observó que un porcentaje considerable de cuarenta y uno aún no consigue insertarse a un puesto laboral ello evidencia que el nivel de empleabilidad de los estudiantes que egresaron en el año 2016 no es óptimo al cien por ciento, comparando con otros estudios se determinó que los egresados y estudiantes de otros centros de estudio logran insertarse en su mayoría a un puesto de trabajo.

2.2. Teorías relacionadas al tema

A. Empleabilidad:

Desde el punto de vista de Alles, M. (2006), la empleabilidad se basa en la posibilidad que la gente necesita encontrar trabajo, que requiere esfuerzo, dedicación y ganas de trabajar, y que eso es responsabilidad de cada uno. Entonces, se dedujo que la persona empleable tiene la capacidad para obtener un empleo inicial, mantenerlo en el tiempo, moverse entre roles dentro de la organización, obtener un empleo nuevo si se requiere, y asegurarse un empleo que genere felicidad.

Asimismo, Santamaría y Orteu (2020), la empleabilidad en la actualidad se rige por un enfoque neoliberal que se basa en dos creencias fundamentales. En primer lugar, se considera que el empleo es un recurso escaso que requiere una constante capacidad de adaptación y aprendizaje para poder mantenerse en él y estar preparado para los cambios en el mercado laboral. En segundo lugar, se espera que sean los individuos los que asuman la responsabilidad de "hacerse empleables", lo que implica una normativa marcada por el carácter individualista, competitivo y mercantil. No obstante, los autores señalan que esta perspectiva de la empleabilidad puede ser objeto de crítica, ya que su excesiva valoración puede tener consecuencias negativas.

Teorías básicas sobre empleabilidad:

Con base a Sanders y De Grip (2004), los tipos de empleabilidad son:

Empleabilidad interna:

Se dice que es el nivel de competitividad de un colaborador en su área de trabajo, esto representa las habilidades profesionales que su perfil necesita desarrollar para satisfacer las necesidades de su organización.

Empleabilidad externa:

El nivel de competitividad de un empleado en el mercado laboral, que se refiere a su capacidad y disposición para pasar a un puesto similar o diferente en otra empresa.

Lo que señalan los autores, refieren que las empresas se identifican en otorgar a sus colaboradores una inserción laboral interna o externa, dependiendo la cultura y/o políticas que ejerza las mismas (Ramírez, 2022).

Dimensiones de la Empleabilidad:

¿Cómo se mide la empleabilidad? Es más, o menos probable que encuentres tu próximo empleo, y depende de las habilidades y habilidades técnicas que cada persona ofrece al mercado laboral. La empleabilidad no se trata sólo de características personales. Las personas deben ser competentes en cualquier función que realicen. Se puede decir que, se han realizado diferentes investigaciones en la cual lo cita Martha Alles (2006):

Conocimientos técnicos:

Los conocimientos técnicos se refieren a la información, conciencia, saber, cognición, sapiencia, percepción, ciencia, experiencia, calificación, competencia, habilidad práctica, capacidad y aprendizaje que un individuo posee en un área específica. En otras palabras, los conocimientos técnicos son las destrezas adquiridas a través de la formación académica o la experiencia en un campo particular. Un ejemplo de conocimiento técnico puede ser el dominio de las matemáticas financieras en el ámbito empresarial.

Predisposición a la búsqueda de empleo:

La predisposición a la búsqueda de empleo es el resultado de un entrenamiento que enseña a las personas cómo buscar trabajo, incluyendo la selección de trabajos en función de sus características, necesidades y deseos. En otras palabras, se trata de una habilidad que se puede desarrollar para aprender cómo buscar y elija un trabajo que se adapte a sus necesidades y preferencias. Este entrenamiento puede incluir técnicas para identificar oportunidades de empleo, estrategias para presentar una solicitud de trabajo, y la evaluación de las opciones de trabajo disponibles. Al desarrollar la predisposición a la búsqueda de empleo, las personas pueden aumentar sus posibilidades de encontrar trabajos que sean satisfactorios y adecuados para ellos.

Demanda laboral:

La demanda laboral se refiere a las vacantes que las empresas tienen y necesitan cubrir con trabajadores competentes. Las empresas contratan a los trabajadores para comprar sus servicios y desean encontrar candidatos con habilidades y características específicas para el puesto vacante. Aunque las empresas prefieren contratar a un salario más bajo, siguen siendo exigentes en cuanto a las habilidades requeridas para el puesto. En otras palabras, la demanda laboral es la cantidad de empleos disponibles que las empresas necesitan cubrir con candidatos competentes y adecuados para el puesto.

Teoría del capital humano:

Según Schultz (1981), al invertir en sí mismos, las personas pueden ampliar sus oportunidades y mejorar su bienestar. Por lo tanto, cuando alguien se incorpora al mercado laboral, no solo contribuye con su presencia y habilidades innatas, sino que también aporta los conocimientos adquiridos a través de la educación, tal como señala Quintero (2020).

Teoría Segmentalista

Según los autores Doeringer y Piore (1971) en su investigación buscan los orígenes de la existencia del mercado interno, mencionando que existe el aumento de la complejidad técnica a causa del progreso y de la competencia, es por ello que las empresas prefieren a empleados con alta formación que les permite responder a las necesidades del centro laboral, para reducir costos de la alta rotación, y se pueda retener los mejores talentos. Afirmando que los gerentes además de estimular los ingresos laborales, buscan establecer las mejores condiciones posibles: condiciones de trabajo, promoción interna, etc. (Becker, 2022).

B. Soft skills:

Goleman (2018) menciona que, las habilidades blandas o soft skills Se dividen en dos competencias principales. Una es la competencia personal, que es la competencia relacionada con uno mismo, lo social se trata de relacionarse con los demás; es decir que, las soft skills son

un grupo de destrezas adheridas a las personas y que influyen positivamente en el desarrollo de su inserción laboral. También como lo menciona Inés Temple en Gestión (2023), que las habilidades técnicas y digitales son fundamentales, sin embargo, las habilidades más demandadas después de pandemia son las blandas como la creatividad, flexibilidad, adaptabilidad, madurez emocional; estas son algunas habilidades de alta demanda para las organizaciones.

Según Ortega (2017), las soft skills son habilidades que permiten a las personas desempeñarse mejor en las relaciones laborales y personales. Estas habilidades incluyen la comunicación efectiva, la negociación y las habilidades interpersonales. Muchos expertos en el ámbito laboral, incluyendo capacitadores, sostienen que los colaboradores que poseen estas habilidades deben ser retenidos en la organización. Esta definición la confirma, Rodríguez et al (2021), delimita a estas soft skills como inteligencia emocional y señala que la adaptabilidad frene a situaciones nuevas suscitadas en los diferentes contextos de la vida del hombre. En otras palabras, las soft skills son habilidades sociales y emocionales que pueden ser muy valiosas en el lugar de trabajo y que se consideran importantes para mantener a los colaboradores en una organización.

Según la cita de Madriz y Serrano (2019), existen diferentes interpretaciones sobre cómo se integran las habilidades blandas en la práctica. Goleman (1999) las relaciona con la aptitud emocional y las divide en cinco categorías: aptitudes personales, autorregulación, motivación, aptitudes sociales o empatía, y habilidades sociales. Las aptitudes personales se refieren al conocimiento de las reacciones internas, mientras que la autorregulación es la habilidad de manejar esas reacciones. La motivación se refiere a la tendencia emocional que guía y facilita el logro de metas. Por otro lado, las aptitudes sociales o empatía se relacionan con la capacidad de comprender las emociones, necesidades e intereses de los demás y utilizar habilidades sociales para ayudar a otros a realizar las acciones deseadas.

Tabla 1. *Un comparativo entre habilidades duras y habilidades blandas.*

Habilidades duras	Habilidades blandas
Fáciles de cuantificar	Difíciles de cuantificar
Son técnicas	Son emocionales
Elementos básicos que no generan diferenciación.	Ejercen la diferenciación profesional.
Responden a escenarios que se prueban y conocen	Responde a escenarios no probados y desconocidos
No facilitan hacer frente a problemas en situaciones de incertidumbre	Permiten enfrentar problemas en escenarios de incertidumbre
Relación con aspectos tangibles de la organización	Relación con aspectos intangibles de la organización

Fuente. Muestra el comparativo de habilidades duras y habilidades blandas según citó Hiriappa (2018); Arroyo (2012).

Dimensiones de soft skills

Existen diferentes autores que hablan y conocen sobre las soft skills, sin embargo, como lo afirma Orteu (2022), es de vital importancia desarrollar y utilizar las habilidades para alcanzar el éxito profesional e individual, así como también lo afirma Goleman (2018). A continuación, se detalla las soft skills:

✓ Planificación:

Es la habilidad de explicar eficazmente las metas y prioridades de su tarea/área/planificación estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos. Esto incluye implementar mecanismos de seguimiento y verificación de la información.

✓ Enfoque:

Es la capacidad de llevar a cabo cualquier ocupación que se proponga, eliminando el escándalo extrínseco y todas esas cosas que evitan que termine lo que tiene que hacer, capaz de comprender realmente lo que lees o escuchas y aprender y crecer como persona.

✓ **Autocontrol:**

Es la capacidad de controlar las emociones de un individuo y evitar reacciones negativas ante las provocaciones, Cuando se trabaja bajo resistencia u hostilidad de otros o en condiciones estresantes. Del mismo modo, significa resiliencia frente a situaciones estresantes constantes.

✓ **Toma de conciencia:**

La autoconciencia es la capacidad de sintonizarnos con nuestras emociones. Esto le ayudará a saber qué está sintiendo, por qué y cómo esos sentimientos pueden ayudarle o perjudicarlo en sus esfuerzos.

✓ **Flexibilidad:**

Es la capacidad de adaptarse y trabajar con situaciones diferentes y diversas y con diferentes personas y grupos. Se trata de comprender y evaluar diferentes puestos y perspectivas competitivas, adaptar su enfoque a las circunstancias cambiantes e impulsar el cambio en su organización y las responsabilidades de su puesto.

III. MÉTODO

3.1. Tipo y Diseño de Investigación

Según Sampieri (2010), considera que los métodos mixtos son una estrategia metodológica que combina la recolección y análisis de datos cuantitativos y cualitativos en un solo estudio. Estos métodos se definen como diseños de investigación que integran tanto aspectos cuantitativos como cualitativos en sus preguntas de investigación, recolección de datos y procedimientos y siendo esta investigación de tipo explicativo.

Asimismo, el diseño de la investigación es experimental, ya que se lleva a cabo la manipulación de variables experimentales no probadas para explicar cómo o por qué ocurren ciertas situaciones. Es decir, se maneja de manera determinada las variables y observe lo que sucede en condiciones controladas. (Mar, Barbosa y Molar, 2020).

3.2. Variables, Operacionalización

Tabla 2. Definición de Variables

Variables	Definición
Independiente Soft Skills	Según Goleman (2018) las habilidades blandas o soft skills se clasifican en dos competencias principales. Una es la competencia personal, que es la competencia relacionada con uno mismo. Y social significa interactuar con los demás.; es decir que, las soft skills son un grupo de destrezas adheridas a las personas y que influyen positivamente en el desarrollo de su inserción laboral.
Dependiente Empleabilidad	La empleabilidad se basa en la oportunidad de encontrar trabajo requiere esfuerzo y dedicación y disponibilidad para el trabajo, siendo esto responsabilidad de cada individuo. (Alles, 2006).

Fuente: Elaboración propia

Tabla 3. Operacionalización de variable independiente

Variable Independiente	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Soft Skills	Según Goleman (2018) las soft skills se dividen en dos grandes competencias en: personales, son aquellas que se relacionan con uno mismo; y sociales, son aquellas que se refieren a los demás.	Las soft skills son habilidades que permiten a las personas desempeñarse mejor en las relaciones laborales y personales.	Planificación	Medición de eficiencia en metas y prioridades. Capacidad para prever los plazos y recursos requeridos.	17, 20, 28.	Ordinal
			Enfoque	Capacidad de elaborar un diseño para determinar las metas.	19, 28, 29	
			Autocontrol	Control de emociones. Reacción ante la presión o momentos negativos.	21, 22, 23, 24, 26	
			Toma de conciencia	Capacidad de entender responsabilidades. Capacidad de comprender la influencia que tiene sus acciones ante el logro de objetivos.	25, 27	
			Flexibilidad	Capacidad para adaptarse. Capacidad para modificar comportamiento.	18, 30	

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 4. Operacionalización de variable dependiente

Variable Dependiente	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Empleabilidad	Desde el punto de vista de la empleabilidad se basa en la posibilidad que tiene una persona de conseguir empleo e implica esfuerzo, compromiso y disponibilidad para el trabajo, siendo esto responsabilidad de cada individuo (Alles,2006).	La empleabilidad se refiere a la capacidad de un individuo para cumplir con el perfil requerido por una empresa con el objetivo de obtener un determinado puesto de trabajo.	Conocimiento en las competencias	Conocer las habilidades blandas.	8,12, 13, 14, 15, 16	Ordinal
			Predisposición a la búsqueda de empleo	Nivel de interés de buscar un empleo.	9,10, 11, 33,35, 37.	
			Demanda laboral	Índice de empleo	31, 32, 34,36, 38.	

Fuente: Elaboración propia

3.3. Población, muestra y muestreo

Población:

La población de estudio es un conjunto de casos, definido, limitado y accesible, que formará el referente para la elección de la muestra, y que cumple con una serie de criterios predeterminados. (Arias et al, 2016).

Es decir, la presente investigación es la cantidad de egresados de los 3 últimos años de los periodos 2019 I al 2021 II, que se encuentran laborando de acuerdo a su especialidad de la carrera profesional de Administración, la cual la población es de 270 participantes en general.

Muestreo:

Según López (2004), la investigación se basará en un muestreo probabilístico, el cual se define como un método en el que todos los elementos de la población tienen la misma probabilidad de ser seleccionados. Este enfoque se utiliza comúnmente en investigaciones cuantitativas, ya que garantiza que todos los componentes de la población tengan la misma oportunidad de ser incluidos en la muestra. En resumen, el muestreo probabilístico se aplicará en la investigación para garantizar que cada elemento de la población tenga la misma posibilidad de ser seleccionado, lo que es especialmente útil en estudios cuantitativos.

Muestra:

Según López (2004) menciona que es parte del universo de la población en la que se llevará a cabo la investigación; es decir, la muestra es una parte representativa de la población. Es por ello que la muestra de esta investigación será la cantidad de egresados del periodo 2019 al 2021. La presente investigación, según la fórmula señalada, la muestra será de 155 participantes.

Cálculo de la muestra:

$$n = \frac{N * Z \frac{2}{\alpha} * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z \frac{2}{\alpha} * p * q}$$

n = Tamaño de muestra buscado

N = Tamaño de la Población o Universo

Z = Parámetro estadístico que depende el Nivel de Confianza

e = Error de estimación máximo aceptado

p = Probabilidad de que ocurra el evento estudiado

q = Probabilidad de que no ocurra el evento estudio

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas:

En la investigación realizada se utilizará la siguiente técnica: Encuestas para determinar la influencia de las soft skills en la Empleabilidad de los egresados de Administración en una Universidad privado de Chiclayo.

Instrumento:

Según Arias (2012, p.68), un instrumento de recolección de datos es cualquier medio, herramienta o formato, ya sea en papel o digital, que se utiliza para adquirir, registrar o almacenar información.

El instrumento que se realizará para la presente investigación será una encuesta elaborada propia, validada por juicios de expertos.

3.5. Procedimientos de análisis de datos

En cuanto al procedimiento de ejecución de análisis de datos se realizará mediante el programa estadístico SPSS, lo cual se recopilarán los datos de acuerdo a la fecha de aplicación de los instrumentos.

3.6. Criterios éticos

Para el presente estudio se tomó en cuenta la protección de la identidad de los participantes del estudio para mantener la confidencialidad de la información. Además, se aplicó el principio de voluntariedad al informar a los colaboradores sobre el propósito del estudio y permitirles participar de forma voluntaria. También se aplicó el principio de respeto a las personas al verificar si los participantes comprendían la información proporcionada y al resolver cualquier duda que pudieran tener de manera inmediata. Durante todo el proceso se respetó a los participantes y sus decisiones. Se aplicó el principio de beneficencia al garantizar el bienestar de los colaboradores, protegiéndolos de cualquier daño y actuando con ética en todo momento. Finalmente, se obtuvo el consentimiento informado de los participantes al exponer los objetivos de la investigación, los riesgos, beneficios, derechos, etc.

3.7. Criterios de Rigor científico

De acuerdo con los criterios de rigor científico, se tiene a bien mencionar que la validez de la investigación se aseguró mediante la adecuada operacionalización de los ítems, lo que permitió analizar todas las dimensiones consideradas. La fiabilidad de la investigación se logró a través de una medición precisa, que minimizó el error aleatorio y contó con una muestra representativa. La credibilidad y el valor de autenticidad de los resultados se establecieron mediante la percepción de los participantes, quienes consideraron los resultados como auténticos y reflejaron la realidad observada. La consistencia de los datos obtenidos se basó en su transferibilidad y no en su generalizabilidad. En resumen, se garantizó la validez de la investigación al operacionalizar adecuadamente los ítems, su fiabilidad al tener una medición precisa y una muestra representativa, su credibilidad y autenticidad al reflejar la percepción de los participantes y su consistencia al ser transferibles los datos obtenidos.

IV. RESULTADOS

Tabla 5. Descripción de las características laborales de los egresados de Administración de una Universidad privada de Chiclayo

Características		Nº	%
Sector	Financiero	40	25,8%
	Gobierno	42	27,1%
	Otros	73	47,1%
	Total	155	100,0%
Tipo de empresa	Privada	102	65,8%
	Pública	53	34,2%
	Total	155	100,0%
Tamaño de empresa	Grande	125	80,6%
	Mediana	30	19,4%
	Total	155	100,0%
Puesto de trabajo	Estratégico (Gerente, Director)	9	5,8%
	Operativo (especialista, asistente, analista)	104	67,1%
	Táctico (Jefe, Coordinador, Supervisor)	42	27,1%
	Total	155	100,0%
Años de experiencia en el puesto	De 1 año a más	155	100,0%
	Total	155	100,0%

Nota. Cuestionario aplicado a los egresados

El estudio incluyó una muestra de 155 egresados de Administración de una Universidad Privada de Chiclayo, el 25.8% de los cuáles trabaja en instituciones financieras, 27.1% en el sector gobierno y el 47.1% restante en otros sectores. También se encontró que el 65.8% trabaja en el sector privado y el 34.2% en el sector público. Con relación al tipo de empresa en la que trabajan, el 80.6% lo hace en grandes empresas mientras que el 19.4% trabaja en empresas

medianas. La mayoría de los investigados, 67.1%, se desempeña en un puesto operativo según se deduce de las respuestas del 67.1%; luego hay otro 27.1% que trabaja en puestos tácticos (jefe, coordinador, supervisor) y el 5.8%, trabajan en puestos estratégicos (Gerente o director). Todos los egresados investigados tienen de un año a más en las empresas en las que trabajan.

Tabla 6. Descripción de las características laborales de los egresados de Administración de una Universidad privada de Chiclayo

		N°	%
Medio por el que buscaron trabajo†	Recomendación de un familiar	27	17,4%
	Redes sociales	26	16,8%
	Anuncios de prensa	20	12,9%
	Bolsa de trabajo de la USS	17	11,0%
	Recomendación de docente de la USS	6	3,9%
	Otras plataformas de reclutamiento	79	51,0%
Aspectos más atractivos del trabajo†	Salario	80	51,6%
	Formación continua	79	51,0%
	Formación y entrenamiento de habilidades blandas	63	40,6%
	Ambiente de trabajo	61	39,4%
	Infraestructura y equipamiento	54	34,8%
Actividades que realizaron al finalizar sus estudios:	Horario flexible	49	31,6%
	Estudiar un Máster o Doctorado	87	56,1%
	Buscar activamente empleo	31	20,0%
	Otros	37	23,9%
	Total	155	100,0%

Nota: Cuestionario aplicado a los egresados

†: Preguntas de respuesta múltiple (Los encuestados responden a más de una alternativa)

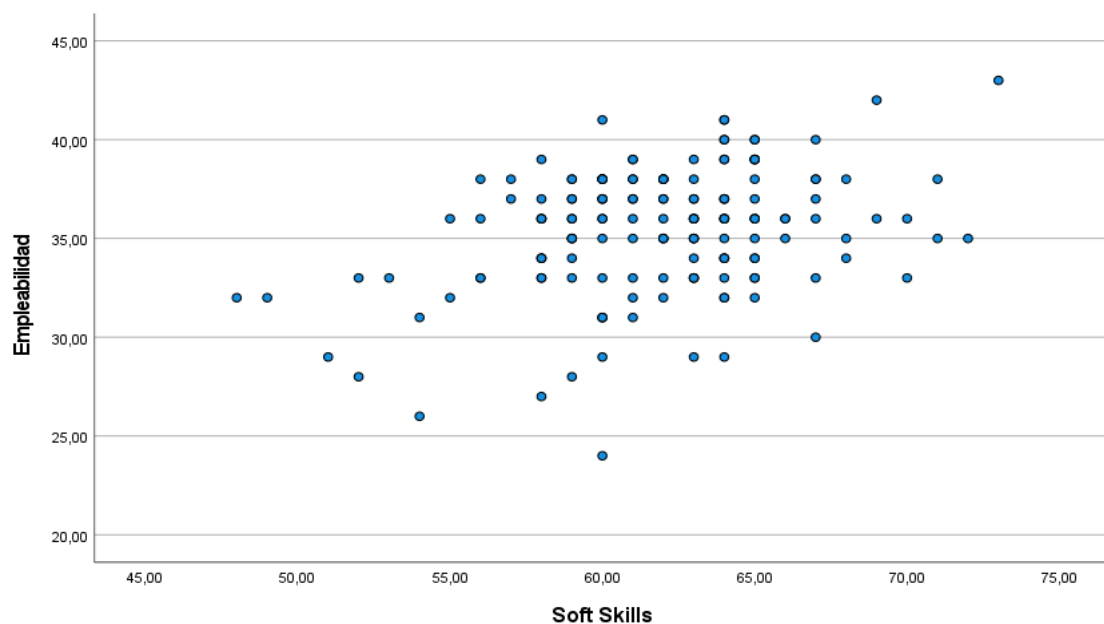
De acuerdo a los resultados de la tabla anterior, el 17.4% de los egresados busco trabajo por recomendación de un familiar, mientras que el 16.8% lo hizo a través de las redes sociales; luego hay un 12.9% que buscó trabajo en los medios de prensa, el 11% busco en la bolsa de la USS y una cifra muy reducida, 3.9% buscó empleo por recomendación de un docente de la USS. El estudio reporta así mismo que el 51% buscó empleo o través de otras plataformas de reclutamiento.

Por otro lado, el estudio muestra que los aspectos que más atraen a los egresados en el trabajo es el salario y la posibilidad de recibir formación continua, según lo manifiesta el 51.6% y 51%, respectivamente. Luego hay otro 40.6% que encuentra atractivo la formación y entrenamiento de habilidades blandas, mientras que al 39.4%, le parece atractivo el ambiente de trabajo, al 34.8% la infraestructura y equipamiento y al 31.6% los horarios flexibles.

La tabla también muestra que el 56.1% estudio un máster o doctorado al finalizar sus estudios, mientras que el 20% buscó activamente empleo; el 23.9% restante, realizo otras actividades.

4.1. Influencia de las soft skills en la Empleabilidad de los Egresados de Administración de una Universidad privada de Chiclayo.

Tabla 7. *Comportamiento de la empleabilidad en función a las Soft Skills*



Nota. La figura 1 muestra que los puntajes bajos de la empleabilidad se asocian mayormente a puntajes bajos de las Soft Skills, y en la medida que ésta variable mejora su puntuación, también mejora la puntuación de los puntajes de la empleabilidad. Este comportamiento da cuenta de una relación positiva entre dichos aspectos, lo que indica que a medida que mejoran las Soft Skills, en general también mejora la empleabilidad.

Contraste de la hipótesis general

Las soft skills influyen en la Empleabilidad de los egresados de Administración de una Universidad privada de Chiclayo.

Tabla 8. *Regresión entre las Soft Skills y la Empleabilidad*

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		t	Sig.
	B	Desv. Error	Beta			
(Constante)	19,459	3,524			5,522	,000
Soft Skills	,258	,057	,344		4,534	,000

a. Variable dependiente: Empleabilidad R cuadrado=11.8%

Nota. Cuestionario aplicado a los egresados

El análisis de regresión muestra que el coeficiente de la regresión entre las Soft Skills y la empleabilidad, $B=0.258$, es positivo, lo que confirma la relación positiva que existe entre ambos aspectos.

Los resultados muestran además que la significancia de la prueba, $Sig.=0.000$, resultó ser mucho menor al valor teórico de 0.05, lo que aporta evidencias suficientes para aceptar la hipótesis de investigación de que las soft skills influyen en la Empleabilidad de los egresados de Administración de una Universidad privada de Chiclayo.

Sin embargo, el coeficiente de determinación da cuenta que dicha influencia es relativamente baja, al indicar que las Soft Skills solo explican alrededor del 11.8% de la empleabilidad.

4.2. Nivel de desarrollo de las soft skills en egresados de Administración de una Universidad privada de Chiclayo según sector y tamaño de empresas de Lambayeque.

Tabla 9. Nivel de desarrollo de las soft skills

n=155	Poco desarrolladas		Medianamente desarrolladas		Desarrolladas	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
	Soft Skills	0	0,0%	10	6,5%	145
Planificación	0	0,0%	42	27,1%	113	72,9%
Enfoque	0	0,0%	44	28,4%	111	71,6%
Autocontrol	0	0,0%	13	8,4%	142	91,6%
Toma de conciencia	0	0,0%	29	18,7%	126	81,3%
Flexibilidad	1	0,6%	24	15,5%	130	83,9%

Nota. Cuestionario aplicado a los egresados

Los hallazgos de la tabla 8 muestran que los egresados de administración de una Universidad privada de Chiclayo, están bastante desarrolladas, según lo confirma la opinión del 93.5%; este nivel se explica fundamentalmente por el desarrollo logrado en el autocontrol y un poco menos por la toma de conciencia y la flexibilidad, como se deduce de la opinión del 91.6%, 81.3% y 83.9%. Los otros dos aspectos, la planificación y el enfoque son los que evidencian un menor desarrollo; en este caso la cifra de egresados que evidencian haber desarrollado estos aspectos suman 72.9% y 71.6%.

Tabla 10. Nivel de desarrollo de las soft skills según sector

Soft Skills	Sector							
	Financiero		Gobierno		Otros		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Poco desarrolladas	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Medianamente desarrolladas	2	5,0%	6	14,3%	2	2,7%	10	6,5%
Desarrolladas	38	95,0%	36	85,7%	71	97,3%	145	93,5%
Total	40	100,0%	42	100,0%	73	100,0%	155	100,0%

Nota. Cuestionario aplicado a los egresados

De acuerdo a los resultados, el nivel de desarrollo de las soft skills, es muy similar en los sectores financiero y otros que no tienen que ver con el gobierno, según se deduce de las respuestas del 95% y 97.3%, que muestran soft skills desarrolladas, a diferencia del sector gobierno, donde la cifra que evidencia este nivel de desarrollo es un poco más baja, 85.7%.

Tabla 11. Nivel de desarrollo de las soft skills según tamaño de la empresa

Soft Skills	Tamaño de empresa					
	Grande		Mediana		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Poco desarrolladas	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Medianamente desarrolladas	8	6,4%	2	6,7%	10	6,5%
Desarrolladas	117	93,6%	28	93,3%	145	93,5%
Total	125	100,0%	30	100,0%	155	100,0%

Nota. Cuestionario aplicado a los egresados

El evaluar las soft skills en las empresas grandes y medianas, el estudio indica que, en ambas, el nivel de desarrollo es similar, como se evidencia en las respuestas del 93.6% y 93.3%.

4.3. Identificar el nivel de empleabilidad de los Egresados de una Universidad privada de Chiclayo.

Tabla 12. Nivel de empleabilidad de los egresados

n=155	Baja		Media		Alta	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Empleabilidad	0	0,0%	41	26,5%	114	73,5%
Conocimiento en las competencias	5	3,2%	25	16,2%	124	80,5%
Predisposición a la búsqueda de empleo	2	1,3%	53	34,2%	100	64,5%
Demanda laboral	0	0,0%	39	25,2%	116	74,8%

Nota. Cuestionario aplicado a los egresados

La tabla 12 deja en evidencia que el nivel de empleabilidad es considerado alto por el 73.5% de los egresados; este nivel se explica principalmente por el conocimiento de habilidades blandas y un poco menos por el índice de empleo, calificados en dicho nivel por el 80.5% y 74.8%. El aspecto que evidencia menor nivel es el interés por el empleo, en el que solo el 64.5% evidencia un nivel alto.

4.4. Identificar cuáles son las soft skills que influyen en la Empleabilidad de los Egresados de Administración de una Universidad privada de Chiclayo.

Tabla 13. Regresión entre las dimensiones de las soft skills y la empleabilidad

Dimensiones de las Soft Skills	Coeficientes estandarizados	no estandarizados	Coeficientes t	Sig.
--------------------------------	-----------------------------	-------------------	----------------	------

	B	Desv. Error	Beta		
(Constante)	19,966	3,580		5,577	,000
Planificación	-,045	,193	-,019	-,235	,814
Enfoque	,375	,201	,163	1,863	,064
Autocontrol	,511	,153	,297	3,330	,001
Toma de conciencia	-,165	,248	-,056	-,666	,506
Flexibilidad	,248	,258	,075	,962	,338

Nota. Cuestionario aplicado a los egresados

De acuerdo a los resultados, la única dimensión que se relaciona de manera significativa con la empleabilidad de los egresados de Administración es el autocontrol, según se deduce de la significancia (Sig.=0.001) asociada al coeficiente B=0.511, que resultó ser mucho menor al valor teórico de 0.05. Este resultado conjuntamente con el coeficiente beta estandarizado, B=0.297, muestran que esta es la dimensión de las soft skills que influye en la empleabilidad de los egresados.

4.5. Brechas de las soft skills que influyen en la empleabilidad de los Egresados de una Universidad privada de Chiclayo.

Tabla 14. Descripción de los aspectos relacionados con las soft skills de los egresados de Administración de una Universidad privada de Chiclayo

		N°	%
8. Cree que las habilidades que ayudan a insertarse más rápido al mercado laboral son	Habilidades blandas	119	76,8%
	Habilidades digitales	116	74,8%
	Habilidades técnicas	110	71,0%
12. Las soft skills influenciaron para conseguir su trabajo actual.	Sí	131	84,5%
	No	24	15,5%
	Total	155	100,0%
	Planificación	126	96,2%

Soft Skills que ayudaron a Autoconocimiento conseguir trabajo (n=131)		116	88,5%
	Autocontrol	102	77,9%
	Flexibilidad	101	77,1%
	Enfoque	97	74,0%
	Otras	5	3,8%
14. Si su respuesta fue “no”, indicar qué aspectos influenciaron para conseguir su trabajo actual	Experiencia laboral	16	66,7%
	Conocimientos	4	16,7%
	Otros	4	16,7%
	Total	24	100,0%
Soft Skills que más influyen en la empleabilidad	Adaptabilidad	120	77,4%
	Planificación	98	63,2%
	Autocontrol	97	62,6%
	Liderazgo	90	58,1%
	Toma de conciencia	89	57,4%
	Enfoque	89	57,4%
	Orientación a los resultados	89	57,4%
	Trabajo en equipo	86	55,5%
	Tolerancia a la presión	85	54,8%
	Habilidades digitales	80	51,6%
	Otras	14	9,0%

Nota. Cuestionario aplicado a los egresados

De acuerdo a los resultados, los egresados coinciden en que las habilidades que facilitan la inserción en el mercado laboral son las habilidades blandas, luego siguen las habilidades digitales y por último las habilidades técnicas, según se deduce de la opinión del 76.8%, 74.8% y 71%. La mayoría de investigados, 84.5%, también concuerda en que las soft skills influenciaron para conseguir su trabajo actual; del grupo que comparte esta opinión, el 96.2% coincide en las habilidades que más les ayudaron son la planificación, el autoconocimiento, el autocontrol y la flexibilidad, según la opinión del 96.2%, 88.5%, 77.9% y 77.1%; luego siguen la flexibilidad y el enfoque, de acuerdo al 77.1% y 74% de egresados. Por el contrario, de los egresados que consideran que dichas habilidades no les ayudaron a conseguir el trabajo actual,

el 66.7% refiere que fue su experiencia laboral la que más influyó en conseguir el puesto actual; luego una cifra mucho menor, 16.7% considera que fueron sus conocimientos y una cifra igual indica que fueron otros aspectos los que le ayudaron a obtener el actual puesto.

Por otro lado, el estudio encontró que, en opinión de los egresados, las habilidades que más influyen en la empleabilidad son la adaptabilidad, la planificación y el autocontrol, como lo señala el 77.4%, 63.2% y 62.6%; una cifra un poco menor, 58.1% señala al liderazgo, el 57.4% refiere que es la toma de conciencia, el enfoque y la orientación a los resultados. También se menciona al trabajo en equipo, la tolerancia a la presión y las habilidades digitales, aunque por cifras un poco menores, 55.5%, 54.8% y 51.6%.

Tabla 15. Posibilidades de conseguir empleo al finalizar la carrera de administración de una Universidad privada de Chiclayo

	Nº	%	
Dificultad de conseguir empleo	Experiencia laboral	7	53,8%
que encontraron los egresados a	Oferta del mercado es pequeña	3	23,1%
los que no les fue fácil encontrar	en el sector que busco		
empleo al egresar	Pocos puestos de trabajo	3	23,1%
	Total	13	100,0%
Dificultades de satisfacer al	Idiomas	10	41,7%
mercado laboran en los	Habilidades blandas	8	33,3%
egresados que consideran que	Computación e informática	1	4,2%
su perfil no satisfizo la	Normatividad	1	4,2%
exigencia del mercado laboral	Otros	4	16,7%
	Total	24	100,0%

Nota. Cuestionario aplicado a los egresados

La tabla anterior muestra que en el caso de los egresados que no pudieron conseguir empleo inmediatamente al egresar de la carrera de Administración, la mayor dificultad fue cumplir con el requisito de la experiencia laboral, según lo refiere el 53.8%; luego se encontró otro 23.1% que indica que otra de las dificultades es la oferta pequeña del sector o los pocos puestos de trabajo existentes.

Por otro lado, el estudio muestra que en el grupo de egresados que consideran que su perfil de egresado no satisfizo las exigencias del mercado laboral, el 41.7% lo atribuye a su falta de formación en inglés y el 33.3% a la carencia de habilidades blandas; una cifra muy reducida, 4.2%, considera que el problema se presenta por las limitaciones que tienen en computación e informática y en la normatividad.

Tabla 16. Aspectos que los entrevistados consideran importantes para incorporar un nuevo talento a la empresa

Aspectos	Nº	%
Experiencia laboral	9	56,3%
Habilidades blandas	7	43,8%
Total	14	100,0%

Nota: Información de la entrevista a los representantes de las empresas

Los hallazgos indican que el 56.3% de los entrevistados concuerdan en que lo más importante al momento de incorporar talento a la empresa es la experiencia laboral, mientras que el 43.8% restante indica que son las habilidades blandas.

Tabla 17. Razones por las que consideran importantes a las habilidades blandas

Razones	Nº	%
Comunicación	6	42,9%
Competitividad	4	28,6%
Crecimiento personal	2	14,3%

Experiencia	2	14,3%
Habilidades duras	2	14,3%
Adaptabilidad	1	7,1%
Aprendizaje	1	7,1%

Nota. Información de la entrevista a los representantes de las empresas

En la entrevista, todos los entrevistados concuerdan que las habilidades blandas son importantes al momento de incorporar talento a la empresa, ya que permiten conocer si éstos cumplen con el perfil para el puesto y además facilitan la adaptación y eficiencia en la empresa. Dentro de estas, destaca la comunicación según se evidencia en la opinión del 42.9%; esta habilidad puede facilitar la comunicación y el desenvolvimiento en el lugar de trabajo, así como la empatía, resolución de conflictos, el trabajo en equipo y la interrelación con los clientes; también se señala que ésta favorece el crecimiento personal y profesional, así como el compromiso organizacional. Luego, el 28.6% menciona a la competitividad como un elemento clave del desenvolvimiento y del éxito profesional. Luego se encontró dos de los entrevistados que refieren al crecimiento personal, experiencia y habilidades duras como aspectos que ayudan a la inserción laboral.

Tabla 18. *Habilidades blandas que deben poseer los colaboradores*

Habilidades blandas	Nº	%
Liderazgo	11	68,8%
Comunicación	11	68,8%
Trabajo en equipo	10	62,5%
Manejo de conflictos	7	43,8%
Asertividad	6	37,5%
Adaptabilidad	6	37,5%
Empatía	4	25,0%
Capacidad analítica	4	25,0%
Compromiso	4	25,0%
Creatividad	4	25,0%

Servicio al cliente	3	18,8%
Ética	3	18,8%
Inteligencia emocional	2	12,5%
Innovación	2	12,5%
Resiliencia	2	12,5%
Iniciativa	2	12,5%
Proactividad	2	12,5%
Gestión del tiempo	2	12,5%
Desarrollo personal	2	12,5%
Capacidad para tomar decisiones	1	6,3%
Orientación a resultados	1	6,3%
Aprendizaje rápido	1	6,3%
Pensamiento crítico	1	6,3%

Nota. Información de la entrevista a los representantes de las empresas

Con relación a las habilidades blandas, el estudio revela que el 68.8% de los representantes de las empresas entrevistados consideran que los colaboradores deben tener principalmente capacidades de liderazgo y comunicación; otro 62.5% cree que deben tener la habilidad para el trabajo en equipo, mientras que el 43.8% indica que deben tener capacidad para el manejo de conflictos, mientras que una cifra mucho menor, 37.5%, refieren que deben ser asertivos y con capacidad de adaptabilidad. También se encontró que el 25% refiere que deben ser empáticos, con capacidad analítica, estar comprometidos con la organización y creatividad. Cifras mucho menores señalan otras habilidades como la capacidad del servicio al cliente, ética, inteligencia emocional, innovación, resiliencia, iniciativa, proactividad y gestión del tiempo entre otras.

De la tabla 13 muestra que, desde el punto de vista del egresado, la habilidad que más influyen en la empleabilidad es la adaptabilidad, luego aparecen las habilidades de planificación y autocontrol; en un tercer grupo aparece el liderazgo, la toma de conciencia, el enfoque y la orientación a los resultados. Por otro lado, los resultados de la entrevista (Tabla 17), dejan en evidencia que, desde la perspectiva de los encargados de las empresas, la habilidad más

importante es el liderazgo y la comunicación; luego aparece el trabajo en equipo y con menor frecuencia aparece el manejo de conflictos, asertividad y adaptabilidad.

Se observa que solo hay coincidencia en el liderazgo, aunque cada grupo le asigna una importancia diferente, lo que genera una brecha en la empleabilidad de los egresados de la universidad investigada.

V. DISCUSIÓN

En relación con el primer objetivo específico, identificar cuáles son las soft skills que influyen en la empleabilidad de los egresados de Administración de una Universidad privada de Chiclayo. De acuerdo con el análisis e interpretación de los hallazgos, se pudo evidenciar que, la única dimensión que se relaciona de manera significativa con la empleabilidad de los egresados de Administración es el autocontrol, muestran que esta es la dimensión de las soft skills que influye en la empleabilidad de los egresados. Resultados que fueron contrastados con los de Fuentes et al. (2021), donde después de haber realizado su respectivo análisis, encontró que fueron diez las habilidades blandas que más resaltaron como, manejar las emociones, responsabilidad al tomar decisiones y flexibilidad. Por lo tanto, con estos hallazgos que fundamentan y coinciden con los encontrados en el presente estudio, permite inferir que la presencia de algunas soft skills mencionadas influyen en la empleabilidad en los egresados de Administración.

Respecto al segundo objetivo específico, identificar el nivel de desarrollo de las soft skills de los egresados de Administración de una Universidad privada de Chiclayo según sector y tamaño de empresas de Lambayeque. De acuerdo con el análisis e interpretación de los hallazgos, se pudo evidenciar que, las soft skills de los egresados están bastante desarrolladas según sector y tamaño; este nivel se explica fundamentalmente por el desarrollo logrado en el autocontrol y un poco menos por la toma de conciencia y la flexibilidad, las otras dos soft skills, la planificación y el enfoque son los que evidencian un menor desarrollo. Resultados que fueron contrastados con los de Pilco y Cueva (2019), quien mencionaron que existen muchas oportunidades para laborar según el perfil del egresado, sin embargo, el sector financiero y el público son entidades más atractivas para los egresados de Administración. Por lo tanto, con estos hallazgos que fundamentan y coinciden con los encontrados en el presente estudio, permite inferir que desarrollar las habilidades blandas influyen en la empleabilidad de los egresados según sector y tamaño de empresas.

En cuanto al tercer objetivo específico, identificar el nivel de desarrollo de empleabilidad de los egresados de Administración de una Universidad privada de Chiclayo según sector y tamaño de empresas de Lambayeque. Según el análisis e interpretación de los

resultados, se evidenció que el nivel de empleabilidad por el conocimiento de habilidades blandas y un poco menos por el índice de empleo. El aspecto que evidencia menor nivel es el interés por el empleo. Resultados que fueron contrastados con González (2021), quién desarrolló un estudio con el fin de identificar la importancia de las habilidades blandas para la empleabilidad y sostenibilidad del personal en las empresas y se tuvo como conclusión que, las empresas requieren formar un personal íntegro que evolucione y se adapte a las necesidades de las organizaciones y el mercado cambiante, el cual confirma que las instituciones educativas y en las organizaciones trabajen conjuntamente en un proceso continuo para potenciar un eficaz desarrollo, implementación, aprovechamiento y fortalecimiento de las habilidades blandas del personal y de la organización.

A cerca del cuarto objetivo específico, identificar las brechas de las soft skills que influyen en la empleabilidad de los egresados de Administración de una Universidad privada de Chiclayo. De acuerdo con el análisis e interpretación de los hallazgos, se pudo evidenciar que, desde el punto de vista del egresado, la habilidad que más influye en la empleabilidad es la adaptabilidad, luego aparecen las habilidades de planificación y autocontrol; en un tercer grupo aparece el liderazgo, la toma de conciencia, el enfoque y la orientación a los resultados. Por otro lado, los resultados desde la perspectiva de los encargados de las empresas, la habilidad más importante es el liderazgo y la comunicación; luego aparece el trabajo en equipo y con menor frecuencia aparece el manejo de conflictos, asertividad y adaptabilidad. Resultados que fueron contrastados con Adecco (2022), quienes luego de realizar el estudio coincidieron que las soft skills que necesita tener un profesional son, capacidad de adaptación, trabajo en equipo, proactividad, compromiso y capacidad para trabajar bajo presión. Por lo tanto, se observa que solo hay coincidencia en el liderazgo, aunque cada grupo le asigna una importancia diferente, lo que genera una brecha en la empleabilidad de los egresados de la universidad investigada.

Por último, el objetivo general, establecer cómo las soft skills influyen en la empleabilidad de los egresados de Administración de una Universidad privada de Chiclayo. De acuerdo con el análisis e interpretación de los hallazgos, se pudo evidenciar que, las soft skills influyen en la empleabilidad ya que este comportamiento da cuenta de una relación positiva entre dichos aspectos, lo que indica que a medida que mejoran las soft skills, en general también mejora la empleabilidad. Resultados que fueron contrastados con los de la Gestión (2022), el

cual encontró que las habilidades blandas influyen, ya que existe un alto índice de desempleo laboral y mencionaron el rol que juega las soft skills en el mercado laboral. Por lo tanto, se puede inferir que las soft skills influyen en la empleabilidad de los egresados de Administración para que puedan acceder a un puesto en el mercado laboral.

VI. CONCLUSIONES

Respecto al primer objetivo específico, se concluyó que la única dimensión que se relaciona de manera significativa con la empleabilidad de los egresados de Administración es el autocontrol. Por lo tanto, muestran que esta es la dimensión de las soft skills que influye en la empleabilidad de los egresados, lo que les permite poder sobresalir frente a otras personas en cuanto a la obtención de un puesto de trabajo.

En cuanto al segundo objetivo específico, se concluyó que, las soft skills de los egresados están bastante desarrolladas según sector y tamaño; este nivel se explica fundamentalmente por el desarrollo logrado en el autocontrol y un poco menos por la toma de conciencia y la flexibilidad, las otras dos soft skills, la planificación y el enfoque son los que evidencian un menor desarrollo.

Concerniente al tercer objetivo, se identificó que el nivel de empleabilidad es considerado alto; este nivel se explica principalmente por el conocimiento de habilidades blandas y un poco menos por el índice de empleo; el aspecto que evidencia menor nivel es el interés por el empleo.

En base al cuarto objetivo específico, se estableció cómo las soft skills influyen en la empleabilidad de los egresados, lo que la habilidad que más influyen en la empleabilidad es la adaptabilidad, luego aparecen las habilidades de planificación y autocontrol; en un tercer grupo aparece el liderazgo, la toma de conciencia, el enfoque y la orientación a los resultados. Y, desde la perspectiva de los empresarios, la habilidad más importante es el liderazgo y la comunicación; luego aparece el trabajo en equipo y con menor frecuencia aparece el manejo de conflictos, asertividad y adaptabilidad. Se observa que solo hay coincidencia en el liderazgo, lo que genera una brecha en la empleabilidad de los egresados de la universidad investigada.

Por último, se estableció cómo las soft skills influyen en la empleabilidad, dado que este comportamiento da cuenta de una relación positiva entre dichos aspectos, lo que indica que a medida que mejoran las Soft Skills, en general también mejora la empleabilidad.

VII. RECOMENDACIONES

La Universidad debe mantener actualizada su malla curricular en cuanto a las soft skills, teniendo como finalidad asegurarle al estudiante que esa malla curricular representa lo que se requiere lograr, de esta manera se estaría asegurando la innovación y estandarización curricular que requiere actualmente el mercado laboral.

Se recomienda a los egresados, participar en talleres prácticos de empleabilidad para fortalecer sus soft skills; asimismo, realizar un análisis sobre las habilidades blandas que requiere el mercado actual; para que de esta manera pueda asumir un compromiso sobre las habilidades que debe desarrollar y con ello tener mayores probabilidades de empleabilidad.

A los empresarios y caza talentos, se les encomienda dar a conocer los requisitos necesarios en cuanto las habilidades que se requieren para poder laborar, con la finalidad de que los profesionales puedan conocer qué tipos de habilidades debe comenzar a potenciar.

REFERENCIAS

Alles, M.A. (2006). *Selección por competencias*. (1ª ed.). Granica. https://books.google.com.pe/books?id=Vsmq568qZ7sC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ViewAPI&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false

Arias, J.; Villasis, M. y Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=486755023011>

Bocanegra, T.S. (2021). *Determinantes de la Empleabilidad de los egresados del centro de educación básica alternativa "la católica" chiclayo 2011 – 2016*. [tesis de licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio Institucional USAT. <http://hdl.handle.net/20.500.12423/4156>

Capcha, V.D., Rodríguez, A.G. (2020). *Habilidades blandas e inserción laboral en egresados de la carrera profesional de Administración de Negocios FACAP - Tarma periodo 2016 – 2018*. [tesis de licenciatura, Universidad Nacional del Centro del Perú]. Repositorio Institucional UNCP. <http://hdl.handle.net/20.500.12894/6038>

CNN. (02 de abril de 2019). *Estudio revela que 9 de cada 10 empresas evalúan "habilidades blandas" de sus candidatos*. https://www.cnnchile.com/economia/9-de-cada-10-empresas-habilidades-blandas_20190402/

CONFIEP. (9 de abril de 2019). *Las claves de la Empleabilidad*. [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=-Fo5-HsBBMI>

Cuadra, V. (2021). *Habilidades blandas y su influencia en el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa de Lambayeque*. Repositorio Institucional USAT. <http://hdl.handle.net/20.500.12423/4213>

Cueva, M., & Pilco, M. (2019). Influencia de las características de competencias en la empleabilidad de los egresados y profesionales de las Instituciones de Educación Superior en Guayaquil. *Journal of business and entrepreneurial studies*, 3(1), 32-41.

Del Águila Álvarez, A. J., Rivas Soto, L. A., & Cruz-Tarrillo, J. J. (2022). *Competencias de Empleabilidad para Futuros Administradores Peruanos*. *Revista De Investigación En Comunicación Y Desarrollo*, 13(3), 201–212. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.13.3.732>

Diario Gestión. (06 de diciembre de 2021). *¿Cuáles son las habilidades que necesitas para encontrar trabajo?*. <https://gestion.pe/economia/cuales-son-las-habilidades-que-necesitas-para-encontrar-trabajo-habilidades-skills-entrevista-laboral-habilidades-blandas-reclutamiento-de-personas-nnda-nnlt-noticia/?ref=gesr>

Diario Gestión. (03 de agosto de 2022). *Conoce las tres habilidades blandas que necesitas para conseguir tu primer trabajo*. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/conoce-las-tres-habilidades-blandas-que-necesitas-para-conseguir-tu-primer-trabajo-rmmn-noticia/?ref=gesr>

Diario Gestión. (08 de setiembre de 2023). *¿Qué habilidades demandan las empresas ahora?*. <https://gestion.pe/gestion-tv/20-empleabilidad/habilidades-empleo-noticia/?ref=gesr>

Estupiñan, S.L. (2020). *Empleabilidad y ocupabilidad de los egresados de economía de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, periodo 2014-2018*. [tesis de licenciatura, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio Institucional UNIFSC. <http://hdl.handle.net/20.500.14067/4692>

Goleman, D. (2018). *Inteligencia emocional en la empresa*. (1ª ed.). Conecta. <https://worldcat.org/es/title/1029856990>

González, M. G., Enciso, G.B., Arciniegas, H. L., Tovar, A.P., Bonza, F.P. & Arévalo, P. L. (2021). Importancia de las habilidades blandas para la empleabilidad y sostenibilidad del personal en las organizaciones. *Encuentros Con Semilleros*, 2(2). <https://doi.org/10.15765/es.v2i2.2646>

Hernaiz, A.N. (2019). *Análisis de las competencias generales para la empleabilidad y la adaptación sociocultural: los titulados universitarios en Educación españoles trabajando en Europa*. [tesis de doctorado, Universidad de Valencia]. Repositorio Institucional UV. <https://roderic.uv.es/handle/10550/72338>

Huacchillo, D.L. (2021). *Efecto de un programa de capacitación en competencias blandas de estudiantes de octavo a décimo ciclo de ingeniería industrial de una universidad privada de Lambayeque*. [tesis de licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio Institucional USAT. <http://hdl.handle.net/20.500.12423/3605>

Huanca, H.M. (2020). *Habilidades que inciden en la empleabilidad de los profesionales de la carrera de administración de empresas*. [tesis de licenciatura, Universidad Mayor de San Andrés]. Repositorio Institucional UMSA. <http://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/26284>

López, P. (2004). Población muestra y muestreo. Punto Cero. 09(8). http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012

Mar, O.C, Barbosa, M.A. & Molar, O.J. (2020). Metodología de la Investigación. Métodos y técnicas. México: Patria Educación. https://www.google.com.pe/books/edition/Metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci%C3%B3n_M%C3%A9todo/e5otEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=0&bshv=rimc/1

Morales, F.O. (2021). *Habilidades blandas como estrategia para mejorar la comunicación organizacional en los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación Lambayeque-2019*. [tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio Institucional USS. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/8696>

Núñez, L. D. (2019). *Aplicación de estrategia de gamificación en el desarrollo de habilidades blandas para la empleabilidad en estudiantes de Administración del instituto Latinoamericano siglo xxi, Arequipa 2018*. [tesis de maestría, Universidad Católica de Santa María]. Repositorio Institucional UCSM. <https://repositorio.ucsm.edu.pe/handle/20.500.12920/9004>

Orteu, E. (2022). Capacidades clave para alcanzar el éxito. Search & Drive. <https://search-drive.com/capacidades-clave-para-alcanzar-el-exito/>

Ortiz, L. & Paredes, M. (2019). Formación universitaria e inserción laboral: La inquietud por la empleabilidad. Revista de Investigación, Formación y Desarrollo. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7299582>

Para desarrollar habilidades blandas: programa "tu empresa" capacita a 112 empresarios y agricultores. S.f. Semanario Expresión. <https://semanarioexpresion.com/Presentacion/noticia2.php?noticia=894&categoria=Regional&edicionbuscada=1097>

Pérez, J.A., Aguirre, C.J., Jiménez, L.E. y Álvarez, F.G. (2021, 25 de noviembre). *Fomento y desarrollo de las habilidades blandas en los estudiantes de la licenciatura en Administración del tesvg* [congreso]. Congreso virtual UDEMEX, México. https://udemex.edu.mx/PDFViewer1/pdf/Revista_SEP_DIC.pdf#page=16

Ramírez, G.N. (2022). *Competencias blandas y empleabilidad en los estudiantes de la carrera profesional de administración y negocios internacionales, universidad peruana de ciencias e informática lima, 2021*. [tesis de licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias e Informática]. Repositorio Institucional UPCI. <http://repositorio.upci.edu.pe/handle/upci/694>

Romero C.V.L., Bedón S.Y., Fraco M.J.L, (2022). Meta-análisis de competencias transversales en la empleabilidad de los universitarios, 15 (43). <http://dx.doi.org/10.35588/gpt.v15i43.5464>

Romero González, J. A., Granados, I. N., López Clavijo, S. L., & González Ruiz, G. M. (2021). Habilidades blandas en el contexto universitario y laboral, 8(2). <https://doi.org/10.26620/uniminuto.inclusion.8.2.2021.2749>

Sánchez, A.J. & Hernández, R.G. (2022). Desarrollo de habilidades blandas como estrategia para la colocación laboral de los universitarios. SINAPSIS. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8627131.pdf>

Sulca, R. (2022). *Demanda de trabajadores con habilidades blandas y nivel de empleabilidad de egresados universitarios*. Revista de Investigación en Ciencias de la Administración ENFOQUES. <https://www.redalyc.org/journal/6219/621972234001/html/>

Tang, K. (2019). Beyond Employability: Embedding Soft Skills in Higher Education. TOJET. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1211098.pdf>

Uriarte, T.C. (2017). *La empleabilidad y su relación con las competencias profesionales del egresado de la Escuela de Administración de la Universidad Señor de Sipán, Pimentel 2017*. [tesis de bachillerato, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio Institucional USS. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/4600>

ANEXOS

ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Influencia de las soft skills en la empleabilidad de los egresados de administración de una universidad privada de Chiclayo.					
Formulación del Problema		Objetivos		Técnicas e Instrumentos	
<p>¿Cómo las soft skills pueden influir en la empleabilidad de los egresados de Administración de una Universidad privada de Chiclayo?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>1: ¿Cuáles son las soft skills que influyen en la Empleabilidad de los egresados de Administración de una Universidad privada de Chiclayo?</p> <p>2: ¿Cuál es el nivel de desarrollo de las soft skills influyen en la Empleabilidad de los egresados de Administración de una Universidad privada de Chiclayo según sector y tamaño de empresas de Lambayeque?</p> <p>3: ¿Cuáles son las brechas de las soft skills que influyen en la empleabilidad de los egresados de una Universidad privada de Chiclayo?</p>		<p>Objetivo general: Establecer cómo las soft skills influyen en la Empleabilidad de los Egresados de Administración de una Universidad privada de Chiclayo.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar cuáles son las soft skills que influyen en la Empleabilidad de los egresados de Administración de una Universidad privada de Chiclayo. - Identificar el nivel de desarrollo de las soft skills que influyen en la Empleabilidad de los egresados de Administración de una Universidad privada de Chiclayo según sector y tamaño de empresas de Lambayeque. - Identificar las brechas de las soft skills que influyen en la empleabilidad de los egresados de una Universidad privada de Chiclayo. 		<p>Técnicas: Encuestas</p>	
		Hipótesis		<p>Las soft skills influyen en la Empleabilidad de los egresados de Administración de una Universidad privada de Chiclayo.</p>	<p>Instrumentos: Cuestionario de 38 ítems</p>
Tipo y diseño de la Investigación		Población y muestra		VARIABLES Y DIMENSIONES	
<p>Tipo de investigación: Explicativo</p> <p>Diseño de la investigación: Experimental</p>		Población	Muestra	Variable Independiente	Dimensiones
		<p>La población es de 270 participantes en general. Es la cantidad de egresados de los 3 últimos años de los periodos 2019 I al 2021 II, que se encuentran laborando de acuerdo a su especialidad de la carrera profesional de Administración, la cual</p>	<p>155 egresados.</p>	<p>VI: Soft skills</p>	<p>Planificación Enfoque Autocontrol Toma de conciencia Flexibilidad</p>
				Variable Dependiente	Dimensiones
<p>VD: Empleabilidad</p>	<p>Conocimiento en las competencias Predisposición a la búsqueda de empleo. Demanda laboral.</p>				

ANEXO 02: INSTRUMENTOS

Cuestionario de Habilidades Blandas y Empleabilidad

Estimado (a) participante:

Extiendo mi cordial saludo y a la vez hago de su conocimiento que estoy investigando si las soft Skills (habilidades blandas) influyen en la empleabilidad de los egresados de la carrera profesional de Administración de la Universidad Señor de Sipán. Por tal motivo agradezco responder la presente encuesta anónima con total sinceridad ya que me permitirá conocer su percepción que es de gran relevancia para este proceso y graduarme como Maestra en Gestión del Talento Humano.

1. Año de egreso	2019 ()	2020 ()	2021 ()
2. Nombre de la empresa actual:			
3. Sector:			
Agricultura ()		Educación ()	
Alimentación ()		Gobierno ()	
Comercio ()		Construcción ()	
Hotelería, restaurantes y turismo ()		Industrias químicas ()	
Mecánica y eléctrica ()		Medios de comunicación y cultura ()	
Minería ()		Producción ()	
Servicios de correo y telecomunicaciones ()		Servicios de salud ()	
Servicios financieros ()		Textilería ()	
Transporte ()		Otro: _____	
4. Tipo de empresa:			
Pública ()		Privada ()	
5. Tamaño de Empresa:			
Pequeña ()	Mediana ()	Grande ()	
6. Puesto de trabajo:			
Estratégico (Gerente, Director) ()		Táctico (Jefe, Coordinador, Supervisor) ()	
Operativo (asistente, analista) ()			
7. ¿Cuánto tiempo suma en total la experiencia laboral después de egresar según mi especialidad?			
De 0 a 6 meses ()	De 6 a 12 meses ()	De 1 año a más ()	

	Muy bueno	Bueno	Neutro	Malo	Muy malo
16. Considero que durante mi formación académica he desarrollado habilidades blandas.					
17. Soy capaz de planificar actividades simultáneas.					
18. Tengo sentido de urgencia para el desarrollo de mis actividades.					
19. Me mantengo concentrado en las actividades que ejecuto en mi centro laboral.					
20. Tiendo a chequear situaciones más de dos veces para evitar errores.					
21. Me autocontrolo frente a situaciones de estrés o de conflicto en mi centro de trabajo.					
22. Regulo mi conducta o mis propios impulsos de una forma voluntaria.					
23. Expreso mis opiniones y sentimientos sin herir a los demás.					
24. Manejo adecuadamente mis pensamientos, emociones y comportamientos en cualquier situación.					
25. Reconozco cómo mi trabajo contribuye a los objetivos de mi centro laboral.					
26. Reconozco mis sentimientos y emociones con facilidad.					
27. Tiene conciencia sobre los hechos que ocurren a su alrededor.					
28. Propongo e implemento cambios cuando resultan necesarios.					
29. Comprendo y aprecio puntos de vista distintos.					
30. Me adapto y trabajo en distintas y variadas situaciones con personas o grupos diversos.					
31. Considero que desarrollar las habilidades blandas facilita la empleabilidad.					
32. Contar con certificación en las soft skills me permitió encontrar trabajo más rápido.					

33. Considero que soy hábil encontrando empleo a través de medios tradicionales.					
34. Considero que para mi carrera profesional existe una demanda alta de empleo.					
35. Considero que las ofertas laborales disponibles se ajustan estrictamente a mi perfil de egresado/a.					
36. Ha sido imprescindible capacitarse en soft skills para acceder a un puesto de trabajo.					
37. Considero que fue fácil conseguir empleo apenas egresé de la Universidad *					
38. Considero que mi perfil de egresado satisfizo la exigencia del mercado laboral. *					

*Si en la penúltima pregunta respondiste malo o muy malo (difícil o muy difícil), entonces responde: ¿Qué dificultades estás encontrando a la hora de conseguir empleo?

*Si en la última pregunta respondiste malo o muy malo (difícil o muy difícil): ¿Qué faltó para satisfacer el mercado laboral?

Normatividad ()

Habilidades blandas ()

Idiomas ()

Computación e Informática ()

Otros: _____

¡Agradezco su tiempo en desarrollar la encuesta!

Entrevista de Habilidades Blandas y Empleabilidad – Empresarios

1. Empresa:

2. Sector:

3. Cargo:

4. ¿Qué es lo que más valora para incorporar a un nuevo talento a su empresa?

Experiencia laboral

Habilidades blandas

Contar con Maestría o Doctorado

Cursos y/o especializaciones

5. ¿Considera importante las habilidades blandas? ¿Por qué?

Sí

No

6. ¿Qué habilidades blandas debe poseer sus colaboradores? Mencionar de 10 a 5 habilidades de mayor a menor nivel de relevancia.

ANEXO 03: VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS



Escuela de
Posgrado

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. INFORMACION GENERAL

- 1.1. **Nombres y apellidos del validador** : Dra. Esperanza Marlene Zapata Carnaqué
 1.2. **Cargo e institución donde labora** : Autoridad Nacional del Servicio Civil SERVIR –
 Universidad Señor de Sipán. Gerente Público - Docente Universitario
 1.3. **Autor (a) del instrumento** : Lic. Lucero Castillo Ayala

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems del instrumento y marcar con una cruz dentro del recuadro (X), según la calificación que asigne a cada uno de los indicadores.

1. **Deficiente** (si menos del 30% de los ítems cumplen con el indicador)
2. **Regular** (si entre el 31% y 70% de los ítems cumplen con el indicador)
3. **Buena** (si más del 70% de los ítems cumplen con el indicador)

Aspectos de validación del instrumento		1	2	3	Observaciones Sugerencias
Criterios	Indicadores	D	R	B	
• PERTINENCIA	El instrumento posibilita recoger lo previsto en los objetivos de investigación.			X	
• COHERENCIA	Las acciones planificadas y los indicadores de evaluación responden a lo que se debe medir en la variable, sus dimensiones e indicadores.			X	
• CONGRUENCIA	Las dimensiones e indicadores son congruentes entre sí y con los conceptos que se miden.			X	
• SUFICIENCIA	Los ítems son suficientes en cantidad para medir la variable, sus dimensiones e indicadores.			X	
• OBJETIVIDAD	La aplicación de los instrumentos se realizó de manera objetiva y teniendo en consideración las variables de estudio.			X	
• CONSISTENCIA	La elaboración de los instrumentos se ha formulado en concordancia a los fundamentos epistemológicos (teóricos y metodológicos) de la variable a modificar.			X	
• ORGANIZACIÓN	La elaboración de los instrumentos ha sido elaboradas secuencialmente y distribuidas de acuerdo con dimensiones e			X	

	indicadores de cada variable, de forma lógica.				
• CLARIDAD	El cuestionario de preguntas ha sido redactado en un lenguaje científicamente asequible para los sujetos a evaluar. (metodologías aplicadas, lenguaje claro y preciso)			X	
• FORMATO	Cada una de las partes del informe que se evalúa están escritos respetando aspectos técnicos exigidos para su mejor comprensión (tamaño de letra, espaciado, interlineado, nitidez, coherencia).			X	
• ESTRUCTURA	El desarrollo del informe cuenta con los fundamentos, diagnóstico, objetivos, planeación estratégica y evaluación de los indicadores de desarrollo.			X	Revisar los comentarios indicados en el instrumento.
CONTEO TOTAL (Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador)					
		C	B	A	Total

Coefficiente de validez:

9,00

=

0,90

III. CALIFICACIÓN GLOBAL

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Validez muy buena

Intervalos	Resultados
0.00 – 0.49	Validez nula
0.50 – 0.59	Validez muy baja
0.60 – 0.69	Validez baja
0.70 – 0.79	Validez aceptable
0.80 – 0.89	Validez buena
0.90 – 1.00	Validez muy buena



Firma del validador
DNI N° 16707606



CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. INFORMACION GENERAL

1.1. Nombres y apellidos del validador: Mgtr. Boris Ricardo Córdova Cánova

1.2. Cargo e institución donde labora : Docente tiempo completo - UCV

1.3. Autor (a) del instrumento : Lic. Lucero Castillo Ayala

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems del instrumento y marcar con una cruz dentro del recuadro (X), según la calificación que asigne a cada uno de los indicadores.

1. Deficiente (si menos del 30% de los ítems cumplen con el indicador)

2. Regular (si entre el 31% y 70% de los ítems cumplen con el indicador)

3. Buena (si más del 70% de los ítems cumplen con el indicador)

Aspectos de validación del instrumento		1	2	3	Observaciones Sugerencias
Criterios	Indicadores	D	R	B	
• PERTINENCIA	El instrumento posibilita recoger lo previsto en los objetivos de investigación.			3	
• COHERENCIA	Las acciones planificadas y los indicadores de evaluación responden a lo que se debe medir en la variable, sus dimensiones e indicadores.			3	
• CONGRUENCIA	Las dimensiones e indicadores son congruentes entre sí y con los conceptos que se miden.			3	
• SUFICIENCIA	Los ítems son suficientes en cantidad para medir la variable, sus dimensiones e indicadores.			3	
• OBJETIVIDAD	La aplicación de los instrumentos se realizó de manera objetiva y teniendo en consideración las variables de estudio.			3	
• CONSISTENCIA	La elaboración de los instrumentos se ha formulado en concordancia a los fundamentos epistemológicos (teóricos y metodológicos) de la variable a modificar.			3	
• ORGANIZACIÓN	La elaboración de los instrumentos ha sido elaboradas secuencialmente y distribuidas de acuerdo con dimensiones e			3	

	indicadores de cada variable, de forma lógica.				
• CLARIDAD	El cuestionario de preguntas ha sido redactado en un lenguaje científicamente asequible para los sujetos a evaluar. (metodologías aplicadas, lenguaje claro y preciso)			3	
• FORMATO	Cada una de las partes del informe que se evalúa están escritos respetando aspectos técnicos exigidos para su mejor comprensión (tamaño de letra, espaciado, interlineado, nitidez, coherencia).	1			Considero dividir las partes del cuestionario en capítulos mejor diferenciados para saber que estás contestando. Por ejemplo entiendo que flexibilidad tiene 3 ítems pero no indica cuando ya estas contestando otro ítems.
• ESTRUCTURA	El desarrollo del informe cuenta con los fundamentos, diagnóstico, objetivos, planeación estratégica y evaluación de los indicadores de desarrollo.			3	
CONTEO TOTAL					
(Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador)		C	B	A	Total

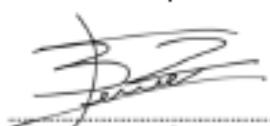
Coefficiente de validez: =

III. CALIFICACIÓN GLOBAL

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Validez buena

Intervalos	Resultados
0.00 – 0.49	Validez nula
0.50 – 0.59	Validez muy baja
0.60 – 0.69	Validez baja
0.70 – 0.79	Validez aceptable
0.80 – 0.89	Validez buena
0.90 – 1.00	Validez muy buena


 Ps. Boris R. Córdova Cánova
 C.Ps.P. 40037

Firma del validador
 DNI. N° 41686083



CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. INFORMACION GENERAL

- 1.1. Nombres y apellidos del validador: MBA. Jhana Guevara
 1.2. Cargo e institución donde labora :
 1.3. Autor (a) del instrumento : Lic. Lucero Castillo Ayala

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems del instrumento y marcar con una cruz dentro del recuadro (X), según la calificación que asigne a cada uno de los indicadores.

1. Deficiente (si menos del 30% de los ítems cumplen con el indicador)
2. Regular (si entre el 31% y 70% de los ítems cumplen con el indicador)
3. Buena (si más del 70% de los ítems cumplen con el indicador)

Aspectos de validación del instrumento		1	2	3	Observaciones Sugerencias
Criterios	Indicadores	D	R	B	
• PERTINENCIA	El instrumento posibilita recoger lo previsto en los objetivos de investigación.			X	
• COHERENCIA	Las acciones planificadas y los indicadores de evaluación responden a lo que se debe medir en la variable, sus dimensiones e indicadores.			X	
• CONGRUENCIA	Las dimensiones e indicadores son congruentes entre sí y con los conceptos que se miden.			X	
• SUFICIENCIA	Los ítems son suficientes en cantidad para medir la variable, sus dimensiones e indicadores.			X	
• OBJETIVIDAD	La aplicación de los instrumentos se realizó de manera objetiva y teniendo en consideración las variables de estudio.			X	<ul style="list-style-type: none"> • Considero al ser aplicada al español, el título también debe ser directo habilidades blandas(opcional).
• CONSISTENCIA	La elaboración de los instrumentos se ha formulado en concordancia a los fundamentos epistemológicos (teóricos y metodológicos) de la variable a modificar.		X		<ul style="list-style-type: none"> • La pregunta 5, tiene opción operativo(ejemplificar que tipos de puestos, al igual que los demás, como asistente, auxiliar, operario, etc).

	evaluación de los indicadores de desarrollo.				a menos, sino de menos a más y en este caso debe ser orientada a las preguntas, reemplazar por TOTALMENTE EN DESACUERDO, DESACUERDO, INDECISO, DEACUERDO, TOTALMENTE DE ACUERDO) <ul style="list-style-type: none"> • Por ende adecuar las últimas preguntas.
CONTEO TOTAL (Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador)		0	8	18	26
		C	B	A	Total

Coefficiente de validez: 26/30 = 0.86

III. CALIFICACIÓN GLOBAL

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0.00 – 0.49	Validez nula
0.50 – 0.59	Validez muy baja
0.60 – 0.69	Validez baja
0.70 – 0.79	Validez aceptable
0.80 – 0.89	Validez buena
0.90 – 1.00	Validez muy buena

VALIDEZ BUENA



Firma del validador
DNI. N° 46575972

ANEXO 04: DOCUMENTO DE AUTORIZACIÓN DE LA ENTIDAD PRIVADA

2/6/23, 10:06

Correo de UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN - SOLICITUD DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTO TESIS - MGTH



LUCERO VERÓNICA CASTILLO AYALA <cayalalu@crece.uss.edu.pe>

SOLICITUD DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTO TESIS - MGTH

2 mensajes

LUCERO VERÓNICA CASTILLO AYALA <cayalalu@crece.uss.edu.pe>
Para: CARLA ANGELICA REYES REYES <rreyesca@crece.uss.edu.pe>

1 de junio de 2023, 15:37

Estimada Mg. Carla, reciba un cordial saludo.

La presente es para solicitar su autorización con un visto bueno o firma para realizar la aplicación de instrumento a los egresados de la Escuela Profesional de Administración.

Agradeciendo de antemano su apoyo.

Adjunto documento en word (para vb o firma digital) y pdf para conocimiento.


Saludos.


—

Lic. Lucero Castillo Ayala
ESPECIALISTA DE EMPLEABILIDAD
Km5 carretera a Pimentel | CHICLAYO-PERU
c. 925 906 460



2 adjuntos

 solicitud de aplicación instrumento.docx
14K

 solicitud de aplicación instrumento.pdf
99K

CARLA ANGELICA REYES REYES <rreyesca@crece.uss.edu.pe>
Para: LUCERO VERÓNICA CASTILLO AYALA <cayalalu@crece.uss.edu.pe>

2 de junio de 2023, 8:20

Estimada Luceo, por medio del presente expreso mi saludo cordial y al mismo tiempo, en atención a su correo, esta dirección autoriza la aplicación del instrumento de su trabajo de investigación, el mismo que está dirigido a nuestros egresados, por favor de necesitar información nos comunica a través de este medio.

Atentamente,

Dra. Carla Angélica Reyes Reyes | DTC

Facultad de Ciencias Empresariales

ANEXO 05: EVIDENCIAS DE LA APLICACIÓN DE INVESTIGACIÓN

CUESTIONARIO DE EMPLEABILIDAD Y HABILIDADES BLANDAS. Externo Recibidos x

 **LUCERO VERONICA CASTILLO AYALA** <cayalalu@crece.uss.edu.pe> mar, 18 jul, 8:00 (hace 5 días) ☆ ↶ ⋮
para bcc: oscarabanto.16, bcc: esperanza.lat10, bcc: joeladrianzen10, bcc: magaliaaleman, bcc: mil_na, bcc: stefhanojimenez40, bcc: yerli2516, bcc: luisjose00, bcc: gangulo, bcc: jarandab73

Estimado/a Egresado/a, reciba un cordial saludo.

Extiendo mi cordial saludo y a la vez hago de su conocimiento que estoy investigando si las habilidades blandas influyen en la empleabilidad de nuestros egresados destacados de Administración. Por tal motivo agradezco responder la presente encuesta anónima con total sinceridad ya que me permitirá conocer su percepción que es de gran relevancia para este proceso y graduarme como Maestra en Gestión del Talento Humano.

Link de cuestionario: <https://forms.gle/scme3GaXCsuMdgJq9>

Agradeciendo de antemano su apoyo, me despido.

Saludos cordiales,

—
Lic. Lucero Castillo Ayala
ESPECIALISTA DE EMPLEABILIDAD
Km5 carretera a Pimentel | CHICLAYO-PERU
c: 926 906 460

 Transforma **tu mundo**

6/10/23, 17:50 Cuestionario de Habilidades blandas y Empleabilidad.

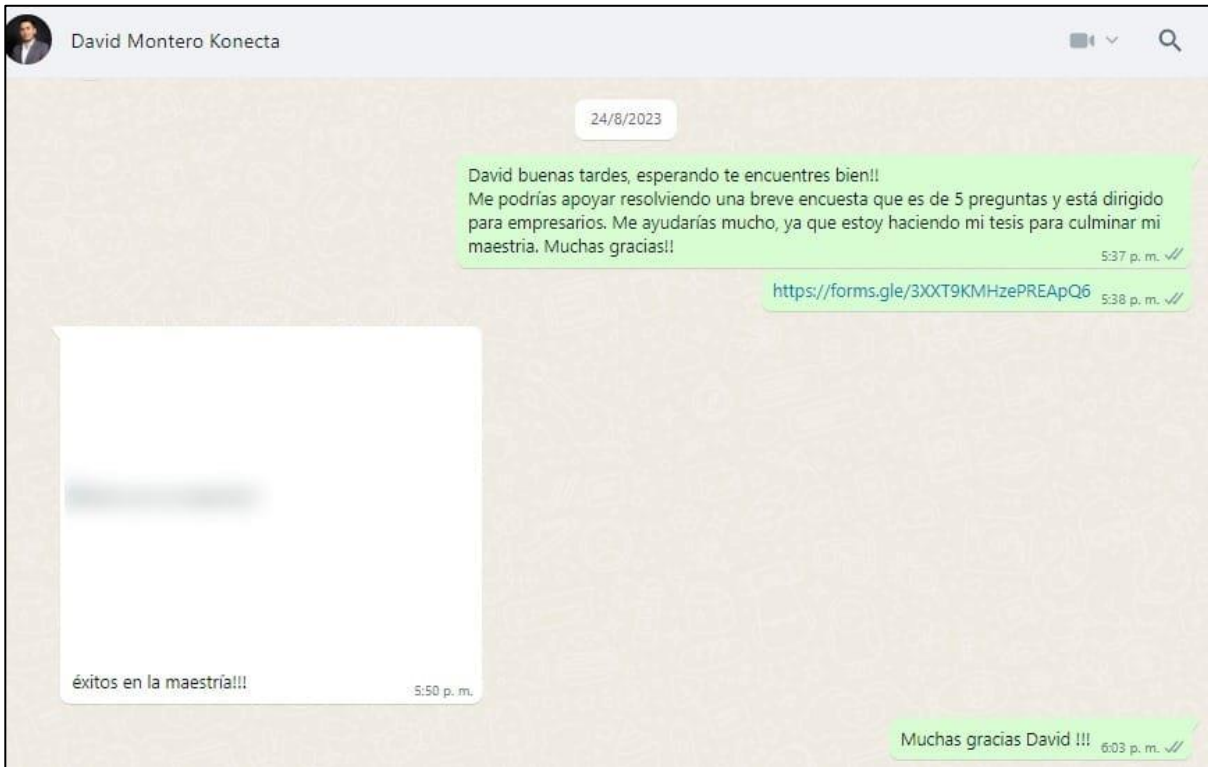
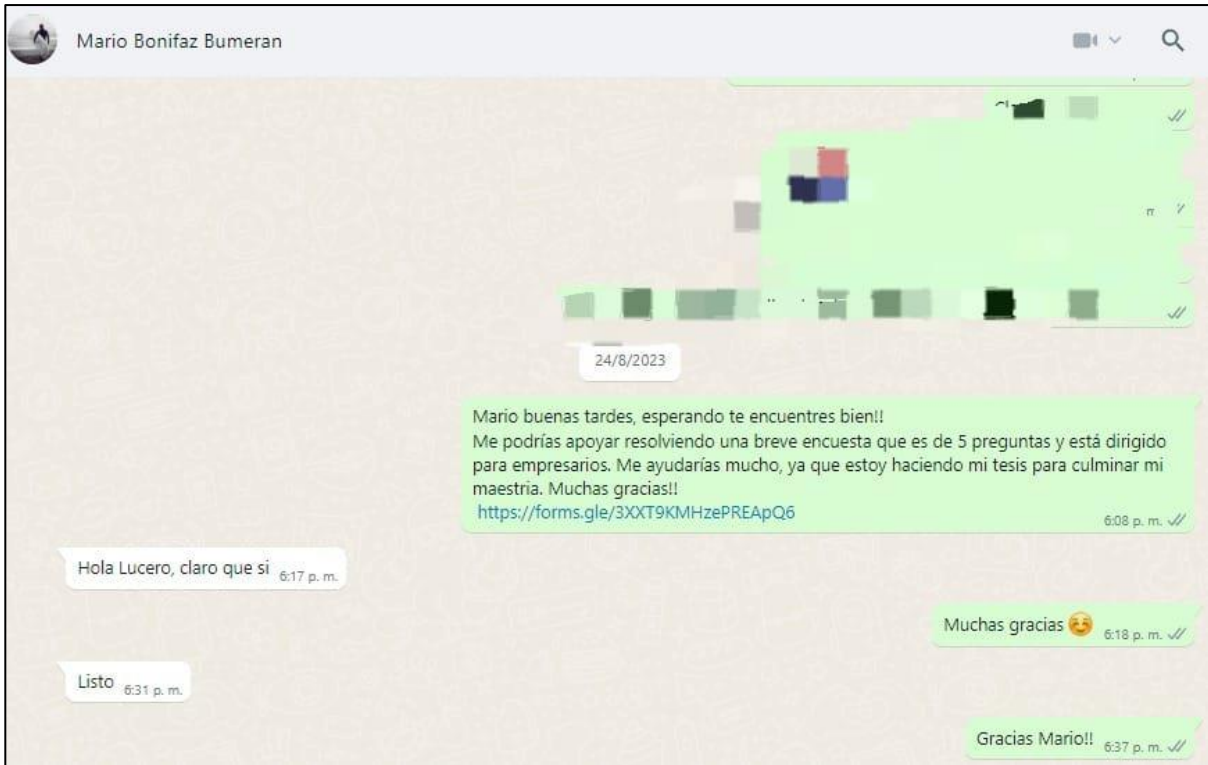
Cuestionario de Habilidades blandas y Empleabilidad.

Estimado (a) participante:

Extiendo mi cordial saludo y a la vez hago de su conocimiento que estoy investigando si las soft skills (habilidades blandas) influyen en la empleabilidad de los egresados de la carrera profesional de Administración de la Universidad Señor de Sipán. Por tal motivo agradezco responder la presente encuesta anónima con total sinceridad ya que me permitirá conocer su percepción que es de gran relevancia para este proceso y graduarme como Maestra en Gestión del Talento Humano.

* Indica que la pregunta es obligatoria

1. Correo *
2. 1. Año de Egreso *
Marca solo un óvalo.
 2019
 2020
 2021
3. 2. Nombre de la empresa actual *



ANEXO 06: ACTA DE ORIGINALIDAD



ACTA DE ORIGINALIDAD DE INFORME DE TESIS

Yo, ALFREDO CARLOS MANUEL RENDON ALVARADO, docente de la Escuela de Posgrado - USS y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N° 260-2023/EPG-USS, del estudiante CASTILLO AYALA LUCERO VERONICA, titulada "INFLUENCIA DE LAS SOFT SKILLS EN LA EMPLEABILIDAD DE LOS EGRESADOS DE ADMINISTRACIÓN DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE CHICLAYO" de la Maestría EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.

Puedo constar que la misma tiene un índice de similitud del 19%, verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud.

Por lo que, concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la Directiva de Similitud aprobada mediante Resolución de Directorio N°221-2019/ PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

CHICLAYO, 18 DE OCTUBRE DE 2023


MS. ALFREDO CARLOS MANUEL RENDON ALVARADO
DNI N° 70083765