



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Competencias blandas y empleabilidad de los estudiantes que concluyen sus estudios en el Instituto de Educación Superior “Simón Bolívar”, Callao

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Francy Geraldine Santos Garcia (ORCID: 0000-0002-1395-9590)

ASESOR:

Dr. Edwin Alberto Martínez López (ORCID: 0000-0002-1769-1181)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de políticas públicas y del territorio

LIMA – PERÚ

2020

Dedicatoria:

Este trabajo de tesis se lo dedico a Dios, Abuela y Madre Carmen Garcia Huerta por haberme formado como persona y que muchos de mis logros se lo debo a mi madre con sus sabios consejos y motivación de lucha constante para así alcanzar mi anhelo de subir un peldaño más en lo profesional.

Agradecimiento:

Agradecer ante todo a Dios y a mi madre por su paciencia, comprensión que hubo días en la cual no pude compartir a su lado de las reuniones en familia y sobre todo su apoyo incondicional. Así mismo a mi asesor de tesis Dr. Edwin Alberto Martínez López por sus enseñanzas durante todo este tiempo por su ayuda y perseverancia a lograr esta nueva meta con éxito.

Página del jurado

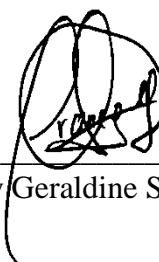
Declaratoria de autenticidad

Yo, Francy Geraldine Santos García estudiante de la Escuela de Posgrado, del programa Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; presento mi trabajo académico titulado: “Competencias blandas y la empleabilidad de los estudiantes que concluyen sus estudios en el Instituto de Educación Superior “Simón Bolívar”, Callao”, en 77 folios para la obtención del grado académico de Maestro(a) en Gestión Pública, es de mi autoría. Por tanto, declaro lo siguiente:

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

Lima, 11 de Julio de 2020

La autora



Br. Francy Geraldine Santos García

Índice

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	16
2.1. Tipo y diseño de investigación	16
2.2. Operacionalización	18
2.3. Población	19
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	19
2.5. Procedimiento	20
2.6. Métodos de análisis de datos	21
2.7. Aspectos éticos	21
III. RESULTADOS	22
IV. DISCUSIÓN	31
V. CONCLUSIONES	34
VI. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	42
Anexo 1: Matriz de consistencia	43
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos	44
Anexo 3: Certificados de validación de los instrumentos	46
Anexo 4: Prueba de confiabilidad de los instrumentos	50

Anexo 5: Constancia de consentimiento informado	52
Anexo 6: Constancia de haber aplicado el instrumento	53
Anexo 7: Otras evidencias	54

Índice de tablas

	Página
Tabla 1: Operacionalización de la variable Competencias blandas	19
Tabla 2: Operacionalización de la variable empleabilidad	19
Tabla 3: Prueba de confiabilidad de la Variable competencias blandas	21
Tabla 4: Prueba de confiabilidad de la Variable Empleabilidad	21
Tabla 5: Porcentaje y frecuencias de Competencias blandas	23
Tabla 6: Porcentaje y frecuencias de Adaptación	23
Tabla 7 Porcentaje y frecuencias de Trabajo en equipo	24
Tabla 8: Porcentaje y frecuencias de Control de emociones	25
Tabla 9: Porcentaje y frecuencias de Empleabilidad	25
Tabla 10: Porcentaje y frecuencias de Conocimiento	26
Tabla 11: Porcentaje y frecuencias de Habilidades	27
Tabla 12: Porcentaje y frecuencias de Creatividad e innovación	27
Tabla 13 Correlación de la hipótesis general	28
Tabla 14: Correlación de la hipótesis específica 1	29
Tabla 15: Correlación de la hipótesis específica 2	30
Tabla 16: Correlación de la hipótesis específica 3	31

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1: Niveles de competencias blandas	23
Figura 2: Niveles de competencias adaptación	24
Figura 3: Niveles de trabajo en equipo	24
Figura 4: Niveles de Control de emociones	25
Figura 5: Niveles de empleabilidad	26
Figura 6: Niveles de conocimiento	26
Figura 7: Niveles de habilidades	27
Figura 8: Niveles de Creatividad e innovación	28

RESUMEN

La presente tesis denominado: Competencias blandas y la empleabilidad de los estudiantes que concluyen sus estudios en el Instituto de Educación Superior “Simón Bolívar”, Callao tuvo como objetivo determinar la relación entre Competencias blandas y la empleabilidad de los estudiantes, se realizaron un estudio descriptivo correlacional, la muestra fue de 120 alumnos del último ciclo aquellas que están por egresar, para la recolección de datos se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento se aplicó el cuestionario, los cuales fueron validados por el juicio de expertos y sometidos a la prueba de confiabilidad con el coeficiente del alfa de cronbach. Los resultados son: con respecto a competencias blandas, del total de los encuestado el 10% presenta el nivel regular, el 73.33% exhibe el nivel bueno y el 16.67% muestra el nivel excelente, así mismo sobre la variable empleabilidad, del total de los encuestado el 15% presenta el nivel regular, el 76.67% exhibe el nivel bueno y el 8.33% muestra el nivel excelente, se concluyó que al contrastar la hipótesis general, se cuenta con evidencias que confirman que existe relación entre las competencias blandas y la empleabilidad de los estudiantes que concluyen sus estudios en el Instituto de Educación Superior “Simón Bolívar”, Callao ($\rho = 0.758, p < 0.05$).

Palabras claves: Competencias blandas, empleabilidad, Estudiantes de un instituto superior

ABSTRACT

This thesis called: Soft skills and the employability of students who conclude their studies at the Institute of Higher Education "Simón Bolívar", Callao aimed to determine the relationship between Soft skills and student employability, a descriptive study was conducted Correlational, the sample was 120 students from the last cycle to those who are about to graduate, for the data collection the survey technique was applied and as a tool the questionnaire was applied, which were validated by the judgment of experts and subjected to the reliability test with the alpha coefficient of cronbach. The results are: with respect to soft skills, of the total of those surveyed, 10% presented the low level, 73.33% exhibited the medium level and 16.67% showed the high level, as well as the employability variable, of the total 15% surveyed presented the low level, 76.67% exhibited the medium level and 8.33% showed the high level, it was concluded that when contrasting the general hypothesis, there is evidence that confirms that there is a relationship between soft skills and employability of students who complete their studies at the "Simón Bolívar" Institute of Higher Education, Callao ($\rho = 0.758$, $p < 0.05$).

Keywords: *Soft skills, Employability, Students of a higher institute*

I. INTRODUCCIÓN

Estos últimos años en el mundo, las competencias blandas se han vuelto altamente relevantes, porque los estudiantes solo reciben formación cognitiva y se ha dejado de lado la formación de habilidades de creatividad, la capacidad de adaptación a cualquier circunstancia, de ser proactivos; estos y otras habilidades es necesario en formación. En la actualidad, los centros superiores deben participar más en los mercados sociales y laborales, enfrentando la compleja situación que afecta a los jóvenes estudiantes, exacerbando la actual escasez empleo para los ex alumnos. Por tanto, para los graduados, la empleabilidad es el propósito principal de los estudiantes universitarios y egresados de centros superiores para completar sus carreras con el fin de obtener un trabajo que pueda cumplir con sus expectativas profesionales y financieras.

En el caso de España, Olivan (2016) mencionado en Cruzado (2019) expresó que los puntajes más bajos de los exalumnos parecen estar relacionados con la falta de habilidades lingüísticas, habilidades de liderazgo, creatividad y otras habilidades prácticas, la razón por la que afirmó que no debe olvidar que el papel actual de las universidades no solamente es la enseñanza, sino que también debe cumplir tres tareas: enseñanza, investigación y transmisión a la sociedad. La empleabilidad nunca es un producto final, sino el proceso más importante en la formación profesional, desde un punto de vista individual y colectivo, este proceso de capacitación es una inversión, no es un gasto es invertir en capital humano. Entonces, la sociedad actual requiere que las personas idóneas que se desenvuelvan en la empleabilidad y las sociedades debe continúen invirtiendo en factores que aumentan la empleabilidad y, por lo tanto, promueven la transformación individual en el mercado laboral cambiante. Por su parte Camoiras, et al. (2017) expresaron que en seis países (Reino Unido, Suecia, Polonia, Irlanda, Portugal y España): el problema de la empleabilidad es mayúsculo y que los estudiantes carecen de las habilidades blandas para desarrollarse como empleados.

En la problemática a nivel nacional, según el análisis de Novella y et al., (2019). proporcionan evidencia muy relevante del estado actual del mercado laboral peruano, según los empleadores. Apoyado en las derivaciones de la encuesta de

Habilidades Laborales (ENHAT) realizada entre septiembre de 2018 y marzo de 2019, el informe recolectó las opiniones de más de 3,500 representantes de compañías formales grandes, medianas y pequeñas. El propósito del estudio es comprender la brecha entre las habilidades adquiridas por los trabajadores y las habilidades requeridas por los empleadores, así poder determinar las causas y consecuencias de tales brechas. Entre sus principales hallazgos, se mencionó que es más difícil llenar las vacantes de profesionales técnicos (25%), seguidos de jefes y ejecutivos (24%) y puestos de servicio y ventas (17%). Del mismo modo, la mayor brecha de habilidades se concentra en empresas dedicadas a "otros servicios" (77%) y el sector de la salud (71%).

Uno de los primordiales resultados del estudio es: para los empleadores, las habilidades sociales y emocionales (trabajo en equipo, comunicación, responsabilidad, estabilidad emocional, resolución de problemas, habilidades de liderazgo, etc.) son las habilidades más difíciles de encontrar en el mercado laboral. Las deficiencias en la capacitación de habilidades blandas y otros requisitos de los empleadores señalan que causan pérdidas económicas irreparables y posición en el mercado, e inevitablemente obligan a los empleadores a hacer varios esfuerzos para compensar este vacío de los trabajadores. Sin embargo, la evaluación relativa de las habilidades blandas variará mucho según la categoría ocupacional del puesto requerido: por ejemplo, si desea cubrir la vacante del supervisor o empleado administrativo, las habilidades socioemocionales representan una mayor proporción del empleo del solicitante, según En la profesión, las habilidades técnicas son más importantes.

A nivel local en el Instituto de Educación Superior "Simón Bolívar", de la provincia del Callao, también se ven problemas de conocimiento de empleabilidad en los estudiantes se aprecia la falta de habilidades profesionales falta de habilidades cognitivas, básicas, así como habilidades actitudinales, falta de habilidades en la búsqueda de empleo por tanto se requiere conocer a ciencia cierta los niveles de la variable empleabilidad y competencia blandas; falta de trabajo en equipo, falta de liderazgo, empatía. Estos problemas hacen que la investigación es relevante en caso no hacerlo traerá consecuencias fatales por ese necesario que la Institución educativa

aparte de prepararlos cognitivamente también debe le debe otorgar habilidades y competencias necesario para el desenvolvimiento laboral. Por todo lo expuesto cabe la pregunta: ¿existe relación entre las competencias blandas y la empleabilidad?

Dentro de los Antecedentes Internacionales, se tiene a Gonzales y Gamboa (2018), quienes plantearon como objeto fijar el nivel de la empleabilidad de los graduados universitarios de valencia España, concluyendo que la falta de gestión de conflictos, manejo del stress y la falta de inteligencia emocional determinaron el bajo nivel de empleabilidad en que encuentra. También se tomó en cuenta a Hang, Laura, & Shaw (2018) que en su investigación se planteó como objetivo explicar la importancia del desarrollar los conjuntos de habilidades blandas para la empleabilidad de los graduados de negocios en Vietnam: se concluyó que, por la falta de liderazgo, así como la falta de trabajo en equipo muchos graduados no pueden lograr un trabajo.

Igualmente se tomó en cuenta a García, Vásquez y Mella, (2017) quienes determinaron su objetivo de establecer el nivel de empleabilidad, los resultados enfatizan que la falta de honestidad, la falta de creatividad, influyeron que el nivel de empleabilidad no es eficiente y existe la necesidad de su mejora. De la misma manera se consideró a Li (2017) en su tesis se planteó como objetivo establecer cuál es el papel de la innovación y la educación empresarial en la mejora de la empleabilidad de los estudiantes de medicina en una institución de China, en uno de sus conclusiones estableció se concluyó que el nivel de empleabilidad y de la educación empresarial es relativamente bajo.

También se ha considerado a Camoiras, Del Rio, Benito y Varela (2017) en su artículo que tiene que ver con la empleabilidad, quienes tuvieron como objetivo buscar estrategias de mejora de la empleabilidad en los estudiantes, así mismo también en uno de sus objetivos específicos se puede ver que se planteó establecer el nivel de empleabilidad que existe en la actualidad, fue un estudio cualitativo , para el recojo de datos se aplicó la entrevista mediante preguntas pre elaboradas, las conclusiones indican que existen evidencias sobre la existencia de un nivel deficiente empleabilidad.

Dentro de los Antecedentes Nacionales, se cuenta con Depaz, Maldonado Y Saavedra (2017) en su estudio realizado se fijaron como objetivo fue determinar establecer el nivel de desarrollo de las estrategias de empleabilidad, fue un estudio cualitativo, las conclusiones más resaltantes son: existe un nivel medio de desarrollo de la empleabilidad y los estudiantes y las universidades comparten una responsabilidad común para la empleabilidad. Los estudiantes son los principales responsables del desarrollo de su empleabilidad, y las universidades les proporcionan herramientas que les permiten hacerlo. En términos de recursos, puede conocer los métodos de gestión actuales de los estudiantes y su interés en ellos. Igualmente se cuenta con Álvarez ,Najarro y Paredes (2017 en su investigación se plantearon como objetivo específico estable el nivel de empleabilidad de los estudiantes , fue un estudio mixto , la muestra fue de 27 estudiantes, Como resultado de este estudio, se identificaron dos brechas existentes: 1) la brecha entre el nivel de habilidad adquirido en el nivel universitario y el nivel de habilidad aplicado en el lugar de trabajo; 2) el nivel de habilidad adquirido en el nivel universitario Brecha y el nivel de habilidades requeridas en el mercado laboral. concluyendo que existe un nivel medio de desarrollo de la empleabilidad.

Así mismo se consideró a Lindo y Ruiz (2017) en cuyos objetivos específicos fue conocer el nivel de empleabilidad de los estudiantes de universidades privadas, Fue un estudio mixto, la muestra fue de 20 participantes de estudiantes de diferentes universidades privadas, se concluyó que el nivel de empleabilidad es de regular para arriba, los factores más relevantes son En términos de trabajo, estas generaciones no pueden tolerar estructuras de trabajo rígidas. Les gusta trabajar en equipo. Quieren turnos con flexibilidad o en lo posible de trabajar desde casa. Su mayor costo durante el día es levantarse temprano y trasladarse temprano al centro de trabajo.

Por otro lado Cruzado (2019) en su investigación tomó como objetivo determinar la relación entre niveles de competencias blandas y niveles de empleabilidad, el tipo de investigación fue descriptivo correlacional, la muestra fue de 82 alumnos egresados, para el recojo de datos se aplicó la encuesta y como herramienta se aplicó el cuestionario, los cuales fueron validados y hecho a la prueba de confiabilidad, se concluyó según el coeficiente de Nagelkerke las competencias

blandas dependen del 91.1% de la empleabilidad.

También se cuenta con Melgarejo (2019) en su tesis quién se planteó como objetivo establecer la relación entre competencias y empleabilidad, fue un estudio descriptivo correlacional, la muestra fue de 226 egresados, para el recojo de datos se aplicó la encuesta, Las resultas exponen en que hay similitud entre las variables competencias blandas y empleabilidad de los alumnos. Igualmente se tiene a Carbajulca (2019) en su estudio se estableció como objetivo determinar el nivel de competencias y empleabilidad de estudiantes, se trató de un estudio descriptivo correlacional, la muestra fue de 86 egresados, para la acumulación de datos se aplicó una encuesta mediante un cuestionario los cuales fueron sometidos a juicio de experto y la prueba de confiabilidad, se concluyó que el nivel tanto de competencias y de empleabilidad es medio y que existe relación entre ambas variables.

Del mismo modo se consideró a Esquivel y Zarate (2019) quienes, en su investigación de estudio, se platearon como objetivo determinar el nivel de competencias profesionales y su relación con la empleabilidad, se trató de un estudio descriptivo correlacional, se aplicó un cuestionario para recoger los datos, en sus conclusiones se aprecia que el nivel de competencias y empleabilidad es poco optimo y que existe relación entre las variables estudiadas.

Sobre las teorías relaciona a la primera variable: competencias blandas, se conceptualiza como cualidades personales que permiten a un individuo interactuar con otros y contribuir de manera efectiva a un negocio. Son muy ventajosos cuando se trata de trabajar dentro de una organización y son una forma ideal para que los graduados destaquen su valor cuando carecen de la experiencia relevante. Sus elementos son: Adaptación, Trabajo en equipo y Control de las emociones (Guerra, 2019).

Las habilidades blandas son las habilidades, la personalidad o las habilidades necesarias para realizar tareas de manera efectiva. En este sentido, el uso del tono agradable es diferente de otras habilidades. Una persona que tiene un comportamiento decisivo y una escucha activa se clasificará como Tiene habilidades blandas, que

abarca la Empatía, autocontrol, respeto y deseo de contribuir. En este caso, las capacidades de software determinarán en gran medida el rendimiento laboral y garantizarán el éxito laboral en la práctica (Neri y Hernández, 2019).

Por su parte Verastein y Quispe, (2019) refieren que las habilidades blandas como un conjunto de competencias que los individuos tienen, incluso si tienen las mismas o similares habilidades, pueden distinguirse de los demás, son esenciales para el desarrollo de los futuros ciudadanos porque hacen una gran contribución al futuro del lugar de trabajo. Por su parte Cordeiro, et al., (2020) distingue las siguientes "habilidades blandas": liderazgo, comunicación, servicio al cliente, ética profesional, trabajo en equipo y habilidades para resolver problemas.

Según la representación de Maslow. (1991), el desarrollo de las HB se divide en cuatro etapas: Ineptitud inconsciente: cuando una persona no sabe algo, no tiene experiencia, lo que equivale a ceguera: No sabemos que no tenemos habilidades, también llamado analfabetismo emocional. Ineptitud consciente: cuando una persona se da cuenta de que hay cosas que no sabe y decide educarse o no aprender, supera o no supera sus propios defectos. Cuando decida adelantar en este proceso, brotarán problemas que requieren todo su cuidado. Esta etapa no necesita ser demasiado larga o incómoda para evitar que los estudiantes aprendan, por lo que es importante dividirla en etapas manejables. En este proceso, la motivación juega un papel importante. Capacidad consciente: la capacidad de mantenerse enfocado o enfocado en todo momento.

Al adquirir una habilidad o habilidad, es necesario comprender toda parte del desarrollo para fortalecerla. Todo paso o fase se internaliza y se transmite a la razón para preservar la habilidad y poder repetir la técnica. Capacidad instintiva: cuando la destreza se convierte en una práctica automático, el sentido consciente es libre de participar en otras diligencias al mismo tiempo. La persona ya no se da cuenta de que tiene habilidades o destrezas durante el desarrollo automático. Las habilidades o habilidades se integran en el inconsciente y se generan automáticamente instintivamente (Verastein y Quispe, 2019).

Se deben hacer esfuerzos para cultivar las HB de los alumnos de educación superior a través de la comprensión de cursos y estrategias que mejoran estas habilidades. Se debe desarrollar habilidades blandas a través del modelado y el aprendizaje activo, e inserte varias habilidades en varios cursos académicos a través de una estructura transversal (Majid, et al., 2019). El objeto es fundar un entorno de instrucción para garantizar que aparte de brindar capacitaciones académicas, sino también capacitación integral para estudiantes, para proponer métodos subversivos que estimulen la enseñanza en el aula, generen una metodología positiva y estimulen un aprendizaje significativo.

Según Majid, et al. (2019). el progreso de HB se puede incorporar a la red formativa de tres maneras: directa, meta-curriculum e híbrida. El método directo utiliza una serie de cursos horizontales para estudiar habilidades blandas. Estos cursos son parte de la red de cursos en el área de capacitación, y sus necesidades y niveles de evaluación son los mismos que las asignaturas académicas. El camino de meta-curriculum utiliza metodologías y estrategias de evaluación para estudiar habilidades blandas en todas las asignaturas en la cuadrícula curricular. Este es una guía integral para resolver el contenido académico desde un aspecto holística. El método híbrido es una mezcla de los dos. Conseguir este objetivo es más difícil, porque se requiere un decano nivel de adiestramiento continua para lograr la integración correcta (Cárdenas, et al., 2019).

Así mismo Ismail (2017) mencionó que los empleadores valoran a los empleados flexibles esencialmente porque, los empleados flexibles son más valiosos. Los trabajadores con una orientación hacia la flexibilidad nunca dicen: "No es mi trabajo" o "¿Tengo que hacerlo?" cuando se les pide que asuman una nueva tarea. Los empleados flexibles modifican su enfoque de las tareas en función de las preferencias de las partes interesadas y las demandas únicas de cada situación (Chiarella, Montalvo y Tanillama, 2019). Tener empleados preparados a salir del cuadro de su trabajo significa que los contratantes pueden ser más exitosos (Lima, et al., 2017). Los trabajadores flexibles que pueden ocupar más compromisos, ejecutar otras tareas y formar más en el trabajo tienen más que ofrecer a su empleador que los empleados que solo pueden realizar una o dos tareas. Tener empleados flexibles significa no tener

que encontrar a otros para asumir más trabajo. Los empleados flexibles están dispuestos a hacer lo que sea necesario para completar la tarea (Puello ,2018).

Los empleados valoran a los gerentes flexibles porque la flexibilidad funciona en ambos sentidos, y los empleados aprecian tener gerentes que sean flexibles. Las habilidades de flexibilidad también son relevantes para el enfoque que toma la gerencia para manejar a los empleados (Fongwa, 2018). Los gerentes flexibles tratan a los empleados como individuos y se esfuerzan por adaptarse a los estilos y necesidades personales. Los gerentes que son flexibles brindan a los trabajadores mayor libertad sobre la forma en que logran sus objetivos. Evalúan las necesidades de los empleados y proporcionan comentarios, orientación y reconocimiento individualmente para optimizar el rendimiento. Ser flexible es bueno para todos (Espinoza, et al., 2018).

La Competencia de Adaptación es un proceso complejo que excede las habilidades personales y las habilidades laborales, ya que implica adaptarse a la organización, las tareas y el entorno laboral. Debido a los cambios en las condiciones laborales, el proceso anterior se vuelve difícil. No es bueno para muchas organizaciones, lo que a su vez afecta el desempeño de los trabajadores y la satisfacción laboral y la productividad de la empresa. La adaptación tiene que ver con Flexibilidad, Creatividad e Innovación, Resiliencia (Tolerancia al estrés), Comunicación y Habilidad de negociación

Así mismo, la empleabilidad abarca también con la Creatividad e Innovación; Lo primero que debemos entender es que la creatividad es una capacidad psicológica de nuevas ideas e ideas originales que los humanos deben imaginar y conceptualizar. Podemos conectarlas con cosas existentes, lo que puede significar una mejora o una nueva diferencia (Guerra,2019). Por el contrario, la innovación es el proceso mediante el cual los nuevos conceptos de estos productos, servicios o procesos son gradualmente, evolucionados o radicalmente incorporados en nuestras vidas para hacerlo más fácil (Nel, y Pretorius, 2019). Esto también puede entenderse como un paso natural en el desarrollo del producto, de una manera diferente para mostrar el producto al público (Pereir y Raposo, 2019).

La creatividad y la innovación son los elementos que han interactuado en el entorno empresarial durante mucho tiempo, pero a medida que se intensifica la competencia en el mercado, estos elementos han desempeñado un papel de liderazgo, porque a través de estas organizaciones pueden desarrollar esas ventajas competitivas que los mantienen exitosos (Soria y Cleveland, 2020). Igualmente se cuenta la resiliencia, es comúnmente utilizado por personas que superan las dificultades. La resiliencia también puede describir a una persona que tiene un buen historial de adaptación exitosa al estrés y los cambios disruptivos (Quesada, 2006).

También se encuentra la adaptación institucional el cual incluye la competencia de comunicación que tiene que ver con la comunicación oral; significa que el empleado debe poseer habilidades de comunicación con otras personas en el trabajo, ya sean clientes, colegas, empleadores o vendedores, de poder hablar clara y cortésmente incluido en hablar por teléfono (Guerra, 2019). Las habilidades de comunicación verbal se refieren a los mensajes verbales más comúnmente utilizados en encuentros personales y conversaciones telefónica (Majid, et al., 2019).

Las habilidades interpersonales implican también tener habilidades de comunicación escrita; Las habilidades de lenguaje escrito son una parte integral de muchos puestos en casi todas las industrias. Incluso los puestos de personal y las oportunidades independientes que se centran en las habilidades de escritura o edición pueden ocurrir en múltiples campos que no se superponen (Silva, et al., 2017). Desde la revisión de libros de texto hasta la escritura creativa para sitios web, la profesión de escritor existe cómodamente en todas las industrias imaginables (Guerra, 2019). Como indicador final se cuenta con Habilidad de negociación; Es la habilidad de argüir de forma clara y coherente, concertando en diferentes pareceres hasta que se llegue a un consenso que satisfaga y al mismo tiempo sea útil para el logro de los objetivos planteados, para lo cual se requiere de: escucha activa, capacidad de comunicación, empatía, capacidad de análisis (Guerra 2019)

Otro elemento de competencias blandas son la Trabajo en equipo: El trabajo en equipo o el trabajo colaborativo incluye tareas que se realizan de manera compartida y organizada, donde cada tarea tiene una parte, y todos tienen el mismo

objetivo común. Esta es una forma de organización del trabajo basada en la amistad, porque el equipo debe compartir todas las tareas a realizar en lugar de simplemente asignarlas y unirse a ellas, sus elementos son: empatía, liderazgo, empoderamiento (Córdova, et al., 2018). La empatía tiene como objetivo comprender los sentimientos y las emociones, tratando de experimentar objetiva y racionalmente los sentimientos de otra persona. La palabra empatía se originó del griego "empatía", que significa "emocionado" (Yupa y José, 2019). La simpatía puede verse como un valor positivo, que permite a una persona llevarse bien con los demás de manera fácil y feliz, y está relacionada con otras personas que son esenciales para mantener el equilibrio emocional de su existir. Así mismo, la empatía asiente a un individuo comprender, apoyar y acarrear a otra persona que ha pasado por un período difícil, obteniendo así una mayor colaboración y comprensión entre las personas que forman una sociedad. (Schmal y Rivero, 2016).

De la misma manera el trabajo en equipo considera al liderazgo; Aunque no todas las vacantes de trabajo son roles de liderazgo, la mayoría de los empleadores quieren saber que usted posee el desplazamiento de tomar medidas mientras avanza en el trabajo, y puede manejar una variedad de situaciones y personas. La capacidad de dar un paso al frente en una situación difícil y ayudar a resolverlo es algo que los empleadores buscan en los posibles empleados (Barbosa, et al., 2019). Otras destrezas afines con el liderazgo contienen las habilidades para solucionar dificultades y conflictos entre individuos, y para tomar decisiones ejecutivas (Guerra, 2019). De la misma manera el trabajo en equipo constituye también el empoderamiento que se define como la creación de una atmósfera inspiradora que libera el poder, los recursos y las responsabilidades de cada miembro del equipo para alentar la máxima participación, compromiso y los resultados deseados. El empoderamiento permite que la productividad supere la organización individual, las capacidades y el conocimiento. Este es el arte de permitir que otros tomen medidas. (Rodríguez, 2017)

El otro elemento de competencias blandas es el control de las emociones, que es la habilidad que permite manejar las emociones correctamente, pero no les permite controlarse. Significa que todas las emociones, incluidas las emociones negativas y positivas, deben experimentarse y expresarse adecuadamente, sus elementos son:

autoconciencia, autocontrol y automotivación (Laurent y Johan, 2019) La autoconciencia no es solo la acumulación de conocimiento sobre ti mismo. Esto también está relacionado con la mente del individuo y la mente abierta para centrarse en el estado interno. La mente tiene la capacidad de almacenar información sobre cómo se reacciona ante un evento para formar nuestra vida emocional mediante la adaptación buscando siempre hacer lo correcto (Rodríguez, 2019).

Así mismo el autocontrol es la capacidad de controlar las emociones, los pensamientos, los comportamientos y los deseos personales (Cárdenas, et al., 2019). Es la capacidad de controlar y administrar su propio cuerpo. Solo unas pocas personas lo tienen. El autocontrol es una libertad completa, que encarna una personalidad completa. Cuanto más las acciones tomadas de acuerdo con la decisión reflejan la voluntad interna, menos influenciado por el entorno externo, y la vida muestra un desarrollo maduro (Hernández, Bances, Tamariz, y Paredes, 2019). Finalmente, la automotivación es darse razones y entusiasmo por acciones inspiradoras o ciertos comportamientos. Con esta habilidad, ganarás poder interno, que se convertirá en la fuerza impulsora que te mantiene avanzando, y la energía necesaria para hacer esfuerzos extraordinarios y alcanzar tus metas. (Orué, 2017)

Referente a la segunda variable: La empleabilidad, se entiende como una agrupación de logros (habilidades, comprensión y particularidades personales) que hace que los profesionales tengan más posibilidades de lograr empleo y tener victoria en sus ocupaciones designadas, lo que favorece a uno, a la potencia laboral, a la colectividad y en lo económico". Sus elementos son: Conocimientos, Habilidades y Creatividad e innovación (Reyes, Argueta y Zavala, 2016).

Así mismo el conocimiento forma parte de la empleabilidad, se refiere a la formación profesional, el conocimiento es un acumulado de investigación almacenada mediante experiencia o el aprendizaje (posterior) o la introspección (anterior a). En términos generales, cuando hay múltiples datos interrelacionados, el valor cualitativo es bajo cuando se adquiere por separado (Rodríguez y Padilla, 2017). El conocimiento profesional, se refiere a la enseñanza que cubre diferentes estudios o aprendizajes para trabajos. Es un sistema de formación igualmente eficaz que la

educación universitaria, caracterizado por su practicidad y proximidad a la empresa (Solano, García y Uzcátegui, 2017). Hay otros aspectos positivos de la formación profesional. Por ejemplo, el tiempo de estudio es más corto que el tiempo de estudio universitario, la tasa de inscripción es asequible y el trabajo puede completarse más rápido. Además, dado que la clase se convierte en un equipo de trabajo desde el principio, la relación con el personal docente es muy especial (Mera, et al., 2019).

Por otro lado, dentro de la empleabilidad también es necesario que el egresado esté actualizado, no solo es aprender administrar software, lenguaje, negociación, marketing, proyectos, diplomas y, por supuesto, la certificación que es popular (Bento, Sousa y Almeida, 2012) Sino que la actualización es principalmente sobre temas afines a su profesión, sobre los últimos avances, sobre las últimas tendencias de la carrera a que se hayan preparado (Purim, et al., 2016). Sin embargo, no debemos olvidar que la competitividad permanente en la que vivimos ha hecho obsoleta la tecnología conocida, lo que requiere que cada profesional adapte y diseñe su propio método para ser más productivo en la resolución de cada problema a superar (Sant et al., 2016).

Otro elemento de competencias blandas es la Ética Laboral: Los empleadores buscan candidatos para el trabajo con una fuerte ética de trabajo. Dichas personas llegan al trabajo a tiempo, completan las tareas de manera oportuna, se concentran y se organizan. Son capaces de presupuestar su tiempo y completar su trabajo a fondo. Si bien pueden trabajar de forma independiente, las personas con una fuerte ética de trabajo también pueden seguir las instrucciones. (Lantarón, 2016).

La competencia de ética laboral implica Integridad; lo relaciona con la honestidad, el respeto, la ética y crear lo correcto en el lugar de trabajo o donde sus acciones pueden tener un golpe en la organización. Lealtad; la lealtad es la conexión entre el socio y la organización, y se manifiesta a través de la emoción y la pertinencia (Martínez, et al., 2018). Además, la mejor manera de demostrar esta capacidad es responder a la situación y proporcionar a la organización el rendimiento necesario. Compromiso con la organización; de acuerdo con el comentario de Goleman (1999), el compromiso con la organización se convierte en un tema emocional, y los

practicantes que usan esta habilidad están dispuestos a sacrificarse para lograr las metas de la organización. (Michavila, et al., 2018).

Igualmente, para lograr la empleabilidad se debe contar con las habilidades siguientes dentro de los cuales se menciona las habilidades cognitivas a menudo las usamos para sobrevivir, incluso inconscientemente dentro de las destrezas cognitivas se cuenta con: la atención, la evocación, autoconciencia, razón, estimulación y afianzamiento de metas, cabida de asociación, resolución de problemas, creatividad y reflexión lateral, percepción, anticipación y planificación etc. (Capilla, 2016). Así mismo debe contar con Habilidades básicas, el cual se refiere a las habilidades necesarias que debe tener un empleado para tener éxito en su trabajo, pueden ser: Aprende aceptar las críticas, Capacidad resolutive, Habilidades comunicativas, entre otros (Prieto, 2019).

Así mismo se debe tomar en cuenta las habilidades actitudinales, que tiene que ver con la actitud de enfrentar obstáculos como puede ser la responsabilidad y la capacidad de organización. Ante situaciones específicas, la actitud y la capacidad están directamente relacionadas con la "existencia de conocimiento" o la "acción de conocimiento". Por lo tanto, son habilidades extremadamente útiles para nuestro desempeño profesional. Sin estas habilidades, muchos de nuestros conocimientos no estarán disponibles (Cifuentes, Villarroe y Geeregat, 2018).

Estas habilidades nos permiten trabajar de una manera más efectiva y saludable para nosotros y para los demás. Por lo tanto, por ejemplo, el optimismo, la proactividad, la capacidad de recuperación y la capacidad de trabajo en equipo son las habilidades que pueden ayudarnos a realizar las tareas diarias con mayor facilidad y reducir los conflictos y la frustración (Cordeiro, et al., 2020). La capacidad de actitud es un reflejo de nuestra salud emocional y nuestra capacidad de interactuar con otros y realizar tareas. No solo pueden aumentar la productividad, sino también aumentar la satisfacción personal y profesional (Alpaslan, 2019).

Así mismo es necesario contar con la habilidad de gestión el cual implica tener la convicción en formar un equipo de trabajo para que los objetivos establecidos por

la empresa se pueden lograr uniendo y coordinando el conocimiento, las habilidades administrativas y otras habilidades del personal que se tiene a su cargo (Torres, González y Rodríguez, 2020). Las habilidades de gestión son la capacidad y el conocimiento de una persona para dirigir y coordinar actividades bajo el liderazgo de un gerente de un conjunto de trabajo u organos (Sánchez, Saorín y Willoughby, 2014).

Para los gerentes, las organizaciones necesitan una serie de habilidades y talentos, que superan con creces los adquiridos a través de la capacitación académica. Buscar habilidades y habilidades tiene cualidades innatas en muchas situaciones, aunque también pueden desarrollarse a lo largo de sus carreras (Hortale et al., 2014).

Por otro lado, también está la Creatividad e innovación, cabe mencionar que la creatividad y la innovación generalmente van de la mano y se transfieren a los rasgos personales colectivos. Sin embargo, debe aclararse que estos son dos conceptos muy diferentes y que a menudo se confunden. La creatividad se refiere a la capacidad de concebir cosas originales o inusuales; en términos de innovación, la innovación se refiere a la implementación de cosas nuevas que agregan valor a los demás. En resumen, la lluvia de ideas pone a prueba la creatividad, pero solo mediante la realización de estas ideas se puede lograr la innovación (Mallado, Parejo y Bozal, 2016).

La creatividad es una habilidad que se ha desarrollado, potenciado y perfeccionado. "Todos son creativos, por lo que aquellos que afectan sus vidas (padres, maestros, entrenadores, jefes, etc.) tienen la responsabilidad de generar confianza y ayudar a generar confianza. Sin embargo, aprenderlo requiere que los estudiantes sean abiertos en su modo de ver y pensar (Bargsted, 2017).

Así mismo la empleabilidad tiene que ver con la autonomía de pensamiento, el cual es el primer paso para desarrollar la creatividad de las personas. Esto significa deshacerse del miedo a pensar en uno mismo y superar el pensamiento colectivo. También se le llama la individualización de las relaciones colectivas que consiste en que el individuo gana una mayor autonomía en las relaciones con todas las religiones, educación, leyes, política, trabajo, economía e instituciones familiares. Esta personalización asume la libertad personal y forma la base del emprendimiento y

responsabilidad en un proceso de cambio institucional (Etxeberria, 2016).

De la misma manera, para tener en claro lo que es la Creatividad e innovación es necesario contar con la flexibilidad mental, es necesario aprender a escuchar las opiniones de diferentes expertos y tratar de comprender sus puntos de vista. Para lograr la innovación, el equipo debe ser multidisciplinario, lo cual es muy importante resolver problemas sociales requiere contribuciones de diferentes profesiones, para dar algunos ejemplos, los problemas sociales: Están relacionados con el raciocinio de los individuos y su conducta social por lo que los psicólogos logran proporcionar información efectiva y relevante. Los problemas sociales también están relacionados con la estructura de poder de la sociedad, se necesita a los sociólogos para que pueden proporcionar información efectiva y relevante. También están relacionados con la tecnología, y los ingenieros y los informáticos proporcionarán información relevante. También están relacionadas con las reglas que rigen la avenencia y las amistades laborales, en este caso el jurista será alguien que pueda proporcionar información relevante. (Etxeberria, 2016).

Igualmente, dentro de la creatividad e innovación está el Emprendimiento, se refiere a la satisfacción de hacer un buen trabajo y desarrollar la motivación interna. No hay duda de que la creatividad es un proceso cognitivo, pero también es un proceso de incentivo. Para crear algo valioso, es necesario pasar del pensamiento a la acción. Aquí es donde se motiva la creatividad. (Etxeberria, 2016).

El problema general que se planteó es: ¿Cuál es la relación entre competencias blandas y la empleabilidad de los estudiantes que concluyen sus estudios en el Instituto de Educación Superior “Simón Bolívar”, Callao? los problemas específicos son: ¿Cuál es la relación entre la empleabilidad y la adaptación de los estudiantes que concluyen sus estudios en el Instituto de Educación Superior “Simón Bolívar”, Callao?; ¿Cuál es la relación entre la empleabilidad y el Trabajo en equipo de los estudiantes que concluyen sus estudios en el Instituto de Educación Superior “Simón Bolívar”, Callao?; ¿Cuál es la relación entre la empleabilidad y el control de las emociones de los estudiantes que concluyen sus estudios en el Instituto de Educación Superior “Simón Bolívar”, Callao ?

La presente investigación se justifica en lo teórico porque pretende corroborar a las teorías existentes tanto de competencias blandas como la empleabilidad de egresados, así mismo establecer la relación entre ambas variables; también tiene una justificación práctica porque los resultados logrados servirán para el Instituto de Educación Superior “Simón Bolívar”, Callao, en la toma de sus decisiones frente a la empleabilidad y competencias blandas de sus egresados, así mismo servirá como antecedente para futuras investigaciones similares. Finalmente se justifica metodológica porque los reactivos tanto de competencias blandas y de empleabilidad fueron adaptados y en otros casos algunos ítems fueron diseñados. Dichos cuestionarios son un aporte para las futuras investigaciones similares.

El objetivo general es: Determinar la relación que existe entre competencias blandas y la empleabilidad de los estudiantes que concluyen sus estudios en el Instituto de Educación Superior “Simón Bolívar”, Callao. Los objetivos específicos son: Determinar la relación que existe entre la empleabilidad y la adaptación de los estudiantes que concluyen sus estudios en el Instituto de Educación Superior “Simón Bolívar”, Callao; Determinar la relación que existe entre la empleabilidad y el Trabajo en equipo de los estudiantes que concluyen sus estudios en el Instituto de Educación Superior “Simón Bolívar”, Callao ; Determinar la relación que existe entre la empleabilidad el Control de las emociones de los estudiantes que concluyen sus estudios en el Instituto de Educación Superior “Simón Bolívar”, Callao

La hipótesis general planteado es: Existe relación entre competencias blandas y la empleabilidad de los estudiantes que concluyen sus estudios en el Instituto de Educación Superior “Simón Bolívar”, Callao. Las hipótesis específicas son: Existe relación entre la empleabilidad y la adaptación de los estudiantes que concluyen sus estudios en el Instituto de Educación Superior “Simón Bolívar”, Callao; Existe relación entre la empleabilidad y el Trabajo en equipo de los estudiantes que concluyen sus estudios en el Instituto de Educación Superior “Simón Bolívar”, Callao; Existe relación entre la empleabilidad y la Ética estudiantil de los estudiantes que concluyen sus estudios en el Instituto de Educación Superior “Simón Bolívar”, Callao.

II. MÉTODO

Las competencias blandas de los estudiantes que concluyen sus estudios en el Instituto de Educación Superior “Simón Bolívar”, Callao se encuentra en nivel bajo igualmente en lo referente a la empleabilidad también se encuentra en la misma situación, por ende es importante conocer si existe o no una relación entre ambos, para lo cual se realizó un estudio con un enfoque cuantitativo y un paradigma positivista; se dice un enfoque cuantitativo porque se utilizaron datos numéricos para llegar a una conclusión (Hernández y Mendoza, 2018) y un paradigma positivista apoya el estudio dirigido a verificar la hipótesis a través de la utilización de la estadística que son expresiones numéricas (Hernández y Mendoza, 2018).

2.1. Tipo y diseño de investigación

2.1.1. Tipo de investigación

Este estudio fue el tipo básico, porque reafirmó la teoría que existe de Competencias blandas y la empleabilidad. La investigación básica busca conocimiento sobre fenómenos reales o naturales que pueden ayudar a las sociedades en desarrollo a responder mejor a los desafíos humanos (Hernández, 2018).

En la presente investigación se empleó el nivel descriptivo, ya que los datos que acumulan intentaran describir y establecer la diferencia de dos casos, según Sánchez, Reyes, & Mejía, (2015) mencionó que “la investigación descriptiva es un método para investigar y juzgar la similitud o disparidad entre objetos y cosas o entre personas” (p.118)

Dado que el estudio se basó en datos numéricos extraídos de la unidad de investigación, utilizó un enfoque cuantitativo. Hernández, Fernández y Baptista (2014) declararon, La investigación cuantitativa se refiere a las disposiciones de la investigación científica que determinan la cantidad de cierto aspecto de una cosa, es decir, el problema y el fenómeno se expresan en cantidad, y luego se analizan, prueban y explican para obtener significado. Métodos y procesos de investigación

Los métodos deductivos hipotéticos se basan en principios o teorías generales, y en base a esta teoría, extraen conclusiones específicas y luego usan estas conclusiones (hipótesis) para la interpretación y explicación de fenómenos específicos, Bernal (2014): "Métodos analíticos Se basa en la descomposición del evento en estudio, eliminando una parte del todo para el análisis individual "(p. 60)

Según el tiempo, se realizó un estudio transversal; Los estudios transversales denominados también "instantáneas", porque son semejantes a una foto instantánea que son tomados en un momento único esta instantánea no se repetirá (Hernández, y Mendoza, 2018).

2.1.2. Diseño de investigación

Fue de diseño no experimental, correlacional; el cual es una descripción natural de los fenómenos y a menudo se usa para identificar y descubrir variables clave y sus relaciones que existen naturalmente. (Hernández, y Mendoza, 2018).

Gráficamente se representa así:

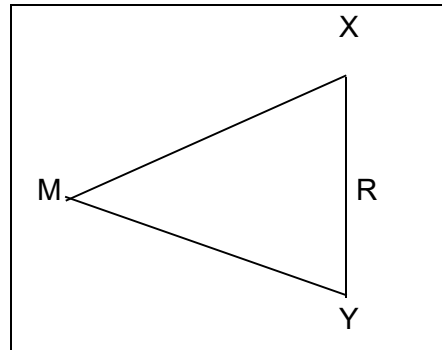


Figura 1: Esquema de tipo de diseño. Tomado de (Sánchez y Reyes 2008, mencionado en Melgarejo (2019)

Dónde:

- M : Muestra de Estudio
- X : Competencias blandas
- Y : Empleabilidad
- θ_1 : Coeficiente de relación
- r : Correlación

2.2. Operacionalización

Tabla 1

Operacionalización de la variable Competencias blandas

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala e índice	Niveles y rango	Rangos por dimensiones
Adaptación	Flexibilidad	1,2	1. Nunca 2. Casi nunca 3. indeciso 4. casi siempre 5. siempre	Regular (25 - 58)	Regular (10 - 23) Bueno (24 - 37) Excelente (38 - 50)
	Creatividad e Innovación	3,4			
	Resiliencia	5,6			
	Comunicación	7,8			
	Habilidad de negociación	9,10			
Trabajo en equipo	Empatía	11,12	3. indeciso 4. casi siempre 5. siempre	Bueno (59 - 91)	Regular (8 - 18) Bueno (19 - 29) Excelente (30 - 40)
	Liderazgo	13,14, 15,16			
	Empoderamiento	17,18			
Control de las emociones	Autoconciencia	19,20	5. siempre	Excelente (92 - 125)	Regular (7 - 16) Bueno (17 - 26) Excelente (27 - 35)
	Autocontrol	21,22			
	Automotivación	23,24,25			

Tabla 2

Operacionalización de la variable empleabilidad

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala e índice	Niveles y rango	Rangos por dimensiones
Conocimientos	Formación profesional	1,2,	1.Nunca	Regular (27 - 63)	Regular (7 - 16) Bueno (17 - 26) Excelente (27 - 35)
	Actualización	3,4			
	Ética	5,6,7			
Habilidades	Cognitivas	8,9,10,11	2.Casi nunca 3.indeciso 4.casi Siempre	Bueno (64 - 99)	Regular (14 - 32) Bueno (33 - 51) Excelente (52 - 70)
	Básicas	12,13,14,15			
	Actitudinales	16,17,18,19			
	De gestión	20,21			
Creatividad e innovación	Autonomía de pensamiento	22,23	5.siempre	Excelente (100 - 135)	Regular (6 - 14) Bueno (15 - 22) Excelente (23 - 30)
	Flexibilidad mental	24,25			
	Emprendimiento	26,27			

2.3. Población

Una población es una agrupación de personas, elementos o eventos sobre los que desea hacer inferencias. (Hernández, 2018)

Para este estudio la población está constituido por 120 alumnos del último año, del instituto en mención, y la muestra será censal.

No hay muestra ni muestreo porque se encuestará a todos o se a los 120 alumnos.

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

2.4.1. Técnica

En este estudio se empleó la técnica de la encuesta, donde se define, es una destreza de acopio de datos donde el investigador interactúa directamente con los encuestados. (Hernández, 2018)

2.4.2. Instrumentos

El instrumento aplicado fue el cuestionario, es una agrupación de preguntas que se le pide para obtener información para algún propósito específico. Existen varios estilos y formatos de cuestionarios, dependiendo de su propósito específico. (Hernández, 2018)

2.4.3. Validez

Es el grado en que las preguntas del cuestionario proporcionan la información que se desea obtener en todas las dimensiones. (Hernández et al., 2018)

En este caso se buscó la opinión de tres expertos para validar el instrumento.

2.4.4. Confiabilidad

Es el grado de exactitud de la medida, si al emplear muchas veces dicho cuestionario a la misma población o individuo otorga resultados iguales (Hernández, 2018)

En la presente tesis se aplicó el factor de alfa de Cronbach.

Tabla 3

Prueba de confiabilidad de competencias blandas

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,787	25

Según la tabla correspondiente se observar que el valor de Alfa de Cronbach es = 0.787, el cual indica que el cuestionario de competencias blandas es altamente confiable

Tabla 4

Prueba de confiabilidad Empleabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,889	27

Según la tabla correspondiente se observar que el valor de Alfa de Cronbach es = 0.889, indicado que el cuestionario de empleabilidad es altamente confiable

2.5. Procedimiento

Para la recopilación de datos, en primer lugar, se pidió permiso a la dirección de la institución para la aplicación de los cuestionarios, una vez logrado se procedió a realizar la encuesta mediante redes sociales (WhatsApp Web).

En segundo lugar, se acumuló los datos de los 120 estudiantes en una dinámica del excel. Luego se pasó al programa spss 26, para el procesamiento de datos, haciendo uso de los baremos correspondientes, luego se obtuvo los cuadros de distribución de frecuencia para los análisis descriptivos y para el análisis inferencial se utilizó la estadística no paramétrica para este caso el coeficiente de rho de Spearman.

2.6. Métodos de análisis de datos

Se aplicó la estadística para lo cual se valió del software estadístico SPSS.

2.6.1. Estadística descriptiva

Para el análisis estadístico se aplicó tabla de frecuencias y gráficos de barras para ver el nivel de competencias bandas y empleabilidad.

2.6.2 Estadística inferencial / Prueba de hipótesis

Llamado también inferencia estadística se denomina a la rama de la estadística, responsable de la inferencia, es decir, derivar atributos, conclusiones y tendencias de un conjunto de muestras. Su papel es explicar, hacer predicciones y comparar.

En este caso se empleó el estadístico no paramétrico de rho de spearman

2.7. Aspectos éticos

Este documento está en línea con los lineamientos de la Resolución No. 089 emitida por la Universidad César Vallejo, que menciona la estructura de la investigación cuantitativa, igualmente está dentro de los lineamientos de sus principios éticos, que se basan en el respeto al individuo, respecto al conocimiento y a la democracia, teniendo en cuenta el consentimiento informado, el amparo a la autonomía y privacidad de los que participaron en la presente tesis. Así mismo está elaborado bajo los lineamientos del APA versión actualizada.

III. Resultados

3.1 Resultados descriptivo

3.1.1 Descripción de la variable de Competencias blandas

Tabla 5

Porcentaje y frecuencias de Competencias blandas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	12	10,0	10,0	10,0
	Bueno	88	73,3	73,3	83,3
	Excelente	20	16,7	16,7	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

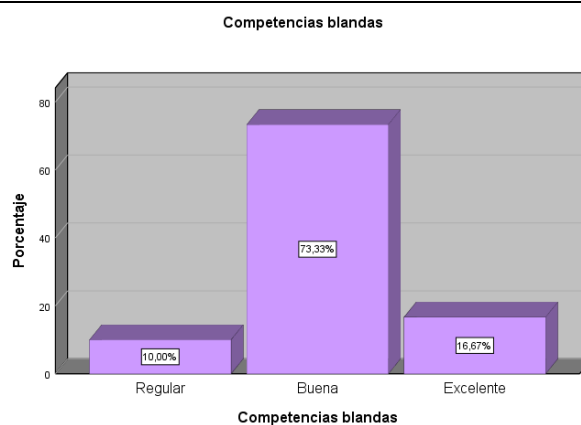


Figura 1. Niveles de competencias blandas

De acuerdo a la tabla 5 y figura 1, con respecto a competencias blandas, del total de los encuestado el 10% presenta el nivel regular, el 73.33% exhibe el nivel bueno y el 16.67% muestra el nivel excelente.

3.1.2 Descripción de las dimensiones de Competencias blandas

Tabla 6

Porcentaje y frecuencias de Adaptación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	13	10,8	10,8	10,8
	Bueno	91	75,8	75,8	86,7
	Excelente	16	13,3	13,3	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

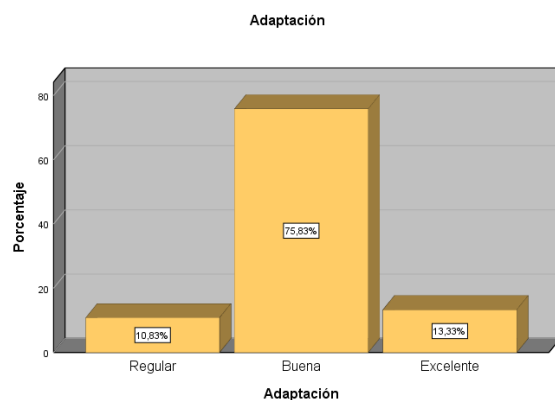


Figura 2. Niveles de adaptación

De acuerdo a la tabla 6 y figura 2, con respecto a adaptación, del total de los encuestado el 10.83% presenta el nivel regular, el 75.83% exhibe el nivel bueno y el 13.33% muestra el nivel excelente.

Tabla 7

Porcentaje y frecuencias de Trabajo en equipo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	15	12,5	12,5	12,5
	Buena	77	64,2	64,2	76,7
	Excelente	28	23,3	23,3	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

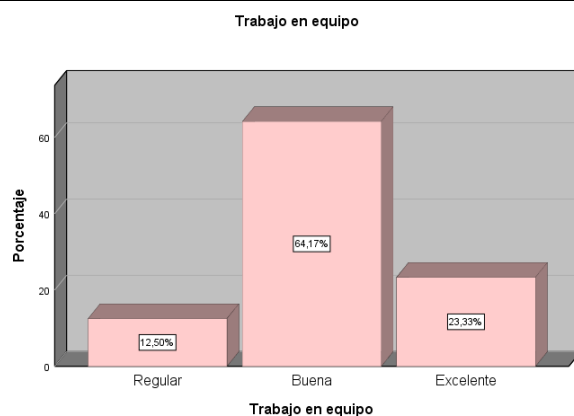


Figura 3. Niveles de trabajo en equipo

De acuerdo a la tabla 7 y figura 3, con respecto a Trabajo en equipo, del total de los encuestado el 12.50% presenta el nivel regular, el 64.17% exhibe el nivel bueno y el 23.33% muestra el nivel excelente.

Tabla 8

Porcentaje y frecuencias de Control de emociones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	9	7,5	7,5	7,5
	Bueno	101	84,2	84,2	91,7
	Excelente	10	8,3	8,3	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

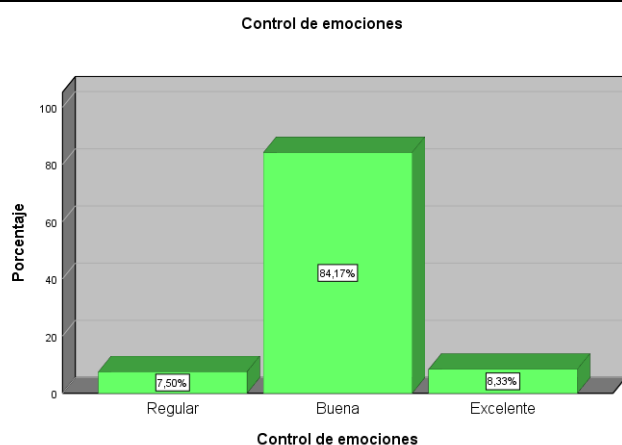


Figura 4. Niveles de Control de emociones

De acuerdo a la tabla 8 y figura 4, con respecto a Control de emociones, del total de los encuestado el 7.5% presenta el nivel regular, el 84.17% exhibe el nivel bueno y el 8.33% muestra el nivel excelente.

3.1.3 Descripción de la variable de Empleabilidad

Tabla 9

Porcentaje y frecuencias de Empleabilidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	18	15,0	15,0	15,0
	Bueno	92	76,7	76,7	91,7
	Excelente	10	8,3	8,3	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

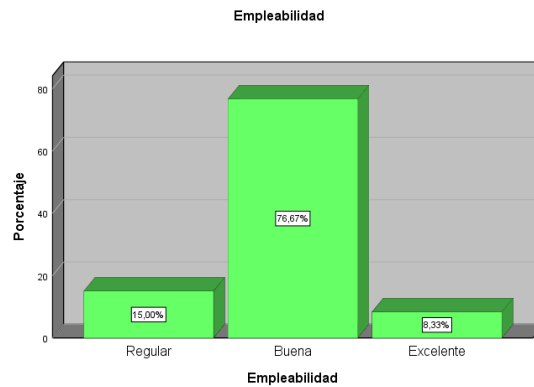


Figura 5. Niveles de empleabilidad

De acuerdo a la tabla 9 y figura 5, con respecto a empleabilidad, del total de los encuestado el 15% presenta el nivel regular, el 76.67% exhibe el nivel bueno y el 8.33% muestra el nivel excelente.

3.1.4 Descripción de las dimensiones de Empleabilidad

Tabla 10

Porcentaje y frecuencias de Conocimiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	15	12,5	12,5	12,5
	Bueno	89	74,2	74,2	86,7
	Excelente	16	13,3	13,3	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

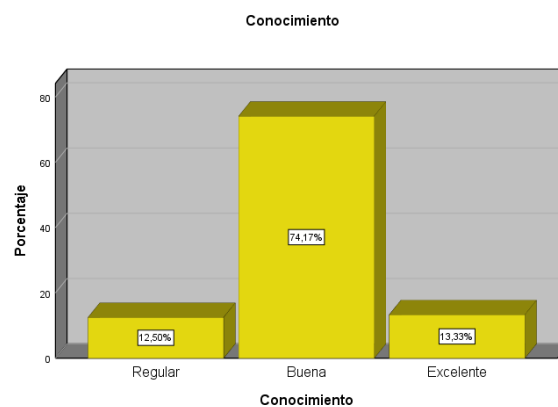


Figura 6. Niveles de conocimiento

De acuerdo a la tabla 10 y figura 6, con respecto a conocimiento, del total de los encuestado el 12.50% presenta el nivel regular, el 74.17% exhibe el nivel bueno y el 13.33% muestra el nivel excelente.

Tabla 11

Porcentaje y frecuencias de Habilidades

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	18	15,0	15,0	15,0
	Bueno	90	75,0	75,0	90,0
	Excelente	12	10,0	10,0	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

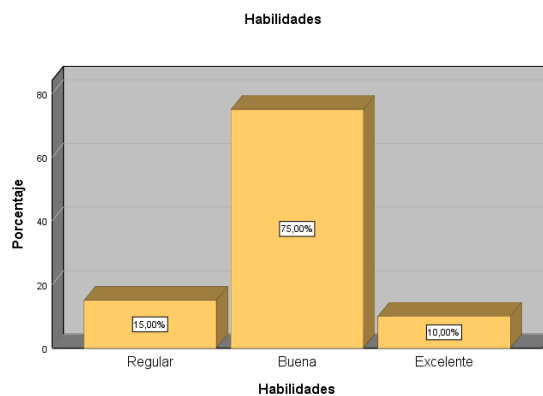


Figura 7. Niveles de habilidades

De acuerdo a la tabla 11 y figura 7, con respecto a habilidades, del total de los encuestado el 15% presenta el nivel regular, el 75% exhibe el nivel bueno y el 10% muestra el nivel excelente.

Tabla 12

Porcentaje y frecuencias de Creatividad e innovación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	32	26,7	26,7	26,7
	Bueno	84	70,0	70,0	96,7
	Excelente	4	3,3	3,3	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

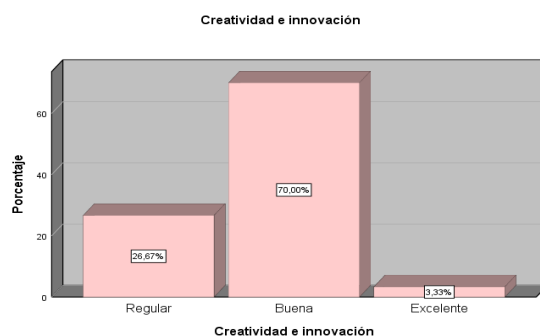


Figura 8. Niveles de Creatividad e innovación

De acuerdo a la tabla 12 y figura 8, con respecto a Creatividad e innovación, del total de los encuestado el 26.67% presenta el nivel regular, el 70% exhibe el nivel bueno y el 3.33% muestra el nivel excelente.

3.2 Resultados Inferenciales

3.2.1. Prueba de la Hipótesis general

H₀: No existe relación entre competencias blandas y la empleabilidad de los estudiantes que concluyen sus estudios en el Instituto de Educación Superior “Simón Bolívar”, Callao.

H₁: Existe relación entre competencias blandas y la empleabilidad de los estudiantes que concluyen sus estudios en el Instituto de Educación Superior “Simón Bolívar”, Callao.

Tabla 13

Correlación de la hipótesis general

		Correlaciones		
		Competencias		
			blandas	Empleabilidad
Rho de Spearman	Competencias blandas	Coefficiente de correlación	1,000	,758**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	Empleabilidad	Coefficiente de correlación	,758**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

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

Interpretación: Al observar la tabla 13 se aprecia que la rho = 0.758, según la tabla interpretativa se asume una correlación considerable, además se tienen como p valor = 0.000 < 0.05, admitiendo la hipótesis alterna y rechazando la nula, derivando que hay relación entre competencias blandas y la empleabilidad de los estudiantes que concluyen sus estudios en el IES “Simón Bolívar”, Callao.

3.2.2. Prueba de la Hipótesis específica 1

H₀: No existe relación entre la empleabilidad y la adaptación de los estudiantes que concluyen sus estudios en el Instituto de Educación Superior “Simón Bolívar”, Callao

H₁: Existe relación entre la empleabilidad y la adaptación de los estudiantes que concluyen sus estudios en el Instituto de Educación Superior “Simón Bolívar”, Callao

Tabla 14

Correlación de la hipótesis específica 1

Correlaciones			Empleabilidad	Adaptación
Rho de Spearman	Empleabilidad	Coefficiente de correlación	1,000	,749**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	Adaptación	Coefficiente de correlación	,749**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

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

Interpretación: Al observar la tabla 14 se aprecia que la rho = 0.749, según la tabla interpretativa se asume una correlación positiva media, además se tienen como p valor = 0.000 < 0.05, admitiendo la hipótesis alterna y rechazando la nula, derivando que hay relación entre la empleabilidad y la adaptación de los estudiantes que concluyen sus estudios en el IES “Simón Bolívar”, Callao

3.2.3. Prueba de la Hipótesis específica 2

H₀: No existe relación entre la empleabilidad y el Trabajo en equipo de los estudiantes que concluyen sus estudios en el Instituto de Educación Superior “Simón Bolívar”, Callao

H₁: Existe relación entre la empleabilidad y el Trabajo en equipo de los estudiantes que concluyen sus estudios en el Instituto de Educación Superior “Simón Bolívar”, Callao

Tabla 15

Correlación de la hipótesis específica 2

Correlaciones				
			Empleabilidad	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Empleabilidad	Coeficiente de correlación	1,000	,723**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	,723**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

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

Interpretación: Al observar la tabla 15 se aprecia que la rho = 0.723, según la tabla interpretativa se asume una correlación positiva media, además se tienen como p valor = 0.000 < 0.05, admitiendo la hipótesis alterna y rechazando la nula, derivando que hay relación entre la empleabilidad y el Trabajo en equipo de los estudiantes que concluyen sus estudios en el IES “Simón Bolívar”, Callao.

3.2.4. Prueba de la Hipótesis específica 3

H₀: No existe relación entre la empleabilidad y Control de emociones de los estudiantes que concluyen sus estudios en el Instituto de Educación Superior “Simón Bolívar”, Callao

H₁: Existe relación entre la empleabilidad y Control de emociones de los estudiantes que concluyen sus estudios en el IES “Simón Bolívar”, Callao

Tabla 16

Correlación de la hipótesis específica 3

Correlaciones				
			Empleabilidad	Control de emociones
Rho de Spearman	Empleabilidad	Coeficiente de correlación	1,000	,617**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	Control de emociones	Coeficiente de correlación	,617**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

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

Interpretación: Al observar la tabla 16 se aprecia que la $\rho = 0.617$, según la tabla interpretativa se asume una correlación positiva media, además se tienen como p valor = $0.000 < 0.05$, por tanto, admitiendo la hipótesis alterna y rechazando la nula, derivando que hay relación entre la empleabilidad y Control de emociones de los estudiantes que concluyen sus estudios en el IES “Simón Bolívar”, Callao

IV. DISCUSIÓN

Según el objetivo general los resultados descriptivos son: con respecto a competencias blandas, del total de los encuestado el 10% presenta el nivel regular, el 73.33% exhibe el nivel bueno y el 16.67% muestra el nivel excelente, de estos resultados el nivel que predomina es el nivel bueno el cual evidencia que el nivel de competencias blandas de los estudiantes que concluyen sus estudios en el IES “Simón Bolívar”, Callao.

Asimismo, sobre la variable empleabilidad, del total de los encuestado el 15% presenta el nivel regular, el 76.67% exhibe el nivel bueno y el 8.33% muestra el nivel excelente, este dato evidencia que el nivel de empleabilidad en los alumnos es bueno. Este descubrimiento es análogo los resultados de Depaz, Maldonado Y Saavedra (2017) concluyendo que existe un nivel medio de desarrollo de la empleabilidad. También es similar los resultados de Gonzales y Gamboa (2018) concluyendo que la falta de gestión de con conflictos, manejo del stress y la falta de inteligencia emocional determinaron el bajo nivel de empleabilidad en que encuentra. Igualmente, sobre el análisis inferencial se describe que al observar la tabla indicada se aprecia que la $\rho = 0.758$, según la tabla interpretativa se asume una correlación positiva considerable, además se tienen como $p = 0.000 < 0.05$, se admite la hipótesis alterna y se rechaza la nula, derivando que existe relación entre competencias blandas y la empleabilidad. Este acierto es análogo a los resultados de Melgarejo (2019) en cuyas conclusiones expresó que hay relación de las variables competencias blandas con la empleabilidad de los alumnos.

De acuerdo al objetivo específico 1, los resultados descriptivos son: con respecto a adaptación, del total de los encuestado el 10.83% presenta el nivel regular, el 75.83% exhibe el nivel buena y el 13.33% muestra el nivel excelente, de estos datos el que predomina es el nivel medio, esto evidencia que el nivel de competencias adaptación de los estudiantes que concluyen sus estudios en el IES “Simón Bolívar”, Callao es medio, este descubrimiento es similar a los resultas de Lindo y Ruiz (2017) quien concluyó que el nivel de empleabilidad es de regular . También es igual a los resultados de Hang, Laura y Shaw (2018) quienes concluyeron que, por la falta de liderazgo, la falta de trabajo en equipo muchos graduados no pueden lograr un trabajo. Igualmente, dentro del análisis inferencial al observar la tabla indicada se aprecia que la $\rho = 0.749$, según la tabla interpretativa se asume una correlación positiva media, además se tienen como $p = 0.000 < 0.05$, se admite la hipótesis alterna y se rechaza la nula, derivando que existe relación entre la empleabilidad y la adaptación de los estudiantes. Este acierto es análogo a los resultados de Carbajulca (2019) quien concluyó que

el nivel tanto de competencias y de empleabilidad es medio y que existe relación entre ambas variables.

Conforme al objetivo específico 2, los resultados descriptivos con respecto a Trabajo en equipo, del total de los encuestado el 12.50% presenta el nivel regular, el 64.17% exhibe el nivel buena y el 23.33% muestra el nivel excelente, el nivel que predomina es el nivel medio este resultado evidencia que el nivel de trabajo en equipo de los estudiantes que concluyen sus estudios en el IES “Simón Bolívar”, Callao, es medio, este hallazgo es similar a García, Vásquez y Mella, (2017) indicando que la falta de honestidad, la falta de creatividad, influyeron que el nivel de empleabilidad no es eficiente y existe la necesidad de su mejora. Así mismo en el análisis inferencial al observar la tabla indicada se aprecia que la $\rho = 0.723$, según la tabla interpretativa se asume una correlación positiva media, además se tienen como $p = 0.000 < 0.05$, se admite la hipótesis alterna y se rechaza la nula, derivando que existe relación entre la empleabilidad y el trabajo en equipo de los estudiantes. Lo hallado es análogo a las resultados de Cruzado (2019) quien concluyó según el coeficiente de Nagelkerke las competencias blandas penden del 91.1% de la empleabilidad.

Finalmente, el objetivo específico 3, los resultados descriptivos: con respecto a control de emociones, mencionó que del total de los encuestado el 7.5% presenta el nivel regular, el 84.17% exhibe el nivel bueno y el 8.33% muestra el nivel excelente. El nivel predominante es el nivel medio, este resultado evidencia que el nivel de Control de emociones de los estudiantes que concluyen sus estudios en el IES “Simón Bolívar”, Callao. Lo hallado es equivalente a los resultados de Li (2017) sus conclusiones establecieron que el nivel de empleabilidad y de la educación empresarial es relativamente bajo. También es similar a los resultados de Camoiras, Del Rio, Benito y Varela (2017) en sus conclusiones indican que existen evidencias sobre la existencia de un nivel deficiente empleabilidad. De la misma forma en el análisis inferencial es al observar la tabla indicada se aprecia que la $\rho = 0.617$, según la tabla interpretativa se asume una correlación positiva media, además se tienen como $p = 0.000 < 0.05$, por tanto, se admite la hipótesis alterna y se rechaza la nula, derivando que existe relación entre la empleabilidad y Control de emociones de los estudiantes. Lo hallado es análogo a las deducciones de Esquivel y Zarate (2019) en sus conclusiones se ve que el nivel de competencias y empleabilidad es poco óptimo y que hubo relación de las variables estudiadas.

V. CONCLUSIONES

Primera:

Al contrastar el objetivo general, se cuenta con evidencias que confirman que existe relación entre las competencias blandas y la empleabilidad de los estudiantes que concluyen sus estudios en el IES “Simón Bolívar”, Callao ($\rho = 0.758$, $p < 0.05$).

Segunda:

Al comprobar la contrastación del objetivo específico 1, se cuenta con evidencia para confirmar que existe relación entre la empleabilidad y la adaptación de los estudiantes que concluyen sus estudios en el IES “Simón Bolívar”, Callao, ($\rho = 0.749$, $p < 0.05$).

Tercera:

Al confirmar la contrastación del objetivo específico 2, se cuenta con evidencia para confirmar que existe relación entre la empleabilidad y el Trabajo en equipo de los estudiantes que concluyen sus estudios en el IES “Simón Bolívar”, Callao ($\rho = 0.723$, $p < 0.05$).

Cuarta:

Al corroborar la contrastación del objetivo específico 3, se cuenta con evidencia para confirmar Existe relación entre la empleabilidad y el Control de emociones estudiantes que concluyen sus estudios en el IES “Simón Bolívar”, Callao ($\rho = 0.617$, $p < 0.05$).

VI. RECOMENDACIONES

Primera:

Se recomienda al Director del Instituto se debe establecer políticas de desarrollo de las competencias blandas, de ese modo se estará elevando el nivel de la empleabilidad de los estudiantes

Segunda:

Se recomienda que el Director del Instituto debería implantar estrategias de la adaptación de los estudiantes mediante actividades y capacitaciones de ese modo se estará elevando el nivel de empleabilidad de los estudiantes

Tercera:

Se recomienda al Director del Instituto realice capacitaciones con participación de los docentes sobre el tema de trabajo en equipo para ampliar los conocimientos y aplicarlos en los alumnos de ese modo se estaría elevando el nivel de empleabilidad de los estudiantes

Cuarta:

Se recomienda a los docentes realizar actividades dentro del aula que ayudan a desarrollar el control de las emociones entre los alumnos, de ese modo se estará elevando el nivel de la empleabilidad.

REFERENCIAS

- Alpaslan, N. (2019). *Promoting social work graduates' employment through the social work curriculum: Employers' perspectives on the employability of Unisa's newly qualified social workers*. *Social Work*, 55(3), 341-358.
- Álvarez, Najarro Y Paredes (2017) *competencias socioemocionales en la gestión de la empleabilidad de estudiantes universitarios*:
- Alzahrani, M. *Towards an Improvement of Attributes and Employability Needs of Fashion D*.
- Barbosa, A. C. S., Luiz, F. S., Friedrich, D. B. D. C., Püschel, V. A. D. A., Farah, B. F., & Carbogim, F. D. C. (2019). *Profile of nursing graduates: competencies and professional insertion*. *Revista latino-americana de enfermagem*, 27.
- Bargsted, M. (2017). *El impacto de las competencias personales y del valor de mercado de la profesión en la empleabilidad objetiva y la percepción de oportunidades de carrera en profesionales jóvenes*. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 33(2), 115-123.
- Bento, P., Sousa, H. P. D., & Almeida, M. (2012). *Reorientação institucional: O caso da Universidade Aberta*. *Economia Global e Gestão*, 17(3), 141-166.
- Camoiras, Del Rio, Benito y Varela (2017) en su artículo, *La empleabilidad en los estudiantes: una evaluación de una experiencia docente*.
- Capilla, R. M. (2016). *Habilidades cognitivas y aprendizaje significativo de la adición y sustracción de fracciones comunes*. *Cuadernos de Investigación Educativa*, 7(2), 49-62.
- Carbajulca (2019) *perfil de competencias y empleabilidad del egresado en turismo de la universidad nacional Santiago Antúnez de Mayolo de Huaraz 2014-2018*, (tesis) de la Universidad San Martí de Porras
- Cárdenas, D. L. A., Macías, J. C. R., & Niebla, J. C. (2019). *Aspects that Employers Value when Hiring a Graduate of Higher Education*. *REXE-Revista de Estudios y Experiencias en Educación*, 18(37), 15-25.
- Carro, Y. Cervone. (2019) *La Empleabilidad*, D. L. M.
- Chiarella Benites, R. M., Montalvo Valderrama, A. L., & Tanillama Jiménez, V. B. (2019). *Percepción sobre habilidades blandas en representantes de dirección académica, estudiantes de último año y uno de los grupos de interés de la*

facultad de gestión de una universidad privada de Lima, en el periodo 2019-I.

- Cifuentes-Gómez, G., Villarroel-Farías, M. C., & Geeregat-Vera, O. (2018). *¿Influye la universidad en la empleabilidad exitosa de los titulados de pedagogía?.* Estudios pedagógicos (Valdivia), 44(1), 207-224.
- Cordeiro, F. R., Paslauski, C. A., Wachs, P., & Tinoco, M. A. C. (2020). *Production engineers profiling: competences of the professional the market wants.* Production, 30.
- Cordeiro, F. R., Paslauski, C. A., Wachs, P., & Tinoco, M. A. C. (2020). *Production engineers profiling: competences of the professional the market wants.* Production, 30.
- Córdova, T. D. P., Panchi, E. P. T., Jiménez, E. M. Á., Roman, H. D. O., & Jati, P. F. M. (2018). *El trabajo en equipo de las asociaciones, en un marco de la economía popular y solidaria: estudio en un programa gubernamental.* Visión Gerencial, (1), 125-137.
- Cruzado (2019) *competencias blandas en la empleabilidad de la universidad privada del norte-sede los olivos, año 2018, tesis.*
- Depaz, Maldonado Y Saavedra (2017) *Análisis de las estrategias de empleabilidad desarrolladas por los alumnos de noveno y décimo ciclo de la Facultad de Gestión y Alta Dirección. Periodo de análisis: 2017-1, Tesis*
- Espinoza Díaz, Ó., González Fiegehen, L., Sandoval Vásquez, L., Castillo Guajardo, D., & Neut Aguayo, P. (2018). *Formación universitaria e inserción laboral en Chile: Percepciones de profesionales en psicología titulados en universidades con distinto nivel de selectividad.* Actualidades Investigativas en Educación, 18(3), 575-602.
- Espinoza Díaz, Ó., González Fiegehen, L., Sandoval Vásquez, L., Castillo Guajardo, D., & Neut Aguayo, P. (2018). *University training and labor market access in Chile: Perceptions of psychologists graduated from universities with different levels of selectivity.* Actualidades Investigativas en Educación, 18(3), 575-602.
- Esquivel Y Zarate (2019) *competencias profesionales y su incidencia en la empleabilidad de los egresados de construcción civil del instituto privado regional del sur, y del instituto público Vilcanota de Sicuani 2019, Tesis,*

Universidad San Martín de Porras.

- Etxeberria, S. A. (2016). *¿Cómo podemos promover la empleabilidad de las personas jóvenes?* Hermes: pentsamendu eta historia aldizkaria= revista de pensamiento e historia, (53), 4-10.
- Fongwa, S. (2018). *Towards an expanded discourse on graduate outcomes in South Africa.* Education as Change, 22(3), 1-23.
- García, Vásquez y Mella, (2017) *En su tesis la empleabilidad de los universitarios en Europa.*
- Gonzales y Gamboa (2018) *University Graduates' Employability, Employment Status, and Job Quality, se planteó como objetivo determinar el nivel de la empleabilidad de los graduados universitarios de valencia España*
- Guerra-Báez, S. P. (2019). *Uma revisão panorâmica ao treinamento das habilidades simples em estudantes universitários.* Psicologia Escolar e Educacional, 23.
- Guerra-Báez, S. P. (2019). *Una revisión panorámica al entrenamiento de las habilidades blandas en estudiantes universitarios.* Psicologia Escolar e Educacional, 23.
- Guerra-Báez, S. P. (2019). *Una revisión panorámica al entrenamiento de las habilidades blandas en estudiantes universitarios.* Psicologia Escolar e Educacional, 23. Recuperado de: https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=Una+revisi%C3%B3n+panor%C3%A1mica+al+entrenamiento+de+las+habilidades+blandas+en+estudiantes+universitarios&btnG
- Hang, Laura, & Shaw (2018) *The Importance of Developing Soft Skill Sets for the Employability of Business Graduates in Vietnam: A Field Study on Selected Business Employers*
- Hernández, Y. C. U., Bances, E. V. H., Tamariz, S. J. T., & Paredes, F. O. (2019). *Factores relacionados con la empleabilidad de egresados de la carrera universitaria de gastronomía en Lima, Perú.* Revista de Investigaciones de la Universidad Le Cordon Bleu, 6(1), 113-125.
- Hortale, V. A., Moreira, C. O. F., Bochner, R., & Leal, M. D. C. (2014). *Professional paths of alumni from doctorate programs in health and biological sciences.* Revista de Saúde Pública, 48, 1-9.
- Ismail, S. (2017). *Graduate employability capacities, self-esteem and career*

- adaptability among South African young adults. SA Journal of Industrial Psychology*, 43(1), 1-10.
- Lantarón, B. S. (2016). *Empleabilidad: análisis del concepto*. *Revista de Investigación en Educación*, 14(1), 67-84.
- Laurent, C., & Johan, Y. (2019). *Control de emociones y trabajo en equipo en estudiantes de quinto grado de primaria de la Institución Educativa Nuestra Señora de la Misericordia–Ventanilla*, 2018.
- Li (2017) *Role of Innovation and Entrepreneurship Education in Improving Employability of Medical University Students*,
- Lima, R. M., Mesquita, D., Rocha, C., & Rabelo, M. (2017). *Defining the Industrial and Engineering Management Professional Profile: a longitudinal study based on job advertisements*. *Production*, 27(SPE).
- Lindo y Ruiz (2017) *Empleabilidad, el proceso de inserción y adaptación al mercado laboral de estudiantes y recién graduados de universidades privadas de Lima Metropolitana nacidos entre los años 1992 y 1998*
- Majid, S., Eapen, C. M., Aung, E. M., & O, K. T. (2019). *The Importance of Soft Skills for Employability and Career Development: Students and Employers' Perspectives*. *IUP Journal of Soft Skills*, 13(4), 7-39.
- Majid, S., Eapen, C. M., Aung, E. M., & O, K. T. (2019). *The Importance of Soft Skills for Employability and Career Development: Students and Employers' Perspectives*. *IUP Journal of Soft Skills*, 13(4), 7-39.
- Mallado, C. M., Parejo, S. P., & Bozal, R. G. (2016). *Competencias implicadas en la empleabilidad: Una propuesta desde la igualdad de género*. *Faces de Eva. Estudos sobre a Mulher*, (35), 55-71.
- Martínez, J. M., Vázquez-Ingelmo, A., García-Peñalvo, F. J., Michavila, F., Martín-González, M., & Cruz-Benito, J. (2018). *Barómetro de empleabilidad y empleo universitarios*. Edición Máster 2017. Observatorio de Empleabilidad y Empleo Universitarios.
- Melgarejo (2019) “*competencias de la carrera técnico profesional y la empleabilidad de los estudiantes egresados del instituto de educación superior tecnológico Víctor Raúl Haya de la Torre, Barranca 2018*” tesis, Universidad Nacional Faustino Sánchez Carrión

- Mera-Lemp, M. J., Ramírez-Vielma, R., Bilbao, M. D. L. Á., & Nazar, G. (2019). *La discriminación percibida, la empleabilidad y el bienestar psicológico en los inmigrantes latinoamericanos en Chile*. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(3), 227-236.
- Michavila, F., Martínez, J. M., Martín-González, M., García-Peñalvo, F. J., & Juan, C. B. (2018). *Empleabilidad de los titulados universitarios en España. Proyecto OEEU. Education in the Knowledge Society (EKS)*, 19(1), 21-39.
- Nel, H., & Pretorius, E. (2019). *Authentic teaching, learning and assessment: real-world experiences of fourth-year students in a social work module*. *Social Work*, 55(1), 10-23.
- Neri Torres, J. C., & Hernández Herrera, C. A. (2019). *Los jóvenes universitarios de ingeniería y su percepción sobre las competencias blandas. RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 9(18), 768-791.
- Neri Torres, J. C., & Hernández Herrera, C. A. (2019). *Los jóvenes universitarios de ingeniería y su percepción sobre las competencias blandas. RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 9(18), 768-791.
- Novella, R., Alvarado, A., Rosas-Shady, D., González-Velosa, C., Martínez, S., Johannsen, J., ... & Singla, M. (2019). *Identificación, causas y consecuencias de la brecha de habilidades de Perú*.
- Orué-Arias, E. (2017). *Inteligencia emocional y desempeño laboral de los trabajadores de una empresa peruana. San Martín Emprendedor*, 3(1), 79-95.
- Pereira, O., & Raposo, M. J. (2019). *Soft Skills in Knowledge-Based Economics*.
- Prieto, E. C. (2019). *Las competencias transversales para la empleabilidad y su integración en la educación universitaria. Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 7(1).
- Puello Gómez, J. E. (2018). *Caracterización del gerente de proyectos del sector de la construcción en la ciudad de Cartagena en el uso específico de habilidades blandas*.
- Purim, k. S., borges, l. D., cruvinel, m., & possebom, a. C. (2016). *Profile of the newly graduated physicians in southern Brazil and their professional insertion. Revista do Colégio Brasileiro de Cirurgiões*, 43(4), 295-300.

- Quesada, C. V. (2006). *El enfoque de resiliencia en Trabajo Social. Acciones e Investigaciones sociales*, (1 Ext), 466-466.
- Reyes, K. M. C., Argueta, L. R., & Zavala, J. C. (2016). *Determinantes de la empleabilidad en el mercado laboral. Economía y Administración (E&A)*, 7(1), 21-40. Recuperado de: https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&as_ylo=2016&q=D+ETERMINANTES+DE+LA+EMPLEABILIDAD+EN+EL+MERCADO+LABORAL&btnG=
- Rodríguez Garcés, C., & Padilla Fuentes, G. (2017). *Formación profesional y empleabilidad: las tensiones del mercado en las carreras de la salud en Chile. Educación Médica Superior*, 31(4), 1-9.
- Rodríguez Guampe, M. S. (2017). *Team coaching, factor para potenciar el empoderamiento en el trabajo en equipo.*
- Rodríguez, M. C. V. (2019). *Relación biológica-social, en el control de las emociones. The Journal of the Latin American Socio-cultural Studies of Sport (ALESDE)*, 10(1), 91-110.
- Sánchez-Manjavacas, Á., Saorín-Iborra, M. C., & Willoughby, M. (2014). *Internal employability as a strategy for key employee retention. Innovar*, 24(53), 7-22.
- Sant'Anna, A. P., Costa, H. G., Nepomuceno, L. D. D. O., & Pereira, V. (2016). *A probabilistic approach applied to the classification of courses by multiple evaluators. Pesquisa Operacional*, 36(3), 469-485.
- Schmal, R., & Rivero, S. (2016). *Construcción de un Sistema para la Gestión de Proyectos con Empresas en una Carrera de Ingeniería. Formación universitaria*, 9(4), 23-32.
- Silva, V. L. D. S., Camelo, S. H. H., Soares, M. I., Resck, Z. M. R., Chaves, L. D. P., Santos, F. C. D., & Leal, L. A. (2017). *Leadership practices in hospital nursing: a self of manager nurses. Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 51.
- Solano Solano, J., García Vences, D., & Uzcátegui Sánchez, C. (2017). *Empleabilidad e inserción laboral de los recién graduados de la Carrera Gestión Empresarial en la Universidad Metropolitana. Revista Universidad y Sociedad*, 9(4), 90-96.

- Soria-Barreto, K. L., & Cleveland-Slimming, M. R. (2020). *Percepción de los estudiantes de primer año de ingeniería comercial sobre las competencias de pensamiento crítico y trabajo en equipo*. *Formación universitaria*, 13(1), 103-114.
- Torres, L. H. S., González, L. G., & Rodríguez, M. S. (2020). *Factores que determinan la empleabilidad de los recién egresados de la carrera de licenciados en administración de recursos humanos*. *Red Internacional de Investigadores en Competitividad*, 13, 1165-1181.
- Verastein, H., Samantha, E., & Quispe Mamani, M. (2019). *Nivel de competencias blandas en egresados de Psicología de la ciudad de Arequipa*.
- Yupa, H., & Jose, W. (2019). *Análisis de las habilidades blandas de los alumnos de la escuela profesional de gestión de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa 2019*.

Anexo 1

Matriz de consistencia

Título: Competencias blandas y la empleabilidad de los estudiantes que concluyen sus estudios en el Instituto de Educación Superior “Simón Bolívar”, Callao

Autor: Francly Geraldine Santos García

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación entre competencias blandas y la empleabilidad de los estudiantes que concluyen sus estudios en el Instituto de Educación Superior “Simón Bolívar”, Callao?</p> <p>Problemas Específicos: ¿Cuál es la relación entre la empleabilidad y la adaptación de los estudiantes que concluyen sus estudios en el Instituto de Educación Superior “Simón Bolívar”, Callao?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la empleabilidad y el Trabajo en equipo de los estudiantes que concluyen sus estudios en el Instituto de Educación Superior “Simón Bolívar”, Callao?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la empleabilidad y el Control de las emociones de los estudiantes que concluyen sus estudios en el Instituto de Educación Superior “Simón Bolívar”, Callao?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación que existe entre competencias blandas y la empleabilidad de los estudiantes que concluyen sus estudios en el Instituto de Educación Superior “Simón Bolívar”, Callao</p> <p>Objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre la empleabilidad y la adaptación de los estudiantes que concluyen sus estudios en el Instituto de Educación Superior “Simón Bolívar”, Callao</p> <p>Determinar la relación que existe entre la empleabilidad y el Trabajo en equipo de los estudiantes que concluyen sus estudios en el Instituto de Educación Superior “Simón Bolívar”, Callao</p> <p>Determinar la relación que existe entre la empleabilidad el Control de las emociones de los estudiantes que concluyen sus estudios en el Instituto de Educación Superior “Simón Bolívar”, Callao</p>	<p>Hipótesis específica Existe relación entre competencias blandas y la empleabilidad de los estudiantes que concluyen sus estudios en el Instituto de Educación Superior “Simón Bolívar”, Callao.</p> <p>Hipótesis Específicos: Existe relación entre la empleabilidad y la adaptación de los estudiantes que concluyen sus estudios en el Instituto de Educación Superior “Simón Bolívar”, Callao</p> <p>Existe relación entre la empleabilidad y el Trabajo en equipo de los estudiantes que concluyen sus estudios en el Instituto de Educación Superior “Simón Bolívar”, Callao</p> <p>Existe relación entre la empleabilidad y la Ética estudiantil de los estudiantes que concluyen sus estudios en el Instituto de Educación Superior “Simón Bolívar”, Callao</p>	Variable 1: Competencias blandas				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Adaptación	<ul style="list-style-type: none"> Flexibilidad Creatividad e Innovación Resiliencia Comunicación Habilidad de negociación 	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10	1: Nunca 2: Casi nunca 3: Indeciso 4: Casi siempre 5: Siempre	- Regular (25 - 58)
			Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> Empatía Liderazgo Empoderamiento 	11,12 13,14, 15,16 17,18		Bueno (59 - 91)
			Control de las emociones	<ul style="list-style-type: none"> Autoconciencia Autocontrol Automotivación 	19,20 21,22 23,24,25		Excelente (92 - 125)
			Variable 2: La empleabilidad				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Conocimientos	<ul style="list-style-type: none"> Formación profesional Actualización Ética (integridad, lealtad, compromiso) 	1,2, 3,4 5,6,7	1: Nunca 2: Casi nunca 3: Indeciso 4: Casi siempre 5: Siempre	Regular (27 -63)
			Habilidades	<ul style="list-style-type: none"> Cognitivas Básicas Actitudinales De gestión 	8,9,10,11 12,13,14,15 16,17,18,19 20,21		Bueno (64 - 99)
			Creatividad e innovación	<ul style="list-style-type: none"> Autonomía de pensamiento Flexibilidad mental Emprendimiento 	22,23 24,25 26,27		Excelente (100 -135)

Fuente: Habilidades blandas: Guerra-Báez, S. P. (2019).

Empleabilidad: Reyes, Argueta y Zavala, (2016)

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario

Con el fin de sustentar la tesis de grado en la Universidad Cesar Vallejo, le solicito su colaboración, respondiendo c/u de las preguntas y marcando una sola de las alternativas indicadas. Las respuestas son totalmente anónimas.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	Indeciso	Casi Siempre	Siempre

N°	Variable 1: Competencias blandas	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Adaptación						
1	Los egresados de la carrera de administración se adaptan a todo tipo la empresa					
2	El egresado del instituto se adapta fácilmente a todo tipo de actividades administrativas					
3	Los egresados del instituto se adapta a la creatividad de todo tipo de empresas					
4	El egresado del instituto se adaptan a la innovación de la empresa					
5	Los egresados son capaces de superar toda adversidad que se presenta en el trabajo					
6	Las situaciones complejas que experimenta la empresa no influye en el rendimiento laboral					
7	Los egresados tienen buenas técnicas de comunicación					
8	La comunicación entre compañeros de trabajo y superiores es trascendental					
9	Los egresados tienen habilidades de negociación					
10	Es bueno siempre escuchar a las partes involucradas en el conflicto					
Dimensión 2: Trabajo en equipo						
11	Los egresados tienen habilidades de empatía					
12	Tienes la habilidad de sentir lo que sus compañeros sienten					
13	Lo egresados tienen liderazgo para trabajar en equipo					
14	El trabajar en equipo es una cualidad que los egresados lo han desarrollado					
15	El egresado como buen líder se sientes cómodo al momento de tomar decisiones trascendentales					
16	Los egresados como parte de su liderazgo, siempre buscan ser ejemplo de los demás					
17	Se siente empoderado cuando trabaja en equipo					
18	Los egresados motivan a que cada miembro del equipo de trabajo cumpla sus responsabilidades					
Dimensión 3: Control de emociones						
19	El egresado tiene autoconciencia en mejores su desenvolvimiento laboral					
20	El egresado es consciente de que debe cultivar una buena conducta					
21	Los egresados son capaces de controlar la envidia					
22	Los egresados son capaces de controlar la ira					
23	Los egresados poseen técnicas de automotivación					
24	El egresado se auto motiva a cumplir sus responsabilidades laborales					
25	Cuando se sienten desanimado es capaz de revertir la situación					

Cuestionario

Con el fin de sustentar la tesis de grado en la Universidad Cesar Vallejo, le solicito su colaboración, respondiendo c/u de las preguntas y marcando una sola de las alternativas indicadas. Las respuestas son totalmente anónimas.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	Indeciso	Casi Siempre	Siempre

N°	Variable 1: empleabilidad	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Conocimiento						
1	El egresado está formado profesionalmente para cubrir las exigencias de cualquier empresa					
2	Tiene suficiente conocimiento para desenvolverse en cualquier empresa					
3	El egresado está actualizado en temas acordes a su profesión					
4	Las actualizaciones son imprescindibles en su formación profesional					
5	El egresado ha comprendido la importancia de la ética profesional					
6	La lealtad con la empresa es parte de la formación ética					
7	La formación ética implica ser honestos con la empresa					
Dimensión 2: Habilidades						
8	Los egresados tienen habilidades cognitivas					
9	Uno de sus cualidades cognitivas es la atención como parte del procesamiento de información					
10	Los egresados tienen habilidades de la percepción como parte del procesamiento de información					
11	Poseen buena memoria como parte del procesamiento de información					
12	El egresado como parte de las habilidades básicas ,ha aprendido a aceptar las críticas de su labor					
13	El egresado posee habilidades básicas de comunicación con los demás					
14	El egresado tiene habilidades básicas de proactividad					
15	El egresado tiene habilidades básicas de las nuevas tecnologías					
16	Los egresados poseen habilidades actitudinales en su nuevo trabajo					
17	Los egresados poseen actitudes óptimas en rendimiento de trabajo					
18	Muestran una actitud responsable con los compromisos asumidos					
19	Siempre muestran una actitud positiva					
20	Los egresados tienen habilidades de gestión del personal					
21	Tienen habilidades de gestión administrativa					
Dimensión 3: Creatividad e innovación						
22	Los egresados tienen autonomía en sus pensamientos					
23	Los egresados no tienen miedo a pensar diferente a los demás					
24	La flexibilidad mental es una cualidad de los egresados					
25	Es importante escuchar a los especialistas del tema como parte de una mente flexible					
26	Los egresados poseen un espíritu emprendedor					
27	Si tienen en mente mejorar algo siempre lo ponen en práctica					

Anexo 3: Certificados de validación de los instrumentos

Validación De Instrumentos A Través De Juicio De Experto



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE COMPETENCIAS BLANDAS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: ADAPTACION								
1	Los egresados de la carrera de administración se adaptan a todo tipo la empresa	✓		✓		✓		
2	El egresado del instituto se adapta fácilmente a todo tipo de actividades administrativas	✓		✓		✓		
3	Los egresados del instituto se adapta a la creatividad de todo tipo de empresas	✓		✓		✓		
4	El egresado del instituto se adaptan a la innovación de la empresa	✓		✓		✓		
5	Los egresados son capaces de superar toda adversidad que se presenta en el trabajo	✓		✓		✓		
6	Las situaciones complejas que experimenta la empresa no influye en el rendimiento laboral	✓		✓		✓		
7	Los egresados tienen buenas técnicas de comunicación	✓		✓		✓		
8	La comunicación entre compañeros de trabajo y superiores es trascendental	✓		✓		✓		
9	Los egresados tienen habilidades de negociación	✓		✓		✓		
10	Es bueno siempre escuchar a las partes involucradas en el conflicto	✓		✓		✓		
DIMENSION 2: TRABAJO EN EQUIPO								
		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Los egresados tienen habilidades de empatía	✓		✓		✓		
12	Tienes la habilidad de sentir lo que sus compañeros sienten	✓		✓		✓		
13	Los egresados tienen liderazgo para trabajar en equipo	✓		✓		✓		
14	El trabajar en equipo es una cualidad que los egresados lo han desarrollado	✓		✓		✓		
15	El egresado como buen líder se sienten cómodo al momento de tomar decisiones trascendentales	✓		✓		✓		
16	Los egresados como parte de su liderazgo, siempre buscan ser ejemplo de los demás	✓		✓		✓		
17	Se siente empoderado cuando trabaja en equipo	✓		✓		✓		
18	Los egresados motivan a que cada miembro del equipo de trabajo cumpla sus responsabilidades	✓		✓		✓		
DIMENSION 3: CONTROL DE LAS EMOCIONES								
		Si	No	Si	No	Si	No	
19	El egresado tiene autoconciencia en mejor su desenvolvimiento laboral	✓		✓		✓		
20	El egresado es consciente de que debe cultivar una buena conducta	✓		✓		✓		
21	Los egresados son capaces de controlar la envidia	✓		✓		✓		
22	Los egresados son capaces de controlar la ira	✓		✓		✓		
23	Los egresados poseen técnicas de automotivación	✓		✓		✓		
24	El egresado se auto motiva a cumplir sus responsabilidades laborales	✓		✓		✓		
25	Cuando se sienten desanimado es capaz de revertir la situación	✓		✓		✓		



Observaciones (precisar si hay suficiencia): si Hay suficiencia _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra. Sifuentes Pinto Nilsa DNI: 09098353

Especialidad del validador: Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad

10 de Julio del 2020

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 LA VARIABLE EMPLEABILIDAD

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: CONOCIMIENTOS								
1	El egresado está formado profesionalmente para cubrir las exigencias de cualquier empresa	✓		✓		✓		
2	Tiene suficiente conocimiento para desenvolverse en cualquier empresa	✓		✓		✓		
3	El egresado está actualizado en temas acordes a su profesión	✓		✓		✓		
4	Las actualizaciones son imprescindibles en su formación profesional	✓		✓		✓		
5	El egresado ha comprendido la importancia de la ética profesional	✓		✓		✓		
6	La lealtad con la empresa es parte de la formación ética	✓		✓		✓		
7	La formación ética implica ser honestos con la empresa	✓		✓		✓		
DIMENSION 2: HABILIDADES								
8	Los egresados tienen habilidades cognitivas	✓		✓		✓		
9	Uno de sus cualidades cognitivas es la atención como parte del procesamiento de información	✓		✓		✓		
10	Los egresados tienen habilidades de la percepción como parte del procesamiento de información	✓		✓		✓		
11	Poseen buena memoria como parte del procesamiento de información	✓		✓		✓		
12	El egresado como parte de las habilidades básicas, ha aprendido a aceptar las críticas de su labor	✓		✓		✓		
13	El egresado posee habilidades básicas de comunicación con los demás	✓		✓		✓		
14	El egresado tiene habilidades básicas de proactividad	✓		✓		✓		
15	El egresado tiene habilidades básicas de las nuevas tecnologías	✓		✓		✓		
16	Los egresados poseen habilidades actitudinales en su nuevo trabajo	✓		✓		✓		
17	Los egresados poseen actitudes óptimas en rendimiento de trabajo	✓		✓		✓		
18	Muestran una actitud responsable con los compromisos asumidos	✓		✓		✓		
19	Siempre muestran una actitud positiva	✓		✓		✓		
20	Los egresados tienen habilidades de gestión del personal	✓		✓		✓		
21	Tienen habilidades de gestión administrativa	✓		✓		✓		
DIMENSION 3: CREATIVIDAD E INNOVACION								
22	Los egresados tienen autonomía en sus pensamientos	✓		✓		✓		
23	Los egresados no tienen miedo a pensar diferente a los demás	✓		✓		✓		
24	La flexibilidad mental es un cualidad de los egresados	✓		✓		✓		
25	Es importante escuchar a los especialistas del tema como parte de una mente flexible	✓		✓		✓		
26	Los egresados poseen un espíritu emprendedor	✓		✓		✓		
27	Si tienes en mente mejorar algo siempre lo pones en práctica	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si Hay suficiencia _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra. Sifuentes Pinto Nilsa DNI: 09098353

Especialidad del validador: Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad

10 de Julio del 2020

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 LA VARIABLE COMPETENCIAS BLANDAS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: ADAPTACION								
1	Los egresados de la carrera de administración se adaptan a todo tipo la empresa	X		X		X		
2	El egresado del instituto se adapta fácilmente a todo tipo de actividades administrativas	X		X		X		
3	Los egresados del instituto se adapta a la creatividad de todo tipo de empresas	X		X		X		
4	El egresado del instituto se adaptan a la innovación de la empresa	X		X		X		
5	Los egresados son capaces de superar toda adversidad que se presenta en el trabajo	X		X		X		
6	Las situaciones complejas que experimenta la empresa no influye en el rendimiento laboral	X		X		X		
7	Los egresados tienen buenas técnicas de comunicación	X		X		X		
8	La comunicación entre compañeros de trabajo y superiores es trascendental	X		X		X		
9	Los egresados tienen habilidades de negociación	X		X		X		
10	Es bueno siempre escuchar a las partes involucradas en el conflicto	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: TRABAJO EN EQUIPO								
11	Los egresados tienen habilidades de empatía	X		X		X		
12	Tienes la habilidad de sentir lo que sus compañeros sienten	X		X		X		
13	Los egresados tienen liderazgo para trabajar en equipo	X		X		X		
14	El trabajar en equipo es una cualidad que los egresados lo han desarrollado	X		X		X		
15	El egresado como buen líder se sienten cómodo al momento de tomar decisiones trascendentales	X		X		X		
16	Los egresados como parte de su liderazgo, siempre buscan ser ejemplo de los demás	X		X		X		
17	Se siente empoderado cuando trabaja en equipo	X		X		X		
18	Los egresados motivan a que cada miembro del equipo de trabajo cumpla sus responsabilidades	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: CONTROL DE LAS EMOCIONES								
19	El egresado tiene autoconciencia en mejor su desenvolvimiento laboral	X		X		X		
20	El egresado es consciente de que debe cultivar una buena conducta	X		X		X		
21	Los egresados son capaces de controlar la envidia	X		X		X		
22	Los egresados son capaces de controlar la ira	X		X		X		
23	Los egresados poseen técnicas de automotivación	X		X		X		
24	El egresado se auto motiva a cumplir sus responsabilidades laborales	X		X		X		
25	Cuando se sienten desanimado es capaz de revertir la situación	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SI HAY SUFICIENCIA**

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr/ Mg: Cesar Amador Garay Ghilardi** **DNI: 06408163**

Especialidad del validador: **Magister en Administración**

09 de Julio del 2020

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

Mg. Cesar Amador Garay Ghilardi
Magister en Administración

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE EMPLEABILIDAD

Nº	DIMENSIONES / íteme	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: CONOCIMIENTOS								
1	El egresado está formado profesionalmente para cubrir las exigencias de cualquier empresa	X		X		X		
2	Tiene suficiente conocimiento para desenvolverse en cualquier empresa	X		X		X		
3	El egresado está actualizado en temas acordes a su profesión	X		X		X		
4	Las actualizaciones son imprescindibles en su formación profesional	X		X		X		
5	El egresado ha comprendido la importancia de la ética profesional	X		X		X		
6	La lealtad con la empresa es parte de la formación ética	X		X		X		
7	La formación ética implica ser honestos con la empresa	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: HABILIDADES								
8	Los egresados tienen habilidades cognitivas	X		X		X		
9	Uno de sus cualidades cognitivas es la atención como parte del procesamiento de información	X		X		X		
10	Los egresados tienen habilidades de la percepción como parte del procesamiento de información	X		X		X		
11	Poseen buena memoria como parte del procesamiento de información	X		X		X		
12	El egresado como parte de las habilidades básicas, ha aprendido a aceptar las críticas de su labor	X		X		X		
13	El egresado posee habilidades básicas de comunicación con los demás	X		X		X		
14	El egresado tiene habilidades básicas de proactividad	X		X		X		
15	El egresado tiene habilidades básicas de las nuevas tecnologías	X		X		X		
16	Los egresados poseen habilidades actitudinales en su nuevo trabajo	X		X		X		
17	Los egresados poseen actitudes óptimas en rendimiento de trabajo	X		X		X		
18	Muestran una actitud responsable con los compromisos asumidos	X		X		X		
19	Siempre muestran una actitud positiva	X		X		X		
20	Los egresados tienen habilidades de gestión del personal	X		X		X		
21	Tienen habilidades de gestión administrativa	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: CREATIVIDAD E INNOVACION								
22	Los egresados tienen autonomía en sus pensamientos	X		X		X		
23	Los egresados no tienen miedo a pensar diferente a los demás	X		X		X		
24	La flexibilidad mental es una cualidad de los egresados	X		X		X		
25	Es importante escuchar a los especialistas del tema como parte de una mente flexible	X		X		X		
26	Los egresados poseen un espíritu emprendedor	X		X		X		
27	Si tienes en mente mejorar algo siempre lo ponen en práctica	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SI HAY SUFICIENCIA**

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr/ Mg: Cesar Amador Garay Ghilardi** DNI: 06408163

Especialidad del validador: **Magister en Administración**

09 de Julio del 2020

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

Mg. Cesar Amador Garay Ghilardi
Magister en Administración

Validación de Instrumento

Recibidos



Fxerald San 5:13 p. m.
Buenas Tardes, Mg. Cesar Garay Reciba un cordial saludo, la presente es para



Cesar Garay 6:23 p. m.
para mí

DE ACUERDO.

SI HAY SUFICIENCIA

MG. CESAR AMADOR GARAY GHILARDI DNI.
06408163 ESPECIALIDAD. MAGISTER EN
ADMINISTRACIÓN.

Anexo 4: Prueba de confiabilidad de los instrumentos

Encuesta	Variable 1: COMPETENCIAS BLANDAS																								
	v1d1 ADAPTACIÓN										v1d2 TRABAJO EN EQUIPO								v1d3 CONTROL DE EMOCIONES						
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25
1	2	1	2	3	2	3	2	4	3	2	2	1	2	3	5	3	2	5	3	2	3	2	3	2	4
2	2	3	1	2	3	3	2	2	3	3	2	3	1	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2
3	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	5	2	1	5	1	2	2	2
4	3	2	1	2	1	2	1	2	2	1	3	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2
5	3	4	3	1	3	4	3	1	4	3	3	4	3	1	3	4	3	1	4	3	4	3	4	3	1
6	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	5	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3
7	1	2	3	2	1	2	3	2	2	3	1	2	3	2	1	2	3	2	2	3	2	1	2	3	2
8	1	3	3	1	1	3	1	1	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	3	3	1	3	1	1
9	4	4	3	4	3	1	3	2	4	3	4	4	3	4	3	1	3	2	4	3	1	3	1	3	2
10	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3
11	4	3	1	2	1	5	1	2	3	1	4	3	1	2	1	2	1	2	3	1	2	1	5	1	2
12	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2
13	1	2	2	1	3	2	1	2	2	2	5	2	2	1	5	2	1	4	2	2	2	3	2	1	2
14	1	1	2	3	4	3	1	1	3	4	1	1	2	3	4	3	1	1	3	4	3	4	3	1	1
15	1	2	3	1	4	2	3	3	2	3	1	2	3	1	1	2	3	4	2	3	2	1	2	3	3

CONFIABILIDAD DE ALFA DE CROMBRACH																										
ALFA DE CROMBACH																										
Total Sujetos=	15																									
Var-Total=	101.69	Suma de Varianzas 24.86																								
Preguntas=	25	$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum S_{IS}^2}{S_T^2} \right] = 0.787$																								
Media=	2.13	2.40	2.13	2.13	2.40	2.67	2.13	2.1333	2.7333	2.5333	2.6	2.4	2.1333	2.2667	2.5333	2.4667	2.1333	2.6	2.7333	2.5333	2.6667	2.2	2.6667	2.1333	2.1333	
Varianza=	1.12	0.83	0.7	0.84	1.26	0.95	0.98	0.7	0.5	0.84	1.97	0.83	0.7	1.07	2.12	0.55	0.98	1.83	0.5	0.84	0.95	1.17	0.95	0.98	0.7	
Cuenta =	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	
Sujeto	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	Peta25	
1	2	1	2	3	2	3	2	4	3	2	2	1	2	3	5	3	2	5	3	2	3	2	3	2	4	
2	2	3	1	2	3	3	2	2	3	3	2	3	1	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	
3	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	5	2	1	5	1	2	2	2	
4	3	2	1	2	1	2	1	2	2	1	3	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	
5	3	4	3	1	3	4	3	1	4	3	3	4	3	1	3	4	3	1	4	3	4	3	4	3	1	
6	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	5	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	
7	1	2	3	2	1	2	3	2	2	3	1	2	3	2	1	2	3	2	2	3	2	1	2	3	2	
8	1	3	3	1	1	3	1	1	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	3	3	1	3	1	1	
9	4	4	3	4	3	1	3	2	4	3	4	4	3	4	3	1	3	2	4	3	1	3	1	3	2	
10	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	
11	4	3	1	2	1	5	1	2	3	1	4	3	1	2	1	2	1	2	3	1	2	1	5	1	2	
12	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	
13	1	2	2	1	3	2	1	2	2	2	5	2	2	1	5	2	1	4	2	2	2	3	2	1	2	
14	1	1	2	3	4	3	1	1	3	4	1	1	2	3	4	3	1	1	3	4	3	4	3	1	1	
15	1	2	3	1	4	2	3	3	2	3	1	2	3	1	1	2	3	4	2	3	2	1	2	3	3	

Encuestado	Variable 2: EMPLEABILIDAD																										
	v1d1 CONOCIMIENTO							v1d1 HABILIDADES														v1d3 CREATIVIDAD E INNOVACIÓN					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27
1	3	2	3	2	1	3	2	2	4	2	3	2	3	2	1	3	2	3	4	2	3	2	3	2	1	3	2
2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	1	2	3	3	2	2	3	3	3	3	1	2	3	3	2	2	3	2
3	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2
4	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1
5	1	3	4	3	2	4	3	3	4	3	1	3	4	3	1	4	3	4	4	3	1	3	4	3	1	4	3
6	3	3	3	4	2	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4
7	2	1	2	3	2	2	2	1	2	3	2	1	2	3	2	2	3	2	2	3	2	1	2	3	2	2	3
8	1	1	3	1	2	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	3	3	3	3	1	1	3	1	1	3	1
9	4	3	1	3	2	4	2	4	4	3	4	3	1	3	2	4	3	1	4	3	4	3	1	3	2	1	3
10	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	5	3	2	3	3	3	3	2	2	3	5	3	2	3	3	2
11	2	1	2	1	2	1	2	4	3	1	2	1	2	1	2	3	1	2	3	1	2	1	2	1	2	2	1
12	2	3	2	3	2	1	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3
13	1	3	2	1	2	1	2	1	2	2	1	3	2	1	2	2	2	2	2	2	1	3	2	1	2	2	1
14	3	4	3	1	2	1	4	1	1	2	3	4	3	1	1	3	4	3	1	2	3	4	3	1	1	3	1
15	1	1	2	3	2	1	2	1	2	3	1	1	2	3	3	2	3	2	2	3	1	1	2	3	3	2	3

CONFIABILIDAD DE ALFA DE CROMBRACH																												
ALFA DE CROMBACH																												
Total Sujetos=	15																											
Var-Total=	153.97	Suma de Varianzas= 22.14																										
Preguntas=	27																											
Media=	2.13																											
Varianza=	0.84	1.17	0.55	0.98	0.07	1.21	0.69	1.07	0.83	0.7	0.84	1.67	0.55	0.98	0.5	0.5	0.84	0.55	0.83	0.7	0.84	1.67	0.55	0.98	0.5	0.55	0.98	
Cuenta=	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	
Sujeto	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	Pgta25	Pgta26	Pgta27	
1	3	2	3	2	1	3	2	2	4	2	3	2	3	2	1	3	2	3	4	2	3	2	3	2	1	3	2	
2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	1	2	3	3	2	2	3	3	3	3	1	2	3	3	2	2	3	2	
3	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	
4	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	
5	1	3	4	3	2	4	3	2	4	3	1	3	4	3	1	4	3	4	4	3	1	3	4	3	1	4	3	
6	3	3	3	4	2	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	
7	2	1	2	3	2	2	2	2	2	1	2	3	2	1	2	2	2	2	2	3	2	1	2	3	2	2	3	
8	1	1	3	1	2	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	3	3	3	1	1	3	1	1	3	1	3	
9	4	3	1	3	2	4	2	4	4	3	4	3	1	3	2	4	3	1	4	3	4	3	1	3	2	1	3	
10	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	5	3	2	3	3	3	3	2	2	3	5	3	2	3	3	2	
11	2	1	2	1	2	1	2	4	3	1	2	1	2	1	2	3	1	2	3	1	2	1	2	1	2	2	1	
12	2	3	2	3	2	1	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	
13	1	3	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3	2	1	2	2	2	2	2	1	3	2	1	2	2	1	
14	3	4	3	1	2	1	4	1	1	2	3	4	3	1	1	3	4	3	1	2	3	4	3	1	1	3	1	
15	1	1	2	3	2	1	2	1	2	3	1	1	2	3	3	2	3	2	2	3	1	1	2	3	3	2	3	

Anexo 5: Constancia de consentimiento informado (si aplica)



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

Lima, 25 de junio de 2020
Carta P. 261-2020-EPG-UCV-LN-POSLOI/J-INT

Mg.
CANDELARIO UCEDA GONZALES
DIRECTOR
INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR "SIMÓN BOLÍVAR"

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a SANTOS GARCIA, FRANCY GERALDINE; identificada con DNI N° 41450352 y con código de matrícula N° 7002355235; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

COMPETENCIAS BLANDAS Y EMPLEABILIDAD DE LOS ESTUDIANTES QUE CONCLUYEN SUS ESTUDIOS EN EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR "SIMÓN BOLÍVAR", CALLAO

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador SANTOS GARCIA, FRANCY GERALDINE asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe
ESCUELA DE POSGRADO
UCV FILIAL LIMA
CAMPUS LIMA NORTE

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



Anexo 6: Constancia de haber aplicado el instrumento (si aplica)



INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PÚBLICO
"SIMÓN BOLÍVAR"
Calle 3 N° 402 Ciudad del Peccador, Bellavista – Callao
Teléfonos: 716-6280 / 716-6282
R.M. N.° 3613-78-ED
Instituto Liceolado R.M. N° 051 – 2020 MINEDU



"Calle de la Independencia de la Ciudad"

Bellavista, 30 de Junio de 2020

CARTA Nº040-2020-DG-IESP "SB"

Señor

Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe Escuela de Posgrado
UCV Filial Lima – Campus Lima Norte
Presente.-

Asunto : Aceptación de Aplicación de la Investigación a SANTOS GARCIA,
Francy Geraldine

Ref. : Carta P. 261-2020-EPG-UCVALN-F05L01/UJINT

Es grato dirigirme a usted, para expresarle un saludo cordial a nombre de la Comunidad Educativa del Instituto de Educación Superior Público "SIMÓN BOLÍVAR", y a la vez comunicarle que de acuerdo al documento de la referencia, estamos dando la aceptación de aplicación de Investigación de la estudiante SANTOS GARCIA, Francy Geraldine del Programa de MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA de la Universidad "César Vallejo", identificada con DNI N° 41450362 y con código de matrícula N° 7002366236, a fin de que aplique la investigación de **COMPETENCIAS BLANDAS Y EMPLEABILIDAD DE LOS ESTUDIANTES QUE CONCLUYEN SUS ESTUDIOS EN NUESTRA INSTITUCIÓN.**

Es oportunidad para reiterarle mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

CUGSGGSP"SB"
Becario

*Administración de Empresas*Contabilidad* Codes * Injenería Térmica *Electricidad Industrial* Electrónica Industrial
Sistemas de Sistemas de Información Tecnología de Análisis Químico

www.institutobolivar.edu.pe

"Seleccionado para Instituto de Excelencia según Convenio Marco N° 062-2019-MINEDU".

Anexo 7: Otras evidencias

Aplicación del cuestionario de instrumento mediante google drive.

COMPETENCIAS BLANDAS

Estimado egresado el presente cuestionario tiene el propósito de medir sus competencias blandas, le solicito su colaboración, respondiendo c/u de las preguntas y marcando una sola de las alternativas indicadas. Las respuestas son totalmente anónimas.

*Obligatorio

Los egresados de la carrera de administración se adaptan a todo tipo de empresa. * / 0

- Nunca
- Casi nunca
- Indeciso
- Casi siempre
- siempre

El egresado del instituto se adapta fácilmente a todo tipo de actividades administrativas. * / 0

- Nunca
- Casi nunca
- Indeciso
- Casi siempre
- Siempre

Los egresados del instituto se adaptan a la creatividad de todo tipo de empresas. * / 0

- Nunca
- Casi nunca
- Indeciso
- Casi siempre
- Siempre

Las situaciones complejas que experimenta la empresa no influye en el rendimiento laboral. * / 0

- Nunca
- Casi nunca
- Indeciso
- Casi siempre
- Siempre

Los egresados tienen liderazgo para trabajar en equipo. * / 0

- Nunca
- Casi nunca
- Indeciso
- Opción 4
- Siempre

EMPLEABILIDAD

Estimado egresado el presente cuestionario tiene el propósito de medir la empleabilidad. Por ello le solicito su colaboración, respondiendo c/u de las preguntas y marcando una sola de las alternativas indicadas. Las respuestas son totalmente anónimas.

*Obligatorio

El egresado está formado profesionalmente para cubrir las exigencias de cualquier empresa. *

- Nunca
- Casi nunca
- Indeciso
- Casi siempre
- Siempre

Tiene suficiente conocimiento para desenvolverse en cualquier empresa. *

- Nunca
- Casi nunca
- Indeciso
- Casi siempre
- Siempre

El egresado está actualizado en temas acordes a su profesión. *

- Nunca
- Casi nunca
- Indeciso
- Casi siempre
- Siempre

El egresado como parte de las habilidades básicas ,ha aprendido a aceptar las críticas de su labor. *

- Nunca
- Casi nunca
- Indeciso
- Casi siempre
- Siempre

Los egresados poseen actitudes óptimas en rendimiento de trabajo. *

- Nunca
- Casi nunca
- Indeciso
- Casi siempre
- Siempre

Siempre muestran una actitud positiva. *

- Nunca
- Casi nunca
- Indeciso
- Casi siempre
- Siempre

COMPETENCIAS BLANDAS

Estimado egresado el presente cuestionario tiene el propósito de medir sus competencias blandas, le solicito su colaboración, respondiendo c/u de las preguntas y marcando una sola de las alternativas indicadas. Las respuestas son totalmente anónimas.

*Obligatorio

Los egresados de la carrera de administración se adaptan a todo tipo de empresa. * _____ / 0

- Nunca
- Casi nunca
- Indeciso
- Casi siempre
- siempre

El trabajar en equipo es una cualidad que los egresados lo han desarrollado. *

- Nunca
- Casi nunca
- Indeciso
- Casi siempre
- Siempre

El egresado es consciente de que debe cultivar una buena conducta. *

- Nunca
- Casi nunca
- Indeciso
- Casi siempre
- Siempre

Los egresados poseen técnicas de automotivación. *

- Nunca
- Casi nunca
- Indeciso
- Casi Siempre
- Siempre

Cuando se sienten desanimado es capaz de revertir la situación. *

- Nunca
- Casi nunca
- Indeciso
- Casi siempre
- Siempre

EMPLEABILIDAD

Estimado egresado el presente cuestionario tiene el propósito de medir la empleabilidad. Por ello le solicito su colaboración, respondiendo c/u de las preguntas y marcando una sola de las alternativas indicadas. Las respuestas son totalmente anónimas.

*Obligatorio

El egresado está formado profesionalmente para cubrir las exigencias de cualquier empresa. *

- Nunca
- Casi nunca
- Indeciso
- Casi siempre
- Siempre

El egresado está formado profesionalmente para cubrir las exigencias de cualquier empresa. *

- Nunca
- Casi nunca
- Indeciso
- Casi siempre
- Siempre

Poseen buena memoria como parte del procesamiento de información. *

- Nunca
- Casi nunca
- Indeciso
- Casi siempre
- Siempre

Muestran una actitud responsable con los compromisos asumidos. *

- Nunca
- Casi nunca
- Indeciso
- Casi siempre
- Siempre

Siempre muestran una actitud positiva. *

- Nunca
- Casi nunca
- Indeciso
- Casi siempre
- Siempre

Los egresados no tienes miedo a pensar diferente a los demás. *

- Nunca
- Casi nunca
- Indeciso
- Casi siempre
- Siempre

Base de datos de la Muestra

Encuestado	Variable 1: COMPETENCIAS BLANDAS																								
	v1d1 ADAPTACIÓN										v1d2 TRABAJO EN EQUIPO								v1d3 CONTROL DE EMOCIONES						
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25
1	2	4	3	2	4	3	2	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	2	2
2	2	3	2	2	4	3	2	3	2	4	1	3	4	3	3	3	4	2	1	4	3	3	4	2	2
3	5	1	4	5	5	2	5	1	4	5	5	1	5	1	2	1	5	4	5	5	5	1	5	2	5
4	3	4	4	3	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	3	4	2	4	4	1	3
5	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3
6	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4
7	1	4	1	1	5	2	1	4	1	5	2	4	5	4	2	4	5	1	2	5	2	4	5	3	1
8	1	1	2	1	4	3	1	1	2	4	1	1	4	1	3	1	4	2	1	4	3	1	4	1	1
9	4	3	4	4	3	5	4	3	4	3	3	3	3	3	5	3	3	4	3	3	1	3	3	3	4
10	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	2	3
11	4	1	2	4	4	5	4	1	2	4	4	1	4	1	5	1	4	2	4	4	2	1	4	1	4
12	3	3	3	3	5	2	3	3	3	5	1	3	5	3	2	3	5	3	1	5	2	3	5	3	3
13	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	1	2
14	1	4	2	1	4	3	1	4	2	4	1	4	4	4	3	4	4	2	1	4	3	4	4	1	1
15	3	4	3	3	4	2	3	4	3	4	2	4	4	4	2	4	4	3	2	4	2	4	4	3	3
16	3	5	3	3	4	3	3	5	3	4	3	5	4	5	3	5	4	3	3	4	3	5	4	2	3
17	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4
18	2	1	3	2	5	2	2	1	3	5	2	1	5	1	2	1	5	3	2	5	5	1	5	2	2
19	1	5	1	1	5	2	1	5	1	5	2	5	5	5	2	5	5	1	2	5	2	5	5	1	1
20	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3

V1 - COMPETENCIAS BLANDAS			
v1d1	v1d2	v1d3	V1
31	29	22	82
27	23	19	69
37	24	28	89
35	29	21	85
35	28	24	87
35	25	23	83
25	27	22	74
20	17	15	52
37	27	20	84
34	30	24	88
31	22	20	73
33	25	22	80
24	22	17	63
26	26	18	70
33	27	22	82
36	32	24	92
35	25	21	81
26	20	22	68
27	30	21	78
35	28	24	87

21	5	3	4	5	3	3	5	3	4	3	5	3	3	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	4	5
22	3	5	3	3	4	2	3	5	3	4	3	5	4	5	2	5	4	3	3	4	2	5	4	3	3
23	1	1	1	1	4	3	1	1	1	4	2	1	4	1	3	1	4	1	2	4	3	1	4	1	1
24	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	3	3	4	3	5	3	4	4	3	4	1	3	4	3	4
25	2	5	1	2	4	3	2	5	1	4	2	5	4	5	3	5	4	1	2	4	3	5	4	2	2
26	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2
27	2	1	2	2	5	2	2	1	2	5	1	1	5	1	2	1	5	2	1	5	5	1	5	2	2
28	3	5	3	3	3	4	3	5	3	3	2	5	3	5	4	5	3	3	2	3	2	5	3	1	3
29	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3
30	1	4	2	2	3	3	1	4	2	3	2	4	3	4	3	4	3	2	2	3	3	4	3	4	2
31	5	5	5	5	3	2	5	5	5	3	4	5	3	5	2	5	3	5	4	3	2	5	3	3	5
32	1	1	1	1	3	3	1	1	1	3	2	1	3	1	3	1	3	1	2	3	3	1	3	1	1
33	4	3	4	4	3	5	4	3	4	3	3	3	3	3	5	3	3	4	3	3	1	3	3	3	4
34	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	2	5	3	5	3	5	3	3	2	3	3	5	3	2	3
35	2	2	2	2	4	3	2	2	2	4	1	2	4	2	3	2	4	2	1	4	3	2	4	2	2
36	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4
37	2	5	2	2	5	2	2	5	2	5	1	5	5	5	2	5	5	2	1	5	5	5	5	2	2
38	3	1	4	3	4	2	3	1	4	4	3	1	4	1	2	1	4	4	3	4	2	1	4	1	3
39	2	3	3	3	4	4	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3
40	4	2	4	4	4	3	4	2	4	4	4	2	4	2	3	2	4	4	4	4	3	2	4	2	4
41	5	3	5	5	4	3	5	3	5	4	5	3	4	3	3	3	4	5	5	4	3	3	4	2	5
42	2	5	2	2	4	2	2	5	2	4	3	5	4	5	2	5	4	2	3	4	5	5	4	2	2
43	4	1	3	3	1	2	4	1	3	1	3	1	1	1	2	1	1	3	3	1	2	1	1	1	3
44	3	3	3	3	5	4	3	3	3	5	4	3	5	3	4	3	5	3	4	5	4	3	5	3	3
45	3	5	3	3	5	3	3	5	3	5	2	5	5	5	3	5	5	3	2	5	3	5	5	4	3
46	1	1	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	5	1	2	1	5	1	2	5	2	1	5	3	1
47	1	1	1	1	5	3	1	1	1	5	2	1	5	1	3	1	5	1	2	5	3	1	5	3	1
48	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	1	4	5	3	5

38	27	26	91
35	31	24	90
18	17	16	51
39	29	22	90
29	29	22	80
25	22	18	65
24	18	21	63
35	30	19	84
33	26	22	81
25	25	21	71
43	32	25	100
16	15	14	45
37	27	20	84
34	29	21	84
25	20	18	63
33	25	22	80
32	30	25	87
29	20	18	67
31	27	24	82
35	25	23	83
42	30	26	98
30	30	25	85
23	13	12	48
35	30	27	92
38	33	27	98
19	18	19	56
20	19	20	59
48	36	27	111

49	4	2	4	4	5	3	4	2	4	5	3	2	5	2	3	2	5	4	3	5	3	2	5	2	4
50	4	1	2	4	5	5	4	1	2	5	4	1	5	1	5	1	5	2	4	5	2	1	5	1	4
51	5	4	5	5	5	2	5	4	5	5	4	4	5	4	2	4	5	5	4	5	2	4	5	3	5
52	2	5	1	1	5	2	2	5	1	5	1	5	5	5	2	5	5	1	1	5	2	5	5	1	1
53	1	4	1	1	5	3	1	4	1	5	2	4	5	4	3	4	5	1	2	5	3	4	5	1	1
54	1	4	2	1	5	2	1	4	2	5	1	4	5	4	2	4	5	2	1	5	2	4	5	3	1
55	3	2	3	3	5	3	3	2	3	5	2	2	5	2	3	2	5	3	2	5	3	2	5	2	3
56	4	2	2	4	5	3	4	2	2	5	4	2	5	2	3	2	5	2	4	5	3	2	5	2	4
57	3	4	3	3	5	3	3	4	3	5	2	4	5	4	3	4	5	3	2	5	3	4	5	2	3
58	1	1	2	2	3	2	1	1	2	3	2	1	3	1	2	1	3	2	2	3	5	1	3	2	2
59	3	1	3	3	3	2	3	1	3	3	4	1	3	1	2	1	3	3	4	3	2	1	3	1	3
60	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3
61	2	2	1	2	3	3	2	2	1	3	2	2	3	2	3	2	3	1	2	3	3	2	3	2	2
62	2	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3
63	5	4	5	5	3	2	5	4	5	3	4	4	3	4	2	4	3	5	4	3	5	4	3	2	5
64	3	1	3	3	3	2	3	1	3	3	2	1	3	1	2	1	3	3	2	3	2	1	3	1	3
65	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3
66	3	2	3	3	2	4	3	2	3	2	4	2	2	2	4	2	2	3	4	2	3	2	2	2	3
67	2	2	3	2	4	3	2	2	3	4	2	2	4	2	3	2	4	3	2	4	3	2	4	2	2
68	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	4	3	2	4	3	3	4	2	3
69	3	1	2	2	4	2	3	1	2	4	2	1	4	1	2	1	4	2	2	4	5	1	4	2	2
70	3	4	3	3	4	2	3	4	3	4	2	4	4	4	2	4	4	3	2	4	2	4	4	1	3
71	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3
72	3	2	3	3	4	3	3	2	3	4	2	2	4	2	3	2	4	3	2	4	3	2	4	2	3
73	1	3	2	2	3	3	1	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2
74	2	1	2	2	1	4	2	1	2	1	1	1	1	1	4	1	1	2	1	1	5	1	1	2	2
75	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	1	4
76	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3

37	26	24	87
33	24	22	79
45	33	28	106
29	29	20	78
26	28	21	75
27	27	21	75
32	24	22	78
33	25	25	83
36	30	24	90
18	15	18	51
25	18	17	60
31	26	23	80
21	18	17	56
30	27	21	78
41	29	26	96
25	16	15	56
35	27	24	86
27	21	18	66
27	22	19	68
32	25	21	78
24	17	20	61
33	27	20	80
35	28	24	87
30	22	20	72
23	22	18	63
18	12	13	43
36	30	23	89
33	26	22	81

77	3	5	3	3	5	3	3	5	3	5	2	5	5	5	3	5	5	3	2	5	3	5	5	2	3
78	2	4	2	2	4	3	2	4	2	4	1	4	4	4	3	4	4	2	1	4	3	4	4	2	2
79	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4
80	2	5	2	2	5	5	2	5	2	5	3	5	5	5	5	5	5	2	3	5	5	5	5	2	2
81	2	1	3	3	4	2	2	1	3	4	3	1	4	1	2	1	4	3	3	4	2	1	4	1	3
82	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4
83	2	2	4	4	2	3	2	2	4	2	4	2	2	2	3	2	2	4	4	2	3	2	2	2	4
84	3	5	3	3	5	3	3	5	3	5	4	5	5	5	3	5	5	3	4	5	3	5	5	2	3
85	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	3	5	4	5	3	5	4	4	3	4	3	5	4	2	4
86	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4
87	3	5	2	2	5	2	3	5	2	5	2	5	5	5	2	5	5	2	2	5	5	5	5	2	2
88	3	5	3	3	5	3	3	5	3	5	1	5	5	5	3	5	5	3	1	5	2	5	5	1	3
89	2	5	3	3	4	4	2	5	3	4	3	5	4	5	4	5	4	3	3	4	4	5	4	3	3
90	4	2	4	4	2	3	4	2	4	2	3	2	2	2	3	2	2	4	3	2	3	2	2	2	4
91	3	5	3	3	4	3	3	5	3	4	4	5	4	5	3	5	4	3	4	4	3	5	4	2	3
92	4	2	3	4	4	3	4	2	3	4	4	2	4	2	3	2	4	3	4	4	1	2	4	2	4
93	3	5	4	4	4	3	3	5	4	4	4	5	4	5	3	5	4	4	4	4	3	5	4	2	4
94	2	4	2	2	4	3	2	4	2	4	1	4	4	4	3	4	4	2	1	4	5	4	4	2	2
95	5	1	4	5	5	2	5	1	4	5	5	1	5	1	2	1	5	4	5	5	2	1	5	1	5
96	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	3
97	1	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
98	2	3	2	2	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2
99	2	4	1	2	4	3	2	4	1	4	2	4	4	4	3	4	4	1	2	4	5	4	4	2	2
100	2	1	3	3	5	2	2	1	3	5	3	1	5	1	2	1	5	3	3	5	2	1	5	1	3
101	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3
102	3	4	2	3	5	3	3	4	2	5	3	4	5	4	3	4	5	2	3	5	4	4	5	3	3
103	1	4	2	2	4	3	1	4	2	4	2	4	4	4	3	4	4	2	2	4	3	4	4	2	2
104	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3

38	33	25	96
29	26	20	75
33	25	22	80
35	35	27	97
25	19	18	62
36	26	23	85
27	21	19	67
38	35	27	100
41	33	25	99
35	25	21	81
34	31	26	91
38	32	22	92
35	33	26	94
31	20	18	69
36	33	25	94
33	24	21	78
39	34	26	99
29	26	22	77
37	24	24	85
35	29	24	88
19	17	13	49
26	24	19	69
27	26	23	76
27	21	20	68
31	24	21	76
34	30	27	91
27	27	21	75
24	19	17	60

105	2	2	2	2	5	3	2	2	2	5	1	2	5	2	3	2	5	2	1	5	3	2	5	2	2
106	5	4	4	5	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	2	5
107	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	3	4	5	4	4	2	4
108	2	1	3	3	5	4	2	1	3	5	3	1	5	1	4	1	5	3	3	5	2	1	5	1	3
109	2	1	3	3	1	4	2	1	3	1	3	1	1	1	4	1	1	3	3	1	4	1	1	3	3
110	2	2	2	2	5	3	2	2	2	5	1	2	5	2	3	2	5	2	1	5	3	2	5	2	2
111	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3
112	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2
113	2	3	3	3	5	3	2	3	3	5	3	3	5	3	3	3	5	3	3	5	3	3	5	2	3
114	4	2	4	4	2	3	4	2	4	2	3	2	2	2	3	2	2	4	3	2	3	2	2	2	4
115	3	4	4	4	5	3	3	4	4	5	4	4	5	4	3	4	5	4	4	5	3	4	5	2	4
116	2	3	2	2	5	2	2	3	2	5	1	3	5	3	2	3	5	2	1	5	5	3	5	2	2
117	3	4	1	3	4	2	3	4	1	4	3	4	4	4	2	4	4	1	3	4	2	4	4	1	3
118	3	3	3	3	5	4	3	3	3	5	2	3	5	3	4	3	5	3	2	5	1	3	5	3	3
119	3	2	4	4	2	3	3	2	4	2	4	2	2	2	3	2	2	4	4	2	3	2	2	2	4
120	2	4	2	2	5	3	2	4	2	5	2	4	5	4	3	4	5	2	2	5	3	4	5	2	2

27	22	20	69
42	32	27	101
38	29	26	93
29	23	20	72
21	15	16	52
27	22	20	69
37	31	25	93
21	16	14	51
32	28	24	84
31	20	18	69
39	33	27	99
28	24	23	75
29	26	21	76
35	28	22	85
29	21	19	69
31	29	23	83

Encuestados	Variable 2: EMPLEABILIDAD																										
	v1d1 CONOCIMIENTO							v1d1 HABILIDADES														v1d3 CREATIVIDAD E INNOVACIÓN					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27
1	2	4	3	1	4	2	4	3	4	2	4	1	2	4	3	2	2	4	3	4	2	3	4	2	4	4	2
2	2	4	2	2	3	2	4	1	3	2	4	3	1	3	2	2	3	4	1	3	2	1	3	2	3	4	2
3	5	5	4	2	1	5	5	5	1	5	5	2	1	1	4	5	1	5	5	1	5	5	1	2	1	5	2
4	3	4	4	2	4	3	4	3	4	3	4	1	1	4	4	3	1	4	3	4	3	3	4	1	4	4	1
5	3	4	4	1	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	5	4	3
6	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4
7	1	5	1	2	4	1	5	2	4	1	5	2	3	4	1	1	1	5	2	4	1	2	4	3	4	5	3
8	1	4	2	1	1	1	4	1	1	1	4	3	3	1	2	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	4	1
9	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
10	3	4	3	1	4	3	4	4	4	3	4	2	2	4	3	3	2	4	4	4	3	4	4	2	4	4	2
11	4	4	2	2	1	4	4	4	1	4	4	3	1	1	2	4	1	4	4	1	4	4	1	1	5	4	1
12	3	5	3	2	3	3	5	1	3	3	5	2	3	3	3	3	3	5	1	3	3	1	3	3	3	5	3
13	2	3	2	1	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	1	5	3	1
14	1	4	2	3	4	1	4	1	4	1	4	1	2	4	2	1	4	4	1	4	1	1	4	1	4	4	1
15	3	4	3	1	4	3	4	2	4	3	4	2	3	4	3	3	4	4	2	4	3	2	4	3	4	4	3
16	3	4	3	1	5	3	4	3	5	3	4	1	2	5	3	3	2	4	3	5	3	3	5	2	5	4	2
17	4	3	4	1	3	4	3	3	3	4	3	3	1	3	4	4	3	3	3	3	4	1	3	2	3	3	2
18	2	5	3	1	1	2	5	2	1	2	5	2	1	1	3	2	1	5	2	1	2	2	1	2	1	5	2
19	1	5	1	1	5	1	5	2	5	1	5	1	1	5	1	1	1	5	2	5	1	2	5	1	5	5	1
20	3	4	4	1	3	3	4	3	3	3	4	1	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3
21	5	3	4	3	3	5	3	5	3	5	3	3	2	3	4	5	3	3	5	3	5	1	3	4	3	3	4

V2 - EMPLEABILIDAD			
v1d1	v1d2	v1d3	V2
20	40	19	79
19	34	15	68
27	46	16	89
24	42	17	83
22	46	21	89
24	45	20	89
19	36	21	76
14	25	9	48
25	47	18	90
22	46	20	88
21	38	16	75
24	41	18	83
16	36	16	68
19	34	15	68
22	45	20	87
23	46	21	90
22	44	14	80
19	30	13	62
19	36	19	74
22	43	19	84
26	52	18	96

22	3	4	3	1	5	3	4	3	5	3	4	1	3	5	3	3	4	4	3	5	3	3	5	3	5	4	3
23	1	4	1	1	1	1	4	2	1	1	4	3	3	1	1	1	1	4	2	1	1	2	1	1	5	4	1
24	4	4	4	1	3	4	4	3	3	4	4	1	1	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	2
25	2	4	1	2	5	2	4	2	5	2	4	1	2	5	1	2	4	4	2	5	2	1	5	2	5	4	2
26	2	3	2	1	3	2	3	2	3	2	3	1	1	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2
27	2	5	2	2	1	2	5	1	1	2	5	2	1	1	2	2	1	5	1	1	2	1	1	2	1	5	1
28	3	3	3	2	5	3	3	2	5	3	3	2	1	5	3	3	1	3	2	5	3	2	5	1	5	3	3
29	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4
30	1	3	2	3	4	2	3	2	4	2	3	3	2	4	2	2	4	3	2	4	2	2	4	4	4	3	3
31	5	3	5	2	5	5	3	4	5	5	3	2	3	5	5	5	1	3	4	5	5	4	5	3	5	3	1
32	1	3	1	1	1	1	3	2	1	1	3	3	3	1	1	1	1	3	2	1	1	2	1	1	1	3	3
33	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	1	3	3	5	3	2
34	3	3	3	3	5	3	3	2	5	3	3	2	2	5	3	3	2	3	2	5	3	2	5	2	5	3	1
35	2	4	2	2	2	2	4	1	2	2	4	1	2	2	2	2	2	4	1	2	2	1	2	2	5	4	3
36	4	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	1	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	2
37	2	5	2	2	5	2	5	1	5	2	5	2	1	5	2	2	1	5	1	5	2	1	5	2	5	5	2
38	3	4	4	2	1	3	4	3	1	3	4	2	1	1	4	3	1	4	3	1	3	3	1	1	5	4	2
39	2	4	3	1	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	5	4	1
40	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	4	1	2	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	2	5	4	3
41	5	4	5	2	3	5	4	5	3	5	4	3	3	3	5	5	3	4	5	3	5	1	3	2	5	4	4
42	2	4	2	2	5	2	4	3	5	2	4	2	1	5	2	2	1	4	3	5	2	3	5	2	5	4	3
43	4	1	3	2	1	3	1	3	1	3	1	2	1	1	3	3	1	1	3	1	3	3	1	1	5	1	1
44	3	5	3	1	3	3	5	4	3	3	5	4	3	3	3	3	3	5	4	3	3	4	3	3	5	5	3
45	3	5	3	3	5	3	5	2	5	3	5	3	1	5	3	3	4	5	2	5	3	1	5	4	5	5	2
46	1	5	1	2	1	1	5	2	1	1	5	2	3	1	1	1	1	5	2	1	1	2	1	3	1	5	1
47	1	5	1	1	1	1	5	2	1	1	5	3	3	1	1	1	1	5	2	1	1	2	1	3	1	5	3
48	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	3	4	5	5	3	5	4	4	5	4	4	3	4	5	2

23	49	23	95
13	26	14	53
24	44	18	86
20	41	19	80
16	32	15	63
19	27	11	57
22	41	19	82
20	44	17	81
18	39	20	77
28	55	21	104
11	24	11	46
25	47	17	89
23	43	18	84
18	29	17	64
22	45	17	84
23	39	20	82
21	34	16	71
20	45	19	84
24	43	20	87
28	56	19	103
21	41	22	84
15	27	12	54
23	49	23	95
27	49	22	98
16	27	13	56
15	28	15	58
33	60	22	115

49	4	5	4	3	2	4	5	3	2	4	5	2	2	2	4	4	2	5	3	2	4	1	2	2	2	5	2	
50	4	5	2	3	1	4	5	4	1	4	5	3	1	1	2	4	1	5	4	1	4	4	1	1	1	5	2	
51	5	5	5	2	4	5	5	4	4	5	5	2	3	4	5	5	3	5	4	4	5	4	4	1	4	5	1	
52	2	5	1	2	5	1	5	1	5	1	5	1	5	5	1	1	5	5	1	5	1	1	5	3	5	5	3	
53	1	5	1	3	4	1	5	2	4	1	5	3	4	4	1	1	4	5	2	4	1	1	4	4	4	5	4	
54	1	5	2	2	4	1	5	1	4	1	5	1	1	4	2	1	4	5	1	4	1	1	4	3	4	5	3	
55	3	5	3	3	2	3	5	2	2	3	5	3	3	2	3	3	2	5	2	2	3	2	2	1	2	5	1	
56	4	5	2	3	2	4	5	4	2	4	5	3	5	2	2	4	2	5	4	2	4	4	2	3	2	5	3	
57	3	5	3	3	4	3	5	2	4	3	5	4	3	4	3	3	3	5	2	4	3	1	4	2	4	5	2	
58	1	3	2	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	1	2	2	1	3	2	1	2	2	1	1	1	3	1	
59	3	3	3	2	1	3	3	4	1	3	3	2	1	1	3	3	1	3	4	1	3	4	1	3	1	3	3	
60	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	1	3	2	3	3	2	
61	2	3	1	3	2	2	3	2	2	2	3	3	5	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	
62	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	4	3	2	
63	5	3	5	2	4	5	3	4	4	5	3	2	1	4	5	5	1	3	4	4	5	1	4	1	4	3	1	
64	3	3	3	2	1	3	3	2	1	3	3	2	1	1	3	3	1	3	2	1	3	2	1	3	1	3	3	
65	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	
66	3	2	3	3	2	3	2	4	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	4	2	3	1	2	3	2	2	3	
67	2	4	3	3	2	2	4	2	2	2	4	3	5	2	3	2	2	4	2	2	2	2	2	1	2	4	1	
68	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	4	3	
69	3	4	2	2	1	2	4	2	1	2	4	2	1	1	2	2	1	4	2	1	2	2	1	2	1	4	2	
70	3	4	3	2	4	3	4	2	4	3	4	2	1	4	3	3	1	4	2	4	3	2	4	1	4	4	1	
71	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	1	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	
72	3	4	3	3	2	3	4	2	2	3	4	3	5	2	3	3	2	4	2	2	3	2	2	1	2	4	1	
73	1	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	4	3	3	2	2	3	3	2	3	2	1	3	1	3	3	1	
74	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1	1	3
75	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	

27	44	14	85
24	40	14	78
31	58	19	108
21	42	22	85
20	41	22	83
20	35	20	75
24	40	13	77
25	48	19	92
26	48	18	92
14	25	9	48
18	33	15	66
22	42	14	78
16	33	13	62
21	47	18	86
27	50	14	91
18	29	13	60
25	42	21	88
18	38	13	69
20	37	12	69
23	43	18	84
18	27	12	57
23	40	16	79
25	43	19	87
22	40	12	74
17	37	12	66
11	19	10	40
25	51	18	94

76	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3
77	3	5	3	3	5	3	5	2	5	3	5	3	3	5	3	3	5	2	5	3	2	5	2	5	5	2	
78	2	4	2	3	4	2	4	1	4	2	4	3	5	4	2	2	4	4	1	4	2	1	4	1	4	4	1
79	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	1	3	3	3	3	3
80	2	5	2	2	5	2	5	3	5	2	5	2	3	5	2	2	1	5	3	5	2	3	5	2	5	5	2
81	2	4	3	2	1	3	4	3	1	3	4	2	1	1	3	3	1	4	3	1	3	1	1	2	1	4	2
82	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	1	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2
83	2	2	4	3	2	4	2	4	2	4	2	3	5	2	4	4	2	2	4	2	4	4	2	1	2	2	1
84	3	5	3	3	5	3	5	4	5	3	5	3	3	5	3	3	2	5	4	5	3	1	5	3	5	5	3
85	4	4	4	3	5	4	4	3	5	4	4	3	5	5	4	4	5	4	3	5	4	3	5	4	5	4	4
86	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
87	3	5	2	2	5	2	5	2	5	2	5	2	1	5	2	2	5	5	2	5	2	1	5	1	5	5	1
88	3	5	3	3	5	3	5	1	5	3	5	2	3	5	3	3	1	5	1	5	3	1	5	3	5	5	3
89	2	4	3	4	5	3	4	3	5	3	4	1	3	5	3	3	5	4	3	5	3	3	5	2	5	4	2
90	4	2	4	3	2	4	2	3	2	4	2	3	5	2	4	4	2	2	3	2	4	1	2	1	2	2	1
91	3	4	3	3	5	3	4	4	5	3	4	3	3	5	3	3	5	4	4	5	3	4	5	3	5	4	3
92	4	4	3	3	2	4	4	4	2	4	4	3	5	2	3	4	2	4	4	2	4	4	2	2	2	4	2
93	3	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4	1	5	1	5	4	1
94	2	4	2	3	4	2	4	1	4	2	4	2	1	4	2	2	5	4	1	4	2	1	4	3	4	4	3
95	5	5	4	2	1	5	5	5	1	5	5	2	1	1	4	5	1	5	5	1	5	5	1	2	1	5	2
96	3	4	3	4	4	3	4	2	4	3	4	1	3	4	3	3	5	4	2	4	3	1	4	2	4	4	2
97	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
98	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	1
99	2	4	1	3	4	2	4	2	4	2	4	2	1	4	1	2	5	4	2	4	2	2	4	3	4	4	3
100	2	5	3	4	1	3	5	3	1	3	5	3	3	1	3	3	1	5	3	1	3	3	1	4	1	5	4
101	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3
102	3	5	2	1	4	3	5	3	4	3	5	1	3	4	2	3	4	5	3	4	3	3	4	1	4	5	1

23	41	16	80
27	50	21	98
21	42	15	78
23	48	16	87
23	45	22	90
19	33	11	63
25	44	16	85
19	44	12	75
27	53	22	102
28	58	25	111
24	47	18	89
24	45	18	87
27	45	22	94
25	50	21	96
21	42	9	72
25	54	24	103
24	47	16	87
27	59	17	103
21	38	19	78
27	46	16	89
25	45	17	87
14	32	12	58
18	39	14	71
20	39	20	79
23	38	18	79
21	37	17	75
23	47	18	88

103	1	4	2	3	4	2	4	2	4	2	4	2	4	3	1	4	2	2	2	4	2	4	2	2	4	3	
104	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	5	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	
105	2	5	2	3	2	2	5	1	2	2	5	3	2	2	2	2	2	5	1	2	2	1	2	3	2	5	3
106	5	4	4	1	4	5	4	5	4	5	4	3	2	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	1	4	4	1
107	4	4	4	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	4	3	4	4	3	4	1	4	1
108	2	5	3	3	1	3	5	3	1	3	5	1	2	1	3	3	1	5	3	1	3	3	1	3	1	5	3
109	2	1	3	1	1	3	1	3	1	3	1	1	3	1	3	3	1	1	3	1	3	3	1	1	1	1	1
110	2	5	2	3	2	2	5	1	2	2	5	3	1	2	2	2	2	5	1	2	2	1	2	3	2	5	3
111	3	4	4	2	4	3	4	3	4	3	4	5	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	2	4	4	2
112	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	4	2	1
113	2	5	3	3	3	3	5	3	3	3	5	3	2	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	5	3
114	4	2	4	2	2	4	2	3	2	4	2	2	3	2	4	4	2	2	3	2	4	3	2	2	2	2	2
115	3	5	4	2	4	4	5	4	4	4	5	3	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	2	4	5	2
116	2	5	2	2	3	2	5	1	3	2	5	1	2	3	2	2	3	5	1	3	2	1	3	2	3	5	2
117	3	4	1	1	4	3	4	3	4	3	4	1	2	4	1	3	1	4	3	4	3	3	4	1	4	4	1
118	3	5	3	3	3	3	5	2	3	3	5	3	4	3	3	3	3	5	2	3	3	2	3	3	4	5	3
119	3	2	4	1	2	4	2	4	2	4	2	1	2	2	4	4	2	2	4	2	4	4	2	1	4	2	1
120	2	5	2	3	4	2	5	2	4	2	5	3	2	4	2	2	4	5	2	4	2	2	4	3	4	5	3

20	38	20	78
16	38	13	67
21	33	16	70
27	58	19	104
25	50	17	92
22	35	16	73
12	28	8	48
21	32	16	69
24	50	19	93
13	25	11	49
24	45	20	89
20	39	13	72
27	55	21	103
21	35	16	72
20	40	17	77
25	45	20	90
18	39	14	71
23	43	21	87

Tabla de Escala de coeficiente de correlación de Rho de Spearman

RANGO	RELACIÓN
-1.00	Correlación negativa perfecta
-0,90	Correlación negativa muy fuerte
-0,75	Correlación negativa considerable
- 0,50	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
- 0,10	Correlación negativa muy débil
0,00	No existe correlación alguna entre las variables
0,10	Correlación positiva muy débil
0,25	Correlación positiva débil
0,50	Correlación positiva media
0,75	Correlación positiva considerable
0,90	Correlación positiva muy fuerte
1,00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández, Fernández & Bautista (2010, pág.132)

Fotos de la I.E.S “Simón Bolívar”, Callao

