



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN

ADMINISTRACIÓN

Habilidades blandas y el perfil del egresado de la Escuela de Administración de la  
Universidad San Pedro, Chimbote 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctor en Administración

AUTOR:

Mg. Carlos Manuel Gonzalez Chavez (ORCID: 0000-0003-4279-7145)

ASESORA:

Dra. Carmen Carbonell García (ORCID: 0000-0001-9026-2714)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencias Funcionales

CHIMBOTE - PERÚ

2020

Dedicatoria

A mí adorada esposa e hijas.

con amor.

Carlos Gonzalez

## **Agradecimiento**

A mis entrañables amigos del doctorado, Manuel Guarniz, Wilmer Robles, Jorge Luján y Armando Chero, que, con sus inacabables anécdotas, alegrías y su constante preocupación para trabajar en línea, hicieron posible alcanzar este anhelado fin, jamás se les olvidará, mi agradecimiento eterno amigos queridos.

El autor

## **Página del Jurado**

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Carlos Manuel Gonzalez Chavez, estudiante de la Escuela de Postgrado, del programa de Doctorado en Administración, de la Universidad Cesar Vallejo, Sede Chimbote; presento mi trabajo académico titulado: "Habilidades Blandas y el Perfil del Egresado de la Escuela de Administración USP Chimbote -2018", en 145 folios para la obtención del grado académico de doctor, es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Chimbote, enero 2020

  
Carlos Manuel González Chávez

DNI: 10588687

## Índice

	Página
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
RESUMO	xii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	32
2.1. Tipo y diseño de investigación	32
2.2. Operacionalización de las variables	33
2.3. Población y muestra	34
2.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	34
2.5. Procedimientos	35
2.6. Método de análisis de datos	36
2.7. Aspectos éticos	36
III. RESULTADOS	37
IV. DISCUSIÓN	54
V. CONCLUSIONES	65
VI. RECOMENDACIONES	67
REFERENCIAS	69
ANEXOS	78
Anexo 01: Matriz de consistencia	79
Anexo 02: Instrumentos	81
Anexo 03: Validez y confiabilidad.	97
Anexo 04: Autorización de la institución donde se aplicó la investigación.	106
Anexo 05: Base de datos.	107
Anexo 06: Artículo Científico.	111

Anexo 07: Declaración jurada de autoría y autorización para la publicación del artículo científico.	125
Anexo 08: Plan de mejora.	126
Anexo 09: Pantalla del Turnitin.	130
Anexo 10: Acta de aprobación de originalidad de la tesis.	131
Anexo 11: Formulario de autorización para la publicación electrónica de la tesis.	132
Anexo 12 Autorización de la versión final del trabajo de investigación.	133

## Índice de tablas

	<b>Página</b>
Tabla 01 Habilidades blandas y el perfil del egresado	37
Tabla 02 Correlación de Pearson, habilidades blandas y perfil del egresado	38
Tabla 03 Habilidades de Adaptación y el Perfil del egresado	39
Tabla 04 Correlación de Pearson, Habilidades de adaptación y perfil del egresado	40
Tabla 05 Habilidades de gestión y el perfil del egresado	41
Tabla 06 Correlación de Pearson, Habilidades de gestión y perfil del egresado	42
Tabla 07 Habilidad de interpersonales y el perfil del egresado	43
Tabla 08 Correlación de Pearson, Habilidad interpersonales y perfil del egresado	44
Tabla 09 Habilidad de comunicación y el perfil del egresado	45
Tabla10 Correlación de Pearson, Habilidades de comunicación y perfil del egresado	46
Tabla 11 Habilidades de ética laboral y perfil del egresado	47
Tabla 12 Correlación de Pearson, habilidades de ética laboral y perfil del egresado	48
Tabla 13 Habilidades blandas y caracterización de la muestra	49
Tabla 14 Perfil del egresado y caracterización de la muestra	51



## Índice de figuras

	<b>Página</b>
Figura 01 Diagrama de dispersión	53

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como principal objetivo determinar la relación entre las habilidades blandas y el perfil del egresado de la Escuela de Administración de la USP, Chimbote 2018.

Este estudio se enmarca dentro de las investigaciones de tipo no experimental, método Mixto, que combina lo cualitativo con lo cuantitativo, y el diseño descriptivo correlacional de corte transversal propositivo ya que, a través del análisis y descripción de las variables en estudio, se determinó los resultados y se elaboró el plan de mejora. La población estuvo conformada por todos los egresados de la Escuela profesional de administración de la USP, en el periodo 2018-I y 2018-II, con un total de 82 egresados. Para el recojo de los datos, seleccionamos tres técnicas de estudios se utilizaron: La encuesta, el grupo de enfoque y el análisis documental; y como instrumentos el cuestionario, la guía del grupo de enfoque y la guía del análisis documental. El procesamiento de datos se hizo aplicando el aplicativo SPSS 25.0, del mismo modo se aplicó el paquete estadístico de Spearman para determinar la correlación.

Los resultados demuestran que existe una alta correlación positiva entre habilidades blandas y el perfil del egresado, con nivel de significancia menor al 1% ( $p < 0.01$ ), la cual quiere decir que las habilidades blandas se relacionan de manera positiva y significativa con el perfil del egresado de la Escuela de Administración USP, Chimbote-2018, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

**Palabras clave:** Habilidades blandas, perfil del egresado, correlación, adaptabilidad, ética laboral.

## ABSTRACT

The main objective of this research was to determine the relationship between soft skills and the graduate profile of the USP School of Administration, Chimbote 2018.

This study is part of the non-experimental research, mixed method, which combines the qualitative with the quantitative, and the descriptive correlational design of the cross sectional purpose since, through the analysis and description of the variables under study, it was determined the results and the improvement plan was elaborated. The population was made up of all graduates of the USP Professional School of Administration, in the period 2018-I and 2018-II, with a total of 82 graduates. To collect the data, we selected three study techniques were used: The survey, focus group and documentary analysis; and as instruments the questionnaire, the focus group guide and the document analysis guide. The data processing was done by applying the SPSS 25.0 application, in the same way the Spearman statistical package was applied to determine the correlation.

The results show that there is a high positive correlation between soft skills and the graduate profile, with a level of significance of less than 1% ( $p < 0.01$ ), which means that soft skills relate positively and significantly to the profile of the graduate of the USP School of Administration, Chimbote-2018, so the null hypothesis is rejected and the research hypothesis is accepted.

**Keywords:** Soft skills, graduate profile, correlation, adaptability, work ethic.

## RESUMO

O principal objetivo desta pesquisa foi determinar a relação entre habilidades sociais e o perfil de pós-graduação da Escola de Administração da USP, Chimbote 2018. Este estudo faz parte da pesquisa não experimental, Método Misto, que combina o qualitativo com o quantitativo e o desenho descritivo correlacional do objetivo da seção transversal, uma vez que, através da análise e descrição das variáveis em estudo, foi determinado os resultados e o plano de melhoria foram elaborados. A população foi composta por todos os egressos da Escola Profissional de Administração da USP, no período 2018-I e 2018-II, com um total de 82 egressos. Para a coleta dos dados, foram selecionadas três técnicas de estudo: pesquisa, grupo focal e análise documental; e como instrumento o questionário, o guia do grupo focal e o guia de análise de documentos. O processamento dos dados foi realizado aplicando o aplicativo SPSS 25.0, da mesma forma que o pacote estatístico Spearman foi aplicado para determinar a correlação. Os resultados mostram que existe uma alta correlação positiva entre as habilidades sociais e o perfil de pós-graduação, com nível de significância inferior a 1% ( $p < 0,01$ ), o que significa que as habilidades sociais se relacionam positiva e significativamente ao perfil da pós-graduação da Escola de Administração da USP, Chimbote-2018, de modo que a hipótese nula é rejeitada e a hipótese de pesquisa é aceita.

**Palavras-chave:** Habilidades suave, perfil de pós-graduação, correlação, adaptabilidade, ética no trabalho.

## **I. INTRODUCCIÓN**

Hemos iniciado el presente trabajo de investigación teniendo como base los problemas reales que existen hoy en día en el mundo y lógicamente en el ámbito nacional y regional.

El mercado internacional laboral altamente competitivo, es más dificultoso poder registrar y captar al personal adecuado y acto para los trabajos que se requiere, es una de las causas y los motivos que se está tomando y recalando como de mucha importancia en la actualidad, y son las habilidades blandas, y sus principales ausencias han venido siendo las más reconocidas por los empleadores. En tal sentido, las universidades y centros de educación superior deben estar atentos para que los egresados obtengan las respectivas habilidades y destrezas convenientes para ser mejor en el desarrollo de competencias tanto en el ámbito laboral local, regional, nacional y de otros países, y se demuestra que ésta incierta situación no solo se presenta a nivel nacional, igualmente en el ámbito mundial (Manrique, 2018).

La globalización tiene profundas implicaciones e impactos en culturas nacionales y organizacionales, sobre prácticas de recursos humanos y gestión de recursos humanos, sobre la organización de la producción y la organización del trabajo.

La globalización también está teniendo profundas repercusiones para la educación en el amplio campo de los negocios y la gestión gerencial, incluidos la internacionalización de los mercados educativos y de las mallas curriculares o planes de estudio. La internacionalización de la educación requiere la inclusión de cuestiones y perspectivas interculturales tanto en los planes de estudio como en la gestión de los programas de desarrollo.

Las contradicciones de la globalización para el desarrollo de la gestión educativa son significativas en el nuevo milenio. Mientras que la idea de la globalización en la literatura se puede retratar de manera positiva, también se ve como problemático (Henwood, 2003a; Stiglitz, 2002b).

En el contexto de la gestión de desarrollo, la globalización tiene implicaciones para el desarrollo curricular. En un mundo cada vez más interdependiente de personas y mercados, el reconocimiento y el tratamiento de la cultura nacional en entornos interculturales es un requisito indispensable en el currículum de desarrollo gerencial. Contra un fondo de tal complejidad, enfoques críticos basados en la investigación que exploran varias relaciones entre cultura y desarrollo gerencial son altamente apropiado.

En el ámbito internacional o marco global y la alta competitividad que se presenta actualmente, se ha constatado muchos y repentinos cambios en relación a las pretensiones; es decir, con respecto a las particularidades que los colaboradores deberán poseer para poder sobresalir profesionalmente. En consecuencia, una investigación hecha por Manpower (2016), en la cual se encuestó a más de 42,300 personas con nivel gerencial en temas de recursos humanos de todo el hemisferio terrestre, demuestró que existe un acrecentamiento de problemas o impedimento total para cubrir los puestos laborales a nivel internacional. Dicho incremento de problemas o impedimentos, se origina por la dificultad de poder entender la importancia de conocer las habilidades blandas que debe poseer todo profesional que ostenta el éxito.

La educación y el escenario del mercado están cambiando muy rápido. Hace una década, esas personas que tenían un historial académico brillante con experiencia laboral adicional fue muy buscado por la mayoría de las instituciones corporativas. Pero hoy las habilidades y la experiencia no son suficientes para el ingreso y la escalada en el mundo corporativo. Los empleadores prefieren contratar y promover a aquellas personas que son ingeniosas, éticas y autodirigidas. Con buena comunicación / habilidades blandas. La escasez de habilidades blandas en los candidatos ha resultado en una baja contratación por parte de las empresas Hewitt. (2006).

Pletnick (2017) el mundo ya no necesita operadores de centralita o asistentes de estación para bombear gas, gracias a tecnologías en constante evolución que permiten que los humanos sean reemplazados por la automatización. De hecho, existen pocos trabajos hoy que requieren solo de las habilidades más básicas.

Sin embargo, se crean nuevos empleos a un ritmo rápido. Un trabajo que no existía Hace una década es técnico de conexión de clientes. Las empresas confían en esta persona

utilizar las herramientas de redes sociales de manera efectiva para interactuar con los clientes.

De estas evidencias o grado de dificultades o problemas; las habilidades blandas pueden ubicarse como los primordiales conflictos para lograr encontrar y contratar personal idóneo a principios del 2012 en un entorno internacional, estas habilidades siguen siendo constantes entre los problemas mencionados y dificultades, ocupando una importante posición en el ranking global (Hales, 2012).

Association for Talent Development (ATD). El 92% de los empleadores dice que las habilidades blandas serán importantes en determinar el contratar a un candidato. Esta revista orientada al equipo organizacional y hace ver como uno de las más importantes habilidades blandas es determinante.

Investigaciones avanzadas e implementadas en la importante universidad de Harvard, en la Fundación Carnegie y el importante centro de Investigación de Stanford tuvieron la destacable conclusión que “el 85 % de las personas que tuvieron un destacado éxito profesional en el trabajo, deriva de poseer destrezas blandas, es decir, habilidades de comunicación, de liderazgo, de capacidad de trabajar en equipo (...) en contraposición, muestra que solo el 15% de personas que muestran un adecuado éxito profesional nace de poseer la destreza de poseer habilidades duras y competencia técnica” National Soft Skills Association, (2016).

Según Bedwell (2014) nos dice “Las habilidades interpersonales son decisivas en el entorno empresarial actual. [...] la asistencia en todos los ordenamientos comerciales, las decisiones gerenciales sistemáticamente catalogan las habilidades interpersonales como una capacidad vital para una fuerza profesional exitosa”. Sin embargo, no basta con depender de la capacitación y desarrollo después de la contratación, especialmente cuando se está reduciendo la financiación para la formación de "habilidades blandas" en todas las esferas laborales. Para seleccionar elementos interpersonalmente competentes que puedan participar con éxito en interacciones inmediatamente después de la contratación, es lo que las organizaciones necesitan, los estudiantes deben adquirir destrezas interpersonales serias antes de entrar en la fuerza laboral. Para ayudar a lograr este objetivo, utilizamos una taxonomía de habilidades interpersonales derivadas de una revisión exhaustiva de la

literatura para recomendar técnicas educativas que los instructores pueden utilizar para agregar capacitación de habilidades interpersonales en su enseñanza. El objetivo general de nuestro trabajo aquí es utilizar la ciencia de la formación como un paso adelante para facilitar la integración de los instructores de habilidades interpersonales en los cursos de MBA existentes.

Hale (2018) según Christina Murphy, el programa de educación ejecutiva gerente de Rutgers Business School," el aprendizaje personalizado dirigido por los estudiantes puede ser particularmente útil teniendo en cuenta su capacidad para estar sobre aviso a los estudiantes para el mundo profesional de hoy.

"A medida que el mundo de los negocios continúa cambiando y volviéndose más y programas de certificados más competitivos, especialmente los ofrecidos por Instituciones académicas como Rutgers Business School: ofrecen una oportunidad única actualizar su currículum y obtener una comprensión más profunda y completa de un tema dado de lo que pueden ofrecer las ferias comerciales de la industria común y conferencias, y en un entorno mucho más personalizado "

De esta forma, Sinnema, Meyer, & Aitken, (2017) sostienen que los estándares para promover la reflexión sobre las interacciones particulares del aula, establecer una base para el discurso profesional, proporcionar una base conceptual para el debate y mejora, servir propósitos formativos en la evaluación del maestro y alentar papel activo de los docentes en la investigación autodirigida (Darling-Hammond, 2010a, 2012b).

García (2020) los empleadores de los Estados Unidos agregaron 145,000 empleos y los índices de desempleo se conservó estable en 3.5 %, lo que indica que el mercado laboral se mantiene fuerte a principios de 2020, incluso si la contratación y las ganancias salariales se han desacelerado algo más de una década en una expansión económica. El empleo puede haber disminuido a medida que el número de solicitantes de empleo disminuyó hace un año, con menos desempleados que buscan trabajo, existe un nivel potencial para la creación de empleo.

De la misma manera Blaszczynski (2012) nos indica que las habilidades blandas se conocen por muchos nombres, incluidas las habilidades básicas, las habilidades de



empleabilidad, las habilidades esenciales, las habilidades genéricas, las competencias clave y las habilidades transferibles.

Hale (2018) medir las habilidades blandas puede ser una pesadilla para algún entrenamiento profesional, porque nadie sabe si la capacitación es efectiva sin medición. Mientras tanto, las habilidades blandas no son realmente suaves, simplemente son mal definido El proceso de medirlos, entonces, comienza definiendo exactamente lo que quiere decir con los comportamientos, características o atributos que demostrar la habilidad en cuestión.

Las habilidades blandas están asociadas con las habilidades requeridas en comunicación, consultoría, relaciones diplomáticas, facilitación, liderazgo, persuasión, venta, trabajo en equipo y similares. Dos herramientas: rendimiento listas de verificación y rúbricas: pueden ayudarlo, como entrenador, a definir habilidades blandas en formas que son específicas para su contexto de trabajo y proporcionan una manera de registrar cómo bien los alumnos demuestran esto.

La organización de estados iberoamericanos indica que, en los jóvenes profesionales del presente siglo, deberán estar listos para enfrentar nuevos retos profesionales y mostrar nuevas destrezas, capacidades y aptitudes sumado a nuevas aptitudes y ética para la visión de un futuro prominente, por lo que es imperativo que la educación académica superior, entre otros de sus desafíos, se enfrenta a la capacitación y formación basada en las eficiencias, la congruencia y oportunidad que brinda los planes de estudio que deberán estar acondicionados a los diferentes requerimientos presentes y futuros que la sociedad plantea, para lo cual demanda una coyuntura adecuada y solucionar los problemas que muestra la sociedad y el mundo laboral (Aguerrondo, 2009).

Asimismo, Bonnie (2010) indica que las habilidades blandas refieren los atributos de carrera que las personas deben poseer, tales como habilidades para formar e integrar equipos, habilidades de saber comunicar, en todo aspecto la ética, habilidades de gestión del tiempo y una apreciación por la pluralidad. En la fuerza laboral del siglo XXI, las habilidades blandas son importantes en todas las secciones empresariales. Sin embargo, los empleadores en las empresas informan continuamente que los nuevos empleados son deficientes en estas habilidades blandas. La literatura sugiere que se necesita más investigación en el área de las habilidades blandas, para explorar metodologías de instrucción mejoradas que pueden ser

aplicadas por los educadores de negocios. Propósito: La intención de este estudio fue establecer las percepciones de los educadores de negocios de Alabama sobre la importancia de las habilidades blandas para el éxito en la fuerza laboral del siglo XXI.

Taylor (2016) las habilidades blandas son cada vez más importantes y serán crítico para el éxito en la profesión de sistemas de información. Los empleadores se quejan de la falta de habilidades blandas entre los graduados de educación superior.

No existe un acuerdo sobre cuáles son estas habilidades en realidad, que son importantes y cómo se debe abordar la adquisición de estas habilidades blandas en la educación superior

El objetivo de este trabajo es investigar las percepciones de los profesores, industria y estudiantes en el desarrollo de habilidades blandas de los alumnos e identificar habilidades blandas importantes que deben desarrollarse.

Mientras tanto, Colby (2011) sostiene que, los estudiantes de negocios tienden abrumadoramente a ser consumidores instrumentales de educación. Esto significa que generalmente quieren que cada faceta de su educación cree valor en términos de éxito profesional futuro. Por otro lado, el aprendizaje liberal tiene una visión más amplia de que la educación está dirigida a desarrollar a toda la persona. El enfoque se centra en el valor terminal del ciudadano educado, además del valor instrumental del éxito profesional.

Las universidades se enfrentan cada vez más al desafío de preparar a los estudiantes para un futuro desconocido: los trabajos que harán los estudiantes pueden no todavía existir y cada vez más empleadores también reconocen la importancia de habilidades "suaves". La investigación reciente en Google es un excelente ejemplo: el estudio demostró que las características del éxito en la empresa de tecnología son habilidades tales como pensamiento crítico, comunicación, escucha, empatía, y resolución de problemas; en contraste, las habilidades tecnológicas fueron octavas en la lista (Davidson, 2017).

Relacionado, Barnett (2004) argumenta que el cambio rápido en el mundo significa que los estudiantes necesitan un mayor "sentido de sí mismos y de sus relaciones con el mundo que los rodea" para gestionar y trabajar con la creciente complejidad e incertidumbre del mundo. Él sugiere que aprender para este futuro desconocido exige un giro ontológico

donde el aprendizaje se entiende mejor no en términos de habilidades o conocimientos sino más bien disposiciones y cualidades humanas.

Por otra parte, Ellis et al. (2014) para el éxito en el lugar de trabajo se necesitan graduados de nivel básico calificados que posean las habilidades blandas necesarias junto con sus habilidades técnicas. Los trabajos anteriores para los autores revelaron una evidencia de una brecha significativa entre la insuficiencia en la industria de la edificación de habilidades blandas y la preparación de los graduados en construcción. Existe una falta de acuerdo entre la academia de la construcción y la industria sobre la definición y el contenido de las habilidades blandas. Este artículo tiene como objetivo introducir una nueva técnica para definir la taxonomía de las habilidades blandas novedosas basada en el conocimiento descubierto que existía en los 32 documentos de literatura, apoyado por la experiencia de los investigadores. Se utilizó un enfoque iterativo adaptando el método de descubrimiento basado en literatura y el método KJ.

El impulso teórico puede basarse en una serie de teorías establecidas que ayudan a explicar cómo interactúan las dimensiones cognitivas, emocionales y sociales para dar forma al comportamiento del alumno en torno a la retroalimentación. Estos incluyen el control, la teoría de objetivos y la teoría de la atribución.

El desarrollo teórico siguiendo un enfoque de integración asimilativa basado en la teoría de la atribución, que combina aspectos de "autorregulación" y "socialmente situados", se sugiere como el más fructífero. Tres áreas de investigación se pueden asociar con esto; investigando el contexto, el contenido y las consecuencias de la evaluación de las habilidades blandas. Se describen y exploran los desafíos de esta agenda de investigación. Hacer frente a estos desafíos permitirá una revisión más sólida y crítica de la evaluación de las habilidades blandas, y el impacto de esto tanto en las oportunidades de vida como en las oportunidades de empleo (Gibb,2014).

Kamrath (2019) el conocimiento del producto es importante, pero de cara al cliente, negocios impulsados por las relaciones humanas, como las ventas, las habilidades sociales fuertes hacen la diferencia. A la mayoría de las personas no les gusta que les vendan, así

que depende de representantes para forjar conexiones con clientes, averiguar cuáles son sus necesidades y encontrar formas creativas de resolverlas.

Las habilidades blandas de un vendedor influyen en la comodidad que los clientes sienten durante todo el proceso, pero cuáles son los mejores ¿impacto? Aunque diferentes organizaciones pueden valorar más ciertas competencias que otras, la competencia en estas áreas a menudo es indicativa de éxito:

**Comunicación.** Para construir una relación o articular valor, los vendedores deben poder comunicarse claramente y escuchar activamente.

**Colaboración.** Un enfoque único para todos no suele producir grandes resultados; los representantes deben trabajar con los clientes para encontrar la mejor solución para sus necesidades específicas.

**Pensamiento crítico.** Cada llamada de ventas es diferente, por lo que la agilidad es clave. Los vendedores necesitan pensar sobre sus pies, analizar información y responder adecuadamente a las condiciones siempre cambiantes.

**Resolución de problemas.** Aparecen problemas en diferentes puntos de las ventas. ciclo, por lo que los representantes deben estar listos para manejar las objeciones y encontrar formas de mover el proceso hacia adelante.

**Adaptabilidad.** Las situaciones dictan acciones, por lo que los vendedores deben adaptarse a lo que sea que se les presente si quieren asegurar su negocio.

**Empatía.** A los clientes no les importará un producto o servicio hasta que los representantes de ventas muestren una inversión en ellos. El éxito llega cuando los vendedores entienden las necesidades de los compradores y las priorizan por encima de sus propios intereses.

Battel (2018) el Ministerio de Inmigración, Refugiados y Ciudadanía de Canadá incluye capacitación en idiomas relacionada con el empleo en sus iniciativas actuales. Este artículo tiene como objetivo contribuir al tema de la enseñanza de habilidades blandas para el trabajo entrevistas y retención laboral, según lo informado por investigaciones de los

campos de lingüística empresarial y aplicada, incluida la pragmática, así como conocimientos de experiencia personal en aulas relacionadas con el empleo. Ideas para lecciones en algunas habilidades blandas críticas verbales y no verbales se proporcionan para Clases orientadas al empleo en los niveles intermedio a avanzado. Esas habilidades enfóquese en estrecharle la mano, participar en pequeñas conversaciones y hacer preguntas.

Los programas de capacitación de liderazgo de AMA proporcionan numerosas vías para mejorar las cualidades de un buen liderazgo.

Estos cursos y seminarios le ayudan a cumplir su potencial a través de una capacitación efectiva en habilidades de liderazgo en áreas como la creación de equipos, la planificación estratégica, la toma de decisiones y más. Todos los cursos enseñan información valiosa, que ha demostrado trabajar en un entorno del "mundo real".

Establezca un rumbo para el crecimiento. Obtenga nuevas estrategias de liderazgo para sacar lo mejor de usted y de su equipo. Los programas de capacitación de liderazgo de AMA proporcionan numerosas vías para mejorar las cualidades de un buen liderazgo.

Sin embargo, “La tecnología ha tenido un profundo impacto en las habilidades que los empleadores quieren de las empresas graduados hoy” (Mitchell, 2010).

El cambio de una economía a una sociedad TICs y una economía empresarial y de oficina significa que muchos puestos de trabajo ahora ponen un énfasis en la integridad, la comunicación y la flexibilidad (Zehr, 1998).

Históricamente técnicas, también conocidas como habilidades duras, eran las únicas habilidades necesarias para la carrera empleo; pero el lugar de trabajo actual está demostrando que las habilidades técnicas no son suficientes para mantener a las personas empleadas cuando las organizaciones están dimensionando y reduciendo posiciones (James & James, 2004).

Actualmente a nivel local (Perú) el impulso a las habilidades blandas muestra una característica compleja muy específica, porque que no está integrada ni implementada en el sistema pedagógico habitual, solo se pretende que éstas se deberían desarrollar a través del tiempo y en los retos que nos muestra el quehacer diario, lo cual conlleva a un grave error,

porque las empresas de índole altamente competitivas y de dimensiones globales demandan profesionales que tengan un adecuado balance entre las habilidades duras y las habilidades blandas (Lizárraga, 2013).

Asimismo, se puede indicar que se ha constatado sobre la necesidad e importancia de que todo profesional debería tener ciertas habilidades blandas para alcanzar u obtener un adecuado puesto de trabajo, y lograr los indicadores que buscan las empresas entre las destrezas que exigen y que muestran actualmente los expertos, de estas evidencias es notable analizar la carencia de vinculación entre lo que el ámbito laboral requiere y lo que actualmente los instituciones académicas de educación superior ofrecen.

A decir verdad, actualmente las empresas altamente competitivas de índole global, solicitan profesionales con rotundos perfiles de lo cual en la realidad escasean y se encuentran muy poco versus el gran volumen de egresados profesionales que ofrecen sus servicios; no es suficiente el egreso o tener un título profesional de una buena universidad o instituto, hay que desplegar e implementar, adicionalmente competencias y destrezas que hacen a un profesional realmente competente en el mercado laboral. En consecuencia, sumado a todo ello, podemos decir que seguramente exista una gran diferencia entre lo que las empresas requieren y lo que los jóvenes profesionales egresados ofrecen, ¿si esto es así?, las universidades peruanas estarían impartiendo conocimientos que difieren de lo que las compañías realmente necesitan (Acuña & Mozombite, 2013).

En realidad, lo que acontece en el ámbito internacional, las habilidades, diplomacia, soltura y cualidades, también tienen un gran significado en el entorno empresarial- laboral de nuestra patria. En el Perú, se realizó un análisis y un trabajo de investigación, para lo cual se realizó una encuesta para la entrada al mercado empresarial-laboral y se realizó en el año 2014, en un ensayo de diferencias proporcionales entre empresarios y/o jefes de recursos humanos, administradores de talento humano y los estudiantes. Lee (2014) indica que se obtuvieron importantes hallazgos; llegando a la conclusión que, el 60 % de las empresas creyeron que los recién egresados de las universidades e institutos no estarían preparados para iniciarse en el mercado laboral, mientras que el 84 % de los estudiantes encuestados afirmaron que si están preparados. Así también, se indica que para las empresas el problema para encontrar personas jóvenes y que posean talento o habilidades era atribuida a los

estudiantes universitarios no tienen las suficientes habilidades blandas o destrezas vitales para obtener un trabajo y en contraste a todo lo expuesto, los estudiantes indicaron que las empresas consideran que ellos (estudiantes) no cuentan con los sapiencias o habilidades importantes y necesarias para posicionarse en un trabajo y las empresas no tienen los canales para llegar a ellos.

De acuerdo a un sondeo de opinión elaborada por IPSOS Apoyo en el 2016 a un número considerable de ejecutivos (92) a escala local, nacional, la preparación y disposición para trabajar en equipo, y la capacidad de adaptabilidad, se muestra como la más investigada y anhelada por las empresas y los productos o resultados están en parte alineados con las imposiciones que exige el mercado internacional, así como trabajo en equipo resulta un factor preponderante y determinante en el entorno nacional como en otros países de índole global.

Al año 2016, entrevistas realizadas por el INEI, a hogares, arrojó que el 35.8% de peruanos en el rango de 15 y 29 años cuentan con educación superior, de los cuales, el 21.5% ha realizado estudios en la universidad. En el 2011, el porcentaje de ese mismo sector de la población con formación superior fue de (30.9%), lo cual indica que hubo un incremento de cinco puntos porcentuales. Estas estadísticas demuestran el incremento anual de estudiantes que aspiran a una educación técnica superior, razón por la cual es necesario conocer y manejar las habilidades blandas que contribuyan a reforzar los conocimientos adquiridos.

En la universidad San Pedro se ha venido evidenciando que los egresados de la Escuela de Administración en gran porcentaje están sub empleados es decir no realizan las actividades profesionales para las cuales fueron formados según la malla curricular. En los diferentes campos de la administración. y por otro lado hay cierto porcentaje llamados exitosos o sobresalientes posesionados en el mercado laboral profesional, puesto que están desarrollando habilidades blandas, en el cual fueron formados, en ese sentido se desarrolla la presente investigación a fin que la universidad San Pedro la escuela de administración carece de esta información a fin que para la cual será de utilidad para el oportuno desarrollo de la escuela y por ende cumplir con los objetivos en el plan estratégico que se plantea la universidad.

Estudiar el perfil profesional de los egresados de una carrera profesional nos permite verificar el cumplimiento del currículo. Un currículo en el que se evidencia un modelo curricular que se despliega en todo el desarrollo de aprendizaje y adiestramiento académico superior. En el caso de la universidad San Pedro se ubica en el modelo curricular del constructivismo pedagógico, sustentado en el currículo por competencias; constituye una respuesta actual a las exigencias del campo laboral.

Así también las competitividades del perfil del egresado de la universidad San Pedro que indica “El graduado de la universidad San Pedro con su carrera profesional de administración, debe demostrar una importante actitud científica, analítica y también crítica”; asimismo, desarrollar pensamiento completamente fiscalizador, de pensamiento innovador, toma correcta de decisiones en situación de turbulencia y solucionar problemas frente a las situaciones económica y social empresarial, a nivel internacional, nacional y local. Se manifiesta una gran cultura y deseo de actualizarse y autodesarrollo constante y basado en conductas de acuerdo a la ética y valores de la persona humana y de sí mismo.

Como también podemos agregar que es capaz de identificar oportunidades y formular soluciones a la diversa problemática en base al análisis causa – efecto, relacionado con situaciones laborales y en todas las áreas de las organizaciones públicas y privadas. Está capacitado para el manejo de la calidad total (o excelencia, como también se conoce), para la innovación, la anticipación (adquiriendo información que permita pronosticar las verdaderas necesidades de los clientes, para tal efecto, modernizar bienes o las transacciones serviciales solicitados para satisfacción, y fabricarlos de manera excelente), formular e implementar soluciones en el ámbito empresarial como resultado de un análisis estratégico externo e interno, y comprensión de su realidad en concordancia con las alternativas disponibles.

En relación al tema de estudio se ha podido revisar los antecedentes como Matus – Gutiérrez (2012) en el trabajo de investigación denominada habilidades blandas: Indica o refiere que una ventaja y atributos competitivos en la formación académica superior técnica se plantea como meta o fin al aperturar el debate y la cuestión concerniente a las habilidades blandas en la preparación, y su posterior inclusión laboral a su primer empleo de sus egresados. Los resultados arrojaron que existen particularidades o rasgos de comportamientos o personalidad que inciden en el cálculo de las habilidades blandas, tanto



en los mecanismos de desarrollo en la formación académica y de inclusión laboral en alumnos de alineación tecnológica.

Asimismo, lo indicado anteriormente se relaciona con lo mencionado por López (2012) en su investigación que concluye que el grado de empleabilidad fue bajo en los graduados de las diversas instituciones que implantan educación superior, se aprecia que, el egresado tiene una formación profesional que es baja, y no se capacita después de la etapa universitaria, el egresado no logra mejorar sus destrezas y conocimientos que demanda el mercado laboral en la actualidad y la poca prácticas pre profesionales del egresado.

Como también converge con lo indicado por Lagos (2012) en su Tesis intitulada, “instrucción en base a experiencia en el desarrollo de destrezas” la percepción que ciertos estudiantes demuestran rasgos de liderazgo, y que los resultados concluyen que, sobresalen sobremanera el aprendizaje o conocimiento captado en su formación académica superior adquirido por los alumnos, el considerable significado que le brindan a esta manera de preparar al estudiante en forma paralela de la educación formalmente impartida, por cuanto los principales actores son los estudiantes y son los representantes de la obtención de cultura y técnicas, donde la enseñanza-aprendizaje no es mediante la retención memorial de estos conocimientos, sino por medio de la creatividad y la innovación propiamente dicha.

Se encontró coincidencia entre el cumplimiento de la línea académica o perfil del egresado de la FEDUyH - USP, y la del egresado, así como el nivel de desempeño profesional según la apreciación de los respectivos administradores de las instituciones educativas donde laboran los graduados de la escuela profesional de formación inicial y primaria. Un alto índice porcentual, (78%) de alumnos egresados de las escuelas de formación Inicial y de la escuela de formación primaria, manifiestan que cumplen con el perfil profesional previsto en el currículo vigente.

En cuanto a función competitiva de los que egresaron de la facultad de educación y humanidades el 76.5% tienen buen desempeño, a opinión de sus respectivos directores. También se encuentra coincidencia entre el porcentaje que no tienen buen desempeño (21.6) con el porcentaje de reconocimiento del propio egresado que no cumple con el perfil profesional previsto para su formación (23.5%), Gabancho & Rodríguez (2014). Asimismo,

podemos mencionar que, esto se inclina también a lo mencionado por Silva, (2016), en el informe final de su investigación denominada, comparación paralela entre las destrezas de los alumnos de administración industrial, y también las solicitadas por la empresa de Yanahuara-Arequipa, 2016 en donde sus resultados expresan que existe una diferencia entre las habilidades y destrezas blandas que las mismas organizaciones empresariales requieren o demandan y alumnos o estudiantes que las ofrecen.

Concluyendo, sí existen diferencias bien marcadas de deficiente acrecentamiento o crecimiento bajo de algunas habilidades blandas y otras más desarrolladas, es decir hay carencia y falta de preparación para el puesto de trabajo. Si bien es cierto, los alumnos en su preparación académica superior, perciben que les falta desarrollar habilidades "blandas" tales como: el talento o competencia para desarrollar liderazgo, disposición para una clara comunicación asertiva, también una idónea preparación para la toma de decisiones, actitud y suficiencia para desarrollar una adecuada inteligencia emocional que son factores que les favorece en la búsqueda de conseguir el primer empleo.

A estas ideas generales se le añade un análisis internacional que indica Hang, Laura & Shaw (2018) libro en idioma inglés que traducido dice “la importancia de desarrollar conjuntos de habilidades blandas para la empleabilidad de los graduados de negocios en Vietnam: un estudio de campo sobre empleadores de negocios seleccionados”, igualmente expresa que existe una creciente preocupación entre los empleadores de Vietnam de que los graduados de negocios tengan las habilidades blandas necesarias para ser competitivos en el trabajo, se percibe que las universidades han prestado poca atención a las habilidades blandas, o no comprenden las habilidades blandas que requieren los empleadores, con la consecuencia de que muchos graduados no poseen las habilidades blandas adecuadas para realizar el trabajo que se les exige, los empleadores luchan por contratar empleados adecuadamente calificados y se ven obligados a volver a capacitarlos, por otro lado, un gran número de graduados no pueden encontrar un trabajo.

Como complemento, Brenes (2016) hace un importante aporte indicando que, las habilidades blandas se encuentran asociadas a las principales habilidades personales y la ética y valores que cada individuo trae consigo, entre las principales tenemos la voluntad de crear y proponer. Estas habilidades influyen y tienen correspondencia con los equipos de

trabajo, al mismo tiempo del jefe con los colaboradores y también alcanza la vinculación de los líderes con la organización. Estos principios éticos y valores se expresan como la honestidad, el compromiso con los objetivos empresariales, la proactividad, la capacidad para crear, sin menoscabo de otros principios y valores que impulsan a las empresas dentro de sus ambientes internos para fortalecerlos y crear oportunidades en el ambiente externo. Es también de instruir o aconsejar que la habilidad para trabajar en equipo, de colaborar en los procesos internos, de comunicarse asertivamente, de desempeñar funciones con autonomía y la amplitud para relacionarse con los demás, todo ello, definitivamente se debería traducir en productividad y resultados deseados por las organizaciones empresariales. Igualmente, esto coincide con lo indicado por Rodríguez (2017) en su enunciado sobre el impacto de las destrezas del profesional en el ambiente de trabajo, señalando que éstas (las destrezas) componen y fusionan competencias de comunicación, competencias de análisis de información, predisposición para trabajos en equipo, entre otras, frente a un trabajo establecido.

De esta manera, dadas las circunstancias el autor menciona respecto a los servicios financieros, la comunicación es la destreza más carente y solicitada a la vez; igualmente se expresa que en los productos de consultoría la habilidad menos frecuente es el pensamiento estratégico Levy & Cannon (2016) suelen también adherirse a la lista de las habilidades blandas comúnmente más buscadas, la capacidad de trabajo en equipo, indicó, asimismo, las habilidades para la correcta y adecuada toma de disposiciones y la medida para lidiar con los problemas (Adams, 2014).

Partiendo de los supuestos anteriores, se plantean primordialmente los resultados de dicho proceso, a través de los cuales podemos destacar que todas las organizaciones de los modelos que se realizaron concurren al punto de vista de atribuciones en las técnicas de elección y selección. Vinculado al concepto, encontramos que Guibert (2015) en su estudio, las atribuciones y suficiencias competitivas y el perfil de formación académica superior de los alumnos de la FCCEyF - USM, concluye que se comprobó que existe una verdadera dependencia entre las capacidades competitivas y el perfil académico de los alumnos de la FCCEyF de la USM, en el año 2014. Dentro de ese marco, se evidenció que existe una significativa y destacada relación entre las capacidades competitivas y la auto-capacitación permanente de los alumnos de la FCCEyF de la USM, en el 2014.

Sobre las bases de las ideas expuestas, también se evidencia que hay una correlación muy característica e inmediata entre las atribuciones profesionales y el sentido ético y decoroso de los alumnos de la FCCEyF de la USM, en el 2014. Vinculado al concepto, se evidencia y comprueba que consta una característica y relación entre las atribuciones competitivas y la actitud visionaria y proactiva de los alumnos de la FCCEyF de la USM, en el año 2014. Finalmente, en los aspectos tratados se comprueba que existe una significativa relación entre las capacidades competitivas y la forma creativa de los alumnos de la FCCEyF de la USM, en el 2014.

Ampliando este aspecto Mujica (2005) Indica que: Las habilidades blandas, son cualidades que faculta a un profesional relacionarse con otras personas de manera directa y efectiva, lo que de manera general se les vincula con el trabajo, y en la vida cotidiana interrelacionarse con sus semejantes. A estas ideas generales se añade a Carrasco (2015), donde nos dice que las habilidades blandas son formas de comunicación, de ocupaciones y procesos compartidos en equipo, proactividad, capacidad de juzgamiento, adaptabilidad y flexibilidad al entorno altamente competitivo y al cambio constante, así como la facilidad de relacionarse con sus semejantes, a través de los cuales, son básicos en el ser humano, pues le permiten tener la suficiente tolerancia para participar con sus semejantes, lo que sin lugar a duda aporta a su desarrollo personal y profesional. Estas cualidades que se expresan no son cualidades propias del ser humano, son conductas que se adquieren y se despliegan desde la niñez.

A estas ideas generales y afirmaciones anteriores se le contrapone que, la aptitud o suficiencia técnica es una expresión distinta al de habilidades blandas, la concepción específica es muy parecidas. De igual manera, Chiavenato (2009) se refiere a que las atribuciones son un conjunto de actuaciones y conductas que influyen en la obtención de una retribución económica para las organizaciones empresariales y una aceptación social para la persona. Como complemento Alles (2003 p. 202), las determina como actuaciones y comportamientos de las personas que pueden potenciar sus aptitudes innatas o posiblemente invalidarlas.

Como complemento para el presente estudio se abordará las dimensiones tales como: La habilidad de adaptación en donde se menciona la flexibilidad que es la habilidad que tiene

el ser humano de adaptarse a los cambios y dentro de su eficacia busca siempre lograr metas y objetivos que le plantean o imponen (Haselberger, 2012).

Kurtipek, Celik, Yenel, & Ilhan (2016). Aunque el término de personalidad se usa generalmente para enfatizar las diferencias individuales, no hay ninguna definición sobre qué científicos han acordado. Los científicos interesados en el tema definieron el concepto de personalidad, considerando algunas calificaciones. Allport, en los estudios que realizó, declaró que hay más de cincuenta definiciones de personalidad (Guney, 2016).

Personalidad, según otra definición, características originales de la estructura humana, emocional, formas de comportamiento, intereses, habilidades y otros aspectos psicológicos. Si las características de la personalidad es un todo, las emociones que forman la personalidad y dirigir los comportamientos pueden ser las partes más importantes de todo esto, en otros dichos; emociones, que es quizás la más significativa componente de la personalidad, dirigir la vida del individuo, el rendimiento y niveles de relaciones. También muchos investigadores expresan personalidad con emociones como enojado, feliz (Zengin, 2010).

Asimismo, sostiene que la creatividad e innovación se define como la capacidad e ingenio de aportar y contribuir con nuevas ideas para desarrollar y mejorar todas las técnicas para la elaboración de bienes y servicios dentro de las organizaciones altamente competitivas, como se puede verificar en las tareas realizadas en el trabajo, y con el objeto de argumentar estrategias de respuesta al insuficiente crecimiento de las organizaciones empresariales.

También se admitió que, la tolerancia al estrés habilidad fundamental que demuestra el ser humano para resistirse a situaciones que complican el buen desenvolvimiento empresarial, y que le permite algunas veces, mantener la calidad requerida en las tareas y procesos empresariales y sobre todo cuando los obstáculos e impedimentos se interponen en las vías, las cargas o los elementos que componen los diferentes tipos respecto a lo acostumbrado.

Así también definimos la habilidad de gestión como la capacidad de poder trabajar en equipo y la habilidad de poder poner en marcha todos los recursos que tiene una organización empresarial, construir relaciones en base a una comunicación efectiva y asertiva,

colaboración efectiva y participación con otras personas del entorno empresarial. Para tal efecto contiene participar con recursos y sapiencias, contribuir activamente para alcanzar los objetivos que plantea la alta dirección de las empresas”.

En cuanto a la mejor y óptima toma de medidas, se puede manifestar como la habilidad de tomar las adecuadas disposiciones importantes que permite conseguir las metas y objetivos de forma expeditiva y visionaria (proactiva), que se pueda tener la opción de visionar estratégicamente”.

A medida que una empresa crece, también necesita aumentar su capacidad de desempeño. Sin embargo, invertir en nuevos equipos, tecnología y edificios no es suficiente. Una organización autogestionada y responsable proporciona la base requerida para desarrollar técnicas de gestión flexibles que crezcan con la empresa. La mejor manera para los líderes formales de una empresa (gerentes, directores y ejecutivos) para crear una cultura de autogestión y responsabilidad es demuéstralo ellos mismos.

La autogestión es la capacidad y la voluntad de actuar en el interés que conviene a la empresa de tal manera que la motivación intrínseca reemplace cualquier consecuencia externa impuesta para recompensar o castigar el desempeño. El principio fundamental es que la motivación intrínseca es el camino hacia el rendimiento y la excelencia en todos los niveles organizacionales (Colburn, 2019). También considera el liderazgo, manifestando que es la habilidad o destreza de influenciar, producir y gobernar a un grupo de individuos para que sus voluntades y esfuerzos coadyuven a conseguir metas y objetivos que plantea la alta dirección.

Una de las formas de liderazgo que se ha investigado en las últimas décadas es un liderazgo transformador. Constituye una popular asignatura en los campos de psicología, administración, sociología y educación, tal como lo sustentan Bass & Riggio (2014), se considera un proceso. que cambia y transforma personas y organizaciones (Northhouse, 1997). El liderazgo transformacional se define como "un proceso donde los líderes y sus partidarios se encumbran mutuamente a los más altos niveles de integridad y motivo (Burns, 1978).

Según Hall, Johnson, Wysocki y Kepner (2008) el liderazgo transformacional se refiere a un proceso que cambia y convierte individuos y organizaciones. Específicamente, liderazgo transformacional se describe a la capacidad de incitar a las personas a querer cambiar y mejorar. Eso incluye la evaluación de los motivos y necesidades de los miembros de la organización y la complacencia de sus necesidades. El liderazgo transformacional es el proceso a través del cual un individuo se compromete con el bienestar de la organización y crea conexiones que aumentan el nivel de motivos y moral de los subordinados. Es el estilo de liderazgo que toma en cuenta las necesidades de los empleados y ser sensibles a las diferencias que existen en una organización.

Según Yukl (1999), hay estudios empíricos que muestran una buena relación entre liderazgo transformacional y confianza en el líder. El establecimiento de la confianza en las escuelas parece ser importante para la medida en que los responsables políticos hacen que los directores de las escuelas sean responsables de esto propósito. Cuando hay confianza, todos los empleados están dispuestos a contribuir y hacer no dudar en intercambiar ideas con sus colegas y su líder.

A tal efecto, en la siguiente dimensión de estudio son las habilidades interpersonales donde se refleja la capacidad de aceptar y coadyuvar a solucionar problemas ajenos (empatía) según Goleman (1999) el talento o competencia que le confiere a las personas que poseen la habilidad de distinguir las emociones y puntos de vista de sus semejantes lo denomina como empatía; de esta manera, tienen la capacidad de diseñar vínculos fuertes con el prójimo y aportar para la salida al afrontar problemas y/o proceso personal - profesional de otros. Ante todo, es evidente que podríamos decir la destreza que consiente pensar y reconocer al hombre para poder colocar y contribuir con su avance personal y profesional es denominada como empatía.

Como complemento indicó que, balance de vida “Es el arte y cualidad que poseen los líderes para gestionar de la mejor manera posible los problemas y molestias que pudiese suceder en vida personal y profesional, del mismo modo como los anhelos y valores trascendentales como la felicidad y el éxito en el aspecto laboral” Haselberger et al. (2012).

Ampliando este aspecto, la regla de urbanidad denominada “la cortesía” expuesta por Robles (2012), se vincula directamente con los principios y comportamientos, la conducta y

el proceder correcto del colaborador y su contexto en el ámbito del trabajo cotidiano, además ser expresa de manera correcta persiguiendo y logrando los modelos de comunicación aprobados por la sociedad.

El liderazgo no es fácil. Es frustrante, confuso y a veces ingrato. Debemos darles a los nuevos líderes la oportunidad de ser valientes y valiente para hacer esta transición más difícil en sus carreras al ayudar a los nuevos líderes a voltear su guion y proporcionar oportunidades para aprender de sus experiencias, tendrá un cuadro de líderes reflexivos y comprometidos y una línea de liderazgo más fuerte llena de jefes para los que todos quieren trabajar (Gentry, 2017).

Menichetti (2017) desde hace algunos años, el liderazgo y, más recientemente, el liderazgo electrónico son aspectos en los que se han enfocado los científicos y los comprometidos sociales. Las concepciones habían sido en un principio tomados de otros contextos, pero con el tiempo adquirieron significados específicos en el campo de la educación, también al producir orientaciones distintas. Este documento, basado en formas significativas, tiene como objetivo, un análisis completo de las diferentes formas de liderazgo y liderazgo en la educación, junto con las habilidades necesarias para activar un buen liderazgo. Propone algunos ejemplos de métodos y herramientas que pueden facilitar el ejercicio de estas habilidades.

Dentro de ese marco, la siguiente dimensión como habilidades de comunicación, en ella se resalta la comunicación oral siendo ello la habilidad de enunciar e interpretar concepciones, así como ideologías, emociones, y ponencias de forma hablada y cifrada, expuesta por Succi, (2015). En lo consiguiente, supondremos que el individuo tiene la capacidad de expresar y manifestar lo precedentemente citado o expuesto de manera coherente. claro y conciso, así como en la forma verbal, o como comunicación escrita, esta definición manifiesta que tiene mucho que ver en la forma como las personas se manifiestan e interpretan conceptos, pensamientos.

Por otra parte, se explicará la destreza denominada “la negociación”, la motivación del presente trabajo de investigación, se manejará el axioma que nos brinda Haselberger (2012) donde manifiesta que “es la destreza de discutir y conciliar de manera coherente e imparcial de las diferentes versiones y opiniones de manera que se concluya con un acuerdo que



beneficie y satisfaga a todos los integrantes (llámese clientes internos y externos) de la organización asimismo, sea utilizado para alcanzar los objetivos propuestos”.

Como seguimiento a estas actividades, la última dimensión de estudio es habilidades de ética laboral, en la que se indica la lealtad propuesta por Robles (2012) está vinculada a la probidad y honestidad, al acatamiento de las directivas, normas y reglamentos, hacer lo correcto en el ámbito laboral o donde los quehaceres que suceden dentro de los procesos con que cuentan las organizaciones, y de esta forma consigan crear un impacto de confianza dentro de la organización. Como característica de las personas es la lealtad, y según Ortiz (2010) la honestidad y fidelidad es la relación que existe entre el colaborador y la organización que se manifiesta mediante el respeto y el cariño que se puede demostrar hacia algo. A partir de este punto, la forma adecuada de exponer esta destreza es conservar la aptitud y actividad en los momentos buenos y malos, brindando el soporte emocional que necesita las organizaciones. A estas ideas generales se le añade la responsabilidad con la organización, de acuerdo a lo expuesto por Goleman (1999), es el grado de responsabilidad que tienen los participantes con la organización y pasa por el aspecto emocional que permite a los colaboradores que poseen esta destreza estén preparados a ofrecerse e inmolarse con el fin de obtener los objetivos planteados por la alta dirección de las organizaciones.

Un estudio de Figlio (2012) afirma que las actitudes del maestro, la moral del maestro, la motivación del maestro, la eficacia del maestro, la satisfacción laboral del maestro puede ser considerado esencial y fundamental para la ocupación docente.

La satisfacción laboral es el fenómeno del comportamiento humano que refleja la actitud de un individuo hacia su lugar de trabajo. Kreitner y Kinicki (2006) describió la complacencia laboral como el estado emocional satisfactorio o positivo consecuencia de la evaluación del trabajo o la experiencia laboral de uno. en un en pocas palabras, se puede afirmar que es un estado emocional relacionado con positivo o valoración negativa de la experiencia laboral.

Según Al-Omari (2018), la satisfacción laboral aumenta, donde el entorno de autonomía existe y conduce a una mayor motivación. La razón detrás de esto la práctica parece que los académicos encuentran espacio para la libertad profesional en sus puestos de trabajo, donde pueden aplicar sus conocimientos especializados en forma adecuada ambiente

sin miedo ni estrés. Recientemente, la ética y los valores morales son muy trascendentales en el análisis del comportamiento de las organizaciones. El comportamiento ético forma el símbolo de las organizaciones que han surgido de la suma de los diversos valores morales en las organizaciones. Además, uno de los criterios básicos, considerado por los científicos y expertos en comportamiento organizacional, la gestión incluye subescalas de compromiso organizacional (compromiso identificación, intercambiable y vinculación) dos variables del trabajo islámico el compromiso ético y organizacional puede tener una relación cercana con cada otro y afectar el uno al otro.

Los problemas de ética empresarial son diferentes en diferentes países. La promoción de la ética y el significado del trabajo en occidente pueden estar relacionados con la naturaleza de la sociedad europea y los valores de esta sociedad; no se debería pasar desapercibido que, en cada una de las comunidades con diferentes culturas, se considera cierto valor moral. Uno de estos valores es el valor islámico de trabajo. Ali y Al Owaihan (2008) observaron en su estudio que desde el comienzo del Islam, los musulmanes tienen trabajo en sus propios puntos de vista únicos y casi coherente y han hecho una perspectiva sistemática sobre la ética del trabajo.

En el mundo profesional en este momento demanda una categoría nueva de capacidades y de recursos que insólitamente no se imparten en la educación formal. A partir de este punto, nos estamos refiriendo a las habilidades blandas”, y se definen como aquellas destrezas o habilidades relacionadas con la destreza y competencias del egresado para relacionarse con personal a su cargo, destreza para informar ideas, destreza y habilidad para influenciar en las personas, fuerza para motivar al equipo, capacidad de escucha, trabajar colaborativamente y en red, y para ser capaz de influenciar en las demás personas.

Difícilmente un individuo puede alcanzar un impulso profesional sin tener en cuenta las debidas destrezas o habilidades blandas, asevera Pablo Heinig, profesor argentino. Adicionalmente afirma que estas destrezas son muy apreciables porque nos ayudan a manejar los niveles de incertidumbre y de diseñar o crear alternativas de solución ante nuevos sucesos o acontecimientos que se presentan, ampliando este aspecto, faculta a poseer un conjunto de acciones que aminora o disminuye el tiempo entre lo que anhelamos o deseamos y los resultados que queremos. Al mismo tiempo, nos permiten establecer nuestras

propias respuestas y conclusiones de todo lo experimentado, y sobre todo ante situaciones que no están en el manual, expresado en el diario La Nación enero 2016.

"Los funcionarios de alto nivel de una agrupación difícilmente decaen porque no dominan un método o porque erraron en un cómputo financiero, fracasan a causa de no saber delegar funciones a sus subordinados, fracasan porque no tienen la capacidad o voluntad para compartir información, fracasan porque no tienen la destreza de motivar a sus equipos, o no poseen la capacidad de influenciar a sus subordinados, estas razones están afines a la idiosincrasia", manifiesta Matías Ghidini, de la asesora de recursos humanos Ghidini-Rodil, compañía internacional dedicada colocar profesionales a nuevos trabajos.

Vinculado al concepto se dice que, entre las destrezas o habilidades blandas que se cotizan mejor en el competitivo mundo profesional, mencionan algunos expertos como Heinig quien hace hincapié que las habilidades blandas importantes son: mantener la capacidad para enfrentar lo imprevisto, las afines a escuchar, el lenguaje y la guía de la emoción.

Por otro lado, Ghidini expresa que la destreza denominada "el ser flexible", es la capacidad de tolerar la inseguridad, adicionalmente afirma que es capaz de crear o de formar equipos de labor, expresando que es el ánimo para comenzar (intrapeneurship), la predisposición para la instrucción continua. A estas ideas generales se le añade lo expuesto por Patricia Ortiz, Talent Acquisition Leadership & Development gerente de Siemens Argentina y Uruguay afirma que la empatía, la paciencia a los cambios y a la diversidad, la creatividad y predisposición para diseñar sistemas nuevos, la inteligencia emocional para manejar conflictos, así como la actitud para poder transmitir conocimientos y lograr objetivos. Por su parte, Bayá Casal expresa: "lo que más nos genera problemas es incorporar a nuestra práctica es la capacidad de atender, y de admitir y aprender de los ataques". Diario La Nación enero 2016.

Ampliando este aspecto, otra habilidad blanda fundamental es las destrezas cognitivas son estudios realizadas como operaciones que se pueden usar para que el estudiante pueda lograr, detener y rescatar desiguales formas de instrucciones y realización de trabajos; presumen del alumno capacidades de representación, de lectura-imágenes-

habla-escritura y dibujo, contenidos de elección (cuidado e propósito) y contenidos de auto-dirección (auto-programación y auto-control) (Rigney, 1978).

Sin embargo, Bradley, Grice & Paulsen (2017) critica las prácticas actuales para desarrollar y promover el liderazgo académico en las universidades considera las formas de liderazgo apropiado, mientras explora los tipos de liderazgo favorecidos por los comités de reclutamiento y promoción. Utilizando el argumento de la educación superior australiana como estudio de caso, criticamos la situación actual como la promoción de una forma restringida de liderazgo centrada en liderazgo técnico dentro de una disciplina académica, en lugar del más amplio conjunto de habilidades de liderazgo necesarias para un liderazgo académico efectivo.

A fin de ilustrar todo lo antes mencionado, hemos recurrido a otros investigadores expertos que a través de su experiencia añaden, el ser creíbles, la cualidad de infundir compañerismo en el equipo de trabajo, el arte de informar positivamente.

¿Qué puede hacer, el egresado universitario que necesita de estas habilidades mencionadas? En vez de pensar en si los egresados tienen esas capacidades o si carecen de ellas, se debe observar y analizar esas carencias y ver cuál sería la posibilidad que tiene un profesional de avanzar en el campo profesional, cualquiera sea el punto de inicio", sustenta Bayá Casal acerca de la eventualidad de instruirse. (diario La Nación enero 2016).

En la misma forma, Eugenia Lescá, gerente general de People & Change en PwC de Argentina, profesa que estas capacidades se obtienen al preparar o adiestrar al personal, pero acepta que, al ser un segmento tan esencial a la idiosincrasia, es importante y decisivo que el individuo deba tener interés, y predisposición para aprender y reaprender, constancia y perseverancia, así también adquirir conocimiento que necesario desarrollarlas con destreza constante.

La formación del graduado no está en función de la demanda profesional porque no despliega destrezas que exige el mercado laboral en la experiencia. Puede estar bien en conocimientos teóricos, pero si estos no son conjugados con las habilidades y prácticas preprofesionales no se puede prosperar en la formación apta para el nuevo profesional (Lopez, 2012).

Ampliando este aspecto impulsa a decir que todo aprendizaje de alguna destreza o habilidad es muy complejo porque todo profesional no sólo debe de aprender nuevas conductas o comportamientos, sino también debe desaprender hábitos interiormente afincados en la personalidad, es así como sostiene Bayá Casal en el diario La Nación en 2016. "Constantemente y a menudo que exista una meta a cumplir y una interacción interpersonal triunfante y el argumento se preste para ello, viviremos ensayando estas destrezas. A mayores relaciones interpersonales sea el medio para lograr objetivos, más las viviremos colocando en práctica".

Como seguimiento de esta acción de investigación, se continúa con el perfil del egresado diciendo que comprende los atributos y contenidos con las que debe tener el alumno al llegar a destacar su orden académica superior (Hawes, 2012). En tal sentido, UDLA manifiesta que es "El cumulo de ciencia, tecnología y conocimientos que se han adquirido", igualmente manifiesta que, "el alumno obtuvo habilidades de forma profesional y de forma personal, así como las destrezas, actitudes y valores explicados después de haber culminado satisfactoriamente todas las asignaturas o cursos asignados en la malla curricular de su especialidad".

A estos elementos y partiendo de lo dicho anteriormente se sostiene que el perfil del graduado es la representación de características, de capacidades y habilidades que poseen los egresados, las destrezas y actitudes con las que el estudiante posee al llegar a culminar su formación académica superior. La casa superior de estudios y de formación profesional legaliza el desempeño de estas habilidades y competencias mediante el acto de graduación (Hawes, 2012). A estas ideas generales se le añaden los conocimientos y técnicas que permitirán el óptimo desarrollo. A juicio del autor, estos pueden ser las instrucciones básicas como la guía del idioma, la noción analítica y de juzgamiento y participación como la creatividad, trabajo en equipo, entre otros. UDLA.

Ante todo, es evidente que cuando se elabora o estructura un perfil competitivo, se considera las aptitudes que se intenta desarrollar. Por ejemplo, un efectivo policial es un profesional que necesita ser formado para desarrollar especiales capacidades, destrezas y habilidades especialmente creadas y diseñadas para desempeñarse con éxito en su trabajo diario dentro de una sociedad civilizada, por todo lo expuesto, se debe determinar cuáles son los aspectos que regularizan estas capacidades.

En consecuencia, Chomsky (2000) expone, “la capacidad se refiere a todos los conocimientos y destrezas adquiridas; son de importancia vital para alcanzar resultados y exigencias en determinadas circunstancias; al mismo tiempo, es la verdadera capacidad para alcanzar una meta u objetivo en un contexto dado según la OIT”. Así también, Kobinger (1996) “una capacidad o competencia es un sin números de conductas y actuaciones sociales, y principios fundamentales cognoscitivos, preparación psicológica que permiten llevar adecuadamente un rol, una función laboral dentro de la organización”.

A estas ideas generales se le añade lo que sostiene Salazar Hernández (1999) “Un perfil profesional identifica a todo el conjunto de instrucciones, capacidades y cualidades que tienen en su formación académica superior el egresado para un óptimo ejercicio profesional”. Partiendo de los supuestos anteriores, se piensa en el presente axioma que las particularidades que posee el egresado posteriormente de haber llegado satisfactoriamente a la culminación de sus estudios y comprender los aspectos epistemológicos y el manejo de la inteligencia emocional, para lograr el éxito en el ejercicio profesional.

Entendiendo las incertidumbres que enfrentan actualmente las organizaciones, se requieren profesionales con destrezas flexibles, capacitados para adaptarse al cambio, a nuevas formas de organización, con actitudes propias para saber tomar decisiones. Es de vital importancia crear nuevas conveniencias de organización para lo cual se buscan profesionales innovadores y visionarios, por lo que va más allá de pactar con personas capaces. Estos argumentos ocasionaron reacciones a favor y en contra de la formación por competencias, por ejemplo, como sostiene (Denver, 2007).

Martínez Rizo (2006) sustenta que, la calidad en la educación comprende varias extensiones, una de ellas es la “pertinencia y relevancia”, que describe a la coherencia entre lo que se guía académicamente y las necesidades de los alumnos y la sociedad.

La ANUIES (2006), en el escrito “Fortalecimiento y progreso de la educación superior en México”, dice que la aptitud y pertinencia constituyen un binomio cuyas partes se complementan y contribuyen al todo, haciendo una especie de sinergia. Al referirse a

pertinencia, se subraya el deber ser de las instituciones educativas, el cual está relacionado directamente con el compromiso que éstas tienen hacia la sociedad.

La tarea del docente no se puede limitar solo a que realice la entrega de conocimientos, sino a la debe desplegar en los estudiantes la capacidad de recapacitar analíticamente. El estudiante, asume un papel basado en la participación activa en su propia formación: se hace responsable de su aprendizaje, trabaja con el método participativo, interviene en las discusiones que se dan en el aula, se integra al trabajo de equipo y realiza un trabajo de investigación modular. La capacidad de interactuar, la voluntad de reciprocidad y complementar al todo, son particularidades que presume el sistema modular y de ello proviene la organización del trabajo académico.

Asimismo, se ha encontrado ciertas teorías que habla del perfil del egresado como en el contexto de la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto USP 2014, el graduado de la carrera competitiva de administración de la USP, manifiesta una actitud de razonamiento científico, analítico y crítico; desarrolla tendencia creativa, toma correcta de disposiciones y plantea opciones de salida a los problemas que enfrenta las situaciones económica - social empresarial, en los distintos ámbitos. Se indica asimismo que, expone una considerable sabiduría e intranquilidad por su modernización profesional y autodesarrollo, basa su gestión de acuerdo a los principios y valores del individuo y de sí mismo.

Está capacitado para identificar oportunidades y formular soluciones a la diversa problemática en base al análisis causa – efecto, relacionado con situaciones laborales y en todas las áreas de las organizaciones públicas y privadas.

Está capacitado para el manejo de la calidad total (o excelencia, como también se conoce), para la innovación, la anticipación (adquiriendo información que le permita anunciar las carencias y requerimientos de sus clientes, también puede innovar los bienes o los servicios solicitados para satisfacer y producir de manera excelente), formular e implementar soluciones en el ámbito empresarial como resultado de un análisis estratégico externo e interno, y comprensión de su realidad en concordancia con las alternativas disponibles.

El titulado en administración es un experto formado y apto para desarrollar su diligencia competitiva para la cual fue formado, así se aprecia en las siguientes dimensiones: En la extensión personal en la que asume una posición abierta hacia los valores de la cultura local, nacional y mundial; Manifiesta un tendencia contestatario, estratégico, también reflexivo y comprensivo frente a los varios escenarios de la vida, manifiesta una temperamento completo de autoestima que le admita contar con autonomía para tomar correctas de decisiones, adapta su formación y acción competitiva sobre la base de una cultura humanística, una formación científica, tecnológica e innovadora y el dominio de habilidades correspondientes a su profesión. Asume los principios éticos y dispositivos legales, que sustentan el campo profesional.

El profesional capacitado en dirigir empresas, utiliza sólidos conocimientos teóricos y prácticos en administración estratégica, liderazgo, gerencia, docencia, I+D+i, auditoria, desarrollo organizacional, marketing, planeamiento estratégico, finanzas, diseño organizacional, administración de personal (talento humano), proyectos, sistema de información gerencial, operaciones, gestión de logística, calidad total, reingeniería, benchmarking, inteligencia emocional, gestión del conocimiento, consultoría y asesoría entre otras áreas propias de la ciencia administrativa. Demuestra habilidades para desempeñarse como líder, estratega, gerente y empresario. Utiliza las TICs en el proceso gerencial de toda organización.

Aplica técnicas empresariales actualizadas como la calidad total y reingeniería para buscar la competencia de bienes y servicios en los distintos compradores existentes, aplica conceptos y técnicas avanzadas para crear, construir, diseñar, rediseñar, dirigir y evaluar negocios dentro del contexto de la globalización. Diseña, reorganiza y reestructura organizaciones a través de funciones y normas, mecanismos y sistemas de computación. Organiza grupos y equipos humanos de trabajo para generar el desarrollo organizacional.

Produce proyectos empresariales para generar empresas. Elabora proyectos e informes de investigación efectiva y acreditada en el campo de la ciencia administrativa. analiza y valora con sentido crítico la realidad nacional e internacional dentro del enfoque de la globalización.



Demuestra capacidades y destrezas para la buena lectura, memoriza, constante aprendizaje, tiene observación, capacidad de análisis, y mucha creatividad, juzga y asume responsabilidad en la toma de decisiones. Se relaciona e compone a grupos multidisciplinario y afronta escenarios nuevos cuando los casos ameriten.

Manifiesta compasión social al ofrecer ayuda y apoyo al prójimo y/o comunidad, en la dimensión profesional, el licenciado en administración está formado y capacitado también para desempeñarse en lo siguiente: asume cargos ejecutivos en organizaciones privadas y públicas en los distintos entornos.

Asume funciones de asesoría y consultoría empresarial. Construye su propia empresa. Diseña, construye, implementa y controla sistemas de información gerencial para: articular la red informática y el conocimiento para monitorear el hábitat interno y exterior de las empresas.

Además, demuestra ser creativo e innovador, organiza e implementa programas de inteligencia emocional para mejorar la eficiencia organizacional. Explora y promociona la transferencia tecnológica para el desarrollo de compañías con tecnológica.

Genera centros de producción y prestación de servicios (incubadoras de empresas, que estimula la creación e impulso de la micro empresa), asimismo, genera y fomenta el autoempleo. Realiza investigaciones (investigación – acción con fines de transformación).

Utiliza el idioma extranjero para la exploración y proceso de búsqueda en la ciencia administrativa. Evalúa y aplica programas de selección de personal en el ámbito laboral. Diseña eventos de adiestramiento para la mejora continua de las organizaciones. Analiza, diagnóstica y predice la oferta y la demanda futura de los productos o servicios que producen las organizaciones. Analiza el desarrollo y crecimiento empresarial local, región, nacional y mundial. Utiliza la estadística en los trabajos de investigación de mercado, recursos humanos, pronóstico de ventas, etc.

Elabora encuestas para su aplicación en las diferentes áreas de investigación. Elabora planes de negocios. Asume la docencia universitaria, buscando un aprendizaje significativo.

El Minedu a través de la Sunedu, ente que regula y supervisa el trabajo de todas las licenciaturas a nivel nacional, hace recomendaciones referentes a los currículos de las carreras profesionales, indicando que cada cierto tiempo (03 años como máximo) deberá actualizarse y rediseñarse los currículos de las diferentes escuelas profesionales o facultades de las universidades del país.

En tal virtud, la universidad San Pedro y específicamente la escuela de administración ha diseñado un currículo adecuado y actualizado para el desarrollo de las competencias y capacidades necesarias para el ejercicio productivo y satisfactorio del profesional en administración quienes contribuirán a conseguir un mejor horizonte y eficacia de vida para todos los peruanos, dentro de una humanidad más justa, fructífera y responsable.

Después de revisar las teorías respecto a las variables de estudio, es necesario hacer la siguiente pregunta o enunciado de investigación:

¿Cómo se relacionan las habilidades blandas con el perfil del egresado de la Escuela de Administración USP, Chimbote-2018?

Se justifica socialmente porque la formación superior que reciben los estudiantes de administración de la USP de Chimbote, les accederá insertarse en el mundo del trabajo, para su perfeccionamiento profesional y económico. Dicha orden académica, se ve irradiada en el perfil que la USP ha diseñado para sus alumnos. En este caso es necesario indicar que, en el mencionado perfil, contenga capacidades que sean significativo y congruentes con las capacidades que las corporaciones reclaman a sus egresados. Las razones que causan este trabajo de investigación es analizar si los estudiantes y egresados son o han sido desarrollados y motivados para dominar las capacidades que se señalan en el perfil conveniente. Otras justificaciones de la presente investigación son la de promover: que, la FCCEEyADM-USP, realicen un trabajo en conjunto y así dotar a sus estudiantes de las competencias necesarias que los ayude a conseguir a lograr sus propios objetivos y ser exitosos en su vida profesional, personal y social.

En la actual investigación se plantea como objetivo general:

Demostrar la relación que existe entre las habilidades blandas y el perfil del egresado de la escuela administración de la USP, Chimbote -2018.

Así también se plantearon los siguientes objetivos específicos:

- Determinar la relación que existe entre las habilidades de adaptación y el perfil del egresado de la escuela de administración USP, Chimbote -2018.
- Definir la correlación que coexiste entre las habilidades de Gestión y el perfil del egresado de la escuela de administración USP, Chimbote -2018.
- Identificar la relación que existe entre las habilidades interpersonales y el perfil del egresado de la escuela de USP, Chimbote -2018.
- Identificar la relación que existe entre las habilidades de comunicación y el perfil del egresado de la escuela de administración USP, Chimbote -2018.
- Identificar la relación que existe entre las habilidades de la ética laboral y el perfil del egresado de la escuela de administración USP, Chimbote -2018.
- Establecer el nivel de habilidades blandas del egresado de la escuela de administración USP, Chimbote - 2018.
- Establecer el nivel del perfil del egresado de la escuela de administración USP - 2018, siendo otro objetivo fundamental, la propuesta de mejoras.

Asimismo, se trazó las siguientes hipótesis:

- Hipótesis alternativa (H1): Si existe relación entre las habilidades blandas y el perfil del egresado de la escuela administración USP, Chimbote -2018.
- Hipótesis nula (Ho): No existe relación entre las habilidades blandas y el perfil del egresado de la escuela administración USP, Chimbote -2018.

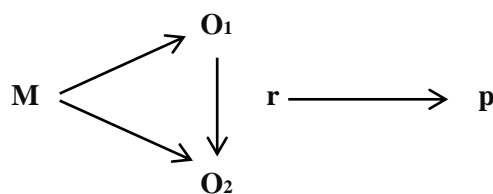
## II. MÉTODO

### 2.1 Tipo y diseño de investigación

Este informe se realizó teniendo en cuenta el siguiente diseño: descriptivo correlacional, porque mediante el cual, se evaluará la relación entre las dos variables, habilidades blandas y perfil del egresado; de carácter correlacional, por cuanto su propósito fue determinar la relación entre las dos variables, y de corte transversal porque se aplica en un solo periodo de tiempo. Estos esquemas describen recomendaciones entre dos o más variables en un tiempo definitivo. El enfoque es mixto, porque se conjugará el método cuantitativo y el método cualitativo, predominando el cuantitativo (Sampieri, 2019).

El estudio se constituye como de tipo no-experimental, no son manipuladas las variables, es decir se trata de investigación y no concebimos transformar de manera voluntaria las variables independientes, lo que hacemos en la investigación no experimental observar los sucesos tal y como se dan en su contenido originario, y posteriormente examinar.

Y se representa gráficamente de la siguiente manera:



- M = Muestra
- O1 = Habilidades blandas
- O2 = Perfil del egresado
- r = Relación
- P = Propositivo

## 2.2 Operacionalización de las variables

VARIABLES	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	
Habilidades Blandas	Características de una persona, ya sea innata o adquirida que está relacionada con una actuación de éxito en un puesto de trabajo, Ernst & Young 1998 (Alles,2003).	Se mide a través de las habilidades de adaptación, gestión, interpersonales y ética laboral.	Habilidad Adaptación	Flexibilidad	1, 5, 9, 13, 17, 21,25,	<b>Escala ordinal</b>  Deficiente: 1 - 2.33  Regular: 2.34 – 3.67  Bueno: 3.68 – 5	
				Creatividad			
				Innovación			
				Tolerancia al estrés			
			Habilidad de Gestión	Confianza en las metas	2, 6, 10, 14, 18,22,		
				Trabajo en equipo			
				Toma de decisiones			
				Liderazgo			
			Habilidad Interpersonales	Empatía	3, 7, 11, 15, 19,23		
				Balance de vida			
				Cortesía			
			Habilidades de ética laboral	Integridad	4, 8, 12, 16 20,24.		
				Lealtad			
Compromiso con la organización							
Perfil del Egresado	El perfil de egresado contiene los rasgos y competencias con las que debe contar el alumno al culminar su formación universitaria (Hawes, 2012).	Se mide teniendo en consideración su perfil personal y profesional.	Perfil personal	valore	1,9,17	<b>Escala ordinal</b>  Deficiente: 1 - 2.33  Regular: 2.34 – 3.67  Bueno: 3.68 – 5	
				pensamiento contestatario	2,10,18		
				personalidad integral de autoestima			
				cultura humanística	3,11,19		
				principios éticos			
				talento humano			
				sentido crítico	4,12,20		
			Coordinación	5,13,21,			
			Perfil profesional		valores		
					pensamiento contestatario		6,14,22,
					personalidad integral de autoestima		
					cultura humanística		7,15,23
					principios éticos		
talento humano							
sensibilidad social	8,16,24.						

## 2.3 Población y muestra

### 2.3.1. Población:

Se trabajó con una población de 82 egresados de la Escuela de Administración de la USP, Chimbote 2018, como se muestra en la siguiente tabla:

Nº	Semestre Académico	Numero de egresados
1	2018 – I	45
2	2018 – II	37
Total		82

Fuente: Egresados de la escuela de administración USP Chimbote, 2018

Se optó por considerar como muestra el total de la población (82 egresados); se consideraron las características de la población y estarán definidas de la siguiente manera: Género, edad, condición laboral, remuneración promedio mensual, procedencia.

## 2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

### 2.4.1 Técnica:

Utilizamos la encuesta, para adquirir información de nuestra población de 82 egresados, la técnica del focus group y la técnica del análisis documental.

### 2.4.2. Instrumentos

Utilizamos un cuestionario con preguntas según nuestras variables, para obtener información, las guías de focus group y las guías de análisis documental.

Para medir la variable habilidades blandas se utilizó un cuestionario de 25 preguntas relacionadas a sus 5 dimensiones: Habilidades de adaptabilidad, habilidades de gestión, interpersonales, de comunicación y habilidades de ética laboral, y para medir el perfil del egresado se aplicó un cuestionario de 15 ítems que inciden en las dimensiones de: Perfil profesional y perfil personal.

Cada pregunta fue respondida mediante cinco opciones que atrajeron la opinión de los egresados; tratándose, por lo tanto, de una escala de Likert. Al respecto podemos referir que la escala de Likert pretende dar a cada respuesta un valor numérico, así las personas puedan obtener una puntuación según la aceptación o rechazo de su respuesta. Para efectos de tabulación a cada alternativa se le asignó un puntaje (5,4,3, 2,1) donde 5 es siempre, 4 casi siempre, 3 para a veces, 2 casi nunca y para 1, nunca.

#### 2.4.3. Validez y confiabilidad

Validez:

Los instrumentos fueron valorados por la opinión de cinco expertos, a través de cuadro principal y valorar la coherencia entre variables, dimensiones, indicadores, y opciones de respuesta para establecer la capacidad del instrumento en relación a los objetivos.

Confiabilidad:

A partir de los resultados se realizó una prueba piloto a todos los egresados de la Escuela de Administración USP, Chimbote 2018. Los resultados determinaron un coeficiente de Cronbach de 0,8201 y 0,8680 para habilidades blandas y perfil del egresado que representa un nivel muy alto y garantiza la consistencia interna de los instrumentos.

### 2.5 Procedimientos

Para el presente trabajo de investigación partimos desde el análisis de la problemática de las variables de estudios y se aplicó el cuestionario validado por expertos metodólogos, para la muestra en estudio sobre las habilidades blandas y el perfil de los egresados de la escuela de administración USP, se entrevistó a todos los egresados en el periodo 2018-1 y 2018-2, posteriormente a través de los antecedentes y teorías encontramos los fundamentos, se planteó el problema general, las hipótesis y objetivos de investigación; detallamos el método y los resultados, la discusión de los mismos y obtuvimos las conclusiones, recomendaciones y el plan de mejoras.

## 2.6 Método de análisis de datos

Una vez determinados la validez y confiabilidad de los instrumentos se procedió a la aplicación de éstos, en el conjunto de egresados de la escuela de administración de la USP, Chimbote 2018, sobre los que se contó con la autorización del Director de Escuela Profesional.

A través de los programas EXCEL y SPSS, los resultados obtenidos fueron analizados estadísticamente y la prueba estadística de Pearson que mide la correlación y el nivel de significancia.

## 2.7 Aspectos éticos

En el desarrollo de la investigación se consideraron:

El derecho de autor, garantizando la autoría correspondiente.

- . Veracidad porque al momento de ejecutar el cuestionario se copiaron los datos reales que brindaron los egresados, no excluyéndose a ninguna muestra.

Anonimato, se reservará los datos de los egresados que participaron en la realización de las pruebas.

Confidencialidad, los resultados que se obtuvieron solamente sirvieron para darle un valor estadístico a la investigación. No se hará uso de ellos para otros fines que afecten la integridad de los egresados ni a la institución.

Beneficencia porque este trabajo ayudará a futuros profesionales a tener en cuenta los problemas de la sociedad y en especial a las exigencias del mercado laboral que actualmente se están dando, El plan de mejoras coadyuvará al entendimiento de la importancia de desarrollar habilidades blandas.



### III. RESULTADOS

**Tabla 01**

*Habilidades blandas y el perfil del egresado*

			<b>Perfil del Egresado</b>						
			<b>Deficiente</b>		<b>Regular</b>		<b>Bueno</b>		
			Recuento	% del N de la tabla	Recuento	% del N de la tabla	Recuento	% del N de la tabla	
<b>HABILIDADES BLANDAS</b>	genero	Masculino	0	0,0%	0	0,0%	29	35,4%	
		Femenino	0	0,0%	3	3,7%	47	57,3%	
	procedencia	Rural	0	0,0%	1	1,2%	16	19,5%	
		Urbano	0	0,0%	2	2,4%	60	73,2%	
	edad	20 -25	0	0,0%	1	1,2%	29	35,4%	
		26-30	0	0,0%	1	1,2%	26	31,7%	
		31-35	0	0,0%	0	0,0%	7	8,5%	
		36 a mas	0	0,0%	1	1,2%	14	17,1%	
	<b>Regular</b>	categoria	A	0	0,0%	1	1,2%	44	53,7%
			B	0	0,0%	0	0,0%	12	14,6%
			C	0	0,0%	2	2,4%	7	8,5%
			otros (traslados)	0	0,0%	0	0,0%	13	15,9%
			sin trabajo	0	0,0%	1	1,2%	8	9,8%
	remuneración	450 a 930	0	0,0%	0	0,0%	10	12,2%	
		931 a 1500	0	0,0%	0	0,0%	33	40,2%	
		1500 a 2000	0	0,0%	0	0,0%	10	12,2%	
		2001 a mas	0	0,0%	2	2,4%	15	18,3%	
	condición laboral	Contratado	0	0,0%	0	0,0%	19	23,2%	
		Indeterminado- nombrado	0	0,0%	1	1,2%	50	61,0%	
	género	sin trabajo	0	0,0%	2	2,4%	7	8,5%	
		Masculino	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	
	procedencia	Femenino	0	0,0%	0	0,0%	3	3,7%	
		Rural	0	0,0%	0	0,0%	1	1,2%	
	edad	Urbano	0	0,0%	0	0,0%	2	2,4%	
		20 -25	0	0,0%	0	0,0%	1	1,2%	
	<b>Bueno</b>	categoria	26-30	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
			31-35	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
			36 a mas	0	0,0%	0	0,0%	2	2,4%
	remuneración	A	0	0,0%	0	0,0%	1	1,2%	
		B	0	0,0%	0	0,0%	2	2,4%	
C		0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%		
otros (traslados)		0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%		
sin trabajo		0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%		
condición laboral	450 a 930	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%		
	931 a 1500	0	0,0%	0	0,0%	3	3,7%		
	1500 a 2000	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%		
condición laboral	2001 a mas	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%		
	Contratado	0	0,0%	0	0,0%	1	1,2%		
condición laboral	Indeterminado- nombrado	0	0,0%	0	0,0%	2	2,4%		
	sin trabajo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%		

Fuente: Base de datos procesado en SPSS

En la siguiente caracterización de la muestra “Habilidad blandas” (tabla 1) podemos encontrar que el resultado de los encuestados arroja que tienen un perfil del egresado bueno, pero no demuestran tener un significativo nivel de habilidades blandas bueno. Sin embargo, si existe un buen nivel de perfil del egresado bueno con habilidades blandas regular, como sigue: el 57,3% son del género femenino, el 73,2% son de procedencia urbana, el 61,0% de una condición laboral indeterminado o nombrado, con una remuneración de S/ 931.00 a S/ 1,500.00 soles mensuales (40,2%), y un rango de edad de 20 a 30 años (67,1%) de una categoría pensionaria universitaria A (53,7%).

Tabla 02

*Correlación de Pearson, habilidades blandas y perfil del egresado*

Correlaciones			
	Habilidades blandas	Perfil del Egresado	
<b>Habilidades blandas</b>	<b>Correlación de Pearson</b>	1	,495**
	<b>Sig. (bilateral)</b>		,000
	<b>N</b>	82	82
<b>Perfil del Egresado</b>	<b>Correlación de Pearson</b>	,495**	1
	<b>Sig. (bilateral)</b>	,000	
	<b>N</b>	82	82

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Base de datos procesado en SPSS

Según el coeficiente de Pearson, el nivel de correlación entre habilidades blandas y el perfil del egresado, existe una correlación positiva media (0.495\*\*); cuyo nivel de significancia es de 0.00 menor al 0.05; lo que nos demuestra que existen un alto nivel de significancia entre las dos variables de estudio.

Tabla 03

*Habilidades de Adaptación y el Perfil del egresado*

DIMENSIÓN / CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA			Perfil del Egresado						
			Deficiente		Regular		Bueno		
			Recuento	% del N de la tabla	Recuento	% del N de la tabla	Recuento	% del N de la tabla	
<b>Habilidades de Adaptación</b>	genero	Masculino	0	0,0%	0	0,0%	24	29,3%	
		Femenino	0	0,0%	3	3,7%	47	57,3%	
	procedencia	Rural	0	0,0%	1	1,2%	15	18,3%	
		Urbano	0	0,0%	2	2,4%	56	68,3%	
	edad	20 -25	0	0,0%	1	1,2%	27	32,9%	
		26-30	0	0,0%	1	1,2%	23	28,0%	
		31-35	0	0,0%	0	0,0%	6	7,3%	
		36 a mas	0	0,0%	1	1,2%	15	18,3%	
	Regular	categoría	A	0	0,0%	1	1,2%	38	46,3%
			B	0	0,0%	0	0,0%	14	17,1%
			C	0	0,0%	2	2,4%	7	8,5%
			otros (traslados)	0	0,0%	0	0,0%	12	14,6%
			sin trabajo	0	0,0%	1	1,2%	7	8,5%
		remuneración	450 a 930	0	0,0%	0	0,0%	9	11,0%
			931 a 1500	0	0,0%	0	0,0%	32	39,0%
	1500 a 2000		0	0,0%	0	0,0%	9	11,0%	
	2001 a mas		0	0,0%	2	2,4%	14	17,1%	
	condición laboral	Contratado	0	0,0%	0	0,0%	18	22,0%	
		Indeterminado-nombrado	0	0,0%	1	1,2%	47	57,3%	
	genero	sin trabajo	0	0,0%	2	2,4%	6	7,3%	
		Masculino	0	0,0%	0	0,0%	5	6,1%	
	procedencia	Femenino	0	0,0%	0	0,0%	3	3,7%	
		Rural	0	0,0%	0	0,0%	2	2,4%	
	edad	Urbano	0	0,0%	0	0,0%	6	7,3%	
		20 -25	0	0,0%	0	0,0%	3	3,7%	
	Bueno	categoría	26-30	0	0,0%	0	0,0%	3	3,7%
			31-35	0	0,0%	0	0,0%	1	1,2%
		remuneración	36 a mas	0	0,0%	0	0,0%	1	1,2%
A			0	0,0%	0	0,0%	7	8,5%	
condición laboral	categoría	B	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	
		C	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	
		otros (traslados)	0	0,0%	0	0,0%	1	1,2%	
		sin trabajo	0	0,0%	0	0,0%	1	1,2%	
	remuneración	450 a 930	0	0,0%	0	0,0%	1	1,2%	
		931 a 1500	0	0,0%	0	0,0%	4	4,9%	
		1500 a 2000	0	0,0%	0	0,0%	1	1,2%	
2001 a mas		0	0,0%	0	0,0%	1	1,2%		
sin trabajo	Contratado	0	0,0%	0	0,0%	2	2,4%		
	Indeterminado-nombrado	0	0,0%	0	0,0%	5	6,1%		
	sin trabajo	0	0,0%	0	0,0%	1	1,2%		

Fuente: Base de datos procesado en SPSS

**Descripción:** El 57,3% de los encuestados demostraron tener un buen perfil del egresado y representan al género femenino y sus habilidades de adaptación son regulares, frente a un 29,3% del género masculino con buen perfil del egresado y regular habilidades de adaptación. Asimismo, el 79,3% de los encuestados con una condición laboral de contratados y nombrados o estables, demuestran tener un perfil del egresado bueno, mientras que en la habilidad de adaptación son regulares; también podemos acotar que el lugar de procedencia el 68,3% y el 32,9% del segmento 20 a 25 años de edad demuestran tener un perfil del egresado bueno pero una regular habilidad de adaptación.

Tabla 04

*Correlación de Pearson, Habilidades de adaptación y perfil del egresado*

Correlaciones			
		Habilidades de Adaptación	Perfil del Egresado
Habilidades de adaptación	Correlación de Pearson	1	,501**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	82	82
Perfil del Egresado	Correlación de Pearson	,501**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	82	82

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Según el coeficiente de Pearson, el nivel de correlación entre habilidades de adaptación y el perfil del egresado, existe una correlación positiva media (0.501\*\*); cuyo nivel de significancia es de 0.00 menor al 0.05; lo que nos demuestra que existen un alto nivel de significancia entre las dos variables de estudio.

Tabla 05

Habilidades de gestión y el perfil del egresado

DIMENSIÓN / CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA			Perfil del Egresado						
			Deficiente		Regular		Bueno		
			Recuento	% del N de la tabla	Recuento	% del N de la tabla	Recuento	% del N de la tabla	
<b>Habilidades de Gestión</b>	Genero	masculino	0	0,0%	0	0,0%	13	15,9%	
		femenino	0	0,0%	2	2,4%	24	29,3%	
	procedencia	Rural	0	0,0%	1	1,2%	8	9,8%	
		urbano	0	0,0%	1	1,2%	29	35,4%	
	Edad	20 -25	0	0,0%	1	1,2%	12	14,6%	
		26-30	0	0,0%	0	0,0%	14	17,1%	
		31-35	0	0,0%	0	0,0%	3	3,7%	
		36 a mas	0	0,0%	1	1,2%	8	9,8%	
	<b>Regular</b>	Categoría	A	0	0,0%	1	1,2%	24	29,3%
			B	0	0,0%	0	0,0%	6	7,3%
			C	0	0,0%	1	1,2%	4	4,9%
		remuneración	otros (traslados)	0	0,0%	0	0,0%	3	3,7%
			sin trabajo	0	0,0%	1	1,2%	5	6,1%
			450 a 930	0	0,0%	0	0,0%	4	4,9%
			931 a 1500	0	0,0%	0	0,0%	12	14,6%
	condición laboral	1500 a 2000	0	0,0%	0	0,0%	5	6,1%	
		2001 a mas	0	0,0%	1	1,2%	11	13,4%	
		Contratado	0	0,0%	0	0,0%	9	11,0%	
	Indeterminado- nombrado	sin trabajo	0	0,0%	0	0,0%	23	28,0%	
		sin trabajo	0	0,0%	2	2,4%	5	6,1%	
	Genero	masculino	0	0,0%	0	0,0%	16	19,5%	
		femenino	0	0,0%	1	1,2%	26	31,7%	
	procedencia	Rural	0	0,0%	0	0,0%	9	11,0%	
		urbano	0	0,0%	1	1,2%	33	40,2%	
	Edad	20 -25	0	0,0%	0	0,0%	18	22,0%	
		26-30	0	0,0%	1	1,2%	12	14,6%	
		31-35	0	0,0%	0	0,0%	4	4,9%	
36 a mas		0	0,0%	0	0,0%	8	9,8%		
<b>Bueno</b>	Categoría	A	0	0,0%	0	0,0%	21	25,6%	
		B	0	0,0%	0	0,0%	8	9,8%	
		C	0	0,0%	1	1,2%	3	3,7%	
	remuneración	otros (traslados)	0	0,0%	0	0,0%	10	12,2%	
		sin trabajo	0	0,0%	0	0,0%	3	3,7%	
		450 a 930	0	0,0%	0	0,0%	6	7,3%	
		931 a 1500	0	0,0%	0	0,0%	24	29,3%	
condición laboral	1500 a 2000	0	0,0%	0	0,0%	5	6,1%		
	2001 a mas	0	0,0%	1	1,2%	4	4,9%		
	Contratado	0	0,0%	0	0,0%	11	13,4%		
Indeterminado- nombrado	sin trabajo	0	0,0%	1	1,2%	29	35,4%		
	sin trabajo	0	0,0%	0	0,0%	2	2,4%		

Fuente: Base de datos procesado en SPSS

**Descripción:** En el presente cuadro N° 04, podemos apreciar que el 31,7% de los encuestados presentan un perfil del egresado bueno y una buena habilidad de gestión y pertenecen al género femenino, mientras que el 19,5% del género masculino presentan un buen perfil del egresado y habilidades de gestión, Asimismo, el 40,2% de la procedencia urbana presentan un buen perfil del egresado y una buena habilidad de gestión; en cuanto al nivel remunerativo, el 29,3% presentan un buen perfil del egresado y un buen nivel de habilidad de gestión y se encuentran en el rango de S/ 931 a S/1,500.00 soles mensuales. A fin de ilustrar lo expresado, también decimos que el 48,8% de los encuestados demuestran tener un buen perfil del egresado y una buena habilidad de gestión y el 35,4% provienen de una categoría pensionaria universitaria A y B tienen un buen perfil del egresado y una buena habilidad de gestión.

Tabla 06

*Correlación de Pearson, Habilidades de gestión y perfil del egresado*

		Habilidades de Gestión	Perfil del Egresado
Habilidades de gestión	<b>Correlación Pearson</b>	de 1	,405**
	<b>Sig. (bilateral)</b>		,000
	<b>N</b>	82	82
Perfil del Egresado	<b>Correlación Pearson</b>	de ,405**	1
	<b>Sig. (bilateral)</b>	,000	
	<b>N</b>	82	82

Fuente: Base de datos procesado en SPSS

Según el coeficiente de Pearson, el nivel de correlación entre habilidades de gestión y el perfil del egresado, existe una correlación positiva media (0.405\*\*); cuyo nivel de significancia es de 0.0 menor al 0.05; lo que nos demuestra que existen un alto nivel de significancia entre las dos variables de estudio.

Tabla 07

## Habilidad de interpersonales y el perfil del egresado

DIMENSIÓN / CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA			Perfil del Egresado						
			Deficiente		Regular		Bueno		
			Recuento	% del N de la tabla	Recuento	% del N de la tabla	Recuento	% del N de la tabla	
<b>Habilidad Interpersonales</b>	Regular	Genero	masculino	0	0,0%	0	0,0%	29	35,4%
		Genero	femenino	0	0,0%	3	3,7%	50	61,0%
	procedencia		rural	0	0,0%	1	1,2%	17	20,7%
			urbano	0	0,0%	2	2,4%	62	75,6%
	Edad		20 -25	0	0,0%	1	1,2%	30	36,6%
			26-30	0	0,0%	1	1,2%	26	31,7%
			31-35	0	0,0%	0	0,0%	7	8,5%
	Categoría		36 a mas	0	0,0%	1	1,2%	16	19,5%
			A	0	0,0%	1	1,2%	45	54,9%
			B	0	0,0%	0	0,0%	14	17,1%
	remuneración		C	0	0,0%	2	2,4%	7	8,5%
			otros (traslados)	0	0,0%	0	0,0%	13	15,9%
			sin trabajo	0	0,0%	1	1,2%	8	9,8%
			450 a 930	0	0,0%	0	0,0%	10	12,2%
			931 a 1500	0	0,0%	0	0,0%	36	43,9%
			1500 a 2000	0	0,0%	0	0,0%	10	12,2%
			2001 a mas	0	0,0%	2	2,4%	15	18,3%
	condición laboral		Contratado	0	0,0%	0	0,0%	20	24,4%
			Indeterminado-nombrado	0	0,0%	1	1,2%	52	63,4%
			sin trabajo	0	0,0%	2	2,4%	7	8,5%

Fuente: Base de datos procesado en SPSS

**Descripción:** En el presente cuadro, podemos señalar que el 61,0% del género femenino, demuestra tener un perfil del egresado bueno y regular habilidades interpersonales, así también, el presente cuadro nos demuestra que el 75,6% de los encuestados tienen una procedencia urbana y demuestran un perfil del egresado bueno y una habilidad interpersonales regular. Adicionalmente, el 72,0% de los encuestados, que provienen de una escala pensionaria A y B, demuestran tener un perfil del egresado bueno y una habilidad interpersonal regular; del mismo modo, en la condición laboral, el 63,4% de los encuestados demuestran tener un perfil del egresado bueno y habilidades interpersonales regular en una

escala remunerativa de S/. 931.00 a S/ 1,500.00 que representa el 43,9% y un rango de edad de 20 a 25 años 36,6%.

Tabla 08

*Correlación de Pearson, Habilidad interpersonales y perfil del egresado*

Correlaciones			
		Habilidades Interpersonales	Perfil del Egresado
Habilidades Interpersonales	<b>Correlación de Pearson</b>	1	,411**
	<b>Sig. (bilateral)</b>		,000
	<b>N</b>	82	82
Perfil del Egresado	<b>Correlación de Pearson</b>	,411**	1
	<b>Sig. (bilateral)</b>	,000	
	<b>N</b>	82	82

Fuente: Base de datos procesado en SPSS

Según el coeficiente de Pearson, el nivel de correlación entre habilidades interpersonales y el perfil del egresado, existe una correlación positiva media (0.411\*\*); cuyo nivel de significancia es de 0.0 menor al 0.05; lo que nos demuestra que existen un alto nivel de significancia entre las dos variables de estudio.



Tabla 09

*Habilidad de comunicación y el perfil del egresado*

DIMENSIÓN / CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA			Perfil del Egresado						
			Deficiente		Regular		Bueno		
			Recuento	% del N de la tabla	Recuento	% del N de la tabla	Recuento	% del N de la tabla	
<b>Habilidades de Comunicación</b>	genero	masculino	0	0,0%	0	0,0%	27	32,9%	
		Femenino	0	0,0%	3	3,7%	42	51,2%	
	procedencia	Rural	0	0,0%	1	1,2%	16	19,5%	
		Urbano	0	0,0%	2	2,4%	53	64,6%	
	edad	20 -25	0	0,0%	1	1,2%	26	31,7%	
		26-30	0	0,0%	1	1,2%	25	30,5%	
		31-35	0	0,0%	0	0,0%	5	6,1%	
	Regular	categoría	36 a mas	0	0,0%	1	1,2%	13	15,9%
			A	0	0,0%	1	1,2%	39	47,6%
			B	0	0,0%	0	0,0%	11	13,4%
	Bueno	categoría	C	0	0,0%	2	2,4%	6	7,3%
			otros (traslados)	0	0,0%	0	0,0%	13	15,9%
			sin trabajo	0	0,0%	1	1,2%	8	9,8%
	remuneración	450 a 930	0	0,0%	0	0,0%	7	8,5%	
		931 a 1500	0	0,0%	0	0,0%	32	39,0%	
		1500 a 2000	0	0,0%	0	0,0%	7	8,5%	
		2001 a mas	0	0,0%	2	2,4%	15	18,3%	
		Contratado	0	0,0%	0	0,0%	17	20,7%	
	condición laboral	Indeterminado-nombrado	0	0,0%	1	1,2%	45	54,9%	
		sin trabajo	0	0,0%	2	2,4%	7	8,5%	
	genero	masculino	0	0,0%	0	0,0%	2	2,4%	
		Femenino	0	0,0%	0	0,0%	8	9,8%	
	procedencia	Rural	0	0,0%	0	0,0%	1	1,2%	
		Urbano	0	0,0%	0	0,0%	9	11,0%	
	edad	20 -25	0	0,0%	0	0,0%	4	4,9%	
		26-30	0	0,0%	0	0,0%	1	1,2%	
		31-35	0	0,0%	0	0,0%	2	2,4%	
	Bueno	categoría	36 a mas	0	0,0%	0	0,0%	3	3,7%
			A	0	0,0%	0	0,0%	6	7,3%
			B	0	0,0%	0	0,0%	3	3,7%
condición laboral	Indeterminado-nombrado	C	0	0,0%	0	0,0%	1	1,2%	
		450 a 930	0	0,0%	0	0,0%	3	3,7%	
		931 a 1500	0	0,0%	0	0,0%	4	4,9%	
		1500 a 2000	0	0,0%	0	0,0%	3	3,7%	
		2001 a mas	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	
sin trabajo	Contratado	0	0,0%	0	0,0%	3	3,7%		
	Indeterminado-nombrado	0	0,0%	0	0,0%	7	8,5%		
		sin trabajo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	

Fuente: Base de datos procesado en SPSS

**Descripción:** En la siguiente caracterización de la muestra, la tabla 8 indica que el 9,8% tiene un perfil del egresado bueno y una habilidad de comunicación buena y el 11% provienen del sector urbano; del mismo modo, el 11,0% provienen de la categoría pensionaria universitaria A y B, el 12,2% de la muestra que demuestra tener un buen perfil del egresado y una habilidad de comunicación representan al segmento de condición laboral contratado y estable en un rango de edad de 20 a 30 años que representa un 6,1%.

Sin embargo, la mayor representatividad está en los segmentos que demuestran tener un buen perfil del egresado bueno y una habilidad de comunicación regular se encuentran en: 51% del género femenino, 64,6% de procedencia urbana, el 54,9% de condición laboral nombrado-estable y con una remuneración de S/ 931.00 a S/ 1,500.00 soles mensuales y que provienen de una categoría pensionaria A (47,6%).

Tabla 10

*Correlación de Pearson, Habilidades de comunicación y perfil del egresado*

Correlaciones			
		Habilidades de Comunicación	Perfil del Egresado
Habilidades de comunicación	Correlación de Pearson	1	,459**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	82	82
Perfil del Egresado	Correlación de Pearson	,459**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	82	82

Fuente: Base de datos procesado en SPSS

**Descripción:** Según el coeficiente de Pearson, el nivel de correlación entre habilidades de comunicación y el perfil del egresado, existe una correlación positiva media (0.459\*\*); cuyo nivel de significancia es de 0.0 menor al 0.05; lo que nos demuestra que existen un alto nivel de significancia entre las dos variables de estudio.

Tabla 11

*Habilidades de ética laboral y perfil del egresado*

DIMENSIÓN / CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA			Perfil del Egresado						
			Deficiente		Regular		Bueno		
			Recuento	% del N de la tabla	Recuento	% del N de la tabla	Recuento	% del N de la tabla	
<b>Habilidad de Ética Laboral</b>	genero	masculino	0	0,0%	0	0,0%	29	35,4%	
		Femenino	0	0,0%	3	3,7%	49	59,8%	
	procedencia	Rural	0	0,0%	1	1,2%	17	20,7%	
		Urbano	0	0,0%	2	2,4%	61	74,4%	
	edad	20 -25	0	0,0%	1	1,2%	29	35,4%	
		26-30	0	0,0%	1	1,2%	26	31,7%	
		31-35	0	0,0%	0	0,0%	7	8,5%	
		36 a mas	0	0,0%	1	1,2%	16	19,5%	
	<b>Regular</b>	categoría	A	0	0,0%	1	1,2%	44	53,7%
			B	0	0,0%	0	0,0%	14	17,1%
			C	0	0,0%	2	2,4%	7	8,5%
			otros (traslados)	0	0,0%	0	0,0%	13	15,9%
			sin trabajo	0	0,0%	1	1,2%	8	9,8%
	remuneración	450 a 930	0	0,0%	0	0,0%	9	11,0%	
		931 a 1500	0	0,0%	0	0,0%	36	43,9%	
		1500 a 2000	0	0,0%	0	0,0%	10	12,2%	
		2001 a mas	0	0,0%	2	2,4%	15	18,3%	
	condición laboral	Contratado	0	0,0%	0	0,0%	20	24,4%	
		Indeterminado- nombrado	0	0,0%	1	1,2%	51	62,2%	
	genero	sin trabajo	0	0,0%	2	2,4%	7	8,5%	
		masculino	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	
	procedencia	Femenino	0	0,0%	0	0,0%	1	1,2%	
		Rural	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	
	edad	Urbano	0	0,0%	0	0,0%	1	1,2%	
		20 -25	0	0,0%	0	0,0%	1	1,2%	
	<b>Bueno</b>	categoría	26-30	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
31-35			0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	
36 a mas			0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	
A			0	0,0%	0	0,0%	1	1,2%	
remuneración	Indeterminado- nombrado	B	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	
		C	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	
		otros (traslados)	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	
		sin trabajo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	
		450 a 930	0	0,0%	0	0,0%	1	1,2%	
sin trabajo	Indeterminado- nombrado	0	0,0%	0	0,0%	1	1,2%		
	sin trabajo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%		

Fuente: Base de datos procesado en SPSS

**Descripción:** En la siguiente caracterización de la muestra “Habilidad de ética laboral” podemos encontrar que el resultado de los encuestados arroja que tienen un perfil del egresado bueno, pero, no demuestran tener una habilidad de ética laboral buena. Sin embargo, si existe un buen nivel de perfil del egresado bueno con una habilidad de ética laboral regular, como sigue: el 59,8% son del género femenino, el 74,4% son de procedencia urbana, el 62,2% de una condición laboral estable o nombrado, con una remuneración de S/ 931.00 a S/ 1,500.00 soles mensuales y un rango de edad de 20 a 30 años (67,1%) de una categoría pensionaria universitaria A (53,7%).

Tabla 12

*Correlación de Pearson, habilidades de ética laboral y perfil del egresado*

Correlaciones			
		Habilidad de Ética Laboral	Perfil del Egresado
Habilidad de Ética Laboral	Correlación de Pearson	1	,245*
	Sig. (bilateral)		,026
	N	82	82
Perfil del Egresado	Correlación de Pearson	,245*	1
	Sig. (bilateral)	,026	
	N	82	82

\*.Fuente: Base de datos procesado en SPSS

Según el coeficiente de Pearson, el nivel de correlación entre habilidades de ética laboral y el perfil del egresado, existe una correlación positiva media (0.245\*\*); cuyo nivel de significancia es de 0.026, menor al 0.05; lo que nos demuestra que existen un moderado nivel de significancia entre las dos variables de estudio.

Tabla 13

*Habilidades blandas y caracterización de la muestra*

		HABILIDADES BLANDAS					
		Deficiente		Regular		Bueno	
		Recuento	% del N de tabla	Recuento	% del N de tabla	Recuento	% del N de tabla
Genero	masculino	0	0,0%	0	0,0%	29	35,4%
	femenino	0	0,0%	3	3,7%	50	61,0%
Procedencia	Rural	0	0,0%	1	1,2%	17	20,7%
	urbano	0	0,0%	2	2,4%	62	75,6%
Edad	20 -25	0	0,0%	1	1,2%	30	36,6%
	26-30	0	0,0%	1	1,2%	26	31,7%
	31-35	0	0,0%	0	0,0%	7	8,5%
	36 a mas	0	0,0%	1	1,2%	16	19,5%
Categoría	A	0	0,0%	1	1,2%	45	54,9%
	B	0	0,0%	0	0,0%	14	17,1%
	C	0	0,0%	2	2,4%	7	8,5%
	otros (traslados)	0	0,0%	0	0,0%	13	15,9%
	sin trabajo	0	0,0%	1	1,2%	8	9,8%
	450 a 930	0	0,0%	0	0,0%	10	12,2%
Remuneración	931 a 1500	0	0,0%	0	0,0%	36	43,9%
	1501 a 2000	0	0,0%	0	0,0%	10	12,2%
	2001 a mas	0	0,0%	2	2,4%	15	18,3%
	Contratado	0	0,0%	0	0,0%	20	24,4%
condición laboral	Indeterminado-nombrado	0	0,0%	1	1,2%	52	63,4%
	sin trabajo	0	0,0%	2	2,4%	7	8,5%

Fuente: Base de datos procesado en SPSS

**Interpretación:** Los resultados de la presente tabla, se puede apreciar que del total de la muestra se deduce que el 61,0% de habilidades blandas demostradas a nivel bueno, pertenecen al género femenino, en cambio el género masculino arroja un 35,4% de nivel bueno en habilidades blandas del total de encuestados; sin embargo, en la categoría “regular de habilidades blandas”, el género masculino arroja un 0% frente a un 3,7% del género femenino.

Así también podemos demostrar que, a nivel de “procedencia”, el 75,6% de los encuestados que demuestran poseer habilidades blandas buenas provienen de zonas urbanas frente a un 20,7% provenientes de zonas rurales; sin embargo, el mayor porcentaje que demuestra poseer habilidades blandas “regulares” proviene del sector urbano 2,4% frente a un 1,2 % del sector rural.

En cuanto al segmento “edades”, podemos precisar que, el mayor porcentaje que demuestra tener habilidades blandas buenas proviene del segmento 20 a 25 años de edad (36,6%), frente a un 31,7% del segmento 26 a 30 años de edad.

Asimismo, en el nivel de categorías pensión de enseñanza, podemos demostrar que el 72% de la muestra que arroja tener habilidades blandas buenas, provienen de las categorías A y B (pensiones normales), mientras que el 15,9% provienen de “otros” (traslados) y el 8,5% provienen del nivel pensionario “C”.

En ese mismo contexto, a nivel remunerativo de S/ 931.00 a S/ 1,500.00 soles que representa el 43,9%, podemos manifestar que demuestran tener habilidades blandas buenas, mientras que el 18,3% se encuentra en el nivel remunerativo de S/ 2001.00 a más; en contraste a lo mencionado, solo el 9,8% de los encuestados (8), demuestran tener habilidades blandas y se encuentran sin trabajo.

De manera similar, se hace necesario resaltar que, el 63,4% de los encuestados demostraron tener habilidades blandas buenas y se encuentran en la condición laboral indeterminado o estable.

Tabla 14

*Perfil del egresado y caracterización de la muestra*

		Perfil del Egresado					
		Deficiente		Regular		Bueno	
		Recuento	% del N total de tabla	Recuento	% del N total de tabla	Recuento	% del N total de tabla
Genero	masculino	0	0,0%	0	0,0%	29	35,4%
	femenino	0	0,0%	3	3,7%	50	61,0%
Procedencia	Rural	0	0,0%	1	1,2%	17	20,7%
	urbano	0	0,0%	2	2,4%	62	75,6%
Edad	20 -25	0	0,0%	1	1,2%	30	36,6%
	26-30	0	0,0%	1	1,2%	26	31,7%
	31-35	0	0,0%	0	0,0%	7	8,5%
	36 a mas	0	0,0%	1	1,2%	16	19,5%
Categoría	A	0	0,0%	1	1,2%	45	54,9%
	B	0	0,0%	0	0,0%	14	17,1%
	C	0	0,0%	2	2,4%	7	8,5%
	otros (traslados)	0	0,0%	0	0,0%	13	15,9%
Remuneración	sin trabajo	0	0,0%	1	1,2%	8	9,8%
	450 a 930	0	0,0%	0	0,0%	10	12,2%
	931 a 1500	0	0,0%	0	0,0%	36	43,9%
	1500 a 2000	0	0,0%	0	0,0%	10	12,2%
	2001 a mas	0	0,0%	2	2,4%	15	18,3%
condición laboral	Contratado	0	0,0%	0	0,0%	20	24,4%
	Indeterminado-nombrado	0	0,0%	1	1,2%	52	63,4%
	sin trabajo	0	0,0%	2	2,4%	7	8,5%

Fuente: Base de datos procesado en SPSS

**Descripción:** Se puede apreciar que del total de la muestra se deduce que el 61,0% demuestra un buen perfil del egresado y pertenecen al género femenino, en cambio el género masculino arroja un 35,4% de un buen perfil del egresado; sin embargo, en la categoría “regular perfil del egresado”, el género masculino arroja un 0% frente a un 3,7% del género femenino.

Así también podemos demostrar que, a nivel de “procedencia”, el 75,6% de los encuestados que demuestran poseer un buen perfil del egresado provienen de zonas urbanas frente a un 20,7% provenientes de zonas rurales; sin embargo, el mayor porcentaje que demuestra poseer “un regular perfil del egresado” proviene del sector urbano 2,4% frente a un 1,2 % del sector rural.

En cuanto al segmento “edades”, podemos precisar que, el mayor porcentaje que demuestra tener un buen perfil del egresado proviene del segmento 20 a 25 años de edad (36,6%), frente a un 31,7% del segmento 26 a 30 años de edad.

Asimismo, en el nivel de categorías pensión de enseñanza, podemos demostrar que el 72% de la muestra que arroja tener un buen perfil del egresado, provienen de las categorías A y B (pensiones normales), mientras que el 15,9% provienen de “otros” (traslados) y el 8,5% provienen del nivel pensionario “C”.

En ese mismo contexto, a nivel remunerativo de S/ 931.00 a S/ 1,500.00 soles que representa el 43,9%, podemos manifestar que demuestran tener un buen perfil del egresado, mientras que el 18,3% se encuentra en el nivel remunerativo de S/ 2001.00 a más; en contraste a lo mencionado, solo el 9,8% de los encuestados (8), demuestran tener buen perfil del egresado y se encuentran sin trabajo.

De manera similar, se hace necesario resaltar que, el 63, 4% de los encuestados demostraron tener un buen perfil del egresado y se encuentran en la condición laboral indeterminado o estable.



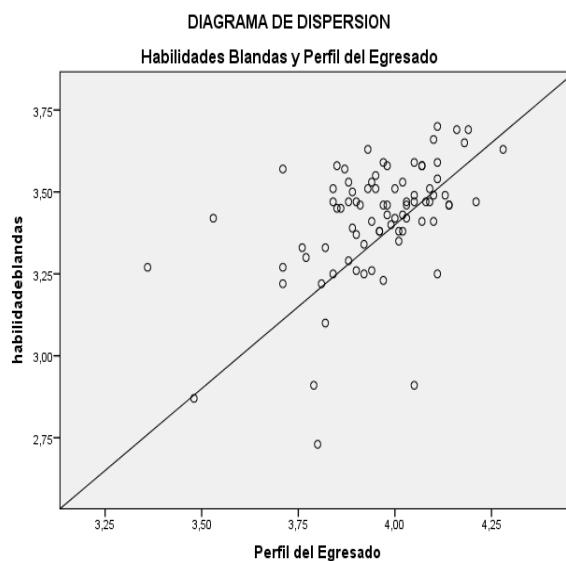


Figura N° 01

*Diagrama de dispersión*

Si bien es cierto en la figura 01, en el diagrama de dispersión existe una relación positiva, ya que una variable aumenta y la otra también, vale decir que, mientras los valores de x (habilidades blandas) aumenta, los valores de y (perfil del egresado) aumentan. De repente algunos puntos no siguen un patrón exacto, pero la tendencia, global, la tendencia general o movimiento, es clara desde la izquierda inferior a la derecha superior del gráfico.

Por lo tanto, para los puntos dispersos de la tendencia, corresponden a la dimensión de ética laboral, con sus indicadores de compromiso, lealtad e integridad y para corregir la tendencia, el investigador ha planteado un plan de mejoras denominado “Habilidades Blandas para el éxito del Egresado” dando énfasis a los problemas de la causa raíz como: Deshonestidad, insubordinación, deslealtad, falta de compromiso, inmoralidad e ineficacia funcional.

#### IV. DISCUSIÓN

De acuerdo a la tabla de resultados No 01, las características demográficas de los egresados encuestados, el análisis estadístico arroja que el resultado que los egresados de la escuela de administración, tienen un nivel regular; es decir se evidencia en los egresados de la Escuela de Administración USP, Chimbote, una regular capacidad de habilidades blandas para adaptarse a los diferentes ámbitos institucionales. Asimismo, los mismos encuestados en el mismo análisis, demuestran tener un nivel bueno; es decir el perfil del egresado nos arroja que se evidencia en los egresados de la Escuela de Administración USP, Chimbote, que demuestran un buen perfil del egresado; destacándose entre ellos el género femenino 57,3% , la procedencia urbana de los encuestados 73,2%, la condición laboral indeterminado o nombrado 69,9% un nivel remunerativo de S/ 931.00 a S/ 1500.00 con una representación de 40,2%; en cuanto al rango de edades representa de 20 años a 30 años de edad con 67,1%; tal como coincide con estas ideas generales se añade a Carrasco (2015), donde nos dice que las habilidades blandas son formas de comunicación, de ocupaciones y procesos compartidos en equipo, proactividad, capacidad de juzgamiento, adaptabilidad y flexibilidad al entorno altamente competitivo y al cambio constante, así como la facilidad de relacionarse con sus semejantes, a través de los cuales le permiten tener la suficiente tolerancia para comunicarse con sus semejantes, lo que aporta a su desarrollo personal y profesional.

Al mismo tiempo, Wolgemuth, (2016) algunos ejemplos de tales habilidades blandas incluyen adaptabilidad, agilidad, credibilidad, confiabilidad, flexibilidad, humildad, simpatía, posibilidad, respetabilidad y estabilidad. Estas "ilidades" son habilidades y atributos que los empleadores desean y forman la base del éxito laboral y laboral.

De acuerdo a la tabla 1, las características demográficas de los alumnos encuestados, el promedio general de éstos es 55,9%; es decir este porcentaje de alumnos tienen un nivel de habilidades blandas bueno ( según el BAREMO de habilidades blandas, Se evidencia en los egresados de la Escuela de Administración USP, Chimbote, una buena capacidad de habilidades

blandas y buen perfil del egresado), destacándose entre ellos el género femenino, la procedencia urbana de los encuestados, la condición laboral indeterminado o nombrado un nivel remunerativo de S/ 931.00 a S/ 1500.00; en cuanto al rango de edades representa de 20 años a 30 años de edad.

Así también las competitividades del perfil del egresado de la universidad San Pedro (Estatuto USP 2014) que indica, “El graduado de la universidad San Pedro con su carrera profesional de administración, debe demostrar una importante actitud científica, analítica y también crítica”; asimismo, desarrollar pensamiento completamente fiscalizador, de pensamiento innovador, toma correcta de decisiones en situación de turbulencia y solucionar problemas frente a las situaciones económica y social empresarial, a nivel internacional, nacional y local. Se manifiesta una gran cultura y deseo de actualizarse y autodesarrollo constante y basado en conductas de acuerdo a la ética y valores de la persona humana y de sí mismo.

En este objetivo general se busca demostrar la relación que tienen las habilidades blandas con el perfil del egresado y de esta manera se pueda encontrar el posicionamiento profesional – empresarial de los egresados de la escuela de administración USP, indicar que las habilidades blandas refieren los atributos profesionales que los egresados deben poseer habilidades de: trabajar en equipo, de adaptación, de comunicación, ética, de gestión del tiempo.

Podemos encontrar que el resultado de los encuestados arroja que tienen un perfil del egresado bueno (según el BAREMO de perfil del egresado, se evidencia en los egresados de la Escuela de Administración USP, Chimbote, un buen perfil del egresado), pero no demuestran tener un significativo nivel de habilidades blandas bueno, (según el BAREMO de habilidades blandas, se evidencia en los egresados de la Escuela de Administración USP, Chimbote, una regular capacidad de habilidades blandas). Sin embargo, según el coeficiente de Pearson, el nivel de correlación entre habilidades blandas y el perfil del egresado, existe

una correlación positiva media (0.495\*\*); cuyo nivel de significancia es de 0.000, menor al 0.05; lo que nos demuestra que entre las dos variables de estudio existen un alto nivel de significancia.

Estas habilidades blandas incluyen la escritura, la escucha, la adaptabilidad, la ética, la comunicación, habilidades interpersonales, la colaboración, la gestión del tiempo, la gestión de uno mismo y la resolución de problemas; de la misma manera Blaszczynski, C.(2012) nos indica que las habilidades blandas se conocen por muchos nombres, incluidas las habilidades básicas, las habilidades de empleabilidad, las habilidades esenciales, las habilidades genéricas, las competencias clave y las habilidades transferibles.

Asimismo, Bonnie J. et al (2010) indica que las habilidades blandas refieren los atributos de carrera que las personas deben poseer, tales como habilidades de equipo, habilidades de comunicación, ética, habilidades de gestión del tiempo y una apreciación por la variedad. En la fuerza laboral del siglo XXI, las habilidades blandas son importantes en todos los sectores empresariales. Sin embargo, los empleadores en las empresas informan continuamente que los nuevos empleados son deficientes en estas habilidades blandas.

La teoría sugiere que se necesita más investigación en el área de las habilidades blandas, para explorar metodologías de instrucción mejoradas que pueden ser aplicadas por los educadores de negocios. Por otra parte, Ellis, M. et al. (2014) para el éxito en el lugar de trabajo, los empleadores de la industria de la construcción necesitan graduados de nivel básico calificados que posean las habilidades blandas necesarias junto con sus habilidades técnicas. Todo ello se muestra en la tabla N° 08. Por consiguiente, se trazó la hipótesis general, existe correlación entre las habilidades blandas y el perfil del egresado de la escuela de administración de la universidad san pedro -2018, en consecuencia, se descarta la hipótesis nula.

A juicio del autor, plantea la importancia de que todos los egresados de la escuela de administración deberían poseer las habilidades blandas que plantean los autores arriba mencionados, y a fin de ilustrar esta expresión, coincido plenamente con Gibb (2014) “Hacer frente a estos desafíos permitirá una revisión más sólida y crítica de la evaluación de las habilidades blandas, y el impacto de esto tanto en las oportunidades de vida como en las oportunidades de empleo”.

Sin embargo, a estas ideas generales se le antepone lo vertido por Mitchell, et al (2015), “La tecnología ha tenido un profundo impacto en las habilidades que los empleadores quieren en las empresas a graduados de hoy”.

En cuanto a la habilidad de adaptación, el desarrollo profesional para adaptarse a los diferentes retos profesionales y a los entornos empresariales altamente competitivos es el objetivo específico habilidades de adaptación, donde se demuestra la importancia de las habilidades de adaptación que debe tener todo profesional del siglo XXI, adaptación a los entornos empresariales externos y ambientes internos de competencia continua, retos, disciplina, reglamentos empresariales, control de objetivos empresariales, adaptarse a los cambios profesionales provocados por las TICs, en los diferentes entornos laborales, coadyuva a mejorar el comportamiento y hábitos favorables que deberán emplear en la práctica empresarial.

En el análisis estadístico en cuanto a las habilidades de adaptación y el perfil del egresado, Pearson arroja que, existe un regular habilidades de adaptación (Según nuestro BAREMO, se evidencia en los egresados de la Escuela de Administración USP, Chimbote, una regular capacidad de adaptarse a los diferentes ambientes institucionales) y un perfil del egresado bueno ( según el BAREMO de perfil del egresado, se evidencia en los egresados de la Escuela de Administración USP, Chimbote, que demuestran un buen perfil del

egresado). Asimismo, podemos evidenciar que el género femenino 57,3%, la procedencia urbana de los encuestados 57,3%, la condición laboral indeterminado o nombrado 57,3% un nivel remunerativo de S/ 931.00 a S/ 1500.00 con una representación de 39,0%; y por último, en cuanto al rango de edades representado en el rango de 20 años a 30 años de edad con 60,9%;

Según el coeficiente de Pearson, el nivel de correlación entre habilidades de adaptación y el perfil del egresado, existe una correlación positiva media (0.501\*\*); cuyo nivel de significancia es de 0.0menor al 0.05; lo que nos demuestra existen un alto nivel de significancia que entre las dos variables de estudio.

Ampliando este aspecto, de acuerdo a un sondeo de opinión elaborada por IPSOS Apoyo en el 2016 a un número considerable de ejecutivos (92) a escala local y nacional, la preparación y disposición para trabajar en equipo, y la capacidad de adaptabilidad, se muestra como la más investigada y anhelada por las empresas y los productos o resultados están en parte alineados con las imposiciones que exige el mercado internacional, así como trabajo en equipo resulta un factor preponderante y determinante en el entorno nacional como en otros países de índole global.

A estas ideas generales se añade a Carrasco (2015), donde nos dice que las habilidades blandas son formas de comunicación, de ocupaciones y procesos compartidos en equipo, proactividad, capacidad de juzgamiento, adaptabilidad y flexibilidad al entorno altamente competitivo y al cambio constante, así como la facilidad de relacionarse con sus semejantes, a través de los cuales, permiten tener la suficiente tolerancia para comunicarse con sus semejantes, lo que sin lugar a duda aporta a su desarrollo personal y profesional.

En la misma óptica, en la “teoría de las profesiones y el Estado del arte” Eliot Freidson (2001), vol. XXIII, sustenta que la adaptabilidad profesional se basa en la teoría de la construcción profesional y es definido como las "actitudes, competencias y comportamientos que los individuos usar para adaptarse al trabajo que les conviene” (Savickas, 2005). De la misma manera, un principio central de la adaptabilidad profesional es que las personas deben ser dispuestos y listos para adaptarse al mundo cambiante y al mundo laboral (Savickas, 2005).

La adaptabilidad profesional comprende cuatro recursos (Savickas & Porfeli, 2012): preocupación (preparación para futuras tareas profesionales), control (asumir la responsabilidad del desarrollo), curiosidad (explorar el yo futuro) y oportunidades) y confianza (creer en la propia capacidad de tener éxito).

Por la experiencia del investigador, se puede concluir que la habilidad de adaptación a los diferentes ámbitos organizacionales es de suma importancia para que tanto el profesional como las empresas puedan alcanzar los objetivos trazados.

Para sustentar el presente objetivo específico de habilidad de gestión, el autor se basa según el coeficiente de Pearson, el nivel de correlación entre habilidades de gestión y el perfil del egresado, existe una correlación positiva media (0.405\*\*); cuyo nivel de significancia es de 0.0 menor al 0.05; lo que nos demuestra que existen un alto nivel de significancia entre las dos variables de estudio.

A fin de ilustrar esta expresión, en el análisis estadístico en cuanto a las habilidades de gestión y el perfil del egresado, Pearson arroja que, existe un buen nivel de habilidades de gestión (Según nuestro BAREMO de habilidad de gestión, se evidencia en los egresados de la Escuela de Administración USP, Chimbote, poseen una buena capacidad de gestión profesional) y un perfil del egresado bueno ( según el BAREMO de perfil del egresado, se evidencia en los egresados de la Escuela de Administración USP, Chimbote, que demuestran un buen perfil del egresado). Asimismo, podemos evidenciar que el género femenino 31,7%, y la procedencia urbana de los encuestados 40,2%, la condición laboral indeterminado o nombrado 34,1% un nivel remunerativo de S/ 931.00 a S/ 1500.00 con una representación

de 29,3%; y por último, en cuanto al rango de edades representado en el rango de 20 años a 30 años de edad con 36,8%;

El desarrollo de las habilidades de gestión profesional para aplicar las políticas de creación de redes de negocios, capacidades conceptuales en el análisis de situaciones, capacidad de diagnosticar y utilizar acciones de respuesta para lograr objetivos empresariales. A criterio del autor es el objetivo específico donde se muestra la importancia de la habilidad de gestión, donde el egresado de la escuela de administración de la USP debe tener la capacidad de planificar, organizar, dirigir y controlar a un grupo de personas para alcanzar objetivos empresariales, poseer la cualidad de demostrar eficiencia y eficacia y conducir a objetivos correctos.

Como complemento, Haselberger et al. (2012) indica que, balance de vida “Es el estado de arte y cualidad que poseen los líderes para gestionar y conocer de la mejor manera posible, los problemas y molestias que pudiese suceder en la vida personal y profesional, del mismo modo como los anhelos y valores trascendentales como la felicidad y el éxito en el aspecto laboral”.

Además de poseer la habilidad de trabajar la parte estratégica, el egresado deberá poseer la habilidad de gestión para ser el gestor de equipos y necesita también poner atención en la parte operativa. Un buen gerente destaca en la coordinación de personas, promoviendo el trabajo en equipo, delegando tareas, resolviendo problemas, estableciendo metas y evaluando el desempeño de todos. Debes ser capaz de inspirar a otros a caminar a tu lado.

En el análisis estadístico referente a las habilidades interpersonales y el perfil del egresado, Pearson arroja que, existe una regular habilidad interpersonales (Según nuestro BAREMO de habilidad interpersonales, se evidencia en los egresados de la Escuela de Administración USP, Chimbote, demuestran regular habilidad de relacionarse con las personas.) y un perfil del egresado bueno ( según el BAREMO de perfil del egresado, se evidencia en los egresados de la Escuela de Administración USP, Chimbote, que demuestran un buen perfil del egresado). Asimismo, podemos evidenciar que el género femenino 61,0%, la procedencia urbana de los encuestados 75,8%, la condición laboral indeterminado o nombrado 63,4% un nivel remunerativo de S/ 931.00 a S/ 1500.00 con una representación



de 43,9%; y, por último, en cuanto al rango de edades representado en el rango de 20 años a 30 años de edad con 68,3%.

A través de la experiencia y juicio del autor del presente trabajo de investigación, manifiesta que, en el desarrollo profesional y personal, es necesario interactuar con otras personas en muchos ámbitos y situaciones. Las habilidades interpersonales nos ayudan a tener una comunicación más provechosa con los demás, a expresar mejor lo que necesitamos decir y a entender lo que se nos quiere comunicar. Según el coeficiente de Pearson, el nivel de correlación entre habilidades interpersonales y el perfil del egresado, existe una correlación positiva media (0.411\*\*); cuyo nivel de significancia es de 0.0 menor al 0.05; lo que nos demuestra que existen un alto nivel de significancia entre las dos variables de estudio.

A partir de este punto, las habilidades interpersonales forman un conjunto de comportamientos y hábitos necesarios para garantizar una adecuada interacción, mejorar las relaciones personales y alcanzar los objetivos empresariales; es decir, transmitir o recibir correctamente un mensaje, una información o una orden. En las empresas tienen cada vez más importancia para construir equipos de trabajo eficientes y mejorar las bases de la comunicación interna.

A lo expuesto, se añade lo que expresa Bedwell, W. et al (2014) nos dice “Las habilidades interpersonales son decisivas en el entorno empresarial actual. [...] la asistencia en todos los ordenamientos comerciales, las decisiones gerenciales sistemáticamente clasifican las habilidades interpersonales como una competencia vital para una fuerza laboral exitosa”.

Por otra parte, Ellis, M. et al. (2014) las habilidades difíciles son la experiencia técnica y los conocimientos necesarios para un trabajo. Las habilidades blandas son cualidades interpersonales, muy conocidas como habilidades y atributos que las personas poseen.

A tal efecto, según Goleman (2019) en la siguiente dimensión de estudio como las habilidades interpersonales donde se refleja la capacidad de aceptar y coadyuvar a solucionar

problemas ajenos (empatía), el talento o competencia que le confiere a las personas que poseen la habilidad de distinguir las emociones y puntos de vista de sus semejantes lo denomina como empatía; de esta manera, tienen la capacidad de diseñar vínculos fuertes con el prójimo y aportar para la salida al afrontar problemas y/o proceso personal - profesional de otros.

Es así como sostiene Bayá Casal en el diario La Nación en el 2016. "Constantemente y a menudo que exista una meta a cumplir y una interacción interpersonal triunfante y el argumento se preste para ello, viviremos ensayando estas destrezas. A mayores relaciones interpersonales sea el medio para lograr objetivos, más las viviremos colocando en práctica".

Por otra parte, discutiremos las habilidades de comunicación y el perfil del egresado; en el análisis estadístico referente a las habilidades de comunicación y el perfil del egresado, Pearson arroja que, existe una regular habilidades de comunicación; es decir en las habilidades de comunicación, se evidencia en los egresados de la Escuela de Administración USP, Chimbote, demuestran regular habilidad de comunicarse con las personas; y un perfil del egresado bueno, es decir del perfil del egresado, se evidencia en los egresados de la Escuela de Administración USP, Chimbote, que demuestran un buen perfil del egresado. Asimismo, podemos evidenciar que el género femenino 51,2%, la procedencia urbana de los encuestados 64,6%, la condición laboral indeterminado o nombrado 54,9% un nivel remunerativo de S/ 931.00 a S/ 1500.00 con una representación de 39,0%; y, por último, en cuanto al rango de edades representado en el rango de 20 años a 30 años de edad con 62,2%.

Según el coeficiente de Pearson, aplicado a este objetivo específico de habilidades de comunicación, el nivel de correlación entre habilidades de comunicación y el perfil del egresado, existe una correlación positiva media (0.459\*\*); cuyo nivel de significancia es de 0.00 menor al 0.05; lo que nos demuestra que existen un alto nivel de significancia entre las dos variables de estudio. Adicionalmente, el autor en base a la experiencia profesional aduce que, las habilidades comunicativas que posee todo profesional determinan el éxito de nuestras relaciones interpersonales, por lo que es imprescindible comunicarse bien en el trabajo, con nuestros amigos, nuestra familia, y en general con todas las personas que nos rodean.

Conocer y dominar las habilidades comunicativas básicas aporta muchos beneficios, coadyuva a resolver diferencias entre las áreas o departamentos empresariales o promover la confianza empresarial y el respeto mutuo, tales como: la escucha activa, la empatía, validación emocional, lenguaje no verbal, resolución de conflictos, lenguaje verbal, leer y escribir correctamente, el respeto por los demás, la persuasión y credibilidad.

Ampliando este aspecto, Moya (2016), habilidades comunicativas y comunicación política de la Universidad Miguel Hernández de Valencia, presentó un amplio estudio del enfoque de cómo se desarrollan las Habilidades sociales y comunicativas, Se realizó un estudio experimental y metodológico de entrenamiento para actuar en el campo político, a los políticos que constituyen la muestra, se les brindó el curso “Técnicas de Comunicación para políticos electos”.

A tal fin, Gonzales (2015), en la tesis doctoral “El dominio de las habilidades de relación, facilita la resolución de conflictos entre profesionales sanitarios”; presentada en la Universidad de Alicante; expone el propósito de estudio, consistente en evaluar la eficacia de la utilización de habilidades de relación, entendiéndose éstas como técnicas de comunicación, en la resolución de conflictos interpersonales entre los profesionales sanitarios.

En el análisis estadístico referente a las habilidades de ética laboral y el perfil del egresado, Pearson arroja que, existe una regular habilidad de ética laboral (Según nuestro BAREMO de habilidad de ética laboral, se evidencia en los egresados de la Escuela de Administración USP, Chimbote, demuestran regular habilidad de ética laboral.) y un perfil del egresado bueno ( según el BAREMO de perfil del egresado, se evidencia en los egresados de la Escuela de Administración USP, Chimbote, que demuestran un buen perfil del egresado). Asimismo, podemos evidenciar que el género femenino 59,8%, la procedencia urbana de los encuestados 74,4%, la condición laboral indeterminado o nombrado 62,2% un nivel remunerativo de S/ 931.00 a S/ 1500.00 con una representación de 43,9%; y por último, en cuanto al rango de edades representado en el rango de 20 años a 30 años de edad con 67,1%.

Según el coeficiente de Pearson, el nivel de correlación entre habilidades de ética laboral y el perfil del egresado, existe una correlación positiva media (0.245\*\*); cuyo nivel de significancia es de 0.026, menor al 0.05; lo que nos demuestra que entre las dos variables de estudio existen un moderado nivel de significancia.

Como complemento, Brenes (2017) en su artículo de la revista financiero, hace un importante aporte indicando que, las habilidades blandas se encuentran asociadas a las principales habilidades personales y la ética y valores que cada individuo trae consigo, entre las principales tenemos la voluntad de crear y proponer. Estas habilidades influyen y tienen correspondencia con los equipos de trabajo, al mismo tiempo del jefe con los colaboradores y también alcanza la vinculación de los líderes con la organización. Estos principios éticos y valores se expresan como la honestidad, el compromiso con los objetivos empresariales, la proactividad, la capacidad para crear, sin menoscabo de otros principios y valores que impulsan a las empresas dentro de sus ambientes internos para fortalecerlos y crear oportunidades en el ambiente externo.

Como seguimiento a estas actividades, indica la lealtad propuesta por Robles (2012), está vinculada a la probidad y honestidad, al acatamiento de las directivas, normas y reglamentos, hacer lo correcto en el ámbito laboral o donde los quehaceres que suceden dentro de los procesos con que cuentan las organizaciones, y de esta forma consigan crear un impacto negativo para la organización. Como característica de las personas es la lealtad, y según Ortiz (2010), la honestidad y fidelidad es la relación que existe entre el colaborador y la organización que se manifiesta mediante el respeto y el cariño que se puede demostrar hacia algo.

## V. CONCLUSIONES

Primera: Se concluye que el coeficiente de correlación de Pearson, nos indica una relación ( $r=0.495$ ) entre las habilidades blandas y el perfil del egresado según los egresados de la Escuela de Administración USP, Chimbote durante el 2018. Existiendo relación positiva, adicional presenta un nivel de correlación alta, cuyo Según el coeficiente de Pearson, el nivel de correlación entre habilidades blandas y el perfil del egresado, existe una correlación positiva media ( $0.495^{**}$ ); cuyo nivel de significancia es de 0.00 menor al 0.05; lo que nos demuestra que existen un alto nivel de significancia entre las dos variables de estudio. Por lo tanto, se aceptó la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

Segunda: Se comprobó que existe un alto nivel de significancia y relación directa entre las habilidades blandas y el perfil del egresado respecto a la dimensión adaptabilidad ( $p<0.05 \rightarrow$ Rechaza  $H_0$ ).

Tercera: Se comprobó que existe un alto nivel de significancia y relación directa entre las habilidades blandas y el perfil del egresado de la escuela de administración de la USP, Chimbote- 2018, respecto a la dimensión habilidades de gestión, donde ( $p<0.05 \rightarrow$ Rechaza  $H_0$ ).

Cuarta: Se evidenció que existe relación directa de dependencia y un alto nivel de significancia entre las habilidades blandas y el perfil del egresado de la escuela de administración de la USP, Chimbote-2018 respecto a la dimensión de habilidades interpersonales, donde ( $p<0.05 \rightarrow$ Rechaza  $H_0$ ).

Quinta: Se determinó que existe relación directa de dependencia y un alto nivel de significancia entre las habilidades blandas y el perfil del egresado de la escuela de administración de la USP, Chimbote-2018 respecto a la dimensión de habilidades de comunicación, donde ( $p<0.05 \rightarrow$ Rechaza  $H_0$ ).

- Sexta: Se evidenció que existe relación directa de dependencia y un alto nivel de significancia entre las habilidades blandas y el perfil del egresado de la escuela de administración de la USP, Chimbote- 2018 respecto a la dimensión de habilidades de ética laboral, donde ( $p < 0.05 \rightarrow$  Rechaza  $H_0$ ).
- Sétima: Se determinó que las habilidades blandas del egresado de la escuela de administración de la USP, Chimbote- 2018 tiene un alto nivel, considerado bueno. (BAREMO de habilidades blandas, se evidencia en los egresados de la Escuela de Administración USP, Chimbote, una buena capacidad de habilidades blandas para adaptarse a los diferentes ámbitos institucionales)
- Octava: Se determinó que el perfil del egresado de la escuela de administración de la USP, Chimbote-2018 tiene un alto nivel, considerado bueno. Existiendo relación positiva, con un nivel de correlación alta. Por lo tanto, se aceptó la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

## **VI. RECOMENDACIONES.**

Primera: Se sugiere que los responsables de la conducción de la Escuela de Administración de la Universidad San Pedro, realicen talleres de capacitación a los alumnos sobre habilidades blandas y talleres de inducción a los docentes para que éstos repliquen sobre habilidades blandas en los alumnos. estas recomendaciones parten de la conclusión que, existe una relación directa entre las habilidades blandas y el perfil del egresado de la escuela de administración USP, Chimbote - 2018, es decir, mientras más se fomentan las habilidades blandas, mejor serán las oportunidades de alcanzar el éxito profesional y el perfil que tengan los egresados de este programa profesional.

Segunda: Implementar talleres de habilidades de adaptación y participación de todos los alumnos del programa de administración; el alumno debe estar preparado para adaptarse a los ambientes internos y externos que poseen las empresas, a las normas y reglamentos, a las TICs, políticas gubernamentales, al trabajo en equipo, etc.

Tercera: Implementar talleres de habilidades de gestión para los alumnos del programa de administración; el alumno debe estar preparado para hacer gestión a nivel empresarial, formar equipos de trabajos, diseñar estrategias y procesos TICs, la gestión del tiempo, la gestión de uno mismo y la resolución de problemas, una apreciación por la pluralidad y el cambio, gestión del conocimiento, gestión logística.

Cuarta: Se sugiere implementar estrategias de seguimiento y monitoreo para identificar y reconocer las habilidades interpersonales que deben de poseer los alumnos y egresados del programa de administración de la universidad

San Pedro, habilidades de los alumnos y/o egresados, atributos personales que deben de poseer donde se refleje la capacidad de aceptar y coadyuvar a solucionar problemas ajenos (empatía), el talento o competencia que le confiere a los egresados que poseen la habilidad de distinguir las emociones y puntos de vista de sus semejantes (empatía); de esta manera, diseñar vínculos fuertes con el prójimo y aportar para la solución de problemas y/o proceso personal - profesional de otros.

Quinta: Implementar talleres de habilidades de comunicación para los alumnos del programa de administración; el alumno debe estar preparado para comunicarse y tener la predisposición para una clara comunicación asertiva; asimismo, tal vez convenga sugerir que los docentes monitoreen constantemente en aula las formas más convenientes de comunicación.

Sexta: Se sugiere realizar taller en el que se expondrá y se desarrollará temas relacionados a la habilidad de ética laboral de forma completa, se deberá centralizar a través de intervenciones individuales, concretas y posteriormente reforzado en aula por el docente tutor.

La propuesta planteada en la última recomendación, se adjunta en el anexo 7, donde se describe metodológicamente el programa estructurado, según el análisis de la espina de pescado de Ishikawa, donde se determinó las principales causas raíz, referente a las habilidades blandas, en su dimensión de ética laboral, producto de las conclusiones reflejadas en el análisis de dispersión (figura 01)



## REFERENCIAS

- Acuña k & Mozombite (2013) Tesis. *Propuesta del perfil profesional del recién egresado de administración de empresas basado en sus competencias genéricas y específicas, que requieren hoy en día las principales empresas del departamento de Lambayeque.*
- Aguerrondo, I. (12 de junio de 2009). <http://www.oei.es/>. Recuperado el 12 de enero de 2013, de <http://www.oei.es/http://www.oei.es/administracion/aguerrondo.htm>.
- Ali AJ, Al Owaihan A. Islamic work ethic: A critical review. *Cross Cult Manage* 2008; 15:5-19.
- Al-Omari, A. A. (2018). *Intenciones de los miembros de la facultad de permanecer en Jordanian Public Universities*, *Revista Internacional de Educación Aplicada Studies*, 14 (1): 26-42.
- ANUIES. (2006). *Consolidación y Avance de la Educación Superior en México*. [En línea]. Disponible en: <http://www.anuies.mx/secciones/convocatorias/pdf/consolidacion.pdf>.
- Ara, K., & Akbar, A. (2016, June 30). A Study of Impact of Moonlighting Practices on Job Satisfaction of the University Teachers. *Bulletin of Education and Research*, 38(1), 101. Retrieved from <https://link.gale.com/apps/doc/A461520620/PROF?u=univcv&sid=PROF&xid=47f997a9>
- Barnett, R. (2004). *Learning for an unknown future. Higher Education Research and Development*, 23(3), 247-260. <https://doi.org/10.1080/07294360.2012.642841>
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2014). *Transformational leadership* (2nded.). New York: Routledge
- Battel, J. (2018). *Teaching Soft Skills for Employability*. *TESL Canada Journal*, 35(1), 78+. Retrieved from <https://link.gale.com/apps/doc/A570439725/PROF?u=univcv&sid=PROF&xid=c091ab55>

- Bedwell, W. L., Fiore, S. M., & Salas, E. (2014). *Developing the Future Workforce: An Approach for Integrating Interpersonal Skills Into the MBA Classroom*. *Academy of Management Learning & Education*, 13(2), 171 - 186.
- Berrell, Michael, et al. "Culture and globalization in the curriculum: theory, cases and practice." *Journal of New Business Ideas and Trends*, vol. 3, no. 1, 2005, p. 1+. Gale OneFile: Educator's Reference Complete, <https://link.gale.com/apps/doc/A238834248/PROF?u=univcv&sid=PROF&xid=f0b691f1>
- Blaszczynski, C., & Green, D. (2012). *Effective Strategies and Activities for developing soft skills Part 1*. *Journal of applied research for Business Instruction*, 10(1). 1.
- Bonnie J., W., Mitchel, G. W., Skinner, L. B., & White, B. J. (2010). *Essential Soft Skills for success in the twenty - first century workforce as perceived by business educators*. *The Delta Pi Epsilon Journal*, 52(1), 43-53.
- Bradley, A. P., Grice, T., & Paulsen, N. (2017). *Promoting leadership in Australian universities*. *Australian Universities' Review*, 59(1), 97+. Retrieved from <https://link.gale.com/apps/doc/A492735063/PROF?u=univcv&sid=PROF&xid=3fe81e01>
- Brenes, P. (2017). *No menosprecie el beneficio que las habilidades blandas dan a su empresa*. Recuperado de [http://www.elfinancierocr.com/gerencia/Gerencia-Patricia\\_Brenes-productividad-habilidades\\_blandas-liderazgo-coaching-valores-cultura\\_empresarial-talento\\_humano\\_0\\_994100592.html](http://www.elfinancierocr.com/gerencia/Gerencia-Patricia_Brenes-productividad-habilidades_blandas-liderazgo-coaching-valores-cultura_empresarial-talento_humano_0_994100592.html).
- Chomsky, N. (2000). *El beneficio es lo que cuenta: Neoliberalismo y orden global*. En. Sesento García, Modelo sistémico basado en competencias para instituciones educativas públicas. Michoacán: Centro de Investigación y Desarrollo del Estado de Michoacán. 338p.
- Colburn, M. (2019, May). *TRUE Leadership AND THE PRINCIPLES OF Self-Management*. *TD Magazine*, 73(5), 66+. Retrieved from <https://link.gale.com/apps/doc/A586116485/PROF?u=univcv&sid=PROF&xid=e1373696>

- Colby, A., Ehrlich, T., Sullivan, W., & Dolle, J. R. (2011). *Rethinking undergraduate business education: Liberal learning for the profession*. San Francisco: Jossey - Bass.
- Darling-Hammond, L. (2012). *Creating a comprehensive system for evaluating and supporting effective teaching*. Stanford, CA: Stanford Center for Opportunity Policy in Education
- Datar, S. M., Garvin, D. A., & Cullen, P. G. (2010). *Rethinking the MBA: Business education at a crossroads*. Boston: Harvard Business Press (pág. 119).
- Davidson, C. N. (2017, December 20). The surprising thing Google learned about its employees and what it means for today's students. The Washington Post. Retrieved from <https://www.washingtonpost.com>
- De Freitas, S., & Routledge, H. (2013). *Designing leadership and soft skills in educational games: The e-leadership and soft skills educational games design model (ELESS)*. *British Journal of Educational Technology*, 44(6), 951 – 968.
- Dondlinger, M. J. (2007). *Educational video games design: a review of the literature*. *Journal of Applied Educational Technology*, 4(1), 21-31.
- Eliophotou-Menon, M., & Ioannouz, A. (2016). *The link between transformational leadership and teachers' job satisfaction, commitment, motivation to learn, and trust in the leader*. *Academy of Educational Leadership Journal*, 20(3), 12+. Retrieved from <https://link.gale.com/apps/doc/A478141432/PROF?u=univcv&sid=PROF&xid=62aa9360>
- Ellis, M., Kisling, E., & Hackworth, R. G. (2014). *Teaching Soft Skills Employers Need*. *Community College Journal of Research and Practice*, 38(5), 433 - 453.
- Figlio, D. N. (2012). *¿Pueden las escuelas públicas comprar maestros mejor calificados?* *Revista de Relaciones Laborales e Industriales* 55 (4), 86-99.

- Gabancho & Rodríguez (2014) *El desempeño profesional del egresado de Facultad de Educación y Humanidades*, Universidad San Pedro, Chimbote, 2014.
- Garcia, J. (2020, January 11). *Canadian economy added 35200 jobs in December, unemployment rate falls*. UWIRE Text, p. 1. Retrieved from <https://link.gale.com/apps/doc/A611071675/PROF?u=univcv&sid=PROF&xid=5247d9b0>
- Gentry, W. A. (2017, July 1). *From me to we: six research-based ideas to help new managers flip their thinking from me to we*. *TD Magazine*, 71(7), 26+. Retrieved from <https://link.gale.com/apps/doc/A506656320/PROF?u=univcv&sid=PROF&xid=40f0bcfa>
- Ghosh, A., & Fouad, N. A. (2018, June). *Career Adaptability and Occupational Engagement of Student Veterans*. *Career Development Quarterly*, 66(2), 182+. Retrieved from <https://link.gale.com/apps/doc/A544402689/PROF?u=univcv&sid=PROF&xid=27d57346>
- Gibb, S. (2014). *Soft skills assessment: theory development and the research agenda*. *International Journal of Lifelong Education*, 33(4), 455-471.
- Guibert G (2015) en su estudio las *Competencias Profesionales Y El Perfil Académico De Los Estudiantes De La Facultad De Ciencias Contables Económicas Y Financieras De La Universidad De San Martín De Porres*, Año 2014.
- Guney S, 2016, *Davranis Bilimleri*. 3. Baski. Ankara: Nobel Yayin Dagitim;
- Hale, J. (2018, August). *A Better Way to Measure Soft Skills*. *TD Magazine*, 72(8), 61ME+. Retrieved from <https://link.gale.com/apps/doc/A549486278/PROF?u=univcv&sid=PROF&xid=e295342e>
- Hales, S. (2012). *Skills for tomorrow*. American Management Association. Washington: Special Libraries Association.

- Hall, J., Johnson, S., Wysocki, A. & K. Kepner (2008). *Transformational leadership: The transformation of managers and associates*. Florida: University of Florida.
- Hang, T., Laura, R., & Shaw, K. (2018). *The Importance of Developing Soft Skill Sets for the Employability of Business Graduates in Vietnam: A Field Study on Selected Business Employers*. *Journal of Education and Culture Studies*, 32-45.
- Haselberger D., Oberheumer P., Perez E., Cinque M. & Capasso D. (2012). *Mediating Soft Skills at Higher Education Institutions (MODES). Guidelines for the design of learning 100 situations supporting soft skills achievement*. Recuperado de [http://gea-college.si/wpcontent/uploads/2015/12/MODES\\_handbook\\_en.pdf](http://gea-college.si/wpcontent/uploads/2015/12/MODES_handbook_en.pdf).
- Hawes, B. (2012). *El perfil de egreso*. Departamento de Educación en Ciencias de la Salud. Universidad de Chile. ¿Recuperado de [https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/7267517/2010perfil%20de%20egreso.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1516749066&Signature=r%2FFx%2FqGzsgBnNNsBGWJ5BQqOs4g%3D&response-contentdisposition=inline%3B%20filename%3DPERFIL\\_DE\\_EGRESO.pdf](https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/7267517/2010perfil%20de%20egreso.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1516749066&Signature=r%2FFx%2FqGzsgBnNNsBGWJ5BQqOs4g%3D&response-contentdisposition=inline%3B%20filename%3DPERFIL_DE_EGRESO.pdf).
- Henwood, D. (2003) *After the New Economy*, Scribe, Melbourne.
- Hewitt. (2006). *9 Soft Skills for Success*. Obtenido de Askmen.com.
- Howard Zehr. (2007) *Publicado por GOOD BOOKS*, United States (2007).
- James, R. F., & James, M. L. (2004). *Teaching career and technical skills in a “mini” business world*. *Business Education Forum*, 59(2), 39-41.
- Job Seekers *Must Have Strong Soft Skills*. TD Magazine, June 2019, p. 17. Gale OneFile: Educator's Reference Complete, <https://link.gale.com/apps/doc/A589127466/PROF?u=univcv&sid=PROF&xid=5a22ebe6>
- Kahu, E. R., & Gerrard, H. (2018). *The use of personal experience as a strategy for critical reading and writing*. A Practice Report. *Student Success*, 9(3), 71+. Retrieved from

<https://link.gale.com/apps/doc/A569457498/PROF?u=univcv&sid=PROF&xid=f82c969b>

- Kamath, J. (2019, August). *SOFT SKILLS & SALES REPS*: Video assessments help to bolster salespeople's ability to interact well with prospective customers. *TD Magazine*, 73(1), 36+. Retrieved from <https://link.gale.com/apps/doc/A596898852/PROF?u=univcv&sid=PROF&xid=b61b9528>
- Kobinger, N. (1996). *El sistema de formación profesional y técnica pro competencias desarrollada en Québec*. En L. Sesento García, *Modelo sistémico basado en competencias para instituciones educativas públicas*. Michoacán: Centro de Investigación y Desarrollo del Estado de Michoacán. 47p
- Kreitner, R. & Kinicki, A. (2006). *Organizational Behavior*. New York: McGraw Hill. :134-152.
- Kurtipek, S., Celik, B. O., Yenel, F. I., & Ilhan, L. E. (2016). *Investigation of time management skills according to personality characteristics of university students who study sport education*. *Ovidius University Annals, Series Physical Education and Sport/Science, Movement and Health*, 16(2 SI), 520+. <https://link.gale.com/apps/doc/A488820443/PROF?u=univcv&sid=PROF&xid=bb7d9110>
- Lagos, Catalina (2012) *Aprendizaje experiencial en el desarrollo de habilidades "blandas" desde la visión de los alumnos líderes de I° a IV° medio*. (Tesis para optar el Título Profesional de Trabajador Social. Santiago: Universidad Alberto Hurtado). Recuperado en: <http://repositorio.uahurtado.cl/bitstream/handle/11242/5549/TRSLagos.pdf?sequence=1>.
- Lizárraga, J. (16 de julio de 2013). "Una de cada tres empresas tiene problemas para encontrar personal". *Diario, Perú* 21.

- Lee Hecht Harrison – DBM Perú. (2014). *Estudio de las brechas perceptuales entre empleados y estudiantes, sobre el ingreso al mercado laboral en el Perú*. Recuperado de: [https://issuu.com/lhhdbmperu/docs/encuesta\\_ingreso\\_al\\_mercado\\_laboral](https://issuu.com/lhhdbmperu/docs/encuesta_ingreso_al_mercado_laboral).
- López, A. (2012). *La Empleabilidad y su incidencia en el nivel de empleo de los egresados y recién graduados de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato*. (Tesis de grado), Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- Manpower Group (2016). 2016/ 2017 *Talent Shortage Survey*. <http://www.manpowergroup.com/talent-shortage-2016> Manpower Perú (2016). Encuesta de Escasez de Talento Resultados Perú 2016/2017 <https://www.manpower.com.pe/mpintranet/publicaciones/4466-9358284738328.pdf>.
- Manrique, (2018) *Análisis de brechas entre las habilidades blandas en egresados de la facultad de gestión y alta dirección de la pucp y los requerimientos del mercado laboral según el ámbito empresarial, público y social*.
- Martínez Rizo, (2006) El sistema nacional de evaluación de México. *Seminario internacional de evaluación de la educación*. Cartagena, Colombia.
- Matus, Omar y Gutiérrez, Antonio. (2012) *Habilidades Blandas: Una ventaja competitiva en la formación tecnológica*. Universidad de Santiago de Chile. Departamento de Tecnologías Industriales. Recuperado en: [http://www.jint.usach.cl/sites/jint/files/art.\\_9\\_print\\_v2n1jint006-5\\_v3.0.pdf](http://www.jint.usach.cl/sites/jint/files/art._9_print_v2n1jint006-5_v3.0.pdf).
- Menichetti, L. (2017). *Educational leadership and e-leadership. Between projects and digital skills/ Leadership e-leadership nella scuola*. Tra progettazione e competenze digitalis. Form@re, 17(2), 178+. Retrieved from <https://link.gale.com/apps/doc/A563555655/PROF?u=univcv&sid=PROF&xid=f781c7b8>
- Moya, M. (2016). *Habilidades comunicativas y comunicación política de la Universidad Miguel Hernández de Valencia*. España. Repositorio de Tesis UMH (p.52-70).

- Northouse, P. G. (1997). *Leadership theory and practice*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Pletnick, G. (2017, August). *Preparing Skills for Tomorrow and Safety Today*. School Administrator, 74(7), 46. Retrieved from <https://link.gale.com/apps/doc/A515124759/PROF?u=univcv&sid=PROF&xid=a4cd6859>
- Rigney, J. W. (1978). *Learning strategies: a theoretical perspective*. En H. F. O'Neil, Learning strategies. Academic Press (pág. 165). New York.
- Rodríguez, C. (2017). *Impacto de las habilidades blandas en el mundo laboral*. Recuperado de <https://www.laprensalibre.cr/Noticias/detalle/107576/impacto-de-las-habilidades-blandas-en-el-mundo-laboral>
- Safdarian, A., Alavi, A., & Moaiedfar, H. (2017). *An investigation of the relationship between the components of the work ethic and organizational commitment among the staffs of Isfahan University of Medical Sciences*. International Journal of Educational and Psychological Researches, 3(1), 61. Retrieved from <https://link.gale.com/apps/doc/A578271255/PROF?u=univcv&sid=PROF&xid=d162fab8>
- Salazar Hernández, G. (1999). *Revista de Trabajo Social: México D. F.* (37), 2.
- Savickas, M. L. (2005). *The theory and practice of career construction*. In R. W. Lent & S. D. Brown (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42-70). Hoboken, NJ: Wiley.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). *The Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries*. Journal of Vocational Behavior, 80, 661-673
- Sinnema, C., Meyer, F., & Aitken, G. (2017). *Capturing the complex, situated, and active nature of teaching through inquiry-oriented standards for teaching*. Journal of Teacher Education, 68(1), 9+. Retrieved from <https://link.gale.com/apps/doc/A475125572/PROF?u=univcv&sid=PROF&xid=cd327c4e>



Taylor, E. (2016). *Investigating the perception of stakeholders on soft skills development of students: evidence from South Africa*. *Interdisciplinary Journal of e-Skills and Lifelong Learning*, 12, 1+. Retrieved from <https://link.gale.com/apps/doc/A487927979/PROF?u=univcv&sid=PROF&xid=849ef7e6>

Universidad de las Américas [UDLA] (2015). *Guía para elaborar perfiles de Egreso por Resultados de Aprendizaje*. Santiago de Chile. Recuperado de <http://www.udla.cl/portales/tp9e00af339c16/uploadImg/File/guias/2%20Gui%CC%81a%20Perfil%20de%20Egreso%20UDLA%20ISBN%20978-956-8695-07-1-2016-APA.pdf>.

Wolper, J. (2016, November). *Student-driven personalized learning is trending in higher education*. *TD Magazine*, 70(11), 64+. Retrieved from <https://link.gale.com/apps/doc/A470230094/PROF?u=univcv&sid=PROF&xid=9e4f9721>


Yukl, G. (1999). *An evaluation of conceptual weaknesses in transformational and charismatic leadership theories*. *The Leadership Quarterly*, 10(2), 285-305.

# **ANEXOS**

## ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

### MATRIZ DE CONSISTENCIA LOGICA

Mg CARLOS MANUEL GONZALEZ CHAVEZ

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Items	Método
¿Cómo se relacionan las habilidades blandas con el perfil del egresado de la Escuela de Administración USP, Chimbote-2018?	Identificar la vinculación que existe entre las habilidades blandas y el perfil del egresado de la escuela de administración de la USP, Chimbote-2018.	H1 Si existe correspondencia entre las habilidades blandas y el perfil del egresado de la Escuela de administración USP, Chimbote-2018	Habilidades Blandas	Habilidad de Adaptación	Flexibilidad	1, 2 y 3	<b>Diseño</b> El diseño de ejecución se fundamenta en descriptivo, correlacional y de corte transversal Propositivo  
					Creatividad e Innovación	5, 6 y 7	
					Trabajo en equipo	8, 9 y 10	
	Identificar la relación que existe entre las habilidades de adaptación y el perfil del egresado de la escuela de administración USP, Chimbote-2018.	H1 No existe correspondencia entre las habilidades blandas y el perfil del egresado de la Escuela de administración USP, Chimbote-2018	Habilidad de Gestión	Toma de decisiones	11, 12, 13 y 14	<b>Población:</b> 82 egresados.  <b>Muestra:</b> 82 egresados  <b>Técnicas de recolección de datos:</b> - Encuestas - Focus Group - Análisis documental  <b>Instrumentos:</b> - Cuestionario - Ficha de focus group - Ficha de análisis documental	
				Liderazgo			
				Empatía	15, 16, 17, 18 y 19		
	Identificar la correlación que coexiste entre las habilidades de Gestión y el perfil del egresado de la escuela de administración	H1 No existe correspondencia entre las habilidades blandas y el perfil del egresado de la Escuela de administración USP, Chimbote-2018	Habilidad Interpersonales	Balance de vida	20, 21, 22 y 23		
				Motivación y esfuerzo	24, 25 y 26		
				Cortesía	27, 28 y 29		

USP, Chimbote - 2018.							
Identificar la relación que existe entre las habilidades interpersonales y el perfil del egresado de la escuela de USP-Chimbote 2018.			Habilidad de Comunicación	Comunicación oral	1,2,3 y 4		
				Comunicación escrita Y de Negociación	5,6,7 y 8		
Identificar la relación que existe entre las habilidades de comunicación y el perfil del egresado de la escuela de administración USP Chimbote -2018			Habilidad de ética laboral	Integridad	9,10 , 11 y 12		
				Lealtad Compromiso con la organización	13,14,15 y 16		
Identificar la relación que existe entre las habilidades de la ética laboral y el perfil del egresado de la escuela de administración USP Chimbote -2018		Perfil del egresado	Personal	Valores	1,3,6, 20, 21		
				Cultura humanística	7,8,9, 22,		
Determinar el nivel de habilidades blandas del egresado de la escuela de					Sentido crítico	16, 17, 18m 19	
					Principios éticos	10, 11,12	
administración USP Chimbote- 2018.				Cultura humanística	13, 14 15, 23, 24		

## **ANEXO 02: INSTRUMENTOS**

### 2.1.1 Ficha técnica variable: Habilidades blandas

#### **I. DATOS INFORMATIVOS:**

**Nombre Original:** Cuestionario de Habilidades blandas

**Autor:** González Chávez Carlos Manuel

**Procedencia:** Chimbote – Perú.

**Duración:** 20 minutos aproximadamente.

**Puntuación:** Manual y Sistematizada.

Dimensiones e indicadores: Habilidades de Adaptación; flexibilidad, Creatividad e Innovación, tolerancia al estrés; Habilidades de gestión: Trabajo en equipo, Toma de decisiones, Liderazgo; habilidades Interpersonales: Empatía, Balance de Vida, Cortesía, Habilidades de Comunicación: Comunicación Oral, Comunicación escrita, Habilidad de Negociación: Habilidad de ética Laboral: Integridad, Lealtad, Compromiso con la Organización.

Materiales: Cuestionario que contiene los ítems y hoja de respuestas.

Confiabilidad del Cuestionario de Habilidades blandas

#### **I. Datos informativos:**

1. Tesista : Mg. Carlos González Chávez
2. Número de ítems : 25
3. Número de unidades muestrales: 25

#### **II. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:**

Determinar el Nivel de las Habilidades Blandas del Egresado.

#### **III. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD:**

Para el presente trabajo de investigación partimos desde el análisis de la problemática de las variables de estudios y se aplicó el cuestionario validado

por expertos metodólogos, para la muestra en estudio sobre las habilidades blandas y el perfil de los egresados de la escuela de administración USP, se entrevistó a todos los egresados en el periodo 2018-1 y 2018-2.

Una vez determinados la validez y confiabilidad de los instrumentos se procedió a la aplicación en el conjunto de egresados, sobre los que se contó con la autorización de la dirección de la escuela de administración de la USP. A través de los programas EXCEL y SPSS, los resultados obtenidos fueron analizados estadísticamente y la prueba estadística de Pearson que mide la correlación.

Para establecer la confiabilidad del instrumento, cuestionario de desempeño laboral, se aplicó una prueba piloto; posterior a ello, los resultados fueron sometidos a los procedimientos del método Alpha de Cronbach; el cálculo de confiabilidad que obtuvo del instrumento fue  $\alpha= 0,817$ , resultado que a luz de la tabla de valoración e interpretación de los resultados de Alpha de Cronbach se asume como una confiabilidad muy fuerte, que permite determinar que el instrumento proporciona la confiabilidad necesaria para su aplicación.

#### Descripción de los niveles de la variable: Habilidades blandas

<b>Habilidades blandas</b>	Bueno 3.68 - 5	Se evidencia en los egresados de la Escuela de Administración USP, Chimbote, una buena capacidad de habilidades blandas para adaptarse a los diferentes ámbitos institucionales
	Regular 2.34 – 3.67	Se evidencia en los egresados de la Escuela de Administración USP, Chimbote, una regular capacidad de habilidades blandas para adaptarse a los diferentes ámbitos institucionales
	Deficiente 1 – 2.33	Se evidencia en los egresados de la Escuela de Administración USP, Chimbote, una deficiente capacidad de habilidades blandas para adaptarse a los diferentes ámbitos institucionales.

## Descripción de las dimensiones de habilidades blandas

BAREMO DE HABILIDADES BLANDAS		
	Escala	Descripción
Habilidad de adaptación	Bueno 3.68 - 5	Se evidencia en los egresados de la Escuela de Administración USP, Chimbote, una buena capacidad de adaptarse a los diferentes ambientes institucionales
	Regular 2.34 – 3.67	Se evidencia en los egresados de la Escuela de Administración USP, Chimbote, una regular capacidad de adaptarse a los diferentes ambientes institucionales.
	Deficiente 1 – 2.33	Se evidencia en los egresados de la Escuela de Administración USP, Chimbote, que poseen poca capacidad de adaptarse a los diferentes ambientes institucionales.
Habilidad de gestión	Bueno 3.68 - 5	Se evidencia en los egresados de la Escuela de Administración USP, Chimbote, una buena habilidad de gestión profesional.
	Regular 2.34 – 3.67	Se evidencia en los egresados de la Escuela de Administración USP, Chimbote, que poseen una regular habilidad de gestión profesional.
	Deficiente 1 – 2.33	Se evidencia en los egresados de la Escuela de Administración USP, Chimbote, una deficiente habilidad de gestión profesional.
Habilidad de comunicación	Bueno 3.68 - 5	Se evidencia en los egresados de la Escuela de Administración USP, Chimbote, que poseen una buena habilidad de comunicación.
	Regular 2.34 – 3.67	Se evidencia en los egresados de la Escuela de Administración USP, Chimbote, una regular habilidad de comunicación.
	Deficiente 1 – 2.33	Se evidencia en los egresados de la Escuela de Administración USP, Chimbote, una deficiente habilidad de comunicación.
Habilidades interpersonales	Bueno 3.68 - 5	Se evidencia en los egresados de la Escuela de Administración USP, Chimbote, que demuestran buenas habilidades interpersonales.
	Regular 2.34 – 3.67	Se evidencia en los egresados de la Escuela de Administración USP, Chimbote, que demuestran regular habilidad de relacionarse con las personas.
	Deficiente 1 – 2.33	Se evidencia en los egresados de la Escuela de Administración USP, Chimbote, que demuestran regular habilidades interpersonales.
Habilidad de ética laboral	Bueno 3.68 - 5	Se evidencia en los egresados de la Escuela de Administración USP, Chimbote, que demuestran buenas habilidades de ética laboral.
	Regular 2.34 – 3.67	Se evidencia en los egresados de la Escuela de Administración USP, Chimbote, que demuestran una regular habilidad de ética laboral.
	Deficiente 1 – 2.33	Se evidencia en los egresados de la Escuela de Administración USP, Chimbote, que demuestran una deficiente habilidades de ética laboral.

### CUESTIONARIO DE HABILIDADES BLANDAS

**DATOS GENERALES:**

Género ( )	Categoría: _____	Remuneración mensual: S/,
Edad _____	Condición laboral: _____	Procedencia: R ( ) U ( )

**Instrucciones:** Buen día, su participación es muy apreciada y valiosa. Marque la alternativa que usted considera correcta. Sus respuestas son absolutamente confidenciales y sólo serán empleadas con fines de investigación.

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre

N°	Items	VALORACIÓN				
		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	siempre
01	¿Algunas veces crees haber tenido la capacidad para adaptarse con facilidad a las diversas circunstancias o para acomodarse a las normas y distintas situaciones o necesidades para alcanzar sus objetivos?					
02	¿Tratas con respeto a los compañeros de trabajo?.					
03	¿Cuánto mejora su rendimiento después de recibir observaciones de su jefe/a acerca de su trabajo?					
04	¿Crees tener la capacidad o facilidad para inventar o crear sistemas que innoven sus propios procesos y adaptarse para alcanzar sus objetivos?					
05	¿Te adaptas con rapidez a las situaciones difíciles.					
06	¿Tomas demasiado tiempo para tomar decisiones?					
07	¿Crees tener la habilidad para gestionar y pertenecer a un grupo de personas que se organiza para realizar una actividad o trabajo y adaptarse a ellos?					
08	¿Con frecuencia tienes la oportunidad de influir con habilidad a un grupo de personas y lograr objetivos a través de ellos?					



09	¿Con qué frecuencia su jefe/a le hace observaciones con respecto a su trabajo?					
10	¿Como una habilidad interpersonal haz tenido la oportunidad de tener una participación afectiva con una persona o grupo de personas en una realidad ajena a ella, y se ha puesto alguna vez en los sentimientos de otra persona, y ha logrado objetivos ajenos?					
11	¿Te identificas proactivamente a nuevos retos y oportunidades?					
12	¿Qué tan fácil es para ti estar en desacuerdo con las decisiones tomadas por su jefe/a?					
13	¿Alguna vez piensas en tus prioridades diarias?					
14	¿Alguna vez ha tenido la oportunidad de demostrar, acto o cosa con que se manifiesta amabilidad y buena educación, crees que eres cortés?					
15	¿Crees que tu comunicación oral, a través de signos orales y palabras habladas de forma gestual que usa habitualmente es la adecuada? Y se deja entender					
16	¿Crees que cuando emplea la comunicación escrita aumenta las expresiones gramaticales, sintácticas y léxicas para lograr sus objetivos que desea?					
17	¿Tienes una buena comunicación entre los altos directivos y los empleados de mi organización?					
18	¿Puedes tomar decisiones relacionadas con tu trabajo?					
19	¿Haz negociado en favor de su empresa, con la política de ganar y ganar?					
20	¿Con qué frecuencia llegas tarde al trabajo?					
21	¿Qué tan digno/a de confianza eres con su jefe/a?					
22	¿Tienes un comportamiento de respeto a las normas de tú institución y a los compromisos adquiridos con ella?					
23	¿Estoy satisfecho(a) con mis oportunidades de crecimiento profesional?					
24	¿Estoy satisfecho(a) con la forma en la que mi organización invierte en mi capacitación y educación?					
25	¿Me siento inspirado(a) a cumplir con mis objetivos en el trabajo?					

### **2.1.3. Ficha técnica del focus group**

#### **Ficha técnica**

#### **Focus group**

Es necesario aplicar un Focus Group, como instrumento para recabar información cualitativa a los egresados de la Escuela de Administración USP, Chimbote 2018.

Dicho instrumento se aplicará con la finalidad de conocer la opinión de estos colaboradores relacionado a las habilidades blandas y el perfil del egresado. Acerca de estos temas se han considerado lo siguiente:

Habilidades blandas, en la dimensión de habilidades de Adaptación.

Habilidades Blandas, en la dimensión de habilidades de gestión.

Habilidades blandas, en la dimensión de habilidades de comunicación.

Habilidades Blandas, en la dimensión de habilidades interpersonales

Habilidades blandas, en la dimensión de ética laboral

Para conocer las opiniones e impresiones se llevará a cabo las siguientes actividades de planificación de este instrumento:

Se realizará la segmentación de los trabajadores

Se seleccionará la muestra de estudio

Redacción de la guía del moderador

La guía del moderador debe contener los siguientes puntos:

1. Presentación
2. Explicación de Introducción.
3. Rompiendo el Hielo
4. Preguntas sobre Habilidades blandas
5. Preguntas Específicas
6. Preguntas de Cierre

## Valoración de los resultados

Los resultados obtenidos serán debidamente tabulados por el experto, según la siguiente matriz, con la finalidad de conocer las percepciones que tienen los colaboradores participantes en el focus group; las mismas que serán cuantificadas respectivamente. Las preguntas serán incluidas, una por cada dimensión de estudio, de la variable: Habilidades blandas.

Pregunta / N° participantes	DESCRIPTORES CALIFICADOS			TOTAL
	5	3 - 4	1 - 2	
	Alto nivel de habilidades blandas	Regular nivel de habilidades blandas	Deficiente nivel de habilidades blandas	
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
<b>Total, puntuación = Promedio</b>				

#### 2.1.4. Instrumento del focus group

##### **Instrumento del Focus Group**

Se obtendrá el nivel de percepción que tiene los egresados de la Escuela de Administración USP, Chimbote 2018; respecto a habilidades blandas.

##### **Segmento a Investigar:**

Todos los egresados de la Escuela de administración USP, Chimbote-2018, entre 20 años de edad en adelante; con diferentes ingresos económicos, de diferentes procedencias, distintas formas de contrataciones laborales y distintas categorías de planes de estudios que posean habilidades blandas para alcanzar el éxito profesional

##### **Muestra:**

Se llevará a cabo 1 Focus Group, el cual se realizará en el aula A-306 USP Chimbote; la muestra será de 08 personas, las cuales se seleccionaron de forma aleatoria estructurándose según cuadro:

<b>Edad</b>	<b>Personas Seleccionadas</b>	<b>Total</b>
20-25	3	3
26 36	3	3
36 en adelante	2	2
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>8</b>

## **Guía del moderador**

### **Presentación**

- 1.1. Presentación del Moderador
- 1.2. Presentación de los Integrantes, para que puedan entrar en un ambiente agradable y cómodo
- 1.3. Duración del grupo foco de 1 hora con 35 minutos.

### **Explicación Introdutoria para la Sesión de Grupo**

- a. Explicar cómo funciona las sesiones de grupo.
- b. Explicar que no hay respuestas correctas, sólo opiniones. Usted representa a muchas personas que piensan igual.
- c. Se grabará la entrevista porque quiero concentrarme en lo que usted va a decir.
- d. Por favor que solo hable una persona a la vez. Y si desea dar una opinión puede levantar la mano.
- e. Si usted tiene una opinión diferente a las demás personas del grupo, es importante que nos la haga saber.
- f. ¿Tienen alguna pregunta?

### **Rompimiento del Hielo**

- a. Para romper el hielo se les hizo preguntas a que profesión poseen, como les gusta que los llamen, pertenecen a un club, si están laborando actualmente, ¿cuál es su procedencia y que edad tienen?

### **Preguntas Generales de estudio**

- a. ¿Has tenido oportunidad de adaptarte a las normas y reglamentos de la institución a la que perteneces o has pertenecido?
- b. ¿Tienes alguna forma particular de comunicarte y crees que te dejas entender para alcanzar tus objetivos?
- c. ¿Alguna vez has influenciado en un grupo de personas para alcanzar tus objetivos les profesionales?
- d. ¿Eres puntual en tus compromisos?
- e. ¿Eres respetuoso (a) de las normas de tu institución?

### Preguntas de Cierre

- a. Que les recomendaría a sus compañeros acerca de las habilidades blandas.
- b. ¿Estaría dispuesto a aplicar en su vida profesional, las distintas habilidades blandas que ahora usted conoce?

#### 2.1.5. Ficha técnica del análisis documental

##### Análisis documental de habilidades blandas y perfil del egresado

El presente análisis documental es para caracterizar las habilidades blandas de los egresados de la Escuela de Administración USP Chimbote, 2018, la finalidad es para obtener información para el estudio de investigación, cuenta con la autorización del director de la Escuela de Administración USP, Chimbote.

### I. VARIABLE 1. - Habilidades blandas

Formato de análisis documental sobre Habilidades de adaptación				
Dimensión		Indicador	Tipo de documento	
Habilidad de adaptación		Flexibilidad	Curriculum Vitae: Experiencia Laboral	
Nº	Egresado	Medio probatorio	Evaluación curricular	Rango
1	A	si	Tiene experiencia laboral en 3 empresas	
2	B	si	Trabaja en SAC	
3	C	no	Sin experiencia laboral	
4	D	no	Sin experiencia laboral	
5	E	si	Trabajo en 2 empresas	
6	F	no	Sin experiencia laboral	
				Total

Promedio

Formato de análisis documental sobre Habilidades de adaptación				
Dimensión		Indicador	Tipo de documento	
Habilidad de Gestión		Trabajo en Equipo	Curriculum Vitae: Participación en talleres	
Nº	Egresado	Medio probatorio	Evaluación curricular	Rango
1	A	si	Participación interna en el trabajo	
2	B	si	Logro de metas laborales (Certificado de felicitación fuerza de ventas)	
3	C	si	No se evidencia,	
4	D	si	No se evidencia	
5	E	si	Alcanza cuota de ventas en oficina zonal	
6	F	si	No se evidencia	
			Total	

Promedio

Formato de análisis documental sobre Habilidades Interpersonal				
Dimensión		Indicador	Tipo de documento	
Habilidad interpersonal		Motivación y esfuerzo	Curriculum Vitae: Participación seminarios, congresos y estudios posgrados	
Nº	Egresado	Medio probatorio	Evaluación curricular	Rango
1	A	si	Participa en congresos y cursa maestría en gestión pública	
2	B	si	Participa en congresos y seminarios, tiene certificados de cursos de especialización	
3	C	si	Participa en congresos y seminarios	
4	D	si	Participa en congresos y seminarios	
5	E	si	Participa en congresos y seminarios, cuenta con otra carrera profesional adicional	
6	F	si	Participa en congresos y seminarios	
			Total	

Promedio

### 2.2.1. Instrumento de Variable 2: Perfil del egresado

#### DATOS INFORMATIVOS:

**Nombre Original:** Cuestionario de Perfil de Egresado

**Autor:** González Chávez Carlos Manuel

**Procedencia:** Chimbote – Perú.

**Duración:** 20 minutos aproximadamente.

**Puntuación:** Manual y Sistematizada.

Dimensiones e indicadores: Dimensión Personal: Valores, Pensamiento Contestatario, personalidad integral de autoestima, cultura humanística, Principios éticos, talento humano, sentido crítico, sensibilidad social; Profesional: Asume Cargos, creativo e innovador, inteligencia emocional, Genera y fomenta el autoempleo, Realiza investigaciones, búsqueda y procesamiento de información, Elabora planes de negocios, Asume la docencia universitaria

**Materiales:** Cuestionario que contiene los ítems y hoja de respuestas.

#### Confiabilidad del Cuestionario del Perfil del egresado

##### I. Datos informativos:

1. Tesista : Mg. Carlos González Chávez
2. Número de ítems : 24
3. Número de unidades muestrales: 24
4. Número de Ítems: 24 ítems.



## I. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

Determinar el Nivel del Perfil del Egresado

II. **VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD:** Para el presente trabajo de investigación partimos desde el análisis de la problemática de las variables de estudios y se aplicó el cuestionario validado por expertos metodólogos, para la muestra en estudio sobre las habilidades blandas y el perfil de los egresados de la escuela de administración USP, se entrevistó a todos los egresados en el periodo 2018-1 y 2018-2.

Una vez determinados la validez y confiabilidad de los instrumentos se procedió a la aplicación en el conjunto de egresados, sobre los que se contó con la autorización de la dirección de la escuela de administración de la USP. A través de los programas EXCEL y SPSS, los resultados obtenidos fueron analizados estadísticamente y la prueba estadística de Pearson que mide la correlación.

Asimismo, se elaboró un BAREMO para la variable perfil del egresado, el cual adjuntamos el cuadro de validación con sus respectivos niveles:

Descripción de los niveles de la variable: Perfil del egresado

	<b>Escala</b>	<b>Descripción</b>
<b>Perfil del egresado</b>	<b>Bueno</b> <b>3.68 - 5</b>	Se evidencia en los egresados de la Escuela de Administración USP, Chimbote, que demuestran un buen perfil del egresado
	Regular 2.34 – 3.67	Se evidencia en los egresados de la Escuela de Administración USP, Chimbote, que demuestran un regular perfil del egresado
	Deficiente 1 – 2.33	Se evidencia en los egresados de la Escuela de Administración USP, Chimbote, que demuestran un deficiente perfil del egresado
<b>Perfil Personal</b>	<b>Bueno</b> <b>3.68 - 5</b>	Se evidencia en los egresados de la Escuela de Administración USP, Chimbote, que demuestran un buen perfil personal

	Regular 2.34 – 3.67	Se evidencia en los egresados de la Escuela de Administración USP, Chimbote, que demuestran un regular perfil personal
	Deficiente 1 – 2.33	Se evidencia en los egresados de la Escuela de Administración USP, Chimbote, que demuestran un deficiente perfil personal
<b>Perfil Profesional</b>	<b>Bueno</b> <b>3.68 - 5</b>	Se evidencia en los egresados de la Escuela de Administración USP, Chimbote, que demuestran un buen perfil profesional
	Regular 2.34 – 3.67	Se evidencia en los egresados de la Escuela de Administración USP, Chimbote, que demuestran un regular perfil profesional
	Deficiente 1 – 2.33	Se evidencia en los egresados de la Escuela de Administración USP, Chimbote, que demuestran un deficiente perfil profesional

2.2.2.

**CUESTIONARIO DEL PERFIL DEL EGRESADO**

DATOS GENERALES:

Sexo ( )	Categoría: _____	Remuneración mensual: S/,
Edad _____	Condición laboral: _____	Procedencia: R ( ) U ( )

Instrucciones: Buen día, su participación es muy apreciada y valiosa. Marque la alternativa que usted considera correcta. Sus respuestas son absolutamente confidenciales y sólo serán empleadas con fines de investigación.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre

N°	Items	VALORACIÓN				
		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	siempre
01	¿Cree usted que los valores personales adquiridos son por influencia de la familia					
02	¿Cumple con el nivel de instrucción adecuado					
03	¿Cree usted que como profesional tiene capacidad de analizar, entender y oponerse contra algo establecido?					
04	¿Algunas veces tiene la forma habitual de ver como se percibe asimismo, en base a su comportamiento?					
05	¿Desarrollas habilidades con la experiencia profesional					
06	¿Propones diversas opciones y alternativas para resolver un problema?					
07	¿Aplicas tus conocimientos en tu puestos de trabajo?					
08	¿Usted posee las capacidades intelectuales para alcanzar el saber y el dominio de ciertas disciplinas condicionantes?					
09	¿Cree usted poseer la capacidad de respetar los reglamentos, de convivencia, como amar al prójimo, respetar la vida?					

10	¿Cree usted poseer la suficiente capacidad para integrar a nuevos colaboradores a su organización o fuerza de trabajo?					
11	¿Cree poseer la habilidad para identificar, percibir y entender las señales en las interacciones sociales?					
12	¿Asumirías un cargo funcional al que no estaba previsto en tus planes?					
13	¿Cree tener la capacidad de convertir las ideas en productos o sistemas que coadyuven a lograr objetivos?					
14	¿Usted se encuentra en la capacidad de descubrir sus propias emociones y sentimientos, reconocerlos y manejarlos creando sus propias motivaciones?					
15	¿Tienes la capacidad de resolver problemas oportunamente?					
16	¿El perfil profesional de su carrera está formulada para analizar, programar y sintetizar todo nivel posible de objeto administrativo?					
17	¿Existe coherencia entre el perfil profesional y la exigencia profesional que el mercado laboral requiere?					
18	¿Está en capacidad de participar en licitaciones que el estado y la administración pública requiere?					
19	¿Usted está interesado como profesional en la investigación científica que genere solución a los problemas sociales y organizacionales?					
20	¿Está en la capacidad de buscar y procesar información científica que coadyuven a solucionar problemas?					
21	¿Cumples con los méritos suficientes para ocupar un puesto de trabajo?					
22	¿En su formación en administración, le han preparado para participar en el planeamiento, organización, ejecución, y control de procesos productivos?					
23	¿El perfil de su carrera está formulada para que emita opinión crítica respecto de los aportes administrativos a nivel nacional y mundial?					
24	¿Cree usted estar preparado profesionalmente para realizar docencia universitaria?					

++

### ANEXO 03: VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

#### 3.1 Resultados de confiabilidad del cuestionario

##### Confiabilidad del Cuestionario de Habilidades blandas

##### I. Datos informativos:

1. Tesista : Mg. Carlos González Chávez
2. Número de ítems : 25
3. Número de unidades muestrales: 25

#### Prueba Piloto

Sujetos	HABILIDADES BLANDAS																									TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
1	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	4	3	1	2	2	3	2	2	2	3	2	1	53
2	2	3	5	2	5	2	3	1	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	66
3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	5	4	5	2	3	3	3	3	3	4	2	4	2	84
4	4	3	3	4	1	4	3	1	1	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	1	3	1	3	1	48
5	3	1	2	2	1	4	2	1	1	1	1	1	2	5	3	5	2	5	3	3	5	3	2	3	1	62
6	4	3	2	2	2	4	4	2	3	2	3	3	1	4	4	1	4	2	4	3	3	4	2	4	2	72
7	3	3	4	1	2	2	2	1	2	2	2	3	2	3	3	1	1	2	1	3	1	3	3	3	2	55
8	5	2	2	2	2	4	2	1	2	2	2	2	3	4	2	2	3	2	3	3	3	5	5	2	3	68
9	2	4	3	3	3	2	3	1	1	2	2	2	3	3	2	1	3	3	5	1	3	4	2	3	1	62
10	3	3	2	2	2	4	4	1	2	4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	75
11	2	3	4	4	2	1	2	1	2	2	2	3	2	3	3	1	1	2	1	3	1	3	3	3	2	56
12	4	2	2	2	2	4	2	1	2	2	2	2	3	4	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	61
13	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	4	3	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	53
14	2	3	2	2	3	2	3	1	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	61
15	3	4	1	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	4	4	2	3	3	3	3	3	4	2	4	2	79
16	4	3	3	4	1	1	3	1	1	2	1	1	1	3	1	5	5	5	1	2	1	3	1	3	1	57
17	3	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	4	3	1	2	1	3	3	2	3	2	3	1	47
18	4	3	2	2	2	1	4	2	3	2	3	3	4	4	4	1	4	2	4	3	3	1	2	4	2	69
19	3	3	2	4	2	1	2	1	2	4	4	3	2	3	3	1	1	2	1	3	1	3	3	3	2	59
20	1	2	2	2	2	4	2	1	2	2	2	2	3	4	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	58
21	4	4	3	3	3	4	3	1	1	2	4	2	3	4	1	5	1	3	3	3	3	4	2	3	1	70
22	1	3	2	4	2	4	4	1	2	4	3	4	3	3	2	3	3	5	3	3	5	5	3	3	3	78
23	1	4	1	1	1	4	4	3	3	3	3	2	4	4	4	2	3	3	3	3	3	4	2	4	2	71
24	4	3	3	4	1	4	3	1	1	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	1	3	1	3	1	48
25	1	1	2	2	1	4	2	1	1	1	1	1	2	4	3	1	2	1	3	3	2	3	2	3	1	48
VARIANZ	0.9	0.8	1.1	0.9	1.4	1.0	0.7	0.4	0.6	0.6	0.6	0.8	1.3	0.4	1.2	1.6	0.8	1.2	1.4	0.5	1.4	0.8	1.0	0.4	0.6	106.9
TOTAL	22.1																									

Fuente: Cuestionarios Aplicados

**1. Prueba de Confiabilidad del Instrumento que evalúa las Habilidades blandas “α” Alfa de Cronbach.**

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \times \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right) = \alpha = 0.825 > 0.70 \Rightarrow \text{Confiable}$$

**Confiabilidad según ítems**

**ESTADÍSTICAS DE FIABILIDAD**

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,825	25

Fuente: Resultados obtenidos del SPSS Vrs. 25.0.

**Interpretación:** El instrumento es altamente confiable 0.82



### 3.2.1. Validez del cuestionario

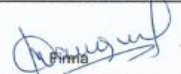
#### RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de las Habilidades Blandas  
 OBJETIVO: Determinar el Nivel de las Habilidades Blandas del Egresado  
 DIRIGIDO A: A los Egresados de la Escuela de Administración de la Universidad San Pedro del Periodo 2018

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			✓	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : ANGELES MORALES JULIO CESAR  
 GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : DOCTOR EN INGENIERIA INDUSTRIAL

  
 Firma

Post firma JULIO ANGELES MORALES.  
 DNI 32796107

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo  
 NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

#### RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de las Habilidades Blandas  
 OBJETIVO: Determinar el Nivel de las Habilidades Blandas del Egresado  
 DIRIGIDO A: A los Egresados de la Escuela de Administración de la Universidad San Pedro del Periodo 2018

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : MANUELA PORTALES POBLETE  
 GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN

19186373

DNI

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo  
 NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

Post firma


### RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de las Habilidades Blandas  
 OBJETIVO: Determinar el Nivel de las Habilidades Blandas del Egresado  
 DIRIGIDO A: A los Egresados de la Escuela de Administración de la Universidad San Pedro del Periodo 2018

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
				X

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : NECIOSUP ORANGO JORGE EDUARDO  
 GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : DOCTOR EN CIENCIAS DEL DESARROLLO SOCIAL

  
 Firma  
 Post firma  
 DNI 77911612

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo  
 NOTA: Quien valide el instrumento debe asignar una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

### RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Perfil del egresado  
 OBJETIVO: Determinar el Nivel del Perfil del Egresado  
 DIRIGIDO A: A los Egresados de la Escuela de Administración de la Universidad San Pedro del Periodo 2018  
 VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		✓		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : ANGELES MORALES JULIO  
 GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : DOCTOR EN INGENIERIA INDUSTRIAL

  
 Firma  
 Post firma  
 DNI 32796107

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo



### RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de las Habilidades Blandas

OBJETIVO: Determinar el Nivel de las Habilidades Blandas del Egresado

DIRIGIDO A: A los Egresados de la Escuela de Administración de la Universidad San Pedro del Período 2018

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : MANUELA PORTALES PARRAS

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN

19186373

DNI

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

### 3.2.2. Confiabilidad del Cuestionario del Perfil del egresado

#### I. Datos informativos:

1. Tesista : Mg. Carlos González Chávez
2. Número de ítems : 24
3. Número de unidades muestrales: 24

#### Prueba piloto del análisis de confiabilidad para el cuestionario del perfil del egresado

Sujetos	PERFIL DEL EGRESADO																								TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
1	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	55
2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	1	2	1	4	3	2	3	2	2	55
3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	3	3	4	3	3	2	2	2	4	4	4	4	3	3	80
4	4	3	3	3	3	1	1	2	1	1	3	1	1	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	3	54
5	4	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	3	3	2	3	1	1	48
6	2	3	4	3	2	2	2	4	2	5	4	3	2	3	2	4	4	3	3	2	3	3	2	2	69
7	4	3	1	1	2	2	2	3	5	2	4	3	3	2	2	2	2	4	2	4	2	3	3	5	66
8	2	2	3	3	3	5	1	2	2	2	2	2	5	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	66
9	4	3	3	4	3	3	2	4	2	2	3	2	2	3	4	2	2	3	3	5	2	4	3	2	70
10	3	3	3	3	4	3	2	2	2	5	4	5	3	4	2	3	3	4	4	3	4	4	4	3	80
11	2	2	3	3	3	1	1	2	2	2	2	2	1	3	3	2	3	5	3	3	3	3	3	3	60
12	4	3	3	4	3	3	2	4	2	2	3	2	2	3	4	2	2	3	3	3	2	4	3	2	68
13	3	3	3	3	4	3	2	2	2	5	4	5	3	4	2	3	3	5	4	3	4	4	4	3	81
14	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	1	2	1	4	3	2	3	4	4	59
15	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	3	4	3	3	2	4	2	4	4	4	4	4	3	3	82
16	4	3	3	3	3	1	1	2	5	5	3	1	1	2	2	2	2	5	4	2	2	5	2	3	66
17	4	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	4	2	5	4	5	4	5	3	3	2	3	5	5	75
18	2	3	4	3	2	2	2	4	2	1	4	3	2	3	2	1	4	3	3	2	3	3	2	2	62
19	4	3	1	1	2	2	2	3	5	2	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	5	3	1	60
20	2	2	3	3	3	5	5	2	2	2	2	2	5	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	70
21	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	3	3	1	3	3	2	2	2	4	1	4	1	3	3	71
22	4	3	3	3	3	1	1	2	4	4	3	1	1	2	2	2	2	2	4	2	2	1	2	3	57
23	1	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	5	4	2	5	3	3	2	3	5	5	67
24	2	3	4	3	2	2	2	4	2	1	4	3	2	3	2	5	4	3	3	2	3	3	2	2	76
25	4	3	1	1	2	2	2	3	5	2	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	61
VARIANZ	0.9	0.3	0.8	0.6	0.6	1.1	0.7	0.8	1.0	1.9	0.6	1.1	1.2	0.8	0.6	0.7	0.5	1.1	0.4	0.9	0.6	0.2	0.7	1.0	109.8
TOTAL	18.9																								

Fuente: Cuestionarios Aplicados

**1. Prueba de Confiabilidad del Instrumento que evalúa el perfil del egresado “ $\alpha$ ” Alfa de Cronbach.**

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \times \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_r^2} \right) = \alpha = \mathbf{0.864} > 0.70 \Rightarrow \text{Confiable}$$

**Confiabilidad según Ítems:**

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,864	24

Fuente: Resultados obtenidos del SPSS Vrs. 25.0.

Interpretación: el instrumento es altamente confiable: **0.86**

### 3.2.2. Validez del cuestionario

**RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: **Cuestionario de Perfil del egresado**

OBJETIVO: Determinar el Nivel del Perfil del Egresado

DIRIGIDO A: A los Egresados de la Escuela de Administración de la Universidad San Pedro del Periodo 2018

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		✓		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : ANGELES MORALES JULIO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : DOCTOR EN INGENIERIA INDUSTRIAL

  
Firma  
Post firma  
DNI 32796107

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

**RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: **Cuestionario de Perfil del egresado**

OBJETIVO: Determinar el Nivel del Perfil del Egresado

DIRIGIDO A: A los Egresados de la Escuela de Administración de la Universidad San Pedro del Periodo 2018

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
				X

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : CDR. CELO OSCAR PORSIÑO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Doctor en Administración

  
Firma  
Post firma  
DNI 32861947

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que correspo

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: **Cuestionario de Perfil del egresado**

OBJETIVO: Determinar el Nivel del Perfil del Egresado


DIRIGIDO A: A los Egresados de la Escuela de Administración de la Universidad San Pedro del Periodo 2018

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : MANUELA PORTALES PAIBARAMAY

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : DOCTORA EN ADMINISTRACIÓN

19186373   
DNI

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo



## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: **Cuestionario de Perfil del egresado**

OBJETIVO: Determinar el Nivel del Perfil del Egresado


DIRIGIDO A: A los Egresados de la Escuela de Administración de la Universidad San Pedro del Periodo 2018

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
				X

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : NECLOSUP OBANDO JORGE EDUARDO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Doctor en Ciencias del Desarrollo Social


  
Firma

Post firma  
DNI 17911612

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que correspo

## ANEXO 04: AUTORIZACIÓN DE LA INSTITUCIÓN DONDE SE APLICÓ LA INVESTIGACIÓN



Chimbote, enero 13 de 2020.


Señora:  
**Dra. Rosa María Salas Sánchez**  
**Jefa de la Escuela de Posgrado**  
**Universidad César Vallejo**  
Presente. -

**Asunto: Autoriza aplicación de instrumento de investigación a los estudiantes del Programa de Estudios de Administración de la Universidad San Pedro.**

Me es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y al mismo tiempo informarle la autorización al Mg. Carlos González Chávez, para la aplicación de su instrumento de investigación a los estudiantes del Programa de Estudios de Administración, a fin de poder completar la información para su trabajo de investigación titulado: "HABILIDADES BLANDAS Y PERFIL DE EGRESADO DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE LA USP, CHIMBOTE-2018".

Sin otro en particular me despido de usted, reiterándole las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,



Mg. Alejandro López Montalvo  
DIRECCIÓN  
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN

ALM/D  
CNE/AD  
CC. ASESINO

**RECTORADO:** Av. José Pardo 194 Chimbote / Perú - Telf.: (043) 483320  
**CAMPUS UNIVERSITARIA:** Urb. Los Pinos Telf.: (043) 483222 / 483817 / 483201 - Av. Bolognesi 421 Telf.: (043) 483810  
Chimbote Telf.: (043) 483802 / San Luis Telf.: (043) 483826





BASE DE DATOS VARIABLE 1: CUESTIONARIO

Datos Generales													VARIABLE: HABILIDADES BLANDAS																						Total General	Total General																		
n	Gen ero	Pro oed	Eda d	Cat ego	Rem unera	Co ndi	HABILIDAD DE ADAPTACION							HABILIDAD DE GESTION							HABILIDAD INTERPERSONALES							HABILIDAD DE COMUNICACION							HABILIDAD DE ETICA LABORAL							Total General	Total General											
							1	4	5	11	23	total dime	Focu s	analisi s	total	6	7	8	18	25	total	Focu s	analisi s	total	2	10	13	14	22	total	Focu s	analisi s	total	12	15	16	17	19	total	Focu Group	analisi s			total	3	9	20	21	24	total dime	Focu s	analisi s	total	
43	2	2	25	1	0	3	1	1	3	2	1	1.6	2.6	3.85	<b>2.68</b>	3	3	1	3	3	2.8	3	3.62	<b>3.14</b>	2	1	1	2	2	2	3.2	3.67	<b>2.82</b>	1	1	2	3	1	1.6	3	3.23	<b>2.61</b>	14.57	<b>2.91</b>										
44	1	1	23	3	950	2	4	4	3	4	4	3.8	2.6	3.85	<b>3.42</b>	2	4	3	3	5	3.4	3	3.33	3.58	2	2	3	5	4	3.2	3	3.62	<b>3.27</b>	2	4	3	4	1	2.8	3.2	3.67	<b>3.22</b>	4	3	3	3	3	3.2	3	3.23	<b>3.14</b>	16.63	<b>3.33</b>	
45	2	2	24	1	1800	2	3	5	4	5	5	4.4	2.6	3.85	<b>3.62</b>	5	5	5	3	5	4.6	3	3.33	3.98	2	3	2	5	5	3.4	3	3.62	<b>3.34</b>	4	4	5	5	4	4.4	3.2	3.67	<b>3.76</b>	5	2	2	3	5	3.4	3	3.23	<b>3.21</b>	17.90	<b>3.58</b>	
46	2	2	23	2	850	2	4	4	4	4	4	4	2.6	3.85	<b>3.48</b>	3	3	4	3	5	3.6	3	3.33	3.64	2	4	4	4	3	3.4	3	3.62	<b>3.34</b>	3	3	3	3	3	3	3.2	3.67	<b>3.29</b>	3	3	4	4	4	3.6	3	3.23	<b>3.28</b>	17.03	<b>3.41</b>	
47	2	2	22	3	930	2	4	4	5	5	4	4.4	2.6	3.85	<b>3.62</b>	2	5	5	5	5	4.4	3	3.33	3.91	2	3	5	5	5	4	3	3.62	<b>3.54</b>	2	5	5	5	5	4.4	3.2	3.67	<b>3.76</b>	5	2	1	5	3	3.2	3	3.23	<b>3.14</b>	17.97	<b>3.59</b>	
48	1	2	27	1	1200	3	4	4	5	4	5	4.4	2.6	3.85	<b>3.62</b>	3	4	4	4	5	4	3	3.33	3.78	2	3	5	4	5	3.8	3	3.62	<b>3.47</b>	4	4	4	4	3	3.8	3.2	3.67	<b>3.56</b>	5	2	2	5	4	3.6	3	3.23	<b>3.28</b>	17.70	<b>3.54</b>	
49	1	1	29	3	800	2	5	4	4	4	4	4.2	2.6	3.85	<b>3.55</b>	4	5	4	4	5	4.4	3	3.33	3.91	2	4	5	4	5	4	3	3.62	<b>3.54</b>	3	3	3	4	4	3.4	3.2	3.67	<b>3.42</b>	3	4	3	4	3	3.4	3	3.23	<b>3.21</b>	17.63	<b>3.53</b>	
50	2	2	21	1	900	2	3	4	3	5	5	4	2.6	3.85	<b>3.48</b>	3	3	3	4	5	3.6	3	3.33	3.64	2	4	3	3	5	3.4	3	3.62	<b>3.34</b>	3	3	3	4	4	3.4	3.2	3.67	<b>3.42</b>	5	5	4	5	5	4.8	3	3.23	<b>3.68</b>	17.57	<b>3.51</b>	
51	2	2	24	1	1500	2	4	4	5	4	4	4.2	2.6	3.85	<b>3.55</b>	5	4	5	5	4	4.6	3	3.33	3.98	2	4	4	5	4	3	3.62	<b>3.54</b>	5	4	4	5	3	4.2	3.2	3.67	<b>3.69</b>	4	4	2	3	4	3.4	3	3.23	<b>3.21</b>	17.97	<b>3.59</b>		
52	1	1	23	2	2500	2	4	4	4	4	4	4	2.6	3.85	<b>3.48</b>	3	4	3	4	4	3.6	3	3.33	3.64	2	1	2	4	4	2.6	3	3.62	<b>3.07</b>	2	4	4	4	4	3.6	3.2	3.67	<b>3.49</b>	5	3	1	4	4	3.4	3	3.23	<b>3.21</b>	16.90	<b>3.38</b>	
53	1	2	28	1	1000	2	5	4	5	5	3	4.4	2.6	3.85	<b>3.62</b>	2	4	4	3	5	3.6	3	3.33	3.64	2	4	4	4	4	3.6	3	3.62	<b>3.41</b>	2	4	4	3	3	3.2	3.2	3.67	<b>3.36</b>	5	2	3	5	4	3.8	3	3.23	<b>3.34</b>	17.37	<b>3.47</b>	
54	2	1	29	2	700	1	4	4	5	4	5	4.4	2.6	3.85	<b>3.62</b>	3	4	4	3	5	3.8	3	3.33	3.71	2	2	5	5	5	3.8	3	3.62	<b>3.47</b>	2	4	4	4	4	2	3.2	3.2	3.67	<b>3.36</b>	5	3	1	4	5	3.6	3	3.23	<b>3.28</b>	17.43	<b>3.49</b>
55	2	1	25	2	950	2	4	5	5	4	4	4.4	2.6	3.85	<b>3.62</b>	4	4	3	3	5	3.8	3	3.33	3.71	2	4	5	5	4.2	3	3.62	<b>3.61</b>	3	4	5	4	3	3.8	3.2	3.67	<b>3.56</b>	2	2	1	3	4	2.4	3	3.23	<b>2.88</b>	17.37	<b>3.47</b>		
56	2	2	23	2	1000	1	5	4	4	4	4	4.2	2.6	3.85	<b>3.55</b>	3	4	4	4	4	3.8	3	3.33	3.71	2	3	3	4	5	3.4	3	3.62	<b>3.34</b>	2	4	5	5	3	3.8	3.2	3.67	<b>3.56</b>	4	3	2	5	4	3.6	3	3.23	<b>3.28</b>	17.43	<b>3.49</b>	
57	1	2	29	4	960	1	4	5	4	5	5	4.6	2.6	3.85	<b>3.68</b>	3	5	5	5	5	4.6	3	3.33	3.98	2	3	5	5	4	3	3.62	<b>3.54</b>	2	4	5	4	4	3.8	3.2	3.67	<b>3.56</b>	5	5	2	4	5	4.2	3	3.23	<b>3.48</b>	18.23	<b>3.65</b>		
58	1	1	28	2	5000	2	5	4	3	4	2	3.6	2.6	3.85	<b>3.35</b>	2	3	4	4	5	3.6	3	3.33	3.64	2	3	5	4	4	3.6	3	3.62	<b>3.41</b>	4	4	3	3	5	3.8	3.2	3.67	<b>3.56</b>	3	4	2	4	2	3	3	3.23	<b>3.08</b>	17.03	<b>3.41</b>	
59	2	2	25	1	1300	2	4	4	5	4	4	4.2	2.6	3.85	<b>3.55</b>	2	4	3	4	5	3.6	3	3.33	3.64	2	3	3	4	4	3.2	3	3.62	<b>3.27</b>	3	3	4	4	4	3.6	3.2	3.67	<b>3.49</b>	4	3	3	3	3	3.2	3	3.23	<b>3.14</b>	17.10	<b>3.42</b>	
60	1	1	25	3	0	3	3	3	2	3	3	2.8	2.6	3.85	<b>3.08</b>	3	2	3	3	3	2.8	3	3.33	3.38	2	3	3	2	2.6	3	3.62	<b>3.07</b>	3	2	2	3	2	2.4	3.2	3.67	<b>3.09</b>	2	3	2	3	2	2.4	3	3.23	<b>2.88</b>	15.50	<b>3.10</b>		
61	1	2	24	1	0	3	3	4	3	3	4	3.4	2.6	3.85	<b>3.28</b>	4	3	4	3	4	3.6	3	3.33	3.64	2	3	3	2	3	2.6	3	3.62	<b>3.07</b>	3	2	3	2	4	2.8	3.2	3.67	<b>3.22</b>	4	3	3	4	3	3.4	3	3.23	<b>3.21</b>	16.43	<b>3.29</b>	
62	2	2	26	1	900	1	4	4	3	4	4	3.8	2.6	3.85	<b>3.42</b>	4	4	4	4	5	4.2	3	3.33	3.84	2	4	4	5	4	3.8	3	3.62	<b>3.47</b>	4	4	5	4	4	4.2	3.2	3.67	<b>3.69</b>	4	4	4	5	4	4.2	3	3.23	<b>3.48</b>	17.90	<b>3.58</b>	
63	2	2	54	1	2890	2	5	4	5	5	1	4	2.6	3.85	<b>3.48</b>	3	5	4	4	5	4.2	3	3.33	3.84	2	3	5	5	4	3	3.62	<b>3.54</b>	2	4	4	4	1	3	3.2	3.67	<b>3.29</b>	5	2	2	3	1	2.6	3	3.23	<b>2.94</b>	17.10	<b>3.42</b>		
64	1	2	45	3	2500	1	3	4	3	3	3	3.2	2.6	3.85	<b>3.22</b>	4	4	3	4	3	3.6	3	3.33	3.64	2	3	4	3	4	3.2	3	3.62	<b>3.27</b>	3	3	3	4	1	2.8	3.2	3.67	<b>3.22</b>	3	2	4	3	3	2.8	3	3.23	<b>3.01</b>	16.37	<b>3.27</b>	
65	2	1	32	3	1440	2	4	4	3	4	3	3.6	2.6	3.85	<b>3.35</b>	4	5	3	1	3	3.2	3	3.33	3.51	2	1	3	4	5	3	3	3.62	<b>3.21</b>	3	3	4	3	5	3.6	3.2	3.67	<b>3.49</b>	5	5	2	3	3	3.6	3	3.23	<b>3.28</b>	16.83	<b>3.37</b>	
66	2	2	30	2	2000	2	3	5	4	5	5	4.4	2.6	3.85	<b>3.62</b>	3	5	4	5	5	4.4	3	3.33	3.91	2	3	5	5	4	3	3.62	<b>3.54</b>	2	3	5	5	3	3.6	3.2	3.67	<b>3.49</b>	5	3	3	5	3	3.8	3	3.23	<b>3.34</b>	17.90	<b>3.58</b>		
67	2	2	42	1	1920	2	4	3	3	4	3	3.4	2.6	3.85	<b>3.28</b>	2	4	4	3	4	3.4	3	3.33	3.58	2	3	4	3	4	3.2	3	3.62	<b>3.27</b>	3	4	3	2	4	3.2	3.2	3.67	<b>3.36</b>	4	2	3	3	2	2.8	3	3.23	<b>3.01</b>	16.50	<b>3.30</b>	
68	1	2	36	1	3200	2	4	3	4	3	3	3.4	2.6	3.85	<b>3.28</b>	3	3	3	3	4	3.2	3	3.33	3.51	2	1	3	5	4	3	3	3.62	<b>3.21</b>	2	4	3	2	1	2.4	3.2	3.67	<b>3.09</b>	4	2	4	5	1	3.2	3	3.23	<b>3.14</b>	16.23	<b>3.25</b>	
69	2	2	36	1	1800	2	4	3	5	5	4	4.2	2.6	3.85	<b>3.55</b>	2	5	5	5	4	4.2	3	3.33	3.84	2	3	5	5	4	3	3.62	<b>3.54</b>	2	3	4	4	3	3.2	3.2	3.67	<b>3.36</b>	5	2	3	4	2	3.2	3	3.23	<b>3.14</b>	17.43	<b>3.49</b>		
70	2	2	34	1	2000	2	5	4	4	5	4	4.4	2.6	3.85	<b>3.62</b>	3	4	4	3	3	3.4	3	3.33	3.58	2	3	5	5	4	3	3.62	<b>3.54</b>	3	5	4	4	1	3.4	3.2	3.67	<b>3.42</b>	5	3	2	3	1	2.8	3	3.23	<b>3.01</b>	17.17	<b>3.43</b>		
71	2	2	33	1	1800	2	5	3	4	5	3	4	2.6	3.85	<b>3.48</b>	3	4	3	3	3	3.2	3	3.33	3.51	2	4	3	5	5	3.8	3	3.62	<b>3.47</b>	3	5	5	5	3	4.2	3.2	3.67	<b>3.69</b>	4	2	3	5	2	3.2	3	3.23	<b>3.14</b>	17.30	<b>3.46</b>	
72	2	2	22	1	1200	2	5	4	4	4	4	4.2	2.6	3.85	<b>3</b>																																							



5.2 Base de datos: Variable Perfil del egresado

N	VARIABLE : PERFIL DEL EGRESADO								
	PERFIL PERSONAL				PERFIL PROFESIONAL				Total Variable
	total diaria	analisis Cualitativa	analisis cuantitativa	total	total diaria	analisis Cualitativa	analisis cuantitativa	total	
1	4.444	3.4	4.5	4.115	4.067	3.4	4.5	3.9889	4.05
2	2.556	3.4	4.5	3.485	2.533	3.4	4.5	3.4778	3.48
3	3.889	3.4	4.5	3.93	3.4	3.4	4.5	3.7667	3.85
4	4.333	3.4	4.5	4.078	4.4	3.4	4.5	4.1	4.09
5	3.556	3.4	4.5	3.819	3.467	3.4	4.5	3.7889	3.80
6	3.778	3.4	4.5	3.893	4.133	3.4	4.5	4.0111	3.95
7	3.222	3.4	4.5	3.707	3.267	3.4	4.5	3.7222	3.71
8	3.333	3.4	4.5	3.744	3.133	3.4	4.5	3.6778	3.71
9	4.222	3.4	4.5	4.041	4.267	3.4	4.5	4.0556	4.05
10	3.778	3.4	4.5	3.893	3.467	3.4	4.5	3.7889	3.84
11	4	3.4	4.5	3.967	3.533	3.4	4.5	3.8111	3.89
12	3.556	3.4	4.5	3.819	4.067	3.4	4.5	3.9889	3.90
13	4	3.4	4.5	3.967	3.8	3.4	4.5	3.9	3.93
14	3.889	3.4	4.5	3.93	3.143	3.4	4.5	3.681	3.81
15	4.778	3.4	4.5	4.226	4.533	3.4	4.5	4.1444	4.19
16	4.333	3.4	4.5	4.078	4.533	3.4	4.5	4.1444	4.11
17	4	3.4	4.5	3.967	3.933	3.4	4.5	3.9444	3.96
18	4.333	3.4	4.5	4.078	4.467	3.4	4.5	4.1222	4.10
19	3.889	3.4	4.5	3.93	3.533	3.4	4.5	3.8111	3.87
20	4	3.4	4.5	3.967	3.533	3.4	4.5	3.8111	3.89
21	4.333	3.4	4.5	4.078	3.467	3.4	4.5	3.7889	3.93
22	4.111	3.4	4.5	4.004	4.267	3.4	4.5	4.0556	4.03
23	4.222	3.4	4.5	4.041	3.867	3.4	4.5	3.9222	3.98
24	4.333	3.4	4.5	4.078	3.867	3.4	4.5	3.9222	4.00
25	4.333	3.4	4.5	4.078	4.533	3.4	4.5	4.1444	4.11
26	4.778	3.4	4.5	4.226	4.267	3.4	4.5	4.0556	4.14
27	4.778	3.4	4.5	4.226	4	3.4	4.5	3.9667	4.10
28	4.222	3.4	4.5	4.041	4	3.4	4.5	3.9667	4.00
29	3.778	3.4	4.5	3.893	3.933	3.4	4.5	3.9444	3.92
30	4.333	3.4	4.5	4.078	4	3.4	4.5	3.9667	4.02
31	3.556	3.4	4.5	3.819	3.2	3.4	4.5	3.7	3.76
32	3.889	3.4	4.5	3.93	3.6	3.4	4.5	3.8333	3.88
33	5	3.4	4.5	4.3	4.867	3.4	4.5	4.2556	4.28
34	3.889	3.4	4.5	3.93	4	3.4	4.5	3.9667	3.95
35	3.889	3.4	4.5	3.93	3.733	3.4	4.5	3.8778	3.90
36	4	3.4	4.5	3.967	4	3.4	4.5	3.9667	3.97
37	4.222	3.4	4.5	4.041	4.067	3.4	4.5	3.9889	4.01
38	4.111	3.4	4.5	4.004	3.867	3.4	4.5	3.9222	3.96
39	3.778	3.4	4.5	3.893	3.933	3.4	4.5	3.9444	3.92
40	3.222	3.4	4.5	3.707	3.267	3.4	4.5	3.7222	3.71
41	4	3.4	4.5	3.967	3.467	3.4	4.5	3.7889	3.88
42	4.333	3.4	4.5	4.078	4.267	3.4	4.5	4.0556	4.07

N	VARIABLE : PERFIL DEL EGRESADO								
	PERFIL PERSONAL				PERFIL PROFESIONAL				Total Variable
	total diario	análisis Cualitativo	análisis cuantitativo	total	total diario	análisis Cualitativo	análisis cuantitativo	total	
43	3.444	3.4	4.5	3.781	3.467	3.4	4.5	3.7889	3.79
44	3.667	3.4	4.5	3.856	3.467	3.4	4.5	3.7889	3.82
45	4.222	3.4	4.5	4.041	4.4	3.4	4.5	4.1	4.07
46	3.889	3.4	4.5	3.93	3.933	3.4	4.5	3.9444	3.94
47	4.778	3.4	4.5	4.226	3.733	3.4	4.5	3.8778	4.05
48	4.444	3.4	4.5	4.115	4.4	3.4	4.5	4.1	4.11
49	3.778	3.4	4.5	3.893	4.067	3.4	4.5	3.9889	3.94
50	3.667	3.4	4.5	3.856	3.6	3.4	4.5	3.8333	3.84
51	3.889	3.4	4.5	3.93	4.133	3.4	4.5	4.0111	3.97
52	4	3.4	4.5	3.967	4.267	3.4	4.5	4.0556	4.01
53	4.444	3.4	4.5	4.115	3.933	3.4	4.5	3.9444	4.03
54	4.556	3.4	4.5	4.152	4.4	3.4	4.5	4.1	4.13
55	4.556	3.4	4.5	4.152	4.2	3.4	4.5	4.0333	4.09
56	4.111	3.4	4.5	4.004	4.4	3.4	4.5	4.1	4.05
57	4.667	3.4	4.5	4.189	4.6	3.4	4.5	4.1667	4.18
58	4.444	3.4	4.5	4.115	4.2	3.4	4.5	4.0333	4.07
59	4.333	3.4	4.5	4.078	4.067	3.4	4.5	3.9889	4.03
60	3.778	3.4	4.5	3.893	3.333	3.4	4.5	3.7444	3.82
61	4	3.4	4.5	3.967	3.467	3.4	4.5	3.7889	3.88
62	3.889	3.4	4.5	3.93	3.4	3.4	4.5	3.7667	3.85
63	2.556	3.4	4.5	3.485	2.8	3.4	4.5	3.5667	3.53
64	2.111	3.4	4.5	3.337	2.267	3.4	4.5	3.3889	3.36
65	3.778	3.4	4.5	3.893	3.8	3.4	4.5	3.9	3.90
66	4	3.4	4.5	3.967	4.067	3.4	4.5	3.9889	3.98
67	3.444	3.4	4.5	3.781	3.4	3.4	4.5	3.7667	3.77
68	3.778	3.4	4.5	3.893	3.467	3.4	4.5	3.7889	3.84
69	4.444	3.4	4.5	4.115	4.333	3.4	4.5	4.0778	4.10
70	4.333	3.4	4.5	4.078	4	3.4	4.5	3.9667	4.02
71	4.333	3.4	4.5	4.078	3.667	3.4	4.5	3.8556	3.97
72	4.556	3.4	4.5	4.152	4.133	3.4	4.5	4.0111	4.08
73	4.778	3.4	4.5	4.226	4.667	3.4	4.5	4.1889	4.21
74	4.778	3.4	4.5	4.226	4.4	3.4	4.5	4.1	4.16
75	4.111	3.4	4.5	4.004	3.533	3.4	4.5	3.8111	3.91
76	3.556	3.4	4.5	3.819	3.8	3.4	4.5	3.9	3.86
77	4	3.4	4.5	3.967	4.067	3.4	4.5	3.9889	3.98
78	4.333	3.4	4.5	4.078	4	3.4	4.5	3.9667	4.02
79	3.778	3.4	4.5	3.893	4.067	3.4	4.5	3.9889	3.94
80	4.222	3.4	4.5	4.041	3.933	3.4	4.5	3.9444	3.99
81	4.444	3.4	4.5	4.115	4.4	3.4	4.5	4.1	4.11
82	4.556	3.4	4.5	4.152	4.467	3.4	4.5	4.1222	4.14

Fuente: Base de datos resumen, variable Perfil del egresado

## **ANEXO 06: ARTÍCULO CIENTÍFICO**

### **1. TÍTULO:**

Habilidades blandas y perfil del egresado de la Escuela de Administración USP, Chimbote-2018

### **2. AUTOR:**

Carlos Manuel González Chávez

### **3. RESUMEN:**

El propósito de la presente investigación es determinar la relación entre las habilidades blandas y el perfil del egresado de la Escuela de Administración de la USP, Chimbote 2018.

La investigación fue no experimental, mixto, que combina lo cualitativo con lo cuantitativo, de diseño descriptivo, correlacional, de corte transversal y propositivo. La población estuvo conformada por todos los egresados de la Escuela profesional de administración de la USP, en el periodo 2018-I y 2018.II, con un total de 82 egresados. Como técnicas se utilizaron la encuesta, el grupo de enfoque y el análisis documental; y como instrumentos el cuestionario, la guía del grupo de enfoque y la guía del análisis documental.

Los resultados obtenidos fueron utilizados estadísticamente a través de los programas Excel y SPSS para establecer la correlación, presentados y analizados en cuadros.

Los resultados determinaron que según el coeficiente de Pearson, el nivel de correlación entre habilidades blandas y el perfil del egresado, existe una correlación positiva media (0.495\*\*); cuyo nivel de significancia es de 0.000, menor al 0.05; lo que nos demuestra que entre las dos variables de estudio existen un alto nivel de significancia.

Palabras clave: Habilidades blandas, perfil del egresado, adaptabilidad, ética laboral.

#### 4. ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the relationship between soft skills and the graduate profile of the School of Administration of the USP, Chimbote 2018.

The research was non-experimental, mixed, that combines the qualitative with the quantitative, descriptive, correlational, cross-sectional and prepositive design: The population was made up of all graduates of the USP Professional School of Administration, in the 2018 period -I and 2018.II, with a total of 82 graduates. As techniques the survey, focus group and documentary analysis were used; and as instruments the questionnaire, the focus group guide and the document analysis guide.

The results obtained were used statistically through the Excel and SPSS programs to establish the correlation, presented and analyzed in tables.

The results determined that according to Pearson's coefficient, the level of correlation between soft skills and the graduate's profile, there is an average positive correlation (0.495 \*\*); whose level of significance is 0.000, less than 0.05; which shows that between the two study variables there is a high level of significance.

**Keywords:** Soft skills, graduate profile, adaptability, work ethic

#### 5. INTRODUCCIÓN

En el mercado internacional laboral altamente competitivo, es más dificultoso poder registrar y captar al personal adecuado y apto para los trabajos que se requiere, es una de las causas y los motivos que se está tomando y recalando como de mucha importancia en la actualidad, y son las habilidades blandas, y sus principales ausencias han venido

siendo las más reconocidas por los empleadores. En tal sentido, las universidades y centros de educación superior deben estar atentos para que los egresados obtengan las respectivas habilidades y destrezas convenientes para ser mejor en el desarrollo de competencias tanto en el ámbito laboral local, regional, nacional y de otros países, y se demuestra que ésta incierta situación no solo se presenta a nivel nacional, igualmente en el ámbito mundial (Manrique, 2018).

La globalización tiene profundas implicaciones e impactos en culturas nacionales y organizacionales, sobre prácticas de recursos humanos y gestión de recursos humanos, sobre la organización de la producción y la organización del trabajo.

La globalización también está teniendo profundas repercusiones para la educación en el amplio campo de los negocios y la gestión gerencial, incluidos la internacionalización de los mercados educativos y de las mallas curriculares o planes de estudio. La internacionalización de la educación requiere la inclusión de cuestiones y perspectivas interculturales tanto en los planes de estudio como en la gestión de los programas de desarrollo.

Las contradicciones de la globalización para el desarrollo de la gestión educativa son significativas en el nuevo milenio. Mientras que la idea de la globalización en la literatura se puede retratar de manera positiva, también se ve como problemático (cf. Henwood, 2003; Stiglitz, 2002).

En el contexto de la gestión de desarrollo, la globalización tiene implicaciones para el desarrollo curricular. En un mundo cada vez más interdependiente de personas y mercados, el reconocimiento y el tratamiento de la cultura nacional en entornos interculturales es un requisito indispensable en el currículum de desarrollo gerencial. Contra un fondo de tal complejidad, enfoques críticos basados en la investigación que exploran varias relaciones entre cultura y desarrollo gerencial son altamente apropiado.

En el ámbito internacional o marco global y la alta competitividad que se presenta actualmente, se ha constatado muchos y repentinos cambios en relación a las pretensiones; es decir, con respecto a las particularidades que los colaboradores deberán poseer para poder sobresalir profesionalmente. En consecuencia, una investigación hecha por Manpower (2016), en la cual se encuestó a más de 42,300 personas con nivel gerencial en temas de recursos humanos de todo el hemisferio terrestre, demuestró que existe un acrecentamiento de problemas o impedimento total para cubrir los puestos laborales a nivel internacional. Dicho incremento de problemas o impedimentos, se origina por la dificultad de poder entender la importancia de conocer las habilidades blandas que debe poseer todo profesional que ostenta el éxito.

La educación y el escenario del mercado están cambiando muy rápido. Hace una década, esas personas que tenían un historial académico brillante con experiencia laboral adicional fue muy buscado por la mayoría de las instituciones corporativas. Pero hoy las habilidades y la experiencia no son suficientes para el ingreso y la escalada en el mundo corporativo. Los empleadores prefieren contratar y promover a aquellas personas que son ingeniosas, éticas y autodirigidas. Con buena comunicación / habilidades blandas. La escasez de habilidades blandas en los candidatos ha resultado en una baja contratación por parte de las empresas Hewitt. (2006).

Pletnick, G. (2017, August) el mundo ya no necesita operadores de centralita o asistentes de estación para bombear gas, gracias a tecnologías en constante evolución que permiten que los humanos sean reemplazados por la automatización. De hecho, existen pocos trabajos hoy que requieren solo de las habilidades más básicas.

Sin embargo, a medida que avanzamos en la era de la información a la innovación, se crean nuevos empleos a un ritmo rápido. Un trabajo que no existía Hace una década es técnico de conexión de clientes. Las empresas confían en esta persona utilizar las herramientas de redes sociales de manera efectiva para interactuar con los clientes.

De estas evidencias o grado de dificultades o problemas; las habilidades blandas pueden ubicarse como los primordiales conflictos para lograr encontrar y contratar personal idóneo a principios del 2012 en un entorno internacional, estas habilidades siguen siendo constantes entre los problemas mencionados y dificultades, ocupando una importante posición en el ranking global Hales, (2012).

Association for Talent Development (ATD). El 92% de los empleadores dice que las habilidades blandas serán importantes en determinar el contratar a un candidato. Esta revista orientada al equipo organizacional y hace ver como uno de las más importantes habilidades blandas es determinante.

Investigaciones avanzadas e implementadas en la importante universidad de Harvard, en la Fundación Carnegie y el importante centro de Investigación de Stanford tuvieron la destacable conclusión que “el 85 % de las personas que tuvieron un destacado éxito profesional en el trabajo, deriva de poseer destrezas blandas, es decir, habilidades de comunicación, de liderazgo, de capacidad de trabajar en equipo (...) en contraposición, muestra que solo el 15% de personas que muestran un adecuado éxito profesional nace de poseer la destreza de poseer habilidades duras y competencia técnica” National Soft Skills Association, (2016).

De la misma manera Blaszczynski, (2012) nos indica que las habilidades blandas se conocen por muchos nombres, incluidas las habilidades básicas, las habilidades de empleabilidad, las habilidades esenciales, las habilidades genéricas, las competencias clave y las habilidades transferibles

Las habilidades blandas están asociadas con las habilidades requeridas en comunicación, consultoría, relaciones diplomáticas, facilitación, liderazgo, persuasión, venta, trabajo en equipo y similares. Dos herramientas: rendimiento listas de verificación y rúbricas: pueden ayudarlo, como entrenador, a definir habilidades blandas en formas

que son específicas para su contexto de trabajo y proporcionan una manera de registrar cómo bien los alumnos demuestran esto.

Mientras tanto, Colby et al. (2011) sostiene que, los estudiantes de negocios tienden abrumadoramente a ser consumidores instrumentales de educación. Esto significa que generalmente quieren que cada faceta de su educación cree valor en términos de éxito profesional futuro. Por otro lado, el aprendizaje liberal tiene una visión más amplia de que la educación está dirigida a desarrollar a toda la persona. El enfoque se centra en el valor terminal del ciudadano educado, además del valor instrumental del éxito profesional.

Cada vez más se reconoce que las universidades están preparando estudiantes para un futuro incierto. Algunas de las evaluaciones tienen diseñado para involucrar a los estudiantes con el uso de la experiencia personal como estrategia para lectura y escritura crítica. Si bien no sin sus desafíos, Este enfoque ha demostrado ser efectivo: involucrar emocionalmente a los estudiantes y permitiéndoles reflexionar críticamente sobre sí mismos y el mundo que los rodea a través del desarrollo de habilidades y disposiciones conectadas en situaciones críticas leyendo y escribiendo.

Las universidades se enfrentan cada vez más al desafío de preparar a los estudiantes para un futuro desconocido: los trabajos que harán los estudiantes pueden no todavía existir y cada vez más empleadores también reconocen la importancia de habilidades "suaves". La investigación reciente en Google es un excelente ejemplo: el estudio demostró que las características del éxito en la empresa de tecnología son habilidades tales como pensamiento crítico, comunicación, escucha, empatía, y resolución de problemas; en contraste, las habilidades tecnológicas fueron octavas en la lista (Davidson, 2017).

Relacionado, Barnett (2004) argumenta que el cambio rápido en el mundo significa que los estudiantes necesitan un mayor "sentido de sí mismos y de sus relaciones con el mundo que los rodea "para gestionar y trabajar con la creciente complejidad e



incertidumbre del mundo. Él sugiere que aprender para este futuro desconocido exige un giro ontológico donde el aprendizaje se entiende mejor no en términos de habilidades o conocimientos sino más bien disposiciones y cualidades humanas.

Por otra parte, Ellis, et al. (2014) para el éxito en el lugar de trabajo, los empleadores de la industria de la construcción necesitan graduados de nivel básico calificados que posean las habilidades blandas necesarias junto con sus habilidades técnicas. Los trabajos anteriores para los autores revelaron una evidencia de una brecha significativa entre la necesidad de la industria de la construcción de habilidades blandas y la preparación de los graduados en construcción. Existe una falta de acuerdo entre la academia de la construcción y la industria sobre la definición y el contenido de las habilidades blandas. Este artículo tiene como objetivo introducir una nueva técnica para definir la taxonomía de las habilidades blandas novedosas basada en el conocimiento descubierto que existía en los 32 documentos de literatura, apoyado por la experiencia de los investigadores. Se utilizó un enfoque iterativo adaptando el método de descubrimiento basado en literatura y el método KJ.

El desarrollo teórico puede basarse en una serie de teorías establecidas que ayudan a explicar cómo interactúan las dimensiones cognitivas, emocionales y sociales para dar forma al comportamiento del alumno en torno a la retroalimentación. Estos incluyen la teoría del control, la teoría de objetivos y la teoría de la atribución.

El desarrollo teórico siguiendo un enfoque de integración asimilativa basado en la teoría de la atribución, que combina aspectos de "autorregulación" y "socialmente situados", se sugiere como el más fructífero. Tres áreas de investigación se pueden asociar con esto; investigando el contexto, el contenido y las consecuencias de la evaluación de las habilidades blandas. Se describen y exploran los desafíos de esta agenda de investigación. Hacer frente a estos desafíos permitirá una revisión más sólida y crítica de

la evaluación de las habilidades blandas, y el impacto de esto tanto en las oportunidades de vida como en las oportunidades de empleo (Gibb, 2014).

Este estudio identificó las 10 habilidades blandas principales como las más importantes por los ejecutivos de negocios: probidad, comunicación, educación, compromiso, habilidades sociales, actitud positiva, profesionalismo, flexibilidad, trabajo en equipo y ética de trabajo. En tal sentido, debemos de establecer un rumbo para el crecimiento de tal manera que, se obtenga nuevas estrategias de liderazgo para sacar lo mejor de las personas y del equipo.

Kamrath, (2019). El conocimiento del producto es importante, pero de cara al cliente, negocios impulsados por las relaciones humanas, como las ventas, las habilidades sociales fuertes hacen la diferencia. A la mayoría de las personas no les gusta que les vendan, así que depende de representantes para forjar conexiones con clientes, averiguar cuáles son sus necesidades y encontrar formas creativas de resolverlas.

Battel (2018) el Ministerio de Inmigración, Refugiados y Ciudadanía de Canadá incluye capacitación en idiomas relacionada con el empleo en sus iniciativas actuales. Este artículo tiene como objetivo contribuir al tema de la enseñanza de habilidades blandas para el trabajo entrevistas y retención laboral, según lo informado por investigaciones de los campos de lingüística empresarial y aplicada, incluida la pragmática, así como conocimientos de experiencia personal en aulas relacionadas con el empleo. Ideas para lecciones en algunas habilidades blandas críticas verbales y no verbales se proporcionan para Clases orientadas al empleo en los niveles intermedio a avanzado. Esas habilidades enfóquese en estrecharle la mano, participar en pequeñas conversaciones y hacer preguntas.

Sin embargo, “La tecnología ha tenido un profundo impacto en las habilidades que los empleadores quieren de las empresas graduados hoy” (Mitchell, Skinner, & White, 2010). El cambio de una economía a una sociedad de la información y una economía

empresarial y de oficina significa que muchos puestos de trabajo ahora ponen un énfasis en la integridad, la comunicación y la flexibilidad (Zehr, 1998).

Históricamente técnicas, también conocidas como habilidades duras, eran las únicas habilidades necesarias para la carrera empleo; pero el lugar de trabajo actual está demostrando que las habilidades técnicas no son suficientes para mantener a las personas empleadas cuando las organizaciones están dimensionando y reduciendo posiciones (James & James, 2004).

Actualmente a nivel local (Perú) el impulso a las habilidades blandas muestra una característica compleja muy específica, porque que no está integrada ni implementada en el sistema pedagógico habitual, solo se pretende que éstas se deberían desarrollar a través del tiempo y en los retos que nos muestra el quehacer diario, lo cual conlleva a un grave error, porque las empresas de índole altamente competitivas y de dimensiones globales demandan profesionales que tengan un adecuado balance entre las habilidades duras y las habilidades blandas.

Asimismo, se puede indicar que se ha constatado sobre la necesidad e importancia de que todo profesional debería tener ciertas habilidades blandas para alcanzar u obtener un adecuado puesto de trabajo, y lograr los indicadores que buscan las empresas entre las destrezas que exigen y que muestran actualmente los expertos, de estas evidencias es notable analizar la carencia de vinculación entre lo que el ámbito laboral requiere y lo que actualmente los instituciones académicas de educación superior ofrecen.

A decir verdad, actualmente las empresas altamente competitivas de índole global, requieren profesionales con determinados perfiles de lo cual en la realidad escasean y se encuentran muy poco versus el gran volumen de egresados profesionales que ofrecen sus servicios. Acuña k & Mozombite (2013).

Después de revisar las teorías respecto a las variables de estudio, es necesario hacer la siguiente pregunta o enunciado de investigación:

¿Cómo se relacionan las habilidades blandas con el perfil del egresado de la Escuela de Administración USP, Chimboteb-2018?

En la actual investigación se plantea como objetivo general:  
Identificar la relación que existe entre las habilidades blandas y el perfil del egresado de la escuela administración de la USP-2018.

## **6. MÉTODO:**

Tipo y diseño de investigación

El actual informe de investigación se efectuó teniendo en cuenta el siguiente diseño: descriptivo correlacional, porque mediante el cual, se evaluará la relación entre las dos variables, habilidades blandas y perfil del egresado; de carácter correlacional, por cuanto su propósito fue determinar la relación entre las dos variables, y de corte transversal porque se aplica en un solo periodo de tiempo. Estos esquemas describen recomendaciones entre dos o más variables en un tiempo definitivo. (Hernández, R. 2010 p. 524). El enfoque es mixto, porque se conjugará el método cuantitativo y el método cualitativo, predominando el cuantitativo (H. Sampieri 6ta. Edición).

El estudio se constituye como de tipo no-experimental, ya que no son manipuladas las variables, es decir se trata de investigación donde no concebimos transformar en forma voluntaria las variables independientes, lo que hacemos en la investigación no experimental observar los sucesos tal y como se dan en su contenido originario, para posteriormente examinar.

## **7. RESULTADOS**

En la siguiente caracterización de la muestra “Habilidad blandas” podemos encontrar que el resultado de los encuestados arroja que tienen un perfil del egresado bueno, pero no demuestran tener un significativo nivel de habilidades blandas bueno. Sin embargo, si

existe un buen nivel de perfil del egresado bueno con habilidades blandas regular, como sigue: el 57,3% son del género femenino, el 73,2% son de procedencia urbana, el 61,0% de una condición laboral indeterminado o nombrado, con una remuneración de S/ 931.00 a S/ 1,500.00 soles mensuales (40,2%), y un rango de edad de 20 a 30 años (67,1%) de una categoría pensionaria universitaria A (53,7%).

## **8. DISCUSIÓN**

De acuerdo a la tabla de resultados, las características demográficas de los egresados encuestados, el análisis estadístico arroja que el resultado que los egresados de la escuela de administración, tienen un nivel regular (según nuestro BAREMO, Se evidencia en los egresados de la Escuela de Administración USP, Chimbote, una regular capacidad de habilidades blandas para adaptarse a los diferentes ámbitos institucionales). Asimismo, los mismos encuestados en el mismo análisis, demuestran tener un nivel bueno (según nuestro BAREMOS de perfil del egresados nos arroja que se evidencia en los egresados de la Escuela de Administración USP, Chimbote, que demuestran un buen perfil del egresado), destacándose entre ellos el género femenino 57,3% , la procedencia urbana de los encuestados 73,2%, la condición laboral indeterminado o nombrado 69,9% un nivel remunerativo de S/ 931.00 a S/ 1500.00 con una representación de 40,2%; en cuanto al rango de edades representa de 20 años a 30 años de edad con 67,1%; tal como coincide con estas ideas generales se añade a Carrasco (2015), donde nos dice que las habilidades blandas son formas de comunicación, de ocupaciones y procesos compartidos en equipo, proactividad, capacidad de juzgamiento, adaptabilidad y flexibilidad al entorno altamente competitivo y al cambio constante, así como la facilidad de relacionarse con sus semejantes, a través de los cuales le permiten tener la suficiente tolerancia para comunicarse con sus semejantes, lo que aporta a su desarrollo personal y profesional.

Al mismo tiempo, Wolgemuth, (2016) algunos ejemplos de tales habilidades blandas incluyen adaptabilidad, agilidad, credibilidad, confiabilidad, flexibilidad, humildad, simpatía, posibilidad, respetabilidad y estabilidad. Estas "ilidades" son

habilidades y atributos que los empleadores desean y forman la base del éxito laboral y laboral.

## **9. CONCLUSIONES:**

Primero: Se comprobó que existe un alto nivel de significancia y relación directa entre las habilidades blandas y el perfil del egresado respecto a la dimensión adaptabilidad ( $p < 0.05 \rightarrow$  Rechaza  $H_0$ ). Se comprobó que existe un alto nivel de significancia y relación directa entre las habilidades blandas y el perfil del egresado de la escuela de administración de la USP, 2018, respecto a la dimensión habilidades de gestión, donde ( $p < 0.05 \rightarrow$  Rechaza  $H_0$ ).

Segundo: Se determinó que las habilidades blandas del egresado de la escuela de administración de la USP, Chimbote -2018 tiene un alto nivel, considerado bueno.

Tercero: Se determinó que el perfil del egresado de la escuela de administración de la USP, Chimbote-2018 tiene un alto nivel, considerado bueno.

Cuarto: Se determinó que existe una relación directa entre las habilidades blandas y el perfil del egresado de la escuela de administración USP, Chimbote- 2018 ( $p < 0.05 \rightarrow$  Rechaza  $H_0$ ). Lo que nos demuestra que entre las dos variables de estudio existen un alto nivel de significancia. Es decir, las acciones positivas o negativas que demuestran los encuestados en cuanto a Habilidades Blandas, tiene una relación directa con el Perfil del Egresado.

## **10. REFERENCIAS**

Henwood, D. (2003) After the New Economy, Scribe, Melbourne.

- Pletnick, G. (2017, August). Preparing Skills for Tomorrow and Safety Today. *School Administrator*, 74(7), 46. Retrieved from <https://link.gale.com/apps/doc/A515124759/PROF?u=univev&sid=PROF&xid=a4cd685>
- Hales, S. (2012). *Skills for tomorrow*. American Management Association. Washington: Special Libraries Association.
- Blaszczynski, C., & Green, D. (2012). Effective Strategies and Activities for developing soft skills Part 1. *Journal of applied research for Business Instruction*, 10(1), 1.
- Bonnie J., W., Mitchel, G. W., Skinner, L. B., & White, B. J. (2010). Essential Soft Skills for success in the twenty - first century workforce as perceived by business educators. *The Delta Pi Epsilon Journal*, 52(1), 43-53.
- Colby, A., Ehrlich, T., Sullivan, W., & Dolle, J. R. (2011). *Rethinking undergraduate business education: Liberal learning for the profession*. San Francisco: Jossey - Bass.
- Davidson, C. N. (2017, December 20). The surprising thing Google learned about its employees and what it means for today's students. *The Washington Post*. Retrieved from <https://www.washingtonpost.com>
- Barnett, R. (2004). Learning for an unknown future. *Higher Education Research and Development*, 23(3), 247-260. <https://doi.org/10.1080/07294360.2012.642841>
- Ellis, M., Kisling, E., & Hackworth, R. G. (2014). Teaching Soft Skills Employers Need. *Community College Journal of Research and Practice*, 38(5), 433 - 453.
- Gibb, S. (2014). Soft skills assessment: theory development and the research agenda. *International Journal of Lifelong Education*, 33(4), 455-471.

Kamrath, J. (2019, August). SOFT SKILLS & SALES REPS: Video assessments help to bolster salespeople's ability to interact well with prospective customers. *TD Magazine*, 73(1), 36+. Retrieved from <https://link.gale.com/apps/doc/A596898852/PROF?u=univcv&sid=PROF&xid=b61b9528>

Battel, J. (2018). Teaching Soft Skills for Employability. *TESL Canada Journal*, 35(1), 78+. Retrieved from <https://link.gale.com/apps/doc/A570439725/PROF?u=univcv&sid=PROF&xid=c091ab55>

James, R. F., & James, M. L. (2004). Teaching career and technical skills in a “mini” business world. *Business Education Forum*, 59(2), 39-41.



## ANEXO 07: DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

### DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, Carlos Manuel González Chávez, estudiante del programa académico de Doctorado en Administración de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 10588687, con el artículo titulado "Habilidades Blandas y el Perfil del Egresado de la Escuela de Administración USP, Chimbote-2018"

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicado ni presentado anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiénome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Nuevo Chimbote, enero del 2020



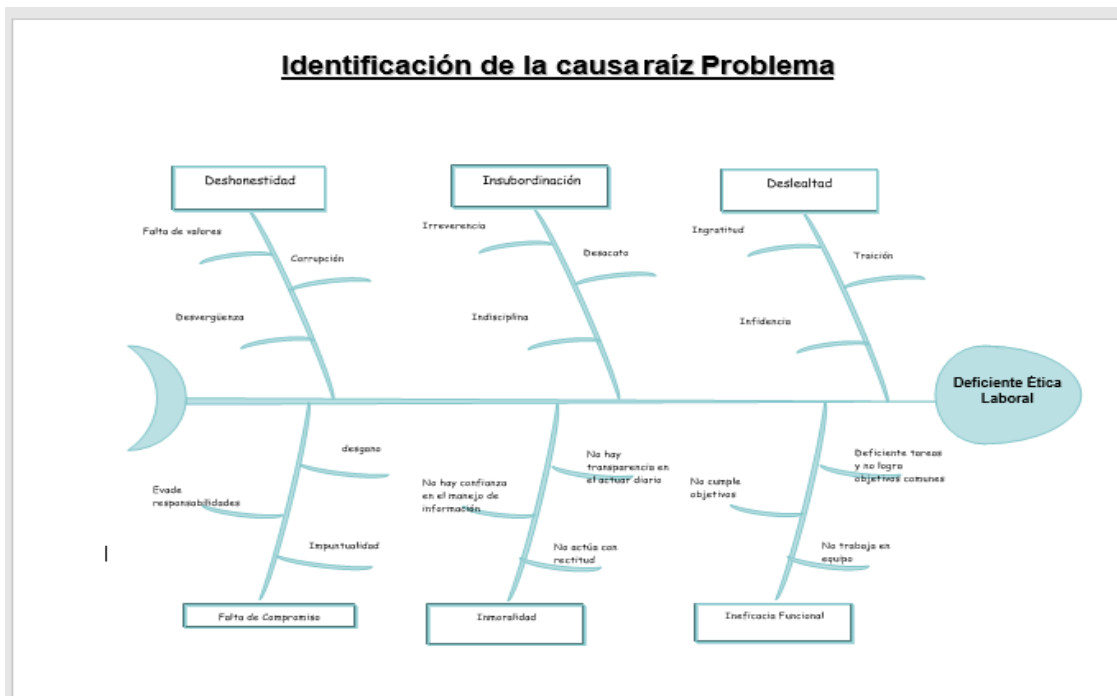
---

Carlos M. González Chávez  
DNI N° 10588687

## ANEXO 08: PLAN DE MEJORA

### Propuesta

#### 1.1 Programa de capacitación “La ética y valores para el trabajo”



Fuente: Instrumentos aplicados

## 7.1 Clasificación de las causas raíz

Cuadro N° 02

<b>Causas</b>	<b>Riesgos</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Impacto</b>	<b>Efectos</b>
Deshonestidad	Falta de valores	3	3	9
	Corrupción	3	9	27
Insubordinación	Indisciplina	1	9	9
	Desacato	1	9	9
Deslealtad	Ingratitud	3	12	36
	Infidencia	5	9	45
Falta de compromiso	Desgano	3	3	9
	Impuntualidad	1	9	9
Inmoralidad	No actúa con rectitud	1	3	3
	No hay transparencia en el actuar	3	9	27
Ineficacia funcional	No cumple objetivos	3	12	36
	No trabaja en equipo	5	9	45

Fuente: Causa raíz

## 7.2 Clasificación de los efectos

Cuadro N° 3

<b>Frecuencia</b>		<b>Impacto</b>	
<b>Denominación</b>	<b>Valor</b>	<b>Denominación</b>	<b>Valor</b>
Muy recurrente	5	Muy alto impacto	12
Recurrente	3	Alto impacto	9
Poco recurrente	1	Impacto medio	3
		Bajo impacto	1

Fuente: Elaboración propia

## II. Desarrollo de las actividades

### 7.2.1 Título del plan de mejora: “**Habilidades Blandas para el éxito del Egresado**”

7.2.2 Causas raíz priorizadas: Deslealtad, deshonestidad, ineficacia funcional

7.2.3 Institución: Universidad San Pedro

7.2.4 Duración: 1 sesión por semestre académico

7.2.5 Responsables: Dr. Wilmer Robles Espíritu

Dr. Elías Guarniz Vásquez

III. Objetivos: Mejorar las habilidades blandas con respecto a la Ética laboral según lo indicado en el diagrama de dispersión

IV. Desarrollo de actividades: dos actividades por año

V. Recursos: De la propia institución

VI. Financiamiento: De la propia institución.

# PROPUESTA

## SÍNTESIS OPERATIVA DEL PROGRAMA

