



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN DOCENCIA  
UNIVERSITARIA**

**Relación entre las habilidades blandas y el nivel de empleabilidad  
en egresados de universidades privadas en Lambayeque, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestro en Docencia Universitaria**

**AUTOR:**

Mosqueira Arce, Hernán ([orcid.org/ 0000-0003-3581-4824](https://orcid.org/0000-0003-3581-4824))

**ASESORA:**

Dra. Rivera León, Laura Margot ([orcid.org/0000-0002-4084-1344](https://orcid.org/0000-0002-4084-1344))

**COASESORA:**

Dra. Gastañadui Ybañez, Lyli Ana ([orcid.org/0000-0001-7953-5371](https://orcid.org/0000-0001-7953-5371))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Diseño y Desarrollo Curricular

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

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

TRUJILLO – PERÚ

2023

## **Dedicatoria**

A Dios, por permitirme llegar a esta etapa tan especial de mi vida, por los triunfos logrados que me han enseñado amarlo cada día más. A mis padres, por darme la vida, salud y la inteligencia necesaria para culminar mis estudios de postgrado. A mi esposa, Medalit, y a mis hijos, Hernán Humberto y David Hernán, por su paciencia y comprensión para el logro de mis objetivos y metas.

### **Agradecimiento**

Agradezco a la Dra. Laura Margot Rivera León, por sus valiosos aportes en la culminación del presente trabajo de investigación.

A los señores Miembros del Jurado Dictaminador por su paciencia y comprensión para escuchar mi ponencia sobre el tema investigado.

A mis amigos y familiares que fueron motivo de inspiración y sacrificio para salir adelante y dejar el mejor de mis esfuerzos en aras de mi superación personal.

## Índice de contenidos

|   | Pág. |
|---|------|
| Carátula  | i    |
| Dedicatoria   | ii   |
| Agradecimiento  | iii  |
| Índice de contenidos                                  | iv   |
| Índice de tablas                                      | v    |
| Índice de figuras                                     | vi   |
| Resumen   | vii  |
| Abstract  | viii |
| I. INTRODUCCIÓN                                       | 1    |
| II. MARCO TEÓRICO                                     | 5    |
| III. METODOLOGÍA                                      | 16   |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación                   | 16   |
| 3.2. Variables y operacionalización                   | 16   |
| 3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis | 17   |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos  | 18   |
| 3.5. Procedimientos                                   | 19   |
| 3.6. Método de análisis de datos                      | 19   |
| 3.7. Aspectos éticos                                  | 19   |
| IV. RESULTADOS  | 20   |
| V. DISCUSIÓN  | 30   |
| VI. CONCLUSIONES                                      | 37   |
| VII. RECOMENDACIONES                                  | 39   |
| REFERENCIAS   | 41   |
| ANEXOS  | 49   |

## Índice de tablas

|   | Pág. |
|---|------|
| Tabla 1 Datos de frecuencia y porcentaje de la variable habilidades blandas y sus dimensiones                           | 20   |
| Tabla 2 Datos de frecuencia y porcentaje de la variable empleabilidad y sus dimensiones                                 | 21   |
| Tabla 3 Coeficiente de correlación de Rho de Spearman para las habilidades blandas y la empleabilidad                   | 22   |
| Tabla 4 Coeficiente de correlación de Rho de Spearman para las habilidades blandas y dimensión conocimientos            | 23   |
| Tabla 5 Coeficiente de correlación de Rho de Spearman para las habilidades blandas y dimensión habilidades              | 24   |
| Tabla 6 Coeficiente de correlación de Rho de Spearman para las habilidades blandas y dimensión creatividad e innovación | 25   |
| Tabla 7 Coeficiente de correlación de Rho de Spearman la empleabilidad y la dimensión adaptación al trabajo             | 26   |
| Tabla 8 Coeficiente de correlación de Rho de Spearman la empleabilidad y la dimensión trabajo en equipo                 | 27   |
| Tabla 9 Coeficiente de correlación de Rho de Spearman para la empleabilidad y la dimensión control de emociones         | 28   |

## Índice de figuras

|   | Pág. |
|---|------|
| Figura 1 Valores porcentuales de la variable habilidades blandas<br>y sus dimensiones | 20   |
| Figura 2 Valores porcentuales de la variable empleabilidad<br>y sus dimensiones       | 21   |

## **Resumen**

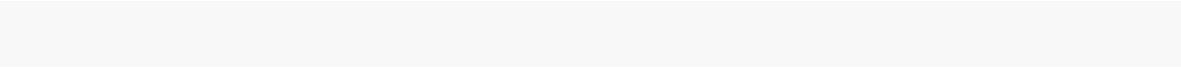
El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre las habilidades blandas y el nivel de la empleabilidad en egresados de universidades privadas en Lambayeque 2021. Se sostuvo el trabajo bajo el enfoque cuantitativo, con un tipo de investigación aplicada, de diseño no experimental, transversal y de alcance correlacional, teniendo como muestra de estudio 90 egresados de universidades privadas en Lambayeque 2021; para lo cual se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el uso de cuestionarios que permitieron medir las variables habilidades blandas y la empleabilidad, cada una con su respectiva validez y confiabilidad. Los resultados obtenidos demostraron que ambas variables advirtieron una tendencia al nivel alto (habilidades blandas 96% y empleabilidad 94%), estableciéndose que las habilidades blandas se relacionan positivamente muy fuerte con el nivel de la empleabilidad en egresados de universidades privadas en Lambayeque, 2021 ( $Rho= 0.838$ ;  $p= 0.000$ ). Se concluye señalando que existe una relación significativa entre las habilidades blandas y el nivel de la empleabilidad en egresados de universidades privadas en Lambayeque, 2021, por lo que, mientras más alto sean las habilidades blandas más alto será el nivel de la empleabilidad y viceversa.

**Palabras clave:** Habilidades blandas, Empleabilidad.

## **Abstract**

The objective of this research work was to determine the relationship between soft skills and the level of employability in graduates of private universities in Lambayeque 2021. The work was carried out under the quantitative approach, with a type of applied research, of a non-experimental design, cross-sectional and correlational in scope, having as a study sample 90 graduates of private universities in Lambayeque 2021; for which the survey was used as a technique and as an instrument the use of questionnaires that allowed measuring the variables soft skills and the level of employability, each one with its respective validity and reliability. The results obtained showed that both variables showed a tendency to a high level (soft skills 96% and level of employability 94%), establishing that soft skills are very strongly positively related to the level of employability in graduates of private universities in Lambayeque 2021 ( $Rho= 0.838$ ;  $p= 0.000$ ). It is concluded by noting that there is a significant relationship between soft skills and the level of employability in graduates of private universities in Lambayeque, 2021, therefore, the higher the soft skills, the higher the level of employability and viceversa.

**Keywords:** Soft skills, Employability



## **I. INTRODUCCIÓN**

Durante los últimos años, el suceso acontecido por la globalización produjo el incremento en el nivel de competitividad porque en forma general las empresas tuvieron que competir con otras empresas aplicando tecnología e innovación de última generación, luego a partir del año 2020 con la presencia del virus SARS-COV2 que ocasiona la enfermedad conocida como COVID-19 con todas sus variantes provocó que todas las naciones del mundo decretaran el aislamiento social obligatorio, por ende, el cierre de todas las actividades productivas.

En el contexto internacional, se advirtió como problemática en los exámenes de rendimiento para evaluar el conocimiento presentaban falencias por no captar apropiadamente temas de: habilidades sociales, características de personalidad, objetivos, preferencias, motivaciones, que hoy en día son valoradas en el entorno laboral, por consiguiente, las pruebas de rendimiento no son suficientes para predecir un éxito laboral y académico en los estudiantes. Por tal motivo para el éxito de los egresados se hace indispensable complementar los conocimientos obtenidos con el aprendizaje y crecimiento de las habilidades blandas tales como: trabajo o labor en equipo, mando o liderazgo, comunicación, empatía, etc., (Romero, Granados, López y González, 2021)

Sobre la empleabilidad, señalar que las circunstancias por las cuales atravesaban los países a nivel mundial produjo inestabilidad a nivel político, económico, social, productivo, educativo y en el empleo, generando que las personas en edad de poder trabajar continuar con su preparación y actualización por los cambios tecnológicos que iban produciéndose, lo cual hizo que la demanda actual de egresados universitarios es para aquellos que presenten conocimientos y habilidades acordes a los que solicita el mercado del empleo.

Para lograr un aumento de la empleabilidad a todo nivel se requiere de forma urgente una conexión permanente entre los empresarios, las instituciones universitarias y los organismos del estado, (Hernández, Padilla, & González, 2020)

En el entorno nacional, a mediados de marzo del año 2020, en el Perú se determinó la emergencia sanitaria nacional y la suspensión de todas las actividades de producción, a partir de ese instante todos los sectores productivos tuvieron que adecuar sus labores en lo posible del modo presencial al entorno virtual, provocando un desarrollo exponencial por las llamadas Tecnologías de la

información y Comunicación (TIC), al nivel global en los sectores económicos uno de ellos el educativo, asimismo se dictaron medidas para que los currículos educativos tengan que acondicionarse a estos cambios que tomaban siempre en cuenta el desarrollo intelectual o cognitivo de los estudiantes y más no el desarrollo y conocimiento de las habilidades blandas.

El requerimiento de profesionales del sector salud había ocasionado una alta empleabilidad en dicha área, quienes eran empleados teniendo en cuenta sus competencias y experiencias, de otro lado, no se tomaba en cuenta el desarrollo de sus habilidades blandas. Esto demuestra que las llamadas habilidades blandas no son incorporadas dentro del currículo educativo en todas las especialidades que ofrecen las universidades sean nacionales o privadas. Asimismo, actualmente el mercado laboral se ha vuelto muy riguroso a la hora de escoger su personal para que les permita solucionar sus problemas. Entonces es de suma importancia que las universidades hoy en día tengan en cuenta que los egresados de sus aulas tengan desarrolladas las habilidades blandas necesarias e indispensables, porque así lo exige el mundo laboral altamente globalizado y competitivo, donde las empresas eligen al de mejor crecimiento con competencias logradas.

De la misma forma, se hace indispensable que las universidades deban incorporar dentro de los currículos la enseñanza y desarrollo de las llamadas habilidades blandas que estén de acuerdo a las capacidades y competencias que solicita el mercado laboral actual. El aprendizaje de las habilidades blandas debe involucrar a los docentes universitarios quienes deben estar debidamente capacitados para poderse adecuar a los cambios que puedan ocurrir en el currículo con las nuevas competencias que deban desarrollar los estudiantes universitarios para poder conseguir un nivel adecuado de aprendizaje en los distintos aspectos para dar respuestas a las problemáticas de la sociedad, de las empresas, del medio ambiente, fomentando de esta manera una empleabilidad a nivel general. Este mercado laboral hoy en día también más competitivo, solicita también profesionales de alta empleabilidad que ayuden a dar solución a los problemas, con capacidad de adaptación al trabajo y sobre todo ser muy creativos. Las últimas tendencias de empleabilidad de acuerdo a estudios realizados, señalan que las empresas están en búsqueda de profesionales que tengan las habilidades blandas siguientes: Creatividad, persuasión, colaboración, adaptabilidad e inteligencia emocional.

Mientras que en habilidades duras priorizan las siguientes: Cloud Computing, Blockchain, razonamiento analítico, inteligencia artificial y UX Design. Sobre la empleabilidad tener en cuenta factores como: habilidades que debe poseer el egresado universitario, las cualidades personales, competencias logradas.

Según Velarde (2022), a medida que el mundo se recupera del impacto del COVID-19 ha hecho que los empleadores requieran profesionales con adecuadas habilidades blandas como: liderazgo, negociación, comunicación, resiliencia y trabajo colaborativo, lo que ha hecho que las universidades tengan que producir egresados con habilidades blandas y técnicas que requiere el mercado laboral actual. Indica que la adecuada formación de los estudiantes en las habilidades blandas permitirá acercar a los egresados a empleos de alta naturaleza y altos estándares de empleabilidad.

El presente trabajo de investigación observa como problemática que los egresados universitarios presentan bajo conocimiento de las habilidades blandas las cuales hoy en día con la reanudación de las actividades por la enfermedad del COVID-19 hacen que la empleabilidad sea un elemento que toman hoy en día las empresas. Lo que nos lleva a pronosticar que el aprendizaje y conocimiento de las habilidades blandas mejora actualmente el nivel de la empleabilidad en los egresados de las diferentes universidades. Para lo que se propone que las universidades hoy en día deben adecuar e incorporar en sus aprendizajes cursos sobre habilidades blandas necesarios para que los estudiantes incorporen dichos conocimientos para aumentar sus posibilidades de ingreso durante la búsqueda de empleo. Por ello, al observar que en el Perú se encuentran pocas investigaciones o estudios respecto a temas relacionados entre las habilidades blandas y el nivel de empleabilidad, lo cual me lleva a formular el siguiente problema de investigación: ¿Cuál es la relación entre las habilidades blandas con el nivel de empleabilidad en los egresados de universidades privadas en Lambayeque, 2021? El objetivo general en el actual trabajo de investigación es: Establecer la relación entre las habilidades blandas y el nivel de empleabilidad en egresados de universidades privadas en Lambayeque, 2021.

Los objetivos específicos planteados son: Determinar la relación de las habilidades blandas con la dimensión conocimientos del nivel de empleabilidad en los egresados de universidades privadas en Lambayeque, 2021.

Determinar la relación de las habilidades blandas con la dimensión habilidades del nivel de empleabilidad en los egresados de universidades privadas en Lambayeque, 2021. Determinar la relación de las habilidades blandas con la dimensión creatividad e innovación del nivel de empleabilidad en los egresados de universidades privadas en Lambayeque, 2021. Determinar la relación del nivel de empleabilidad con la dimensión adaptación al trabajo de las habilidades blandas en los egresados de universidades privadas en Lambayeque, 2021. Determinar la relación del nivel de la empleabilidad con la dimensión trabajo en equipo de las habilidades blandas en los egresados de universidades privadas en Lambayeque, 2021. Determinar la relación del nivel de la empleabilidad con la dimensión control de emociones de las habilidades blandas en los egresados de universidades privadas en Lambayeque, 2021. La hipótesis general planteada es: Existe relación entre las habilidades blandas y el nivel de empleabilidad de los egresados de universidades privadas en Lambayeque, 2021. Los niveles de evaluación para la cuantificación de las variables habilidades blandas y empleabilidad durante el desarrollo del análisis de datos están definidas en la matriz de operacionalización como: bajo, medio y alto.

La presente investigación tiene su justificación teórica porque nos permitirá contrastar que los distintos conocimientos teóricos referidos a las habilidades blandas que tienen incidencia directa en el nivel de la empleabilidad en los egresados de universidades privadas Lambayeque durante la contratación y selección de personal que hoy en día requieren las empresas. La justificación práctica se sustentará en que los resultados de la presente investigación contribuyan a que las universidades de la Región Lambayeque estructuren dentro del currículo profesional de todas las especialidades el estudio y desarrollo de las habilidades blandas las que permitan tener preparados a los egresados universitarios para lograr su más alto nivel de empleabilidad en el más corto plazo, La justificación metodológica se apoyará porque en la elaboración y aplicación de las habilidades blandas se usarán técnicas metodológicas rigurosas durante la recolección de la información y en la explicación de las respuestas obtenidas, logrando de este modo que los beneficiarios de la presente investigación serán las universidades, estudiantes y egresados universitarios de la Región Lambayeque.

## II. MARCO TEÓRICO

En el contexto internacional sobre la variable habilidades blandas, tenemos el trabajo de: Fuentes, Moreno, Rincón, Tellez y Silva (2021), cuyo objetivo fue establecer el predominio de las habilidades blandas en estudiantes de psicología y administración de una Universidad en Colombia, de enfoque cuantitativo, transversal y de alcance descriptivo, los resultados respecto a la media para los estudiantes de psicología muestran la dispersión siguiente: 0,2 liderazgo, 0,4 conciliación, 0,3 iniciativa, 0,4 organización, 0,1 trabajo en equipo, mientras que para los estudiantes de administración fueron: 0,4 habilidad para plantear preguntas, 0,3 autoconfianza, 0,2 influencia, 0,2 liderazgo, 0,3 iniciativa, 0,1 trabajo en equipo, concluye el estudio señalando que son eje del proceso principal de la empleabilidad las habilidades blandas.

Asimismo el estudio Canosa (2019), cuyo objetivo fue analizar que habilidades blandas necesitan los egresados universitarios a la hora de buscar un empleo, tomando como muestra a 97 estudiantes de universidades, tipo de muestra no probabilística, por conveniencia, como instrumento para la recolección de datos un examen con escala de Likert, para el análisis se usó el promedio de valoraciones usando porcentajes, concluyendo que las empresas demandan personas con habilidades blandas siguientes: trabajo participativo, sociable, ser líder, creativo, habilidad para el aprendizaje, habilidad para toma de decisiones, adaptable al trabajo y manejo de emociones.

Del mismo modo la investigación realizada a una población de estudiantes universitarios, concluye que las habilidades blandas encontradas pueden dividirse en dos grupos: (1) Habilidades generales como: organización, comunicación, desarrollo personal, y (2) Habilidades específicas como: analíticas, investigativas, la flexibilidad, adaptabilidad, pensamiento y de actividad social, según el artículo de, (Viktorovna, 2021).

De acuerdo a la institución Alianza de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2020), define a las habilidades blandas o “soft skills” como aquellas características, rasgos y capacidades personales que hacen que cualquier persona se pueda comunicar con otras personas, tales como: relaciones interpersonales, liderazgo y conducta positiva. Concluye que las modernas características del mercado laboral además del

aprendizaje logrado, exigen además las competencias siguientes: (1) sociales y comunicativas, (2) creatividad, capacidad de decisión, iniciativa, espíritu emprendedor, habilidad de adaptación, y (3) habilidades digitales e idiomas.

Por otro lado, Pizarro (2021), señalaba que para mantener la mejora continua durante los procedimientos de desarrollo de habilidades en los estudiantes debe realizarse teniendo en cuenta las fases siguientes: primero sería la identificación de brechas del perfil de salida del egresado actual en relación a cómo se vienen satisfaciendo las necesidades de la comunidad, en segundo término revisar las habilidades que se están generando y analizar si es necesario eliminar o agregar, finalmente está la tercera fase de idear cómo desarrollar dichas habilidades desde los procesos educativos y de aprendizaje.

Tenemos el trabajo desarrollado por Gallegos y Espinoza (2020), donde el objetivo era cuantificar el nivel de significación de habilidades blandas en el entorno del trabajo tomando como base estudiantes de una universidad privada del Ecuador, aplicando un diseño no experimental, descriptivo, correlacional y una recolección de datos aplicando encuesta a 217 estudiantes. Los resultados señalan que los estudiantes si saben sobre habilidades blandas las cuales deben poner en práctica cuando se encuentren en un centro laboral tales como: trabajo o labor en equipo, liderazgo, comunicación, resolución de problemas.

En ese mismo orden, el trabajo de Guerra (2019) tuvo por objetivo entregar a los educadores una concepción clara de las habilidades blandas a través de la revisión de literatura de varios autores. Conceptualiza a las habilidades blandas como conjunto de destrezas de índole social afectivo básicas para la interrelación con otros y que hacen posible hacer frente a peticiones y situaciones desafiantes cotidianas. Las clasifica en tres tipos de habilidades o categorías: cognitivas o intelectuales, interpersonales o sociales, y control de las emociones.

En idéntica forma, Sánchez y Hernández (2022), de la División Académica Económico Administrativo de Tabasco, México, recomendaban incorporar las habilidades blandas en el aprendizaje de los estudiantes universitarios para una fácil búsqueda de empleo y un mayor logro profesional, debiendo establecerse en el ámbito académico espacios de formación donde los estudiantes puedan incorporar habilidades como: adaptación al trabajo, trabajo en equipo, resolución de problemas, iniciativa y empoderamiento. Dichos espacios de formación deben

las actividades docentes donde los estudiantes aprendan a desarrollar sus habilidades blandas y destrezas técnicas, necesarias para su vida y desarrollo profesional.

Del mismo modo el artículo colombiano de Moreno y Quintero (2021), concluyen que en estudiantes universitarios es bajo el nivel en habilidades blandas, siendo necesario fortalecer el estudio de ellas, a través de una reestructuración curricular o a través de cursos transversales, asociadas con las competencias que se requieren frente a la IV revolución industrial necesarias tanto para mejorar su empleabilidad y su formación a lo largo de su vida.

En relación a la variable empleabilidad, está el trabajo de Llinares, Córdoba y González (2020) donde el objetivo era sintetizar la información científica para organizarla y plasmarla en forma sistemática, tomando como referencia a 239 artículos científicos, señalando que la empleabilidad es consecuencia de la interrelación mutua entre el ser humano con las personas, objetos y símbolos situados alrededor de su entorno y presenta tres supuestos: (1) es una relación con la adquisición y mantenimiento del empleo, (2) es un fenómeno socialmente construido y (3) es un proceso vinculado a la persona que se construye en la historia individual y social.

Asimismo encontramos el trabajo Llinares, Córdoba, Zacrés y González (2020) cuyo objetivo era delimitar cuales son los indicadores relevantes para el desarrollo de la empleabilidad, analizando indicadores que usan 30 empresas españolas para realizar la formación de trabajadores en inserción. Los resultados muestran que los indicadores de empleabilidad se pueden agrupar en tres categorías tales como: (1) Factores individuales o del trabajador: Atributos personales, habilidades y competencias, salud o movilidad geográfica y flexibilidad laboral, (2) Aspectos personales para desempeño del trabajo: Responsabilidades familiares, cultura del trabajo, accesos a recursos, (3) Factores externos para conseguir un empleo o para mantenerlo: Mercado del trabajo, políticas de empleo.

De modo similar, la Recomendación 195 de la OIT conceptualiza a la empleabilidad como aquellas capacidades y apreciaciones intercambiables que fortalecen la competencia de las personas aprovechando las coyunturas que se presentan en educación y en formación que les permitan encontrar y mantener un trabajo decente, desarrollarse en la empresa o que al cambiarse de empleo tener

facilidad para adaptarse al cambio tecnológico y a las condiciones del mercado laboral. La Recomendación 204 amplía el concepto de empleabilidad como la posibilidad del trabajador de crear y mantener su propio negocio es decir la capacidad de ser emprendedor, lo menciona (Noronha Nassif, 2020).

También mencionar a Hernández, Padilla y González (2020) donde en su artículo sobre realidad observada en universidades europeas, destacan la importancia que tiene la empleabilidad de los egresados como objetivo clave del proceso de Bolonia, afirmando que los egresados universitarios tienen más posibilidad de encontrar empleo respecto de personas con nivel de formación inferior. Concluyen que la empleabilidad se puede tratar desde dos enfoques: (1) Factores que permitan conseguir, mantener y progresar en el empleo; y (2) Cómo se pueden adquirir las habilidades durante el estudio.

Los currículos deben permitir a las universidades entregar u ofrecer enseñanza para que desde la formación de las personas puedan responder a las necesidades o requerimientos de su entorno social a través del empleo, refieren, que el currículo debe tomar en cuenta las tendencias innovadoras que se presentan actualmente, para lograr las competencias deseadas en el estudiante (Navas y Ospina, 2020).

Por otro lado, Díaz (2019) menciona que las universidades en México están buscando la forma de cómo desarrollar y examinar el progreso de las habilidades para la empleabilidad de sus estudiantes. De ese modo, los docentes responsables del desarrollo de los estudiantes universitarios deben ayudarlos a convertirse en óptimos profesionales para ubicarse con comodidad en empleos altamente remunerados. Promover la empleabilidad en estudiantes y egresados requiere de habilidad y disposición de: docentes, apoyo administrativo, representantes de la industria y compromiso de los estudiantes. Concluye como fundamentos para la empleabilidad: Reforzar la organización entre: servicio, docencia e investigación, facilitar producción de proyectos de vinculación, prácticas profesionales, bolsa de trabajo.

Según el trabajo de Roesler y otros (2020) destacaba que la sociedad y el mercado laboral necesitan andar en paralelo, siendo una de las formas más completas de organización y evaluación curricular que están incorporando las universidades es el modelo de competencias requeridas del perfil de los egresados,

dichas competencias están referidas a: conocimiento, habilidades, actitudes, contexto y forma.

El estudio de González y otros (2020), indicaba que en la actualidad la empleabilidad será para aquellas personas que tengan ya habilidades blandas desarrolladas, que debieron ser definidas y entrenadas en la formación académica, por esta razón la formación se debe dar tanto en los colegios como en las universidades, incentivando a que estas instituciones vean cuán importante tiene el aprendizaje de las habilidades blandas para que los egresados tengan mayor oferta laboral, de obtener empleos excelentes.

Respecto a trabajos investigados en el contexto nacional sobre las variables: habilidades blandas y empleabilidad, tenemos el trabajo de Sulca (2022) cuya finalidad fue encontrar la relación existente entre las habilidades blandas y el grado de empleabilidad de egresados de la Universidad Nacional Federico Villarreal de Lima, usando como método un diseño no experimental y transversal, obteniendo la información mediante uso de cuestionario virtual aplicado a un total de 877 egresados, aplicando las pruebas de Grit y Big Five y preguntas adicionales de escala Likert, dando como conclusión que algunas de las habilidades blandas presentan su rol en el nivel de empleabilidad, tales como: la perseverancia, el liderazgo y el trabajo en equipo.

Asimismo Cruzado (2019) indicaba en su trabajo que tenía como objetivo interpretar el predominio de las competencias blandas sobre la empleabilidad usando como enfoque cuantitativo tipo correlacional causal, diseño no experimental y corte transversal sobre 82 estudiantes que habían egresado de la Facultad de Administración, concluyendo según aplicación del valor del coeficiente de Nagelkerke que las habilidades blandas están relacionadas con el 91.1% respecto a la empleabilidad en la Universidad Privada del Norte, Los Olivos 2018.

Del mismo modo, el trabajo de Segura (2020) que tuvo como objetivo determinar la relación entre las capacidades profesionales y la empleabilidad de los egresados en un Instituto, tipo básica, enfoque cuantitativo y diseño no experimental, correlacional, aplicado a 72 egresados mediante la encuesta, obteniendo un grado de significancia bilateral 0.0000 la cual es menor a 0.05 y un coeficiente Rho de Spearman 0.691 concluyendo que existe una relación

significativa positiva moderada entre las competencias profesionales y la empleabilidad.

De otro lado en sobre la variable habilidades blandas tenemos el trabajo de: Gallo (2020), que tenía como propósito establecer el nivel de habilidades blandas en los estudiantes de ingeniería de universidades públicas de Lima, la metodología usada fue cuantitativo, tipo descriptiva, no experimental y transversal, usando como técnica un cuestionario de 22 preguntas, concluyendo como habilidades con niveles aceptables: Dimensión asertividad (55%), liderazgo (45%), conciencia y actualidad (45%). Recomendando que las universidades deben implantar cursos para aumentar el desarrollo de habilidades blandas tales como: oratoria, coaching, redacción, teatro, análisis y pensamiento crítico.

Por otro lado, Vásquez, Vila y Tuesta (2020), destacadas investigadoras del Perú en su estudio conceptualizan las habilidades blandas como aquel grupo de destrezas que son obtenidas por la persona en general, y que hacen posible el mejoramiento de su propio desempeño, tanto académico, laboral, profesional, psicológico, emocional y personal.

Asimismo, el estudio de Rodríguez y otros (2021), describen a las soft skill o habilidades blandas como conjunto de habilidades conseguidas por cualquier persona que permiten lograr optimizar su desempeño en su entorno: personal, académico, profesional, laboral, emocional y psicológico. En la actualidad, las grandes empresas requieren de egresados universitarios, cuya inteligencia emocional se encuentre más desarrollada frente a su coeficiente intelectual, pues se necesita que aquellos sean capaces de tomar decisiones acertadas, así como mantener relaciones efectivas.

Sobre la variable empleabilidad, tenemos el trabajo de Poquis y otros (2020), cuyo objetivo fue examinar el perfil profesional para la empleabilidad del enfermero técnico de un Instituto Público del Perú, bajo un enfoque cualitativo y diseño fenomenológico hermenéutico, siendo su instrumento usado la entrevista, concluyen señalando que la empleabilidad existe sin embargo señalan que los docentes y directivos deben organizar y planificar realizando un trabajo en equipo durante la vigilancia de los egresados determinando que los docentes entregaron una enseñanza con más teoría que práctica, tarea que no corresponde hoy en día durante la formación profesional, cuyo perfil debe estar acorde a las necesidades

actuales del mercado y donde los institutos y universidades deben implementar en sus programas de estudio cursos con enfoque para el empleo, revisando las mallas curriculares y el perfil del futuro profesional.

Del mismo modo, sobre la variable empleabilidad, Espinoza, Orihuela, Chávez y Quiroz (2020), en su trabajo cuya finalidad era analizar el nivel de empleabilidad y rentabilidad de egresados universitarios de la región centro del Perú, realizando un estudio transversal con datos primarios y secundarios, diseñando un cuestionario con base en lo laboral e ingresos para recolección de datos, aplicando un modelo Logit como estimador de la probabilidad de estar empleado, concluyendo como factores que explican la empleabilidad a los: educacionales, personales, empresariales, de especialización y macroeconómicos.

En el contexto nacional Lago y Ospina (2015) señalaron que la globalización ha generado fuerte impacto en la educación universitaria, por lo cual las universidades deben adecuar sus roles y desarrollar competencias que permitan dar respuesta a los cambios a nivel local, regional e internacional. Hoy se requiere que las universidades formen personas competitivas, no tan solo vinculados al desempeño profesional y a la participación social, sino también formados en el desarrollo de habilidades profesionales y en comportamientos personales que faciliten a los egresados universitarios puedan colocarse en el mundo del trabajo y en la sociedad. Una sociedad hoy globalizada que manifiesta muchos problemas por resolver y una constante transformación y elevada complejidad de fenómenos. En función de ello, diseñar planes de estudios y currículos adecuados con competencias adecuadas que las sociedades solicitan hoy en día de los egresados universitarios.

En el contexto local Aguinaga y Sánchez (2020), referían en su estudio que las habilidades blandas presentan muchas denominaciones tales como competencias emocionales o socioemocionales, habilidades no cognitivas. La describen como grupo de capacidades, aptitudes o instrumentos afectivos que regulan el estado de las emociones en las personas, estas habilidades ayudan a promover las relaciones positivas tanto personal como laboral y que influyen en forma significativa para que se desarrolle el aprendizaje.

Según Wang (2019) señalaba en su trabajo que los estudiantes además de contar con habilidades profesionales necesitan tener habilidades interpersonales,

que las universidades han dejado de lado el aprendizaje de las soft skills, que hoy en día los centros de trabajo están priorizando las habilidades interpersonales antes que las habilidades académicas, técnicas y prácticas.

A nivel legal dispone: La Ley Universitaria N° 30220 (2014), que cada centro universitario establece el diseño del currículo en cada especialidad, en sus respectivos ciclos de enseñanza, teniendo en cuenta las necesidades a nivel nacional y regional que favorezcan el avance del país. Destaca que la universidad debe elaborar currículos acordes con cada competencia profesional para permitir su ingreso al mercado del trabajo, debiendo el estudiante obtener un certificado para el cual deberá redactar y sustentar un plan de tesis con el que pueda demostrar haber logrado la competencia deseada.

Una publicación del INEI (2015) señala con respecto de las competencias y habilidades profesionales que deben poseer los egresados universitarios para tener un adecuado desempeño profesional, destacan las siguientes: (1) La disciplina, como aspecto importante para el 61.5% de egresados universitarios, (2) El pensamiento crítico, fue calificado como excelente para el 60.4% de los egresados universitarios. Otras competencias que destacan los egresados universitarios son: Coordinar actividades y trabajar en equipo.

De otro lado resalta Ruiz (2021), que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para elevar la empleabilidad de las personas vienen desarrollando programas que tienen en cuenta la debida capacitación y certificación en competencias laborales con la finalidad de poder lograr su inclusión en el mercado del trabajo. Dichas competencias laborales son aquellas necesarias para adquirir conocimientos, habilidades y destrezas en las tareas o actividades que vayan a desarrollar en las distintas empresas de la región, destacando que hoy en día las empresas priorizan personas debidamente capacitadas y con competencias acreditadas que en promedio solo un 30% de los candidatos que se presentan cumplen con dichos requisitos.

En una conferencia realizada por la UTP manifiesta: Padilla (2021), que las habilidades blandas cumplen un rol primordial porque permiten mantener el equilibrio emocional y ayudan a transformarnos en verdaderos líderes en tiempos de crisis. Las habilidades blandas nos ayudan a un mejor manejo del estrés laboral, mejorar nuestras relaciones interpersonales y a crear un ambiente laboral

colaborativo. Las habilidades blandas que tienen mayor demanda por las organizaciones son: Adaptación al cambio y resiliencia, solución de problemas y orientación a resultados, innovación y toma de decisiones, trabajo en equipo y comunicación, inteligencia emocional y empatía.

La adaptación al trabajo o al cambio, por la cual nos adaptamos al medio social y cultural en donde nos vamos a establecer, que aparece desde el nacimiento y que con el transcurrir del tiempo ir adaptándose a los cambios que aparecen por los continuos avances tecnológicos. (Chaca Oliveros & Contreras Tito, 2022). Asimismo la adaptación se tiene que ver con las dimensiones de flexibilidad, creatividad e innovación, resiliencia, comunicación y habilidad de poder negociar. (Santos García, 2020)

El trabajo en equipo, es cuando un conjunto de personas que cooperan y se interrelacionan para obtener objetivos en común, aportando para ello sus conocimientos, habilidades y acciones. (Lucero Alegre, 2017). Es una forma de organización del trabajo basada en compartir las tareas en lugar de solo asignarlas, tiene como elementos a: empatía, liderazgo, empoderamiento. (Santos García, 2020)

La inteligencia emocional, es una habilidad presente en cada persona que le sirve para usar en forma adecuada las emociones, permitiéndole a la persona lograr su bienestar y fácil adaptación al medio donde se desenvuelve. (Sandoval Medina, 2020). Significa asimismo, que las emociones, sean negativas o positivas deben experimentarse y expresarse adecuadamente, sus dimensiones son: autoconciencia, autocontrol y automotivación. (Santos García, 2020)

Los conocimientos son la búsqueda de herramientas necesarias para aumentar o innovar el conocimiento por medio de diversos recursos, como bibliotecas, redes informáticas, interacción entre grupos de trabajo, etc. (Cantorín Jaime, 2019). Para lograr ello es necesario la adecuada formación profesional que es la acumulación de experiencias y aprendizajes sobre distintos tipos de trabajos. Otro aspecto también es la actualización constante sobre temas relacionados a su especialidad sobre avances tecnológicos necesarios en su vida laboral. Finalmente, otro elemento es la ética laboral relacionado con la lealtad, la honestidad, respeto dentro del centro de trabajo. (Santos García, 2020).

La habilidad del término latino *habilitas*, como todo lo que una persona realiza o ejecuta con ingenio, destreza y gracia, disimulo y maña. (Imán, 2019). Señala en su tesis, Reátegui (2022) que las habilidades cognitivas propician el aprendizaje por medio de variedad de métodos que motivan la activación del conocimiento, del aprendizaje de nuevos conocimientos y de evaluación de lo aprendido. Asimismo en su tesis, Chavarry (2021) indica que las habilidades básicas comprenden dos aspectos: (1) La atención que comprende: la exploración, fragmentación y selección, y, (2) La comprensión sobre: reconocimiento, subrayado, organización, resumen. En relación a las habilidades actitudinales en su tesis, Macías (2019), señala que son aquellas disposiciones aprendidas por una persona sean beneficiosas o perjudiciales para un objetivo común. Respecto a la habilidad de gestión indica, Santos García (2020), son necesarios como capacidad y conocimiento de la persona para coordinar y dirigir un conjunto de trabajos

La creatividad son habilidades del pensamiento que logra incorporar los desarrollos cognitivos menos complejos hasta los más difíciles para obtener una idea y la innovación es transformar una idea para obtener un producto o bien vendible. (Gómez Bello, González Velandia, Mendieta Méndez, & Torres Ramos, 2018). Tiene como elementos a la autonomía de pensamiento, la flexibilidad mental y el emprendimiento. (Santos García, 2020).

Para el consultor, profesor y conferencista: Jiménez (2022) señala que para fortalecer su empleabilidad los profesionales de hoy deben desarrollar habilidades blandas importantes en el papel del reclutamiento de personal, destaca que estudios de la Fundación Carnegie, la Universidad de Harvard y del Centro de Investigación de Stanford concluyen que el 85% del triunfo laboral proviene por contar con habilidades blandas bien avanzadas y un 15% proviene de habilidades técnicas y conocimientos, que según la empresa S&You los trabajadores deberán fortalecer las siguientes habilidades blandas para mantener su empleabilidad en el más alto nivel: adaptación, flexibilidad, liderazgo, creatividad, comunicación, inteligencia emocional y trabajo en equipo.

Finalmente el trabajo realizado por: Niño Tezén, Vela Miranda, & Ramírez Alva (2022), tuvo como objetivo observar el aprendizaje de habilidades de comunicación para el beneficio de formar sociedades democráticas, realizada a una muestra de estudiantes aplicando un cuestionario de 60 preguntas con respuestas

tipo Likert, concluyendo que las habilidades de comunicación son permanentes en el tiempo lo que permite que los seres humanos puedan interrelacionarse unos a otros enfrentando diversas situaciones y eventualidades que se presentan en todo momento.

De este modo, la variable habilidades blandas presenta tres dimensiones: adaptación al trabajo, trabajo en equipo, inteligencia emocional y cada dimensión presenta los indicadores siguientes: la dimensión adaptación al trabajo consta de los indicadores siguientes: flexibilidad, resiliencia, comunicación, habilidad de negociación. La dimensión trabajo en equipo consta de los indicadores siguientes: empatía, liderazgo, empoderamiento. La dimensión inteligencia emocional consta de los indicadores siguientes: autoconciencia, autocontrol, automotivación.

Del mismo modo, la variable empleabilidad presenta tres dimensiones: conocimientos, habilidades, creatividad e innovación, y cada dimensión contiene los indicadores siguientes: la dimensión conocimientos consta de los indicadores siguientes: formación profesional, actualización, ética. La dimensión habilidades consta de los indicadores siguientes: cognitivas, básicas, actitudinales, de gestión. La dimensión creatividad e innovación consta de los indicadores siguientes: autonomía de pensamiento, flexibilidad mental y emprendimiento.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

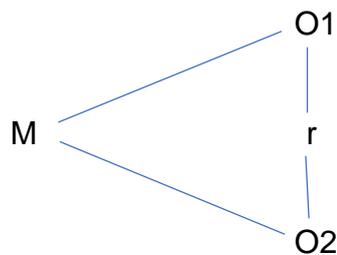
Tipo de investigación:

El estudio que se presenta corresponde al tipo denominado aplicada debido a que comprende la búsqueda de producción de conocimiento mediante la directa aplicación a los inconvenientes que se localizan tanto a nivel de la comunidad como en el campo de la producción, teniendo como base fundamental los descubrimientos tecnológicos presentes en la investigación básica, siendo parte del procedimiento de conexión entre la teoría y el resultado obtenido, tal como lo señala, (Lozada, 2014)

Diseño de investigación:

Diseño: No experimental – transversal - correlacional.

Diagrama de diseño no experimental



En donde:

M = Egresados de universidades privadas de Lambayeque

O1 = Habilidades blandas

O2 = La empleabilidad

r = Correlación entre las variables O1 y O2

#### 3.2. Variables y operacionalización

##### V1: Habilidades blandas

Definición conceptual:

Como consecuencia de la mezcla entre competencias personales, sociales, de comunicación, de acercamiento a los demás, entre otros, que van a conformar un individuo debidamente preparado para relacionarse y comunicarse de modo efectiva con otros (López López & Lozano, 2021).

Definición operacional:

Para llevar a cabo la medida de la variable se usarán tres dimensiones: adaptación al trabajo, trabajo en equipo, inteligencia emocional.

## **V2: Empleabilidad**

Definición conceptual:

Como la aptitud relativa de cualquier individuo para conseguir trabajo teniendo en cuenta la interrelación entre sus atributos unipersonales y el mercado o entorno laboral, (Solano, García y Uzcátegui, 2017)

Definición operacional:

Para llevar a cabo la medida de la variable empleabilidad se usarán tres dimensiones: conocimientos, habilidades, creatividad e innovación.

### **3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis**

#### **Población**

La población se puede definir como una asociación de elementos que comprenden algunas características que se persiguen analizar o estudiar. (Ventura León, 2017).

Para el actual trabajo, la población se ha determinado tomando en cuenta el total de egresados de las universidades privadas en Lambayeque, 2021, según los datos siguientes:

| <b>Nombre de la universidad o institución</b>           | <b>Cantidad egresados</b> |
|---|---------------------------|
| Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo:        | 490                       |
| Universidad Señor de Sipán:                             | 537                       |
| Universidad Particular de Chiclayo:                     | 269                       |
| Egresados de universidades privadas en Lambayeque, 2021 | 1,296                     |

**Criterios de inclusión:** Egresados universitarios de universidades privadas en Lambayeque 2021

**Criterios de exclusión:** Egresados universitarios de universidades privadas en Lambayeque 2021, con grado de bachiller y título profesional.

## **Muestra**

La muestra podemos señalar que es un subgrupo de la población que está formada por elementos que tienen características que nos permitan analizar o estudiar. (Ventura León, 2017)

Para el estudio, se estimó que la muestra para los egresados de las universidades privadas en Lambayeque, 2021 con un % de confiabilidad del 95%, fue calculado como: 90

## **Muestreo**

El muestreo no probabilístico por cuotas llamado también consecutivo o accidental, tiene su fundamento en agrupar elementos hasta completar el número de individuos necesarios para obtener el total de muestra requerido. (Otzen & Manterola, 2017)

En el presente estudio, se hace uso del muestreo no probabilístico por cuotas (tipos de universidades)

## **Unidad de análisis**

Un egresado de una universidad privada en Lambayeque, 2021.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Las técnicas para la recolección de datos se refieren a procedimientos y reglas que proporcionan al que investiga recabar información que necesita para responder a su pregunta de investigación, dentro de ellas tenemos: la encuesta, la entrevista, observación sistemática, fichas de cotejo, etc. Mientras los instrumentos para la recolección de datos son mecanismos para acopiar información los cuales deben cumplir con requisitos de: confiabilidad, objetividad y validez, por lo tanto, si uno de estos elementos o fundamentos no se cumple el instrumento no será de utilidad y los productos logrados no presentarán legitimidad, según lo señala (Hernández Mendoza & Duana Avila, 2020).

El presente trabajo para realizar la recolección de datos utilizará como técnica la encuesta, para lo cual se aplicó como instrumento el cuestionario elaborado sobre cada variable y preguntas realizadas teniendo en cuenta a las dimensiones de cada variable.

Luego para realizar la medición de la confiabilidad a los instrumentos se ha efectuado utilizando el coeficiente alfa de Cronbach, para lo cual se realizó

haciendo una muestra piloto cuyos resultados fueron: (1) Para la variable: Habilidades blandas se obtuvo un:  $\alpha = 0.92$ , y (2) Para la variable: Empleabilidad se obtuvo un:  $\alpha = 0.93$

### **3.5. Procedimientos**

Los instrumentos de recolección de datos deben pasar por proceso de validación a través de juicio de experto sobre la pertinencia, relevancia y claridad del contenido del instrumento que mide las respectivas variables. Luego, se solicitó el permiso pertinente a las autoridades o representantes donde se aplicará la encuesta. El cuestionario elaborado fue enviado usando como medio de comunicación con los encuestados la plataforma Google Forms.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Los datos serán registrados en una hoja Excel para posteriormente ser trasladadas al programa SPSS V 26 para el respectivo procesamiento estadístico, obteniendo tablas y gráficos de una y dos entradas respectivamente; estadísticas descriptivas. Asimismo, se hará uso de un análisis no probabilístico por medio de la prueba no paramétrica Rho de Spearman lo cual nos permitirá determinar la asociación que existe entre las denominadas variables de estudio.

### **3.7. Aspectos éticos**

Según la Ley Universitaria, señala que para llevar a cabo un trabajo investigativo científico existe una gama de normativas que reglamentan las buenas praxis y garantizan la protección de los fundamentos éticos para afianzar la calma y la independencia de los integrantes de los estudios, así como el compromiso y dignidad de los investigadores. Asimismo, el Código de Ética en Investigación elaborado por la Universidad César Vallejo indica como objetivo de promover la cultura de probidad científica sobre las investigaciones, que acaten las máximas normas o estándares de rigurosidad científica, responsable y honesta, que protejan los derechos y tranquilidad de los integrantes de los estudios investigados y de la propiedad intelectual. De este modo el presente estudio de acuerdo a lo anteriormente expresado toma en cuenta los siguientes principios éticos: Autonomía, Beneficencia, No maleficencia y Justicia.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Estadística descriptiva

**Tabla 1**

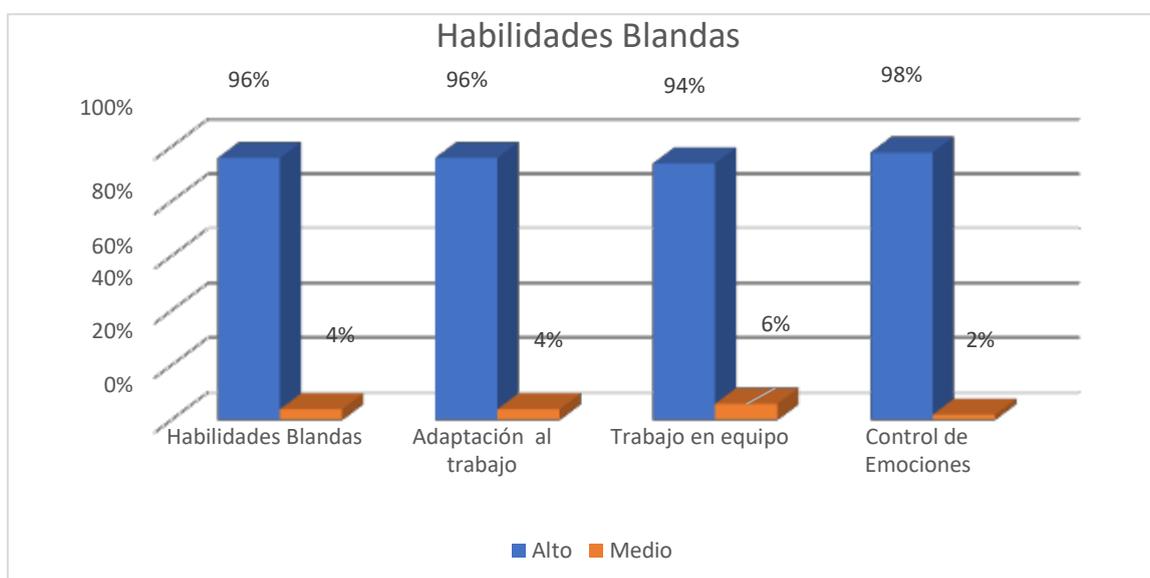
Datos de frecuencia y porcentaje de la variable habilidades blandas y sus dimensiones

| Nivel | Habilidades blandas |      | Adaptación al trabajo |      | Trabajo en equipo |      | Control de emociones |      |
|-------|---------------------|------|-----------------------|------|-------------------|------|----------------------|------|
|       | fi                  | %    | fi                    | %    | fi                | %    | fi                   | %    |
| Alto  | 86                  | 96%  | 86                    | 96%  | 85                | 94%  | 88                   | 98%  |
| Medio | 4                   | 4%   | 4                     | 4%   | 5                 | 6%   | 2                    | 2%   |
| Total | 90                  | 100% | 90                    | 100% | 90                | 100% | 90                   | 100% |

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación de encuestas

**Figura 1**

Valores porcentuales de la variable Habilidades blandas y sus dimensiones



Según la figura 1, nos permite señalar que para la variable habilidades blandas la percepción de las personas que fueron encuestadas se encuentra en nivel alta en un 96% y en nivel de percepción media de un 4%. Respecto a las dimensiones podemos observar que para las tres dimensiones la apreciación de las personas encuestadas se ubica en un nivel alto siendo ellas: adaptación al trabajo 96%,

trabajo en equipo 94% y control de emociones 98% respectivamente. En el mismo sentido se observa comportamiento de las tres dimensiones para las personas encuestadas hacia un nivel medio siendo ellas: adaptación al trabajo 4%, trabajo en equipo 6% y control de emociones 2%

**Tabla 2**

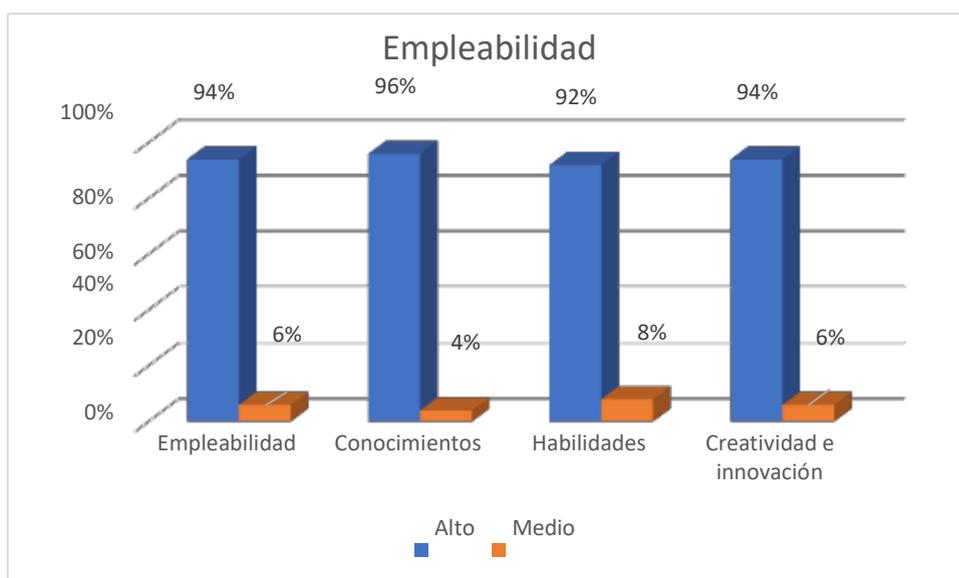
Datos de frecuencia y porcentaje de la variable empleabilidad y sus dimensiones

| Nivel | Empleabilidad |      | Conocimientos |      | Habilidades |      | Creatividad e innovación |      |
|-------|---------------|------|---------------|------|-------------|------|--------------------------|------|
|       | fi            | %    | fi            | %    | fi          | %    | fi                       | %    |
| Alto  | 85            | 94%  | 86            | 96%  | 83          | 92%  | 85                       | 94%  |
| Medio | 5             | 6%   | 4             | 4%   | 7           | 8%   | 5                        | 6%   |
| Total | 90            | 100% | 90            | 100% | 90          | 100% | 90                       | 100% |

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación de encuestas

**Figura 2**

Valores porcentuales de variable empleabilidad y sus dimensiones



De otro lado la figura 2, nos permite advertir que para la variable empleabilidad la percepción de las personas encuestadas se encuentra en nivel alta en un 94% y en

nivel media de un 6%. Respecto a las dimensiones podemos observar que para las tres dimensiones la apreciación de las personas encuestadas se localiza en un nivel alto siendo ellas: conocimientos 96%, habilidades 92% y creatividad e innovación 94% respectivamente. En idéntica forma se observa que el comportamiento de las tres dimensiones para las personas encuestadas es hacia un nivel medio con los resultados siguientes: conocimientos 4%, habilidades 8% y creatividad e innovación 6% respectivamente.

## 4.2 Estadística inferencial

### Hipótesis

#### General:

**Ho:** No existe relación entre las habilidades blandas y el nivel de empleabilidad en los egresados de universidades privadas en Lambayeque 2021.

**Hi:** Existe relación entre las habilidades blandas y el nivel de empleabilidad en los egresados de universidades privadas en Lambayeque 2021.

**Tabla 3**

Coeficiente de correlación de Rho de Spearman para las habilidades blandas y la empleabilidad

|                 |                     |                            | Habilidades blandas | Empleabilidad |
|-----------------|---------------------|----------------------------|---------------------|---------------|
| Rho de Spearman | Habilidades Blandas | Coeficiente de correlación | 1.000               | .838**        |
|                 |                     | Sig. (bilateral)           | .                   | .000          |
|                 |                     | N                          | 90                  | 90            |
|                 |                     |                            |                     |               |
|                 | Empleabilidad       | Coeficiente de correlación | .838**              | 1.000         |
|                 |                     | Sig. (bilateral)           | .000                | .             |
|                 |                     | N                          | 90                  | 90            |

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

Según la tabla 3, se nota que la prueba de correlación Rho de Spearman ( $r= 0,838$ ) y el valor de  $p=0,000$ , indica que existe relación positiva muy fuerte entre las habilidades blandas y el nivel de empleabilidad de los egresados de universidades privadas en Lambayeque, 2021. De este modo se aceptó la hipótesis alterna que hay relación entre las habilidades blandas y el nivel de empleabilidad.

**Específica 1:**

**Ho:** No existe relación entre las habilidades blandas y la dimensión conocimientos del nivel de empleabilidad en los egresados de universidades privadas en Lambayeque 2021.

**Hi:** Existe relación entre las habilidades blandas y la dimensión conocimientos del nivel de empleabilidad en los egresados de universidades privadas en Lambayeque 2021.

**Tabla 4**

Coeficiente de correlación de Rho de Spearman para las habilidades y la dimensión conocimientos de la empleabilidad

|                 |                     |                            | Habilidades blandas | Conocimientos |
|-----------------|---------------------|----------------------------|---------------------|---------------|
| Rho de Spearman | Habilidades Blandas | Coeficiente de correlación | 1.000               | .765**        |
|                 |                     | Sig. (bilateral)           | .                   | .000          |
|                 |                     | N                          | 90                  | 90            |
|                 |                     | Conocimientos              | .765**              | 1.000         |
|                 |                     | Coeficiente de correlación |                     |               |
|                 |                     | Sig. (bilateral)           | .000                | .             |
|                 |                     | N                          | 90                  | 90            |

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

De acuerdo con la tabla 4, se aprecia que la prueba de correlación Rho de Spearman ( $r= 0,765$ ) y el valor de  $p=0,000$ , indica que existe relación positiva

considerable entre las habilidades blandas y la dimensión conocimientos del nivel de empleabilidad en los egresados de universidades privadas en Lambayeque, 2021. En ese sentido se aceptó la hipótesis alterna que hay relación entre las habilidades blandas y la dimensión conocimientos del nivel de empleabilidad.

**Específica 2:**

**Ho:** No existe relación entre las habilidades blandas y la dimensión habilidades del nivel de empleabilidad en los egresados de universidades privadas en Lambayeque 2021.

**Hi:** Existe relación entre las habilidades blandas y la dimensión habilidades del nivel de empleabilidad en los egresados de universidades privadas en Lambayeque 2021.

**Tabla 5**

Coeficiente de correlación de Rho de Spearman para las habilidades blandas y la dimensión habilidades de la empleabilidad

|                 |                     |                            | Habilidades blandas | Habilidades blandas |
|-----------------|---------------------|----------------------------|---------------------|---------------------|
| Rho de Spearman | Habilidades Blandas | Coeficiente de correlación | 1.000               | .825**              |
|                 |                     | Sig. (bilateral)           | .                   | .000                |
|                 |                     | N                          | 90                  | 90                  |
|                 |                     |                            |                     |                     |
|                 | Habilidades Blandas | Coeficiente de correlación | .825**              | 1.000               |
|                 |                     | Sig. (bilateral)           | .000                | .                   |
|                 |                     | N                          | 90                  | 90                  |

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

Del mismo modo según la tabla 5, se observa que la prueba de correlación Rho de Spearman ( $r= 0,825$ ) y el valor de  $p=0,000$ , indica que existe relación positiva fuerte entre las habilidades blandas y la dimensión habilidades del nivel de empleabilidad

en los egresados de universidades privadas en Lambayeque, 2021. Por lo que se aceptó la hipótesis alterna que hay relación entre las habilidades blandas y la dimensión habilidades del nivel de empleabilidad.

**Específica 3:**

**Ho:** No existe relación entre las habilidades blandas y la dimensión creatividad e innovación del nivel de empleabilidad en los egresados de universidades privadas en Lambayeque 2021.

**Hi:** Existe relación entre las habilidades blandas y la dimensión creatividad e innovación del nivel de empleabilidad en los egresados de universidades privadas en Lambayeque 2021.

**Tabla 6**

Coeficiente de correlación de Rho de Spearman para las habilidades y la dimensión creatividad e innovación de la empleabilidad

|                 |                          |                            | Habilidades blandas | Creatividad e innovación |
|-----------------|--------------------------|----------------------------|---------------------|--------------------------|
| Rho de Spearman | Habilidades Blandas      | Coeficiente de correlación | 1.000               | .655**                   |
|                 |                          | Sig. (bilateral)           | .                   | .000                     |
|                 |                          | N                          | 90                  | 90                       |
|                 |                          |                            | <hr/>               |                          |
|                 | Creatividad e innovación | Coeficiente de correlación | .655**              | 1.000                    |
|                 |                          | Sig. (bilateral)           | .000                | .                        |
|                 |                          | N                          | 90                  | 90                       |

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

Por otro lado, según la tabla 6, se contempla que la prueba de correlación Rho de Spearman ( $r= 0,655$ ) y el valor de  $p=0,000$ , indica que existe relación positiva considerable entre las habilidades blandas y la dimensión creatividad e innovación

conocimientos del nivel de empleabilidad en los egresados de universidades privadas en Lambayeque, 2021. De este modo se aceptó la hipótesis alterna que existe relación entre las habilidades blandas y la dimensión creatividad e innovación del nivel de empleabilidad.

**Específica 4:**

**Ho:** No existe relación entre el nivel de empleabilidad y la dimensión adaptación al trabajo de las habilidades blandas en los egresados de universidades privadas en Lambayeque 2021.

**Hi:** Existe relación entre el nivel de empleabilidad y la dimensión adaptación al trabajo de las habilidades blandas en los egresados de universidades privadas en Lambayeque 2021.

**Tabla 7**

Coeficiente de correlación de Rho de Spearman para la empleabilidad y la dimensión adaptación al trabajo de las habilidades blandas

|                 |                       |                            | Empleabilidad | Adaptación al trabajo |
|-----------------|-----------------------|----------------------------|---------------|-----------------------|
| Rho de Spearman | Empleabilidad         | Coeficiente de correlación | 1.000         | .816**                |
|                 |                       | Sig. (bilateral)           | .             | .000                  |
|                 |                       | N                          | 90            | 90                    |
|                 | Adaptación al trabajo | Coeficiente de correlación | .816**        | 1.000                 |
|                 |                       | Sig. (bilateral)           | .000          | .                     |
|                 |                       | N                          | 90            | 90                    |

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

Por otro lado, de la tabla 7, se nota que la prueba de correlación Rho de Spearman ( $r= 0,816$ ) y el valor de  $p=0,000$ , indica que existe relación positiva fuerte entre el nivel de empleabilidad y la dimensión adaptación al trabajo de las habilidades blandas en los egresados de universidades privadas en Lambayeque, 2021. Por lo que se aceptó la hipótesis alterna que existe relación entre el nivel de empleabilidad y la dimensión adaptación al trabajo de las habilidades blandas.

#### **Específica 5:**

**Ho:** No existe relación entre el nivel de empleabilidad y la dimensión trabajo en equipo de las habilidades blandas en los egresados de universidades privadas en Lambayeque 2021.

**Hi:** Existe relación entre el nivel de empleabilidad y la dimensión trabajo en equipo de las habilidades blandas en los egresados de universidades privadas en Lambayeque 2021.

**Tabla 8**

Coeficiente de correlación de Rho de Spearman para la empleabilidad y la dimensión trabajo en equipo de las habilidades blandas

|                 |                   |                            | Empleabilidad | Trabajo en equipo |
|-----------------|-------------------|----------------------------|---------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Empleabilidad     | Coeficiente de correlación | 1.000         | .645**            |
|                 |                   | Sig. (bilateral)           | .             | .000              |
|                 |                   | N                          | 90            | 90                |
|                 | Trabajo en equipo | Coeficiente de correlación | .645**        | 1.000             |
|                 |                   | Sig. (bilateral)           | .000          | .                 |
|                 |                   | N                          | 90            | 90                |

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

Del mismo modo según la tabla 8, se advierte que la prueba de correlación Rho de Spearman ( $r= 0,645$ ) y el valor de  $p=0,000$ , indica que existe relación positiva considerable entre el nivel de empleabilidad y la dimensión trabajo en equipo de las habilidades blandas en los egresados de universidades privadas en Lambayeque, 2021. En ese sentido se aceptó la hipótesis alterna que existe relación entre el nivel de empleabilidad y la dimensión trabajo en equipo de las habilidades blandas.

**Específica 6:**

**Ho:** No existe relación entre el nivel de empleabilidad y la dimensión control de emociones de las habilidades blandas en los egresados de universidades privadas en Lambayeque 2021.

**Hi:** Existe relación entre el nivel de empleabilidad y la dimensión control de emociones de las habilidades blandas en los egresados de universidades privadas en Lambayeque 2021.

**Tabla 9**

Coeficiente de correlación de Rho de Spearman para la empleabilidad y la dimensión control de emociones de las habilidades blandas

|                 |                      |                            | Empleabilidad | Control de emociones |
|-----------------|----------------------|----------------------------|---------------|----------------------|
| Rho de Spearman | Empleabilidad        | Coeficiente de correlación | 1.000         | .712**               |
|                 |                      | Sig. (bilateral)           | .             | .000                 |
|                 |                      | N                          | 90            | 90                   |
|                 | Control de emociones | Coeficiente de correlación | .712**        | 1.000                |
|                 |                      | Sig. (bilateral)           | .000          | .                    |
|                 |                      | N                          | 90            | 90                   |

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

Finalmente, de la tabla 9, se nota que la prueba de correlación Rho de Spearman ( $r= 0,712$ ) y el valor de  $p=0,000$ , indica que existe relación positiva considerable entre el nivel de empleabilidad y la dimensión control de emociones de las habilidades blandas en los egresados de universidades privadas en Lambayeque, 2021. Así pues, se aceptó la hipótesis alterna que existe relación entre el nivel de empleabilidad y la dimensión control de emociones de las habilidades blandas.

## V. DISCUSIÓN

El reinicio de las actividades en todos los sectores productivos a nivel mundial y nacional, propició que las empresas tuvieran que adaptar sus nuevos sistemas de selección de personal donde se incluyan el adecuado conocimiento y aptitud sobre las habilidades blandas, motivando con ello para que los egresados universitarios para obtener una mayor empleabilidad tuvieran pues que desarrollar y aplicar las llamadas habilidades blandas y para aquellos que estaban en situación de empleo tengan que ir ampliando sus conocimientos por el continuo desarrollo y crecimiento de las habilidades blandas. Es pues, que el estudio, desarrollo y sustento del presente trabajo de investigación tuvo como propósito relacionar las habilidades blandas y el nivel de empleabilidad a través de la determinación del nivel de correlación.

De este modo, para la hipótesis general donde se obtuvo para el coeficiente del Rho de Spearman el valor de 0.838 lo cual nos indica una correlación positiva fuerte es decir mientras más alta sea las habilidades blandas mayor también será el nivel de empleabilidad, asimismo la significancia bilateral resulta menor a 0.005, en ese sentido, se da por aceptado la hipótesis alterna señalando que sí hay relación entre las habilidades blandas y la empleabilidad. Este resultado se pudo contrastar con el trabajo realizado a nivel internacional por Fuentes, Moreno Murcia, Rincón Tellez, & Silva García (2021), quienes, a través de su estudio de enfoque cuantitativo, transversal y de alcance descriptivo concluyeron que las habilidades blandas son el eje principal en el proceso del nivel de la empleabilidad. Del mismo modo, el trabajo de Hernández Carrera, Padilla Carmona, & González Monteagudo (2020), destacaba la importancia que tiene la empleabilidad para los egresados universitarios señalando que son los que tienen más posibilidades de encontrar un empleo con respecto de aquellas personas que tienen un nivel de educación inferior, resaltando el hecho que tiene la adquisición del conocimiento de las habilidades blandas durante el proceso educativo para tener un alto nivel de empleabilidad. En idéntica forma, el estudio de González Molina, y otros (2020), destaca que las personas tendrán mayor empleabilidad en tanto cuenten con habilidades blandas ya desarrolladas y capacitadas durante la formación académica. Por otro lado, el trabajo de Moreno Murcia & Quintero Pulgar (2021),

concluye que es bajo el nivel de conocimientos de los estudiantes respecto a las habilidades blandas por lo cual es necesario fortalecer la malla curricular y los cursos transversales necesarios para mejorar la empleabilidad de los estudiantes universitarios: A nivel nacional, el estudio de Sulca Contreras (2022), utilizando como método de investigación un diseño no experimental y transversal con 877 estudiantes egresados de la Universidad Nacional Federico Villarreal de Lima, concluyendo que las habilidades blandas tienen relación con el nivel de empleabilidad. En ese mismo sentido, el trabajo de Segura Salazar (2020), a través de una encuesta a 72 egresados de un Instituto aplicando una investigación tipo básica, con enfoque cuantitativo y diseño no experimental, correlacional obteniendo un coeficiente Rho de Spearman de 0.691 y un grado de significancia bilateral 0.0000 que es menor a 0.05 con la cual concluye que existe una relación significativa positiva moderada entre las competencias profesionales y la empleabilidad. De idéntica forma el trabajo de: Cruzado Pérez (2019), donde usando el enfoque cuantitativo tipo correlacional causal, diseño no experimental y corte transversal en 82 alumnos egresados de la Facultad de Administración de la Universidad Privada del Norte, Los Olivos, 2018 en donde aplicando el coeficiente de Nagelkerke concluye que las competencias blandas dependen del 91.1 % de la empleabilidad. En tanto que el trabajo de Guerra Baez (2019), conceptualiza a las habilidades blandas como conjunto de destrezas de carácter social afectivas básicas para la interrelación con otras personas y poder dar respuesta frente a peticiones y situaciones críticas presentes en la vida diaria, clasificándolas en: habilidades interpersonales habilidades cognitivas y habilidades para control emocional. Respecto a la empleabilidad, Noronha Nassif (2020), lo define como aquellas capacidades y apreciaciones intercambiables que fortalecen la competencia de las personas, aprovechando las coyunturas que se presentan en educación y en formación permitiéndoles encontrar y mantener un trabajo decente. Del mismo modo el trabajo de Llinares Insa, Córdoba Iñesta, & González Navarro (2020), para conceptualizar la empleabilidad toma como referencia 239 artículos científicos, para señalar que la empleabilidad es resultado de la interrelación mutua de la persona humana con otras personas, objetos y símbolos que se encuentran ubicados en el medio en donde se encuentra, donde se relacionará con temas sobre adquisición y mantenimiento del empleo, que es un fenómeno social que se

presenta en todo momento, donde la persona se vincula para que pueda iniciar su propia historia de forma individual y social.

En cuanto a los resultados obtenidos en la hipótesis específica 1, donde se obtuvo un Rho de Spearman de 0.765 cuyo significado es una correlación positiva considerable, del mismo modo, la significancia bilateral es menor a 0.005, por lo cual se acepta la hipótesis alterna que existe una relación entre las habilidades blandas y la dimensión conocimientos del nivel de empleabilidad. En forma idéntica, el trabajo de Roesler Cordeiro, y otros (2020), concluye que la sociedad y el mercado laboral necesitan siempre ir en paralelo son temas muy importantes que están tomando en cuenta hoy en día las universidades para mejorar las competencias de los egresados en su nivel de conocimientos. Del mismo modo, el trabajo de Navas Ríos y Ospina Mejía (2020), nos permite contrastar con la hipótesis específica 1 porque indica que las universidades en la actualidad deben ir adecuando las currículas educativas entregando u ofreciendo educación que tengan en cuenta los crecientes avances tecnológicos por la llamada globalización que permita a los estudiantes adquirir dichos conocimientos para poder estar preparados de acuerdo a las necesidades del mercado laboral o empleo. A nivel nacional el trabajo de Espinoza Avellaneda, Orihuela Herrera, Chávez Villarroel, & Quiroz Marín (2020), realizado para analizar el nivel de empleabilidad de egresados universitarios en la zona centro del Perú para la recolección de datos ha usado un cuestionario relacionado con el empleo como estimador de la probabilidad un modelo Logit concluyendo que uno de los factores del nivel de empleabilidad son los educacionales, lo cual tiene relación directa con los conocimientos que ha adquirido el egresado universitario y de otro lado los personales que tienen relación las habilidades que debe poseer el egresado universitario.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la hipótesis específica 2, se tiene una correlación de 0.825 que nos indica una correlación positiva fuerte, de igual modo, la significancia bilateral es menor a 0.005, por lo que se acepta la hipótesis alterna que hay relación entre las habilidades blandas y la dimensión habilidades de la empleabilidad. De forma similar, el trabajo de Roesler Cordeiro, y otros (2020), donde concluyen que la sociedad y el mercado del trabajo necesitan siempre estar

en paralelo porque en la actualidad son temas muy importantes que están tomando en cuenta las universidades para mejorar las competencias de los egresados en sus habilidades. Por otro lado, el trabajo de: Llinares Insa L., Córdoba Ñesta, Zacrés González, & González Navarro (2020), donde desarrolla los indicadores para la empleabilidad para lo cual realiza el análisis de indicadores que utilizan 30 empresas españolas, finalizando con clasificar a la empleabilidad en tres categorías o factores, ubicándose dentro de uno de dichos factores a las habilidades o competencias las cuales son necesarias que tenga desarrolladas los egresados para mejorar su nivel de empleabilidad.

De otro lado, los resultados obtenidos en la hipótesis específica 3, donde se ha obtenido una correlación de 0.655 lo cual nos señala una correlación positiva considerable, asimismo, la significancia bilateral es menor a 0.005, con lo cual se acepta la hipótesis alterna que existe relación entre las habilidades blandas y la dimensión creatividad e innovación de la empleabilidad. En idéntica manera, el trabajo de Ruiz Facho (2021), concluye que para lograr una mejor empleabilidad de los egresados deben ser constantemente capacitados y obtener certificados para poder lograr su incorporación en el mercado laboral, dentro de esas competencias se refieren a adquirir capacidades que incluyan la creatividad e innovación, con lo que resulta concluyente su vinculación con las habilidades blandas. Por otro lado, el trabajo de Padilla (2021), señala que dentro de las habilidades blandas que deben poseer las personas y tienen mayor demanda por las organizaciones está la innovación y toma de decisiones con la cual permita que los egresados puedan ayudar a las personas a obtener mejoras en sus relaciones interpersonales ayudándolos en la obtención de sus proyectos y asimismo crear un ambiente laboral donde predomine la colaboración y participación de todos a la hora de tomar decisiones, factores importantes que tienen en cuenta las empresas en el nivel de empleabilidad de las personas.

En cuanto a los resultados obtenidos en la hipótesis específica 4, se observa una correlación de 0.816 que nos señala una correlación positiva fuerte, del mismo modo la significancia bilateral es menor a 0.005, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna que indica existe relación entre la empleabilidad y la dimensión adaptación

al trabajo de las habilidades blandas. De igual manera, el trabajo de Canossa Montes de Oca (2019), realizado a 97 estudiantes universitarios con un tipo de muestra no probabilística, por conveniencia, usando un test con escala de Likert concluye como una de las dimensiones de las habilidades blandas a la adaptación al trabajo que son aquellos conocimientos y destrezas que toda persona ha ido acumulando a lo largo de su desarrollo personal adaptándose en forma continua a los cambios tecnológicos, de suma importancia y necesaria que para los egresados para elevar su nivel de empleabilidad. En forma similar, el trabajo de Viktorovna Kolchina, y otros (2021), efectuado a una población de estudiantes universitarios finaliza que las habilidades blandas dentro de la división presentan como una de sus dimensiones a la adaptabilidad o adaptación al trabajo, necesarias en los egresados por cuanto las empresas las solicitan como requisitos para obtener un puesto de trabajo, en ese sentido su importancia para elevar su nivel de empleabilidad en los egresados. Asimismo, el estudio de la institución Alianza de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2020), al definir a las habilidades blandas como aquellas características para que las personas puedan comunicarse con otras personas deben tener como competencias a la habilidad de adaptación o adaptación al trabajo, que resulta consecuente para relacionarla con la empleabilidad. Del mismo modo, el trabajo de Sánchez Aquino & Hernández Romero (2022), al concluir que las habilidades blandas deben incorporarse en el aprendizaje de los estudiantes universitarios para que les resulte fácil la búsqueda de empleo y lograr un mejor desarrollo profesional para lo cual deben adquirir formación en habilidades como adaptación al trabajo, requisito importante como hemos señalado en párrafos anteriores para mejorar el nivel de empleabilidad de los egresados. En ese mismo sentido, el trabajo de Padilla (2021), describe que las organizaciones en la actualidad desean personas que posean dentro de las habilidades blandas el factor la adaptación al cambio o adaptación al trabajo lo cual hace que las personas puedan mejorar sus relaciones interpersonales y hacer un ambiente laboral bastante colaborativo, mejorando en las personas su empleabilidad.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la hipótesis específica 5, se advierte una correlación de 0.645, que nos indica una correlación positiva

considerable, de igual manera, la significancia bilateral es menor de 0.005, en ese sentido, se acepta la hipótesis alterna que existe relación entre la empleabilidad y la dimensión trabajo en equipo de las habilidades blandas. En forma idéntica, a lo señalado en párrafo anterior el trabajo de Canossa Montes de Oca (2019), efectuado a 97 estudiantes universitarios usando un tipo de muestra no probabilística, por conveniencia, utilizando un test con escala de Likert resuelve como una de las dimensiones de las habilidades blandas al trabajo en equipo por medio del cual los egresados deben interrelacionarse con sus compañeros de trabajo aportando sus conocimientos, habilidades, para el logro de objetivos señalados por la empresa, elemento importante que requieren las empresas como requisitos de los postulantes a puestos de trabajo, por lo cual importante en la mejora del nivel de empleabilidad de los egresados. Del mismo modo, el trabajo de Gallegos Barzola & Espinoza Mina (2020), según la aplicación realizada a 217 estudiantes muestran que los estudiantes si conocen de las habilidades blandas en las cuales está comprendida el trabajo en equipo, que resulta vinculante y necesario que deben contar los egresados para aumentar su nivel de empleabilidad. Por otro lado, el estudio de Sánchez Aquino & Hernández Romero (2022), al finalizar señala que las habilidades blandas deben adherirse al aprendizaje de los estudiantes universitarios para que les sea fácil la búsqueda de empleo y lograr un mejor desarrollo profesional para lo cual deben adquirir formación en habilidades como trabajo en equipo, factor importante que deben tener desarrollado y conocido los egresados tales como: empatía, liderazgo, empoderamiento, lo cual está directamente relacionado con el nivel de empleabilidad. De la misma manera, el trabajo de Padilla (2021), describe que las organizaciones en la actualidad desean personas que posean dentro de las habilidades blandas el factor el trabajo en equipo lo cual hace que las personas puedan mejorar sus relaciones interpersonales y hacer un ambiente laboral bastante colaborativo, mejorando en las personas su nivel de empleabilidad. De otro lado la publicación del INEI (2015) destaca que dentro de las competencias y habilidades profesionales que deben contar los egresados universitarios para lograr un desempeño profesional acorde a las necesidades de la empresa, es el trabajo en equipo, factor importante dentro del nivel de empleabilidad de las personas.

Finalmente, en los resultados obtenidos en la hipótesis 6, se obtuvo una

correlación de 0.712, que nos advierte una correlación positiva considerable, de otro lado, la significancia bilateral es menor a 0.005, por lo que, se acepta la hipótesis alterna que existe relación entre la empleabilidad y la dimensión control de emociones de las habilidades blandas. De forma semejante, a lo indicado en párrafo anterior el trabajo de Canossa Montes de Oca (2019), efectuado a 97 estudiantes universitarios donde utilizando un tipo de muestra no probabilística, por conveniencia, usando un test con escala de Likert concluye como una de las dimensiones de las habilidades blandas al manejo o control de emociones, entonces resulta posible su vinculación directa con la empleabilidad. De otro lado, el trabajo de Aguinaga Vásquez & Sánchez Tarrillo (2020), describe a las habilidades blandas como aquel conjunto de capacidades, aptitudes o instrumentos afectivos que regulan en las personas su estado emocional ayudando a motivar las relaciones positivas en lo personal y laboral, lo cual pues hace posible aceptar su relación con la empleabilidad. Del mismo modo, el trabajo de Padilla (2021), señala que las empresas en la actualidad demandan personas que tengan el factor inteligencia emocional o control de emociones como dimensión de las habilidades blandas lo cual conlleva a que las personas logren mejorar sus relaciones interpersonales y mejorar la interacción en el ambiente laboral, mejorando en las personas su empleabilidad.

## VI. CONCLUSIONES

Primera: Se determinó que existe correlación positiva muy fuerte entre las habilidades blandas y el nivel de empleabilidad de los egresados de universidades privadas en Lambayeque, 2021, hallándose el valor de significancia de  $0.000 < 0.05$  y coeficiente Rho de Spearman = 0.838; lo que indica que en la medida que sea alto las habilidades blandas en ese mismo sentido el nivel de empleabilidad será alto y viceversa.

Segunda: Se determinó la existencia de una correlación positiva considerable entre los conocimientos y las habilidades blandas, encontrándose el valor de significancia de  $0.000 < 0.05$  y coeficiente Rho de Spearman = 0.765; lo que indica que en la medida que sea alto los conocimientos en ese mismo sentido las habilidades blandas serán altas y viceversa.

Tercera: Se determinó la existencia de una correlación positiva fuerte entre las habilidades y las habilidades blandas, encontrándose el valor de significancia de  $0.000 < 0.05$  y coeficiente Rho de Spearman = 0.825; lo que indica que en la medida que sea alta las habilidades en ese mismo sentido las habilidades blandas serán altas y viceversa.

Cuarta: Se determinó la existencia de una correlación positiva considerable entre la creatividad e innovación y las habilidades blandas, encontrándose el valor de significancia de  $0.000 < 0.05$  y coeficiente Rho de Spearman = 0.655; lo cual indica que mientras alta sea la creatividad e innovación en ese mismo sentido las habilidades blandas serán altas y viceversa.

Quinta: Se determinó la existencia de una correlación positiva fuerte entre la adaptación al trabajo y el nivel de empleabilidad, encontrándose el valor de significancia de  $0.000 < 0.05$  y coeficiente Rho de Spearman = 0.816; lo que indica que en la medida que sea alta la adaptación al trabajo en ese mismo sentido el nivel de empleabilidad será alta y viceversa.

Sexta: Se determinó la existencia de una correlación positiva considerable entre el trabajo en equipo y el nivel de empleabilidad, encontrándose el valor de significancia de  $0.000 < 0.05$  y coeficiente Rho de Spearman = 0.645; lo que indica

que en la medida que sea alto el trabajo en equipo en ese mismo sentido el nivel de empleabilidad será alta y viceversa.

Sétima: Se determinó la existencia de una correlación positiva considerable entre el control de emociones y el nivel de empleabilidad, encontrándose el valor de significancia de  $0.000 < 0.05$  y coeficiente Rho de Spearman = 0.712; lo que indica que en la medida que sea alto el control de emociones en ese mismo sentido el nivel de empleabilidad será alta y viceversa.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Primera: Se recomienda a las universidades privadas en Lambayeque incorporar dentro del proceso de la enseñanza el aprendizaje de las habilidades blandas que permitan a los futuros egresados universitarios lograr un alto nivel de empleabilidad, teniendo en cuenta que las empresas se van desarrollando de acuerdo al aumento sostenido de las tecnologías de información y la globalización que se vive a nivel mundial que genera una mayor competitividad entre las empresas.

Segunda: Se recomienda a las universidades privadas en Lambayeque la permanente actualización en los conocimientos de los estudiantes acordes al desarrollo de las tecnologías que hoy en día necesitan las empresas para lograr un mayor nivel de empleabilidad, en ese mismo sentido las habilidades blandas irán incrementándose por estar incorporando y desarrollando mayores aprendizajes para aplicarlos en las empresas.

Tercera: Se recomienda a las universidades privadas en Lambayeque mantener y fortalecer las habilidades que tienen aprendidos y desarrollados los estudiantes a lo largo de su vida que les permita mejorar su nivel de empleabilidad, en idéntica forma fortalecer las habilidades blandas que tienen incorporadas como parte de su entorno social los estudiantes.

Cuarta: Se recomienda a las universidades privadas en Lambayeque potenciar la creatividad e innovación para motivar el emprendimiento de los estudiantes mejorando sus habilidades del pensamiento y lograr que se transformen sus ideas en realidad, en ese sentido permitir que las habilidades blandas se logren desarrollar de acuerdo al medio donde va aplicando sus ideas y conocimientos el egresado universitario.

Quinta: Se recomienda a las universidades privadas en Lambayeque la continua adecuación de la enseñanza teniendo en cuenta los continuos avances tecnológicos que haga posible que los egresados universitarios presenten mayor nivel de empleabilidad y logren insertarse en el mundo laboral donde se logre desarrollar y desempeñar sin ningún problema.

Sexta: Se recomienda a las universidades privadas en Lambayeque la continua incorporación de conocimientos sobre: liderazgo, empatía, empoderamiento para desarrollar el factor trabajo en equipo, importante hoy en día por las empresas en la búsqueda de personal, esto ayudará al egresado universitario a mejorar su nivel de empleabilidad.

Sétima: Se recomienda a las universidades privadas en Lambayeque incorporar dentro del proceso del aprendizaje estudios sobre el adecuado mejoramiento del control emocional que permita que los egresados universitarios desarrollen el conocimiento de esta habilidad, en tanto que también mejorar su nivel de empleabilidad para ubicarse en las mejores empresas.

## REFERENCIAS

- Aguinaga Vásquez, S. J., & Sánchez Tarrillo, S. J. (Agosto-Diciembre de 2020). Énfasis en la formación de habilidades blandas en mejora de los aprendizajes. *EDUCARE ET COMUNICARE: Revista Científica de la Facultad de Humanidades*, 8(2), 78-87. doi:<https://revistas.usat.edu.pe/index.php/educare/article/view/470/1080?download=pdf>
- Alianza de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. (2020). *Capacitación en habilidades blandas para personas con discapacidad*. Lima: Fundación Emplea. Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_760016.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_760016.pdf)
- Canossa Montes de Oca, H. (Diciembre de 2019). Habilidades blandas en el estudiantado universitario y la empleabilidad en Costa Rica. *Revista Académica Arjé*, 2(2), 10. doi:<file:///C:/Users/user/Downloads/HabilidadesblandasenelestudiantadouniversitarioylaempleabilidadenCostaRica.pdf>
- Cantorín Jaime, M. (2019). Gestión del conocimiento de los docentes de una entidad estatal del Callao, 2019. 57. Lima, Perú: Universidad César Vallejo. doi:[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39470/Cantor%c3%adn\\_JM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39470/Cantor%c3%adn_JM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chaca Oliveros, A. E., & Contreras Tito, L. A. (2022). Habilidades blandas y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en el trabajo remoto Escuela de Posgrado Huancayo, 2021. Huancayo, Perú: Universidad Continental. doi:[https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10572/1/IV\\_PG\\_MRHGO\\_TE\\_Chaca\\_Contreras\\_2022.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10572/1/IV_PG_MRHGO_TE_Chaca_Contreras_2022.pdf)
- Chavarry Quispitongo, J. (2021). Habilidades básicas y comprensión lectora en estudiantes del cuarto grado de primaria de la I.E. N° 10923 - JLO - Chiclayo. 46. Chiclayo, Perú: Universidad César Vallejo. doi:[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72841/Chavarry\\_QJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72841/Chavarry_QJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cruzado Pérez, W. M. (2019). Competencias blandas en la empleabilidad de la

- Universidad Privada del Norte-Sede Los Olivos, año 2018. 86. Lima, Perú: Universidad Nacional Federico Villarreal. doi:<https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/2696/CRUZADO%20PEREZ%20WILLIAM%20MOISES%20%20MAESTRIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Díaz Gómez, E. R. (29 de Septiembre de 2019). Education for employability: focus of educational research. *Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, 10(19), 121-138. doi:<https://doi.org/10.33010/ierierediech.v10i19.715>
- Espinoza Avellaneda, J., Orihuela Herrera, I. O., Chávez Villarroel, J. E., & Quiroz Marín, O. R. (01 de Noviembre de 2020). Empleabilidad y rentabilidad de las carreras universitarias de la región centro del Perú: desafíos para la gestión universitaria peruana. *Horizonte de la Ciencia*, 14. doi:<https://revistas.uncp.edu.pe/index.php/horizontedelaciencia/article/view/917/1113>
- Fuentes, G. Y., Moreno Murcia, L. M., Rincón Tellez, D. C., & Silva García, M. B. (2021). Evaluación de las habilidades blandas en la educación superior. *Formación Universitaria*, 14(4), 49-60. doi:<https://www.scielo.cl/pdf/formuniv/v14n4/0718-5006-formuniv-14-04-49.pdf>
- Gallegos Barzola , D. d., & Espinoza Mina, M. A. (11 de Junio de 2020). Soft skills and their importance of application in the workplace: perspective of student from a private university in Ecuador. *Espacios*. doi:<https://www.revistaespacios.com/a20v41n23/a20v41n23p10.pdf>
- Gallo, R. R. (Julio de 2020). Habilidades blandas en estudiantes de ingeniería, un estudio comparativo 2020. (I. d. Sociales, Ed.) *iecos* 21. doi:<http://revistas.uni.edu.pe/index.php/iecos/issue/view/62/Vol21N1-2020>
- Gómez Bello, K. D., González Velandia, D. A., Mendieta Méndez, L. F., & Torres Ramos, L. M. (Noviembre de 2018). Creatividad e innovación - Evaluación en educación superior: Diseño de herramientas. 51. Bogotá, Colombia: Universidad Católica de Colombia. doi:<https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/22369/1/CREATIVIDAD%20E%20INNOVACION%20EN%20EDUCACION%20SUPERIOR>

R.pdf

- González Molina, M. G., Enciso Galindo, B. V., Arciniegas Hurtado, L. F., Tovar Arévalo, P. A., Bonza Forero, P., & Arévalo Peña, L. P. (2020). Importancia de las habilidades blandas para la empleabilidad y sostenibilidad del personal en las organizaciones. *Politécnico Grancolombiano*, 2(2), 10. doi:<https://journal.poligran.edu.co/index.php/encuentros/article/view/2646/2608>
- Guerra Baez, S. P. (2019). Una revisión panorámica al entrenamiento de las habilidades blandas en estudiantes universitarios. *Scielo*. doi:<https://www.scielo.br/j/pee/a/YyZgKBY9JLVXnCDKMNc7nqc/?lang=es>
- Hernández Carrera, R. M., Padilla Carmona, M. T., & González Monteagudo, J. (Junio de 2020). Employability and its improvement as challenge for European universities. A comparative study. *Revista Latinoamericana de Educación Comparada*, 95-110. doi:<https://www.saece.com.ar/relec/revistas/17/art6.pdf>
- Hernández Mendoza, S. L., & Duana Avila, D. (05 de Diciembre de 2020). Data collection techniques and instruments. (U. A. Hidalgo, Ed.) *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 9(17), 51-53. doi:[file:///C:/Users/user/Downloads/6019-Manuscrito-35678-1-10-20201120%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/6019-Manuscrito-35678-1-10-20201120%20(2).pdf)
- Imán Méndez, M. M. (2019). Habilidades sociales en estudiantes del sexto grado de primaria de una institución educativa pública del Callao. 63. Lima, Perú: Universidad San Ignacio de Loyola. doi:<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/a69aeb0a-6c81-468d-b39c-4021febd8cf7/content>
- Informática, I. N. (2015). *Encuesta Nacional a Egresados Universitarios y Universidades, 2014*. Instituto Nacional de Estadística e Informática, Lima. Jesús María: Instituto Nacional de Estadística e Informática. Obtenido de [www.inei.gob.pe](http://www.inei.gob.pe)
- Jiménez, J. C. (7 de Junio de 2022). *7 habilidades blandas fundamentales para tu empleabilidad*. Obtenido de LinkedIn: <https://es.linkedin.com/pulse/7-habilidades-blandas-fundamentales-para-tu-juan-carlos-jim%C3%A9nez?trk=pulse-article>

- Lago, D., & Ospina, R. (2015). Diseño curricular basado en competencias: El caso del Doctorado en Ciencias de la Educación de la Universidad de Cartagena. En G. Carrillo Mendoza (Ed.), *El currículo por competencias en la Educación Superior* (pág. 23). Lima: Ediciones Nova Print S.A.C. Obtenido de [http://cdn02.pucp.education/academico/2015/09/01094909/curriculo\\_comp etencias.pdf](http://cdn02.pucp.education/academico/2015/09/01094909/curriculo_comp_etencias.pdf)
- Llinares Insa, L. I., Córdoba Iñesta, A. I., & González Navarro, P. (2020). La empleabilidad a debate: ¿qué sabemos sobre la empleabilidad como estrategia de cambio social? (CIRIEC-España, Ed.) *Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, 313-363. doi:file:///C:/Users/user/Downloads/comen36-13.pdf
- Llinares Insa, L., Córdoba Iñesta, A. I., Zacrés González, J. J., & González Navarro, P. (29 de Junio de 2020). Indicadores de empleabilidad: De la inclusión al desarrollo de las carreras laborales. *Revista Jurídica de Economía Social Y Cooperativa*, 365-387. doi:http://ciriec-revistajuridica.es/wp-content/uploads/comen36-14.pdf
- López López, L., & Lozano, C. (02 de Noviembre de 2021). Las habilidades blandas y su influencia en la construcción del aprendizaje significativo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(6), 10. doi:https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1129/1523
- Lozada, J. (Diciembre de 2014). Investigación Aplicada: Definición, Propiedad Intelectual e Industria. (C. d. Interactivos, Ed.) *CIENCIA AMERICA*, 34-39. doi:file:///C:/Users/user/Downloads/Dialnet-InvestigacionAplicada-6163749.pdf
- Lucero Alegre, S. E. (2017). Trabajo en equipo en la satisfacción laboral de los trabajadores del proyecto CPV del Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2017. 133. Lima, Perú: Universidad César Vallejo. doi:https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17004/Lucero\_ASE.pdf?sequence=1
- Macías Naranjo, M. A. (2019). Gestión de la educación en valores y el desarrollo de habilidades actitudinales en estudiantes del octavo año de educación básica del colegio nacional Otto Arosemena Gómez, Guayaquil - 2018. 81. Piura, Perú: Universidad César Vallejo.

doi:[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39122/Mac%20c3%20adas\\_NMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39122/Mac%20c3%20adas_NMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Moreno Murcia, L. M., & Quintero Pulgar, Y. A. (Junio de 2021). Relación entre la formación disciplinar y el ciclo profesional en el desarrollo de las habilidades blandas. *Formación Universitaria*, 14(3), 65-74. doi:<https://www.scielo.cl/pdf/formuniv/v14n3/0718-5006-formuniv-14-03-65.pdf>
- Navas Ríos, M. E., & Ospina Mejía, J. O. (2020). Diseño curricular por competencias en educación superior. *Revista Saber, Ciencia y Libertad*, 23. doi:<https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2020v15n2.6729>
- Niño Tezén , A. L., Vela Miranda, O. M., & Ramírez Alva, J. M. (Setiembre - Diciembre de 2022). Learning Communicative Skills to Form Democratic Societies. (U. d. Venezuela, Ed.) *Revista de Filosofía*, 39(102), 412-428. doi:<https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85137322355&doi=10.5281%2fzenodo.7046777&partnerID=40&md5=245ef465296bf127b103f5ecfae3ad4f>
- Noronha Nassif, E. (diciembre de 2020). Empleabilidad y aprendizaje permanente en la economía formal e informal: un análisis del trabajo del futuro en el hipercapitalismo. *e-Revista Internacional de la Protección Social*, 16. Obtenido de [https://institucional.us.es/revistas/Prot\\_Social/V5\\_2\\_2020/E-RIPS\\_vol\\_5\\_n2\\_2020\\_14\\_noronha\\_nassif.pdf](https://institucional.us.es/revistas/Prot_Social/V5_2_2020/E-RIPS_vol_5_n2_2020_14_noronha_nassif.pdf)
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Sampling Techniques on a Population Study. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. doi:[https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0717-95022017000100037](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95022017000100037)
- Padilla, C. (2021). ¿Cuáles son las habilidades blandas más demandadas por una empresa este 2021? *Habilidades que te harán indispensable para una empresa este 2021*. Lima. doi:<https://pub.utp.edu.pe/noticias/cuales-son-las-habilidades-blandas-mas-demandadas-una-empresa-este-2021>
- Pizarro Aguilar, M. (junio de 2021). ¿Cómo propiciar las habilidades no técnicas en carreras de ingeniería? Enfoques. *Revista electrónica calidad en la educación superior*, 12(1), 20. doi:<http://dx.doi.org/10.22458/caes.v12i1.3409>

- Poquis Velásquez, E., Cadenillas Albornoz, V., Palacios Garay, J. P., Núñez Vara, F. E., Buendía Vila, G. R., & Chumacero Calle, J. C. (Octubre de 2020). Analysis of the professional profile in the employability of Nursing students of a Public Higher Technological Institute. *Propósitos y Representaciones*, 8(3), 10. doi:<http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v8n3/2310-4635-pyr-8-03-e785.pdf>
- Reátegui Reátegui, A. (2022). Trabajo cooperativo y habilidades cognitivas en matemáticas de los estudiantes, Institución Educativa "Martín de la Riva y Herrera", Lamas-2022. 62. Tarapoto, Perú: Universidad César Vallejo. doi:[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/95505/Re%  
%c3%a1tegui\\_RA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/95505/Re%c3%a1tegui_RA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- República, C. d. (09 de julio de 2014). Ley N° 30220 LEY UNIVERSITARIA. 21. (E. Peruano, Ed.) Perú. Obtenido de [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/105207/\\_30220\\_-\\_09-07-2014\\_10\\_14\\_18\\_-Nueva\\_Ley\\_Universitaria.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/105207/_30220_-_09-07-2014_10_14_18_-Nueva_Ley_Universitaria.pdf)
- Rodríguez Siu, J. L., Rodríguez Salazar, R. E., & Fuerte Montaña, L. (abril de 2021). Habilidades blandas y el desempeño docente en el nivel superior de la educación. *Propósitos y representaciones*, 9(1), 10. doi:<http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v9n1/2310-4635-pyr-9-01-e1038.pdf>
- Roesler Cordeiro, F., Amaral Paslauski, C., Wachs, P., & Cannarozzo Tinoco, M. A. (09 de enero de 2020). Perfiles de ingenieros de producción: competencias del profesional que el mercado quiere. *Associação Brasileira de Engenharia de Produção*. Obtenido de <https://doi.org/10.1590/0103-6513.20190093>
- Romero González, J. A., Granados, I. N., López Clavijo, S. L., & González Ruiz, G. M. (01 de julio de 2021). Soft Skilss in University and work contexts: A documentary review. (C. U. Iberoamericana, Ed.) *UNIMINUTO*, 113-127. doi:<https://revistas.uniminuto.edu/index.php/IYD/article/view/2749/2234>
- Ruiz Facho, B. P. (2021). *Modelo para la empleabilidad basado en el enfoque por competencias laborales de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú, Región Lambayeque*. Tesis, Universidad César Vallejo. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61120/Ruiz\\_F  
BP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61120/Ruiz_FBP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Sánchez Aquino, J., & Hernández Romero, G. (junio de 2022). Desarrollo de habilidades blandas como estrategia para la colocación laboral de los

- universitarios. *Sinapsis*, 1(21), 14.  
doi:<https://revistas.itsup.edu.ec/index.php/sinapsis/article/view/641/1386>
- Sandoval Medina, V. P. (2020). Inteligencia emocional y ansiedad rasgo-estado en estudiantes de la facultad de ciencias de la salud de una universidad en Lima Norte. 105. Lima, Perú: Universidad Peruana Cayetano Heredia. doi:[repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/8384/Inteligencia\\_SandovalMedina\\_Victoria.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=El%20autor%20define%20la%20inteligencia,las%20presiones%20y%20demandas%20ambientales.](https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/8384/Inteligencia_SandovalMedina_Victoria.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=El%20autor%20define%20la%20inteligencia,las%20presiones%20y%20demandas%20ambientales.)
- Santos García, F. G. (2020). Competencias blandas y empleabilidad de los estudiantes que concluyen sus estudios en el Instituto de Educación Superior "Simón Bolívar", Callao. 77. Lima, Perú: Universidad César Vallejo. doi:[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47348/Santos\\_GFG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47348/Santos_GFG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Segura Salazar, L. J. (2020). Empleabilidad y competencias profesionales de los egresados de un Instituto Superior, Los Olivos 2020. 67. Lima, Perú: Universidad César Vallejo. doi:[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53577/Segura\\_SLJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53577/Segura_SLJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Solano Solano, J., García Vences, C. D., & Uzcátegui Sánchez, C. (2017). Employability and job placement of the recent graduates of the business management career at the metropolitan university. *Universidad y Sociedad*, 90-96. doi:<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v9n4/rus12417.pdf>
- Sulca Contreras, R. D. (Abril de 2022). Demanda de trabajadores con habilidades blandas y nivel de empleabilidad de egresados universitarios. *Revista de investigación en Ciencias de la Administración*, 6(22), 135-145. doi:<https://revistaenfoques.org/index.php/revistaenfoques/article/view/139/428>
- Vásquez Pajuelo, L., Vila Gómez, D. A., & Tuesta Vila, J. A. (Setiembre de 2020). Habilidades blandas y el impacto de la COVID-19 en la educación superior. *Review of global management*, 6, 9. doi:<file:///C:/Users/user/Downloads/1488-Texto%20del%20art%C3%ADculo-5887-2-10-20210818.pdf>

- Velarde Talleri, A. (26 de Mayo de 2022). Empleabilidad: habilidades técnicas y blandas. (E. Perú, Ed.) *Diario El Peruano*, pág. 1. doi:<https://elperuano.pe/noticia/157114-empleabilidad-habilidades-tecnicas-y-blandas>
- Ventura León, J. L. (octubre-diciembre de 2017). Population or sample? a necessary difference. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(4), 648-649. doi:<https://www.redalyc.org/pdf/214/21453378014.pdf>
- Viktorovna Kolchina, V., Vladimirovich Lukashenko, D., Georgiyevna Sergeeva, M., & Dmitrievna Cherepakhina, R. (mayo de 2021). Study of the Soft Skills development in the framework of the activities of student communities. *Propósitos y Representaciones*, 9, 8. Obtenido de file:///C:/Users/user/Downloads/Dialnet-StudyOfTheSoftSkillsDevelopmentInTheFrameworkOfThe-8108794.pdf
- Wang, Y. (2019). *Análisis de la formación y desarrollo en Soft Skills en China*. Master Thesis, Universitat Politècnica de Valencia: RiuNet. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10251/129119>

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de consistencia

| Título: Relación entre las habilidades blandas y la empleabilidad en egresados de universidades privadas en Lambayeque, 2021            |  |  |                                 |  |                    |
|---|--|--|---------------------------------|--|--------------------|
| Problemas   | Objetivos  | Hipótesis  | Variables                       |  |                    |
| Problema General  | Objetivo General   | Hipótesis General  | Variable 1: Habilidades blandas |  |                    |
| Problemas específicos   | Objetivos Específicos  | Hipótesis Específicas  | Dimensiones                     | Indicadores  | Escala de medición |
| ¿Cuál es la relación entre las habilidades blandas con la empleabilidad en los egresados de universidades privadas en Lambayeque, 2021? | Determinar la relación entre las habilidades blandas y la empleabilidad en egresados de universidades privadas en Lambayeque, 2021 | Existe relación entre las habilidades blandas y la empleabilidad de los egresados de universidades privadas en Lambayeque, 2021. | Adaptación al trabajo           | Flexibilidad<br>Creatividad<br>Resiliencia<br>Comunicación<br>Habilidad de negociación | Ordinal            |
|   |  |  | Trabajo en equipo               | Empatía<br>Liderazgo<br>Empoderamiento   |                    |
|   |  |  | Control de emociones            | Autoconciencia<br>Autocontrol<br>Automotivación  |                    |
|   |  |  |                                 |  |                    |

¿Conocer la relación de las habilidades blandas en la dimensión conocimientos de la empleabilidad en los egresados de universidades privadas en Lambayeque, 2021?

¿Conocer la relación de las habilidades blandas en la dimensión habilidades de la empleabilidad en los egresados de universidades privadas en Lambayeque, 2021?

¿Conocer la relación de las habilidades blandas con la dimensión creatividad e innovación de la empleabilidad en los egresados de universidades privadas en Lambayeque, 2021?

¿Conocer la relación de la empleabilidad en la dimensión adaptación al trabajo de las habilidades

Determinar la relación de las habilidades blandas entre la dimensión conocimientos de la empleabilidad en los egresados de universidades privadas en Lambayeque, 2021.

Determinar la relación de las habilidades blandas entre la dimensión habilidades de la empleabilidad en los egresados de universidades privadas en Lambayeque, 2021.

Determinar la relación de las habilidades blandas entre la dimensión creatividad e innovación de la empleabilidad en los egresados de universidades privadas en Lambayeque, 2021.

Determinar la relación de la empleabilidad entre la

Las habilidades blandas se relacionan con la dimensión conocimientos de la empleabilidad en los egresados de universidades privadas en Lambayeque, 2021.

Las habilidades blandas se relacionan con la dimensión habilidades de la empleabilidad en los egresados de universidades privadas en Lambayeque, 2021.

Las habilidades blandas se relacionan con la dimensión creatividad e innovación de la empleabilidad en los egresados de universidades privadas en Lambayeque, 2021.

La empleabilidad se relaciona con la dimensión adaptación al trabajo de las habilidades blandas en los egresados de

**Variable 2: Empleabilidad**

| Dimensiones              | Indicadores   | Escala de medición |
|--------------------------|---|--------------------|
|                          | Formación profesional   |                    |
| Conocimiento             | Actualización profesional<br>Ética profesional                    | Ordinal            |
| Habilidades              | Cognitivas<br>Básicas<br>Actitudinales<br>De gestión              |                    |
| Creatividad e innovación | Autonomía de pensamiento<br>Flexibilidad mental<br>Emprendimiento |                    |

|   |  |   |  |  |  |
|---|--|---|--|--|--|
| <p>blandas en egresados de universidades privadas en Lambayeque, 2021?</p> <p>¿Conocer la relación de la empleabilidad en la dimensión trabajo en equipo de las habilidades blandas en egresados de universidades privadas en Lambayeque, 2021?</p> <p>¿Conocer la relación de la empleabilidad en la dimensión control de emociones de las habilidades blandas en egresados de universidades privadas en Lambayeque, 2021?</p> | <p>dimensión adaptación al trabajo de las habilidades blandas en los egresados de universidades privadas en Lambayeque, 2021.</p> <p>Determinar la relación de la empleabilidad entre la dimensión trabajo en equipo de las habilidades blandas en los egresados de universidades privadas en Lambayeque, 2021.</p> <p>Determinar la relación de la empleabilidad entre la dimensión control de emociones de las habilidades blandas en los egresados de universidades privadas en Lambayeque, 2021.</p> | <p>universidades privadas en Lambayeque, 2021.</p> <p>La empleabilidad se relaciona con la dimensión trabajo en equipo de las habilidades blandas en los egresados de universidades privadas en Lambayeque, 2021.</p> <p>La empleabilidad se relaciona con la dimensión control de emociones de las habilidades blandas en los egresados de universidades privadas en Lambayeque, 2021.</p> |  |  |  |
|---|--|---|--|--|--|

Anexo 2: Tabla de operacionalización de las variables

| Variable            | Definición conceptual  | Definición operacional   | Dimensiones           | Indicadores  | Ítems | Instrumentos | Niveles   |
|---------------------|--|--|-----------------------|--|-------|--------------|---|
| Habilidades blandas | Como consecuencia de la mezcla entre capacidades sociales, de personalidad, de comunicación, de acercamiento a los demás, entre otras, que conforman un individuo preparado para relacionarse y comunicarse de modo efectiva con otros, (López López & Lozano, 2021) | Para realizar la medición de la variable se usarán tres dimensiones: adaptación al trabajo, trabajo en equipo y control de emociones | Adaptación al trabajo | Flexibilidad<br>Creatividad<br>Resiliencia<br>Comunicación<br>Habilidad de negociación | 1-9   | Cuestionario | Bajo: 1 - 14<br>Medio: 15 - 29<br>Alto: 30 - 45 |
|                     |  |  | Trabajo en equipo     | Empatía<br>Liderazgo<br>Empoderamiento   | 10-15 |              | Bajo: 1 - 9<br>Medio: 10 - 19<br>Alto: 20 - 30  |
|                     |  |  | Control de emociones  | Autoconciencia<br>Autocontrol<br>Automotivación  | 16-18 |              | Bajo: 1 - 4<br>Medio: 5 - 9<br>Alto: 10 - 15    |

| Variable      | Definición conceptual  | Definición operacional  | Dimensiones              | Indicadores   | Ítems | Instrumentos | Niveles   |
|---------------|--|---|--------------------------|---|-------|--------------|---|
| Empleabilidad | Como la aptitud relativa de cualquier individuo para conseguir empleo teniendo en cuenta la interrelación entre sus atributos personales y el mercado laboral, (Solano Solano, García Vences, & Uzcátegui Sánchez, 2017) | Para realizar la medición de la variable empleabilidad se usará, tres dimensiones: conocimientos, habilidades y creatividad e innovación. | Conocimiento             | Formación profesional<br>Actualización profesional<br>Ética profesional | 1-6   | Cuestionario | Bajo: 1 - 9<br>Medio: 10 - 19<br>Alto: 20 -30   |
|               |  |   | Habilidades              | Cognitivas<br>Básicas<br>Actitudinales<br>De gestión                    | 7-15  |              | Bajo: 1 - 14<br>Medio: 15 - 29<br>Alto: 30 - 45 |
|               |  |   | Creatividad e innovación | Autonomía de pensamiento<br>Flexibilidad mental<br>Emprendimiento       | 16-18 |              | Bajo: 1 - 4<br>Medio: 5 - 9<br>Alto: 10 - 15    |

### Anexo 3: Instrumentos de recolección de información

#### CUESTIONARIO SOBRE LAS HABILIDADES BLANDAS

##### **PRESENTACIÓN:**

Apreciado colaborador(a), soy estudiante de la maestría en docencia universitaria de la Universidad César Vallejo, desarrollando un estudio cuyo objetivo es: Establecer la relación entre las habilidades blandas y la empleabilidad para egresados universitarios de universidades privadas de Lambayeque, 2021. Por lo cual, solicito su apoyo en el llenado del presente cuestionario, que me permitirá obtener información que será de utilidad para mi investigación. Asimismo, le comunico que por seguridad sus respuestas serán anónimas y serán utilizadas con fines investigativos.

##### **INSTRUCCIONES:**

Marcar con un aspa (X) la respuesta que considere apropiada a su opinión, teniendo en cuenta la siguiente escala de evaluación:

| Nunca | Casi nunca | Indeciso | Casi siempre | Siempre |
|-------|------------|----------|--------------|---------|
| 1     | 2          | 3        | 4            | 5       |

| N°  | Variable 1: Habilidades blandas  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|--|---|---|---|---|---|
| <b>Dimensión 1: Adaptación al trabajo</b> |  |   |   |   |   |   |
| 1   | El egresado se adapta al trabajo en todo tipo de empresa   |   |   |   |   |   |
| 2   | El egresado se adapta al trabajo en cualquier tipo de actividad que requiera la empresa          |   |   |   |   |   |
| 3   | El egresado se adapta al trabajo creativo que desarrolle cualquier tipo de empresa               |   |   |   |   |   |
| 4   | El egresado se adapta al trabajo innovador de cualquier tipo de empresa                          |   |   |   |   |   |
| 5   | El egresado mantiene su rendimiento laboral ante situaciones adversas de la empresa              |   |   |   |   |   |
| 6   | El egresado presenta buena adaptación para comunicarse dentro de la empresa                      |   |   |   |   |   |
| 7   | Es importante la comunicación entre compañeros de trabajo y los jefes                            |   |   |   |   |   |
| 8   | El egresado presenta adaptación y habilidad para la concertación                                 |   |   |   |   |   |
| 9   | El egresado sabe escuchar a todos los involucrados que intervienen en el conflicto               |   |   |   |   |   |
| <b>Dimensión 2: Trabajo en equipo</b>     |  |   |   |   |   |   |
| 10  | Comparto mis conocimientos, habilidades con mis compañeros de trabajo por ser bastante empático. |   |   |   |   |   |
| 11  | Consulto mis progresos, adelantos con mis compañeros de trabajo                                  |   |   |   |   |   |
| 12  | Realizo mis deberes con mis compañeros de trabajo, como buen líder.                              |   |   |   |   |   |

|  |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|
| 13                                       | Cumplo con los deberes que me asignan en mi grupo de trabajo, como líder de grupo.         |  |  |  |  |  |
| 14                                       | Los consejos y recomendaciones de mis compañeros de trabajo me empoderan más.              |  |  |  |  |  |
| 15                                       | Me siento empoderado porque la calidad de mi trabajo mejora cuando lo hago en equipo       |  |  |  |  |  |
| <b>Dimensión 3: Control de emociones</b> |  |  |  |  |  |  |
| 16                                       | Me siento feliz cuando me exijo al máximo, por tener autoconciencia.                       |  |  |  |  |  |
| 17                                       | En mi vida he logrado hacer muchas cosas en marcha, por tener control sobre mis emociones. |  |  |  |  |  |
| 18                                       | Puedo revertir situaciones adversas por tener habilidades de automotivación.               |  |  |  |  |  |

## CUESTIONARIO SOBRE LA EMPLEABILIDAD

### PRESENTACIÓN:

Apreciado colaborador(a), soy estudiante de la maestría en docencia universitaria de la Universidad César Vallejo, desarrollando un estudio cuyo objetivo es: Establecer la relación entre las habilidades blandas y la empleabilidad para egresados universitarios de universidades privadas de Lambayeque, 2021. Por lo cual, solicito su apoyo en el llenado del presente cuestionario, que me permitirá obtener información que será de utilidad para mi investigación. Asimismo, le comunico que por seguridad sus respuestas serán anónimas y serán utilizadas con fines investigativos.

### INSTRUCCIONES:

Marcar con un aspa (X) la respuesta que considere apropiada a su opinión, teniendo en cuenta la siguiente escala de evaluación:

|       |            |          |              |         |
|-------|------------|----------|--------------|---------|
| Nunca | Casi nunca | Indeciso | Casi siempre | Siempre |
| 1     | 2          | 3        | 4            | 5       |

| N°                               | Variable 2: Empleabilidad  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------------------------------|--|---|---|---|---|---|
| <b>Dimensión 1: Conocimiento</b> |  |   |   |   |   |   |
| 1                                | El egresado posee conocimientos adecuados para cumplir requerimientos de la empresa              |   |   |   |   |   |
| 2                                | El egresado tiene adecuados conocimientos para desarrollarse en cualquier empresa                |   |   |   |   |   |
| 3                                | El egresado presenta conocimientos actualizados en materias sobre su especialidad                |   |   |   |   |   |
| 4                                | El egresado tiene conocimiento sobre la trascendencia de la ética profesional                    |   |   |   |   |   |
| 5                                | El egresado tiene conocimiento que ser leal con la empresa es importante en la ética profesional |   |   |   |   |   |
| 6                                | El egresado tiene conocimiento que la ética profesional es ser íntegros con la empresa           |   |   |   |   |   |
| <b>Dimensión 2: Habilidades</b>  |  |   |   |   |   |   |
| 7                                | El egresado tiene desarrolladas sus habilidades cognitivas                                       |   |   |   |   |   |
| 8                                | El egresado posee habilidades de captación como parte del desarrollo de la información           |   |   |   |   |   |
| 9                                | El egresado tiene habilidades básicas para comunicarse con los demás                             |   |   |   |   |   |
| 10                               | El egresado posee habilidades para recibir las críticas sobre su desempeño                       |   |   |   |   |   |
| 11                               | El egresado presenta habilidades básicas de proactividad para solucionar problemas               |   |   |   |   |   |
| 12                               | El egresado posee habilidades básicas sobre uso de las tecnologías modernas                      |   |   |   |   |   |
| 13                               | El egresado presenta actitudes óptimas para rendimiento adecuado en el trabajo                   |   |   |   |   |   |

|  |   |  |  |  |  |  |
|--|---|--|--|--|--|--|
| 14   | El egresado presenta habilidades adecuadas sobre gestión del personal               |  |  |  |  |  |
| 15   | El egresado tiene habilidades sobre gestión en temas administrativos                |  |  |  |  |  |
| <b>Dimensión 3: Creatividad e innovación</b> |   |  |  |  |  |  |
| 16   | El egresado posee independencia para el desarrollo de sus pensamientos              |  |  |  |  |  |
| 17   | El egresado presenta mente flexible por saber escuchar a los especialistas del tema |  |  |  |  |  |
| 18   | El egresado posee un alto grado de emprendimiento                                   |  |  |  |  |  |

Anexo 4: Validación de expertos

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

| N°  | Ítems  | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencia |
|---|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|------------|
|   |  | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |            |
| <b>Dimensión 1: Adaptación al trabajo</b> |  |                          |    |                         |    |                       |    |            |
| 1   | El egresado se adapta al trabajo en todo tipo de empresa   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 2   | El egresado se adapta al trabajo en cualquier tipo de actividad que requiera la empresa          | X                        |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 3   | El egresado se adapta al trabajo creativo que desarrolle cualquier tipo de empresa               | X                        |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 4   | El egresado se adapta al trabajo innovador de cualquier tipo de empresa                          | X                        |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 5   | El egresado mantiene su rendimiento laboral ante situaciones adversas de la empresa              | X                        |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 6   | El egresado presenta buena adaptación para comunicarse dentro de la empresa                      | X                        |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 7   | Es importante la comunicación entre compañeros de trabajo y los jefes                            | X                        |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 8   | El egresado presenta adaptación y habilidad para la concertación                                 | X                        |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 9   | El egresado sabe escuchar a todos los involucrados que intervienen en el conflicto               | X                        |    | X                       |    | X                     |    |            |
| <b>Dimensión 2: Trabajo en equipo</b>     |  |                          |    |                         |    |                       |    |            |
| 10  | Comparto mis conocimientos, habilidades con mis compañeros de trabajo por ser bastante empático. | X                        |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 11  | Consulto mis progresos, adelantos con mis compañeros de trabajo                                  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 12  | Realizo mis deberes con mis compañeros de trabajo, como buen líder.                              | X                        |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 13  | Cumplo con los deberes que me asignan en mi grupo de trabajo, como líder de grupo.               | X                        |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 14  | Los consejos y recomendaciones de mis compañeros de trabajo me empoderan más.                    | X                        |    | X                       |    | X                     |    |            |



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Empleabilidad

| N°                               | Items  | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencia |
|----------------------------------|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|------------|
|                                  |  | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |            |
| <b>Dimensión 1: Conocimiento</b> |  |                          |    |                         |    |                       |    |            |
| 1                                | El egresado posee conocimientos adecuados para cumplir requerimientos de la empresa              | X                        |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 2                                | El egresado tiene adecuados conocimientos para desarrollarse en cualquier empresa                | X                        |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 3                                | El egresado presenta conocimientos actualizados en materias sobre su especialidad                | X                        |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 4                                | El egresado tiene conocimiento sobre la trascendencia de la ética profesional                    | X                        |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 5                                | El egresado tiene conocimiento que ser leal con la empresa es importante en la ética profesional | X                        |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 6                                | El egresado tiene conocimiento que la ética profesional es ser íntegros con la empresa           | X                        |    | X                       |    | X                     |    |            |
| <b>Dimensión 2: Habilidades</b>  |  |                          |    |                         |    |                       |    |            |
|                                  |  | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencia |
| 7                                | El egresado tiene desarrolladas sus habilidades cognitivas                                       | X                        |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 8                                | El egresado posee habilidades de captación como parte del desarrollo de la información           | X                        |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 9                                | El egresado tiene habilidades básicas para comunicarse con los demás                             | X                        |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 10                               | El egresado posee habilidades para recibir las críticas sobre su desempeño                       | X                        |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 11                               | El egresado presenta habilidades básicas de proactividad para solucionar problemas               | X                        |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 12                               | El egresado posee habilidades básicas sobre uso de las tecnologías modernas                      | X                        |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 13                               | El egresado presenta actitudes óptimas para rendimiento adecuado en el trabajo                   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 14                               | El egresado presenta habilidades adecuadas sobre gestión del personal                            | X                        |    | X                       |    | X                     |    |            |

|  |   |                                |  |                               |  |                             |  |                   |
|--|---|--------------------------------|--|-------------------------------|--|-----------------------------|--|-------------------|
| 15   | El egresado tiene habilidades sobre gestión en temas administrativos                | X                              |  | X                             |  | X                           |  |                   |
| <b>Dimensión 3: Creatividad e innovación</b> |   | <b>Pertinencia<sup>1</sup></b> |  | <b>Relevancia<sup>2</sup></b> |  | <b>Claridad<sup>3</sup></b> |  | <b>Sugerencia</b> |
| 16   | El egresado posee independencia para el desarrollo de sus pensamientos              | X                              |  | X                             |  | X                           |  |                   |
| 17   | El egresado presenta mente flexible por saber escuchar a los especialistas del tema | X                              |  | X                             |  | X                           |  |                   |
| 18   | El egresado posee un alto grado de emprendimiento                                   | X                              |  | X                             |  | X                           |  |                   |

<sup>4</sup>**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Los ítems planteados son suficientes para medir las dimensiones

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Mg. Kelly Yuridia Santillana Abril                      **DNI: 42417245**

**Código Orcid: 0000-0001-9388-1254**                      **Especialidad del validador: Magister en Administración de Negocios**

Chiclayo 24 octubre del 2022

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



**Firma del experto informante**

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

| N°  | Ítems  | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencia |
|---|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|------------|
|   |  | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |            |
| <b>Dimensión 1: Adaptación al trabajo</b> |  |                          |    |                         |    |                       |    |            |
| 1   | El egresado se adapta al trabajo en todo tipo de empresa   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 2   | El egresado se adapta al trabajo en cualquier tipo de actividad que requiera la empresa          | X                        |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 3   | El egresado se adapta al trabajo creativo que desarrolle cualquier tipo de empresa               | X                        |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 4   | El egresado se adapta al trabajo innovador de cualquier tipo de empresa                          | X                        |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 5   | El egresado mantiene su rendimiento laboral ante situaciones adversas de la empresa              | X                        |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 6   | El egresado presenta buena adaptación para comunicarse dentro de la empresa                      | X                        |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 7   | Es importante la comunicación entre compañeros de trabajo y los jefes                            | X                        |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 8   | El egresado presenta adaptación y habilidad para la concertación                                 | X                        |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 9   | El egresado sabe escuchar a todos los involucrados que intervienen en el conflicto               | X                        |    | X                       |    | X                     |    |            |
| <b>Dimensión 2: Trabajo en equipo</b>     |  |                          |    |                         |    |                       |    |            |
|   |  | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencia |
| 10  | Comparto mis conocimientos, habilidades con mis compañeros de trabajo por ser bastante empático. | X                        |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 11  | Consulto mis progresos, adelantos con mis compañeros de trabajo                                  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 12  | Realizo mis deberes con mis compañeros de trabajo, como buen líder.                              | X                        |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 13  | Cumplo con los deberes que me asignan en mi grupo de trabajo, como líder de grupo.               | X                        |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 14  | Los consejos y recomendaciones de mis compañeros de trabajo me empoderan más.                    | X                        |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 15  | Me siento empoderado porque la calidad de mi trabajo mejora cuando lo hago en equipo             | X                        |    | X                       |    | X                     |    |            |
| <b>Dimensión 3: Control de emociones</b>  |  |                          |    |                         |    |                       |    |            |
|   |  | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencia |

|    |  |   |  |   |  |   |  |  |
|----|--|---|--|---|--|---|--|--|
| 16 | Me siento feliz cuando me exijo al máximo, por tener autoconciencia.                       | X |  | X |  | X |  |  |
| 17 | En mi vida he logrado hacer muchas cosas en marcha, por tener control sobre mis emociones. | X |  | X |  | X |  |  |
| 18 | Puedo revertir situaciones adversas por tener habilidades de automotivación.               | X |  | X |  | X |  |  |

<sup>4</sup>**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Los ítems planteados son suficientes para medir las dimensiones

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Mg. José Wilfredo Arrieta Caro

**DNI:** 45646080

**Código Orcid:** [0000-0002-9518-1662](https://orcid.org/0000-0002-9518-1662)

**Especialidad del validador:** Magister en Derecho Penal

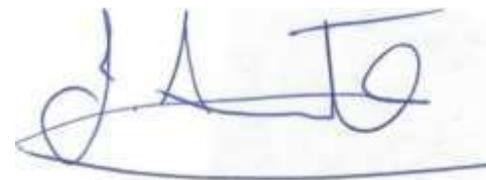
Lima, 25 de octubre del 2022

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



**Firma del experto informante**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Empleabilidad**

| N°   | Ítems   | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencia |
|--|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|------------|
|  |   | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |            |
| <b>Dimensión 1: Conocimiento</b>             |   |                          |    |                         |    |                       |    |            |
| 1  | El egresado posee conocimientos adecuados para cumplir requerimientos de la empresa                 | X                        |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 2  | El egresado tiene adecuados conocimientos para desarrollarse en cualquier empresa                   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 3  | El egresado presenta conocimientos actualizados en materias sobre su especialidad                   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 4  | El egresado tiene conocimiento sobre la trascendencia de la ética profesional                       | X                        |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 5  | El egresado tiene conocimiento de que ser leal con la empresa es importante en la ética profesional | X                        |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 6  | El egresado tiene conocimiento que la ética profesional es ser íntegros con la empresa              | X                        |    | X                       |    | X                     |    |            |
| <b>Dimensión 2: Habilidades</b>              |   |                          |    |                         |    |                       |    |            |
|  |   | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencia |
| 7  | El egresado tiene desarrolladas sus habilidades cognitivas  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 8  | El egresado posee habilidades de captación como parte del desarrollo de la información              | X                        |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 9  | El egresado tiene habilidades básicas para comunicarse con los demás                                | X                        |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 10   | El egresado posee habilidades para recibir las críticas sobre su desempeño                          | X                        |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 11   | El egresado presenta habilidades básicas de proactividad para solucionar problemas                  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 12   | El egresado posee habilidades básicas sobre uso de las tecnologías modernas                         | X                        |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 13   | El egresado presenta actitudes óptimas para rendimiento adecuado en el trabajo                      | X                        |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 14   | El egresado presenta habilidades adecuadas sobre gestión del personal                               | X                        |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 15   | El egresado tiene habilidades sobre gestión en temas administrativos                                | X                        |    | X                       |    | X                     |    |            |
| <b>Dimensión 3: Creatividad e innovación</b> |   | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencia |

|    |   |   |  |   |  |   |  |  |
|----|---|---|--|---|--|---|--|--|
| 16 | El egresado posee independencia para el desarrollo de sus pensamientos              | X |  | X |  | X |  |  |
| 17 | El egresado presenta mente flexible por saber escuchar a los especialistas del tema | X |  | X |  | X |  |  |
| 18 | El egresado posee un alto grado de emprendimiento                                   | X |  | X |  | X |  |  |

**4Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Los ítems planteados son suficientes para medir las dimensiones

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Mg. José Wilfredo Arrieta Caro

**DNI:** 45646080

**Código Orcid:** [0000-0002-9518-1662](https://orcid.org/0000-0002-9518-1662)

**Especialidad del validador:** Magister en Derecho Penal

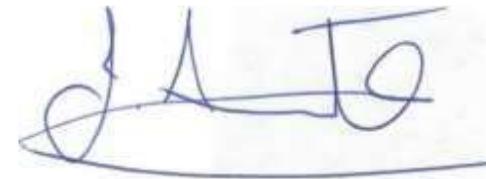
Lima, 25 octubre del 2022

**1Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



**Firma del experto informante**

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

| N°  | Items  | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencia |
|---|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|------------|
|   |  | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |            |
| <b>Dimensión 1: Adaptación al trabajo</b> |  |                          |    |                         |    |                       |    |            |
| 1   | El egresado se adapta al trabajo en todo tipo de empresa   | X                        |    | X                       |    | X                     |    | Ninguna    |
| 2   | El egresado se adapta al trabajo en cualquier tipo de actividad que requiera la empresa          | X                        |    | X                       |    | X                     |    | Ninguna    |
| 3   | El egresado se adapta al trabajo creativo que desarrolle cualquier tipo de empresa               | X                        |    | X                       |    | X                     |    | Ninguna    |
| 4   | El egresado se adapta al trabajo innovador de cualquier tipo de empresa                          | X                        |    | X                       |    | X                     |    | Ninguna    |
| 5   | El egresado mantiene su rendimiento laboral ante situaciones adversas de la empresa              | X                        |    | X                       |    | X                     |    | Ninguna    |
| 6   | El egresado presenta buena adaptación para comunicarse dentro de la empresa                      | X                        |    | X                       |    | X                     |    | Ninguna    |
| 7   | Es importante la comunicación entre compañeros de trabajo y los jefes                            | X                        |    | X                       |    | X                     |    | Ninguna    |
| 8   | El egresado presenta adaptación y habilidad para la concertación                                 | X                        |    | X                       |    | X                     |    | Ninguna    |
| 9   | El egresado sabe escuchar a todos los involucrados que intervienen en el conflicto               | X                        |    | X                       |    | X                     |    | Ninguna    |
| <b>Dimensión 2: Trabajo en equipo</b>     |  |                          |    |                         |    |                       |    |            |
| 10  | Comparto mis conocimientos, habilidades con mis compañeros de trabajo por ser bastante empático. | X                        |    | X                       |    | X                     |    | Ninguna    |
| 11  | Consulto mis progresos, adelantos con mis compañeros de trabajo                                  | X                        |    | X                       |    | X                     |    | Ninguna    |
| 12  | Realizo mis deberes con mis compañeros de trabajo, como buen líder.                              | X                        |    | X                       |    | X                     |    | Ninguna    |
| 13  | Cumplo con los deberes que me asignan en mi grupo de trabajo, como líder de grupo.               | X                        |    | X                       |    | X                     |    | Ninguna    |
| 14  | Los consejos y recomendaciones de mis compañeros de trabajo me empoderan más.                    | X                        |    | X                       |    | X                     |    | Ninguna    |

|  |  |                                |  |                               |  |                             |  |                   |
|--|--|--------------------------------|--|-------------------------------|--|-----------------------------|--|-------------------|
| 15                                       | Me siento empoderado porque la calidad de mi trabajo mejora cuando lo hago en equipo       | X                              |  | X                             |  | X                           |  | Ninguna           |
| <b>Dimensión 3: Control de emociones</b> |  | <b>Pertinencia<sup>1</sup></b> |  | <b>Relevancia<sup>2</sup></b> |  | <b>Claridad<sup>3</sup></b> |  | <b>Sugerencia</b> |
| 16                                       | Me siento feliz cuando me exijo al máximo, por tener autoconciencia.                       | X                              |  | X                             |  | X                           |  | Ninguna           |
| 17                                       | En mi vida he logrado hacer muchas cosas en marcha, por tener control sobre mis emociones. | X                              |  | X                             |  | X                           |  | Ninguna           |
| 18                                       | Puedo revertir situaciones adversas por tener habilidades de automotivación.               | X                              |  | X                             |  | X                           |  | Ninguna           |

<sup>4</sup>**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Los ítems planteados son suficientes para medir las dimensiones

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Mg. Cristina Lissett Capuñay Vincés        **DNI: 73370596**

**Código Orcid: 0000-0001-8430-6178**

**Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública y Magister en Administración de Negocios MBA**

Chiclayo 24 de octubre del 2022

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Firma del experto informante



Cristina Lissett Capuñay Vincés  
Magister en Administración de Negocios MBA  
C.Ps.P N° 23519

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Empleabilidad

| N°                               | Ítems  | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencia |
|----------------------------------|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|------------|
|                                  |  | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |            |
| <b>Dimensión 1: Conocimiento</b> |  |                          |    |                         |    |                       |    |            |
| 1                                | El egresado posee conocimientos adecuados para cumplir requerimientos de la empresa              | X                        |    | X                       |    | X                     |    | Ninguna    |
| 2                                | El egresado tiene adecuados conocimientos para desarrollarse en cualquier empresa                | X                        |    | X                       |    | X                     |    | Ninguna    |
| 3                                | El egresado presenta conocimientos actualizados en materias sobre su especialidad                | X                        |    | X                       |    | X                     |    | Ninguna    |
| 4                                | El egresado tiene conocimiento sobre la trascendencia de la ética profesional                    | X                        |    | X                       |    | X                     |    | Ninguna    |
| 5                                | El egresado tiene conocimiento que ser leal con la empresa es importante en la ética profesional | X                        |    | X                       |    | X                     |    | Ninguna    |
| 6                                | El egresado tiene conocimiento que la ética profesional es ser íntegros con la empresa           | X                        |    | X                       |    | X                     |    | Ninguna    |
| <b>Dimensión 2: Habilidades</b>  |  |                          |    |                         |    |                       |    |            |
|                                  |  | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencia |
| 7                                | El egresado tiene desarrolladas sus habilidades cognitivas                                       | X                        |    | X                       |    | X                     |    |            |
| 8                                | El egresado posee habilidades de captación como parte del desarrollo de la información           | X                        |    | X                       |    | X                     |    | Ninguna    |
| 9                                | El egresado tiene habilidades básicas para comunicarse con los demás                             | X                        |    | X                       |    | X                     |    | Ninguna    |
| 10                               | El egresado posee habilidades para recibir las críticas sobre su desempeño                       | X                        |    | X                       |    | X                     |    | Ninguna    |
| 11                               | El egresado presenta habilidades básicas de proactividad para solucionar problemas               | X                        |    | X                       |    | X                     |    | Ninguna    |
| 12                               | El egresado posee habilidades básicas sobre uso de las tecnologías modernas                      | X                        |    | X                       |    | X                     |    | Ninguna    |
| 13                               | El egresado presenta actitudes óptimas para rendimiento adecuado en el trabajo                   | X                        |    | X                       |    | X                     |    | Ninguna    |
| 14                               | El egresado presenta habilidades adecuadas sobre gestión del personal                            | X                        |    | X                       |    | X                     |    | Ninguna    |

|  |   |                                |  |                               |  |                             |  |                   |
|--|---|--------------------------------|--|-------------------------------|--|-----------------------------|--|-------------------|
| 15   | El egresado tiene habilidades sobre gestión en temas administrativos                | X                              |  | X                             |  | X                           |  | Ninguna           |
| <b>Dimensión 3: Creatividad e innovación</b> |   | <b>Pertinencia<sup>1</sup></b> |  | <b>Relevancia<sup>2</sup></b> |  | <b>Claridad<sup>3</sup></b> |  | <b>Sugerencia</b> |
| 16   | El egresado posee independencia para el desarrollo de sus pensamientos              | X                              |  | X                             |  | X                           |  | Ninguna           |
| 17   | El egresado presenta mente flexible por saber escuchar a los especialistas del tema | X                              |  | X                             |  | X                           |  | Ninguna           |
| 18   | El egresado posee un alto grado de emprendimiento                                   | X                              |  | X                             |  | X                           |  | Ninguna           |

<sup>4</sup>**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Los ítems planteados son suficientes para medir las dimensiones

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable [ X ]**            **Aplicable después de corregir [ ]**            **No aplicable [ ]** **Apellidos y nombres del juez**

**validador. Mg. Cristina Lissett Capuñay Vincés**            **DNI: 73370596**

**Código Orcid: 0000-0001-8430-6178**

**Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública y Magister en Administración de Negocios MBA**

Chiclayo 24 de octubre del 2022

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo



**Firma del experto informante**  
Cristina L. Capuñay Vincés  
Magister en Administración de Negocios MBA  
C.Ps.P N° 23519

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo **Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Anexo 5: Confiabilidad

| ALFA DE CRONBACH: HABILIDADES BLANDAS |           |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |  |
|---------------------------------------|-----------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|--|
| N° Encuestas Piloto                   | Preguntas |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      | Total                                      |
|                                       | P1        | P2   | P3   | P4   | P5   | P6   | P7   | P8   | P9   | P10  | P11  | P12  | P13  | P14  | P15  | P16  | P17  | P18  | Sum fila (t)                               |
| 1                                     | 4         | 4    | 4    | 5    | 4    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 5    | 4    | 83   |
| 2                                     | 4         | 4    | 5    | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 5    | 5    | 4    | 5    | 5    | 4    | 4    | 76   |
| 3                                     | 4         | 4    | 4    | 5    | 4    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 5    | 4    | 83   |
| 4                                     | 5         | 4    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 89   |
| 5                                     | 3         | 3    | 4    | 4    | 3    | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 3    | 4    | 4    | 5    | 4    | 5    | 4    | 68   |
| 6                                     | 4         | 1    | 3    | 2    | 2    | 4    | 5    | 4    | 5    | 4    | 3    | 2    | 2    | 3    | 4    | 3    | 4    | 4    | 59   |
| 7                                     | 4         | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 5    | 4    | 5    | 5    | 4    | 5    | 5    | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 78   |
| 8                                     | 4         | 4    | 4    | 4    | 5    | 4    | 5    | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 5    | 3    | 3    | 4    | 5    | 5    | 74   |
| 9                                     | 4         | 4    | 4    | 4    | 4    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 84   |
| 10                                    | 4         | 5    | 5    | 5    | 4    | 5    | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 5    | 5    | 4    | 5    | 5    | 4    | 4    | 81   |
| 11                                    | 4         | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 71   |
| 12                                    | 4         | 4    | 4    | 4    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 5    | 85   |
| 13                                    | 4         | 4    | 4    | 5    | 3    | 4    | 5    | 4    | 4    | 5    | 3    | 4    | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 74   |
| 14                                    | 4         | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 5    | 5    | 4    | 5    | 5    | 5    | 5    | 82   |
| 15                                    | 3         | 3    | 3    | 3    | 2    | 3    | 5    | 3    | 4    | 4    | 3    | 4    | 5    | 4    | 4    | 5    | 4    | 5    | 67   |
| <b>PROMEDIO columna (i)</b>           | 3.93      | 3.73 | 4.07 | 4.13 | 3.73 | 4.27 | 4.73 | 4.27 | 4.60 | 4.53 | 3.80 | 4.40 | 4.60 | 4.20 | 4.60 | 4.47 | 4.47 | 4.40 | Varianza Total                             |
| <b>DESV EST columna Si</b>            | 0.46      | 0.88 | 0.59 | 0.83 | 0.96 | 0.70 | 0.46 | 0.70 | 0.51 | 0.52 | 0.68 | 0.91 | 0.83 | 0.68 | 0.63 | 0.64 | 0.52 | 0.51 | Columnas                                   |
| <b>VARIANZA por ítem</b>              | 0.21      | 0.78 | 0.35 | 0.70 | 0.92 | 0.50 | 0.21 | 0.50 | 0.26 | 0.27 | 0.46 | 0.83 | 0.69 | 0.46 | 0.40 | 0.41 | 0.27 | 0.26 | Varianzas totales de ítems St <sup>2</sup> |



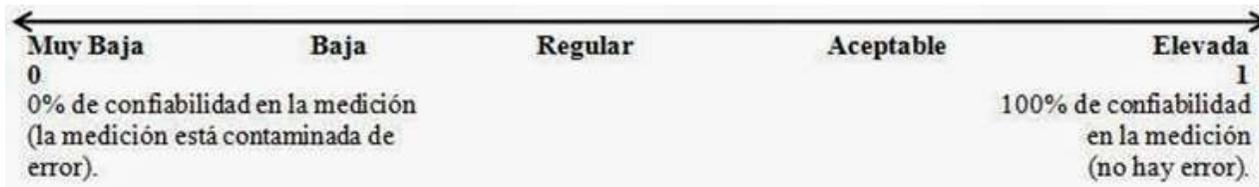


Numero de ítems: 18  
Reemplazando:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

$\alpha = \frac{1.06}{0.88}$

|            |             |
|------------|-------------|
| $\alpha =$ | <b>0.93</b> |
|------------|-------------|



Anexo 6:

Prueba de Normalidad

---

Pruebas de normalidad

---

Kolmogorov – Smirnov

|                     | Estadístico | gl | Sig. |
|---------------------|-------------|----|------|
| Habilidades blandas | .188        | 90 | .000 |
| Empleabilidad       | .185        | 90 | .000 |

## Anexo 7

### Coeficiente de correlación

| RANGO         | RELACIÓN                          |
|---------------|-----------------------------------|
| -0.91 a -1.00 | Correlación negativa perfecta     |
| -0.76 a -0.90 | Correlación negativa muy fuerte   |
| -0.51 a -0.75 | Correlación negativa considerable |
| -0.11 a -0.50 | Correlación negativa media        |
| -0.01 a -0.10 | Correlación negativa débil        |
| 0.00          | No existe correlación             |
| +0.01 a +0.10 | Correlación positiva débil        |
| +0.11 a +0.50 | Correlación positiva media        |
| +0.51 a +0.75 | Correlación positiva considerable |
| +0.76 a +0.90 | Correlación positiva muy fuerte   |
| +0.91 a +1.00 | Correlación positiva perfecta     |

---

Fuente: Mondragón, M.

ANEXO 8:

Datos de encuesta

| ITEM | VARIABLE 1: HABILIDADES BLANDAS    |    |    |    |    |    |    |    |    |                                |     |     |     |     |     |                                   |     |     |
|------|------------------------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|--------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----------------------------------|-----|-----|
|      | Dimensión 1: Adaptación al trabajo |    |    |    |    |    |    |    |    | Dimensión 2: Trabajo en equipo |     |     |     |     |     | Dimensión 3: Control de emociones |     |     |
|      | P1                                 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10                            | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16                               | P17 | P18 |
| 1    | 1                                  | 5  | 3  | 3  | 5  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3                              | 4   | 4   | 2   | 2   | 3   | 4                                 | 3   | 3   |
| 2    | 2                                  | 2  | 3  | 4  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 2                              | 4   | 4   | 3   | 3   | 2   | 3                                 | 2   | 3   |
| 3    | 5                                  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5                              | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5                                 | 5   | 5   |
| 4    | 5                                  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5                              | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5                                 | 5   | 5   |
| 5    | 5                                  | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4                              | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5                                 | 4   | 5   |
| 6    | 5                                  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5                              | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5                                 | 5   | 5   |
| 7    | 5                                  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5                              | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5                                 | 5   | 5   |
| 8    | 5                                  | 4  | 4  | 5  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5                              | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 4                                 | 4   | 4   |
| 9    | 3                                  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 5  | 5  | 3  | 5                              | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4                                 | 3   | 3   |
| 10   | 1                                  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3                              | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3                                 | 3   | 3   |
| 11   | 5                                  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5                              | 5   | 4   | 5   | 3   | 5   | 3                                 | 5   | 5   |
| 12   | 4                                  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 5                              | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5                                 | 4   | 4   |
| 13   | 4                                  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4                              | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4                                 | 4   | 4   |
| 14   | 5                                  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5                              | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4                                 | 5   | 5   |
| 15   | 4                                  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5                              | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5                                 | 4   | 5   |
| 16   | 5                                  | 5  | 5  | 4  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5                              | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5                                 | 5   | 4   |
| 17   | 5                                  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5                              | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5                                 | 5   | 5   |
| 18   | 3                                  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5                              | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4                                 | 4   | 4   |
| 19   | 5                                  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5                              | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5                                 | 5   | 5   |
| 20   | 3                                  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3                              | 2   | 2   | 2   | 4   | 4   | 4                                 | 4   | 2   |
| 21   | 4                                  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 5                              | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 4                                 | 4   | 5   |
| 22   | 4                                  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5                              | 4   | 5   | 5   | 4   | 3   | 4                                 | 3   | 5   |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 |   |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |   |
| 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |   |
| 26 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |   |
| 27 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |   |
| 28 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |   |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 31 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 32 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 33 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 35 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 37 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 38 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 39 | 4 | 1 | 3 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 41 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 42 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 43 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 44 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 45 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 46 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 47 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 48 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 49 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 50 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 51 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 52 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 53 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 54 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 55 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 56 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 57 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 58 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 |
| 59 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 60 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 61 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 62 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 63 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 64 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 65 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 66 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 67 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 |
| 68 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 69 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 70 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 71 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 72 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 73 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 74 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 75 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 76 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 77 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |

|           |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| <b>78</b> | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| <b>79</b> | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| <b>80</b> | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 |   |
| <b>81</b> | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| <b>82</b> | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 |
| <b>83</b> | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| <b>84</b> | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| <b>85</b> | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| <b>86</b> | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| <b>87</b> | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| <b>88</b> | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| <b>89</b> | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| <b>90</b> | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |



|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 28 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 29 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 30 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| 31 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 |
| 33 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 34 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 35 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 36 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 37 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 39 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 1 | 3 |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 |
| 41 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 42 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 43 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 44 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 45 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 46 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 47 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 48 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 49 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 50 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 51 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 52 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 53 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 54 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 55 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 56 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 57 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 58 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 59 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 1 | 5 | 4 |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 60 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |   | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 61 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 62 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 63 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 |
| 64 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 65 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 66 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 67 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| 68 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 69 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 70 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 71 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 72 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 73 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 74 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 75 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| 76 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 77 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 |
| 78 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 79 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 80 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 81 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 82 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 83 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 84 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 85 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 86 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 87 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 88 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 89 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 90 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, RIVERA LEON LAURA MARGOT, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Relación entre las habilidades blandas y el nivel de empleabilidad en egresados de universidades privadas en Lambayeque, 2021", cuyo autor es MOSQUEIRA ARCE HERNAN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 05 de Enero del 2023

| <b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>  | <b>Firma</b>   |
|---|--|
| RIVERA LEON LAURA MARGOT<br><b>DNI:</b> 18135684<br><b>ORCID:</b> 0000-0002-4084-1344 | Firmado electrónicamente<br>por: LRIVERAL el 17-02-<br>2023 12:00:38 |

Código documento Trilce: TRI - 0510606