

**UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**

**TESIS PARA OBTENER
EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**INFLUENCIA DE HABILIDADES BLANDAS EN LA
EMPLEABILIDAD DE LOS EGRESADOS - ESCUELA
PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS,
2020.**

Autora:

Bach. Claudia Silene Lopez Vilca

Asesora:

Mg. Ester Roxana Muñoz Torres

Registro: (.....)

CHACHAPOYAS - PERÚ

2023

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNTRM



ANEXO 3-H

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNTRM

1. Datos de autor 1

Apellidos y nombres (tener en cuenta las tildes): Lopez Vilca Claudia Silene
DNI N°: 72368304
Correo electrónico: 7236830461@untrm.edu.pe
Facultad: Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Escuela Profesional: Administración de Empresas

Datos de autor 2

Apellidos y nombres (tener en cuenta las tildes): _____
DNI N°: _____
Correo electrónico: _____
Facultad: _____
Escuela Profesional: _____

2. Título de la tesis para obtener el Título Profesional

Influencia de habilidades blandas en la empleabilidad de los egresados - escuela profesional de administración de empresas, 2020.

3. Datos de asesor 1

Apellidos y nombres: Mg. Muñoz Torres Ester Roxana.
DNI, Pasaporte, C.E N°: 44514932
Open Research and Contributor-ORCID (<https://orcid.org/0000-0002-9670-0970>) <https://orcid.org/0000-0003-1825-3114>

Datos de asesor 2

Apellidos y nombres: _____
DNI, Pasaporte, C.E N°: _____
Open Research and Contributor-ORCID (<https://orcid.org/0000-0002-9670-0970>) _____

4. Campo del conocimiento según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos- OCDE (ejemplo: Ciencias médicas, Ciencias de la Salud-Medicina básica- Inmunología)

https://catalogos.concytec.gob.pe/vocabulario/ocde_ford.html
5.02.00 - Economía, Negocios 5.02.04 - Negocios, Administración

5. Originalidad del Trabajo

Con la presentación de esta ficha, el(la) autor(a) o autores(as) señalan expresamente que la obra es original, ya que sus contenidos son producto de su directa contribución intelectual. Se reconoce también que todos los datos y las referencias a materiales ya publicados están debidamente identificados con su respectivo crédito e incluidos en las notas bibliográficas y en las citas que se destacan como tal.

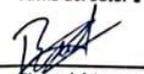
6. Autorización de publicación

El(los) titular(es) de los derechos de autor otorga a la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas (UNTRM), la autorización para la publicación del documento indicado en el punto 2, bajo la *Licencia creative commons* de tipo BY-NC: Licencia que permite distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir de su obra de forma no comercial por lo que la Universidad deberá publicar la obra poniéndola en acceso libre en el repositorio institucional de la UNTRM y a su vez en el Registro Nacional de Trabajos de Investigación-RENATI, dejando constancia que el archivo digital que se está entregando, contiene la versión final del documento sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador.

Chachapoyas, 31 de mayo, 2023


Firma del autor 1

Firma del autor 2


Firma del Asesor 1

Firma del Asesor 2

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mis padres que sin ellos no lo hubiera logrado, del mismo modo a Dios por darme las fuerzas para seguir adelante y no desmayar en los problemas que se me presentaron.

AGRADECIMIENTO

A Dios por haberme dado la salud y vida, por su infinita misericordia y por mostrarme el camino a seguir.

A mis padres por el apoyo incondicional que me brindaron y estuvieron siempre presentes con sus palabras que apoyo, dándome ánimos para seguir adelante.

Así mismo, quiero agradecer a mi tutora Mg. Ester Roxana Muñoz Torres, por todo su apoyo, su valiosa experiencia, dedicación, y conocimientos impartidos; a todos y cada uno de sus alcances para hacer posible este trabajo.

**AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ
DE MENDOZA DE AMAZONAS**

**Ph.D. JORGE LUIS MAICELO QUINTANA.
RECTOR**

**DR. OSCAR ANDRÉS GAMARRA TORRES
VICERRECTOR ACADÉMICO**

**DRA. MARÍA NELLY LUJÁN ESPINOZA
VICERRECTORA DE INVESTIGACIÓN**

**Mg. CIRILO LORENZO ROJAS MALLQUI
DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS**

VISTO BUENO DEL ASESOR DE LA TESIS



ANEXO 3-L

VISTO BUENO DEL ASESOR DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

El que suscribe el presente, docente de la UNTRM (X)/Profesional externo (), hace constar que ha asesorado la realización de la Tesis titulada Influencia de Habilidades Blandas en la Empleabilidad de los Egresados - Escuela Profesional de Administración de Empresas, 2020 del egresado Claudia Silene Lopez Vilca de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas Escuela Profesional de Administración de Empresas de esta Casa Superior de Estudios.

El suscrito da el Visto Bueno a la Tesis mencionada, dándole pase para que sea sometida a la revisión por el Jurado Evaluador, comprometiéndose a supervisar el levantamiento de observaciones que formulen en Acta en conjunto, y estar presente en la sustentación.

Chachapoyas, 18 de octubre de 2022

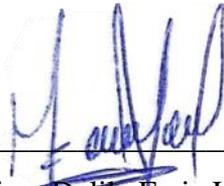

Firma y nombre completo del Asesor
Mg. Ester Roxana Muñoz Torres.

JURADO EVALUADOR DE LA TESIS



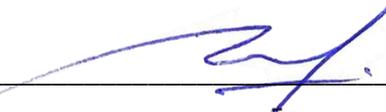
Dra. Rosa Ysabel Bazán Valque

PRESIDENTA



Mg. Melissa Dalila Feria Hernández

SECRETARIA



Mg. Victor Manuel Valdiviezo Sir

VOCAL

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS



ANEXO 3-Q

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

Los suscritos, miembros del Jurado Evaluador de la Tesis titulada:

Influencia de Habilidades Blandas en la Empleabilidad de los
egresados - Escuela Profesional de Administración de Empresas, 2020.

presentada por el estudiante ()/egresado (X) Claudia Silene Lopez Vilca
de la Escuela Profesional de Administración de Empresas.

con correo electrónico institucional 7236830461@untrm.edu.pe.

después de revisar con el software Turnitin el contenido de la citada Tesis, acordamos:

- La citada Tesis tiene 19 % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es menor (X) / igual () al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM.
- La citada Tesis tiene _____ % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es mayor al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM, por lo que el aspirante debe revisar su Tesis para corregir la redacción de acuerdo al Informe Turnitin que se adjunta a la presente. Debe presentar al Presidente del Jurado Evaluador su Tesis corregida para nueva revisión con el software Turnitin.



Chachapoyas, 26 de abril del 2023


SECRETARIO


PRESIDENTE


VOCAL

OBSERVACIONES:

.....
.....

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE LA TESIS



ANEXO 3-5

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

En la ciudad de Chachapoyas, el día 18 de Mayo del año 2023 siendo las 11:00^{am} horas, el aspirante: Claudia Silene Lopez Vilca, asesorado por Mg. Ester Roxana Muñoz Torres defiende en sesión pública presencial () / a distancia () la Tesis titulada: Influencia de habilidades blandas en la empleabilidad de los egresados - Escuela profesional de Administración de Empresas, 2020 para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas a ser otorgado por la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas; ante el Jurado Evaluador, constituido por:



Presidente: Dra. Rosa Ysabel Bazán Volque

Secretario: Mg. Melissa Dalila Feria Hernández

Vocal: Mg. Víctor Manuel Valdiviezo Sr.

Procedió el aspirante a hacer la exposición de la Introducción, Material y métodos, Resultados, Discusión y Conclusiones, haciendo especial mención de sus aportaciones originales. Terminada la defensa de la Tesis presentada, los miembros del Jurado Evaluador pasaron a exponer su opinión sobre la misma, formulando cuantas cuestiones y objeciones consideraron oportunas, las cuales fueron contestadas por el aspirante.

Tras la intervención de los miembros del Jurado Evaluador y las oportunas respuestas del aspirante, el Presidente abre un turno de intervenciones para los presentes en el acto de sustentación, para que formulen las cuestiones u objeciones que consideren pertinentes.

Seguidamente, a puerta cerrada, el Jurado Evaluador determinó la calificación global concedida a la sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional, en términos de:

Aprobado () por Unanimidad () / Mayoría ()

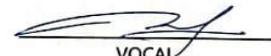
Desaprobado ()

Otorgada la calificación, el Secretario del Jurado Evaluador lee la presente Acta en esta misma sesión pública. A continuación se levanta la sesión.

Siendo las 12:10^{pm} horas del mismo día y fecha, el Jurado Evaluador concluye el acto de sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional.


SECRETARIO


PRESIDENTE


VOCAL

OBSERVACIONES:
.....

ÍNDICE

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNTRM	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS.....	v
VISTO BUENO DEL ASESOR DE LA TESIS.....	vi
JURADO EVALUADOR DE LA TESIS	vii
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS	viii
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE LA TESIS.....	ix
ÍNDICE	x
ÍNDICE DE TABLAS.....	xii
ÍNDICE DE FIGURAS	xiii
RESUMEN	xv
ABSTRACT.....	xvi
I. INTRODUCCIÓN.....	17
II. MATERIAL Y MÉTODOS.....	22
2.1 Métodos.....	22
2.2 Variables de estudio	26
2.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	26
2.4 Análisis de datos	27
III. RESULTADOS.....	28
3.1. Confiabilidad de los instrumentos aplicados	28
3.2. Presentación y análisis de resultados	29
3.2.1. Datos generales.....	29
3.2.2. Resultados del primer objetivo específico	31
3.2.3. Resultados del segundo objetivo específico.....	43
3.2.4. Resultados del tercer objetivo específico.....	51
3.2.5. Resultados del objetivo general.....	51
IV. DISCUSIÓN.....	54
V. CONCLUSIONES.....	57
VI. RECOMENDACIONES.....	59

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.	60
ANEXOS	63

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Egresados de Administración de Empresas, SA - 2020-I	24
Tabla 2 Egresados de Administración de Empresas, SA - 2020-II.....	25
Tabla 3 Resumen de procesamiento de casos de la variable competencias blandas	28
Tabla 4 Resultado Estadístico de Fiabilidad de la variable competencias blandas.....	28
Tabla 5 Resumen de procesamiento de casos de la variable empleabilidad.....	29
Tabla 6 Resultado Estadístico de Fiabilidad de la variable empleabilidad	29
Tabla 7 Correlación entre la variable habilidades blandas y la variable empleabilidad	51
Tabla 8 Prueba de normalidad	52
Tabla 9 Resumen del modelo	52
Tabla 10 Modelo de regresión	53

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Género de egresados.....	30
Figura 2. Edad de egresados.	30
Figura 3. Semestre de egreso	31
Figura 4. Resultados de la variable competencias blandas.....	32
Figura 5. P.1. ¿Se fija metas claras cada año?	33
Figura 6. P.2. ¿Reconoce fácilmente sus fortalezas?	33
Figura 7. P.3. ¿Escucha las ideas de los demás de manera atenta?.....	34
Figura 8. P.4. ¿Planifica sus actividades antes de realizarlas?	35
Figura 9. P.5. ¿Busca soluciones frente a problemas?	35
Figura 10. P.6. ¿Usted es empático con los demás cuando presenten algún inconveniente?	36
Figura 11. P.7. ¿Usted tiene buena comunicación con los demás?.....	37
Figura 12. P.8. ¿Se siente a gusto trabajar en equipos de trabajo?	37
Figura 13. P.9. ¿Se siente a gusto trabajar en forma individual?.....	38
Figura 14. P.10. ¿Reconoce en forma positiva el trabajo de los demás?	39
Figura 15. P.11. ¿Motiva a los demás a conseguir las metas u objetivos?.....	39
Figura 16. P.12. ¿Anima a las personas a buscar soluciones creativas en las adversidades?	40
Figura 17. P.13. ¿Pide opinión de todos para la toma de decisiones?.....	41
Figura 18. P.14. ¿Tiene facilidad de adaptarse al cambio?	41
Figura 19. P.15. ¿Usted presenta seguridad y confianza en las actividades que realiza?	42
Figura 20. Resultados de la variable empleabilidad.....	43
Figura 21. P.16. ¿Usted lee e investiga constantemente?.....	44
Figura 22. P.17. ¿Con qué frecuencia piensa que el conocimiento tiene más valor que las habilidades al momento de un concurso para un puesto de trabajo?	45
Figura 23. P.18. Al terminar la carrera obtuvo conocimientos. ¿Usted hace lo posible para mejorarlos?.....	46
Figura 24. P.19. ¿Usted cree que las empresas prefieren contratar a personas con habilidades blandas como liderazgo, adaptación al cambio, iniciativa y comunicación efectiva?.....	47
Figura 25. P.20. ¿Te hace fácil encontrar trabajo?.....	48

Figura 26. P.21. ¿Piensas que tú perfil se adapta al que manejan las organizaciones?..	48
Figura 27. P.22. ¿Siente que usted es competitivo frente a egresados de otras universidades?.....	49
Figura 28. P.23. ¿Piensa que tiene la capacidad para laborar en cualquier organización?.....	50

RESUMEN

El actual estudio, se desarrolló con la finalidad de determinar la influencia de las habilidades blandas en la empleabilidad de los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas – UNTRM, 2020. De tal manera que este estudio se estructuró bajo la metodología cuantitativa, de nivel correlacional, de diseño no experimental, de corte transversal; asimismo, la investigación estuvo conformada por una población de 69 egresados de la escuela profesional de Administración de Empresas - UNTRM durante el año 2020; al ser una población limitada, se empleó una muestra de 69 egresados, quienes aplicaron un cuestionario, instrumento que permitió obtener información para la evaluación y análisis de la práctica de habilidades blandas, diagnosticar la situación actual de empleabilidad de los egresados y obtener la relación entre ambas variables, donde se encontró que existe una relación positiva y moderada entre ambas variables, al obtener una coeficiente de correlación de Pearson de 0.674 y una significancia inferior al 0.05. En conclusión, se puede inferir que en la medida en que los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas, apliquen y desarrollen sus habilidades blandas, incrementarán sus probabilidades de mejorar su empleabilidad y con ello poder acceder a cualquier tipo de empleo en el mercado laboral.

Palabras claves: habilidades blandas, empleabilidad y egresados.

ABSTRACT

This current study was developed to determine the influence of soft skills on the employability of graduates of the Professional School of Business Administration - UNTRM, 2020. In such a way, this study was structured under the quantitative methodology, correlational level, non-experimental design, and cross-sectional. Likewise, the research consisted of a population of 69 graduates of the Professional School of Business Administration - UNTRM during the year 2020; Being a limited population, a sample of 69 graduates was used, who applied a questionnaire, an instrument that allowed obtaining information for the evaluation and analysis of the practice of soft skills, diagnosing the current situation of employability of graduates and obtaining the relationship between both variables. As a result, it was found that there is a positive and moderate relationship between both variables, by obtaining a Pearson correlation coefficient of 0.674 and a significance of less than 0.05. In conclusion, it can be inferred that to the extent that the graduates of the Professional School of Business Administration apply and develop their soft skills, they will increase their chances of improving their employability and thus be able to access any type of employment in the labor market.

Keywords: soft skills, employability, and graduates.

I. INTRODUCCIÓN

Durante los últimos años el campo laboral ha ido cambiando en distintos aspectos, es debido a la internalización de la economía, los avances tecnológicos, el incremento de la competencia entre las empresas, los cambios en las preferencias de los consumidores, entre otros, las cuales influyen en las empresas y en la forma de cómo se deben organizar para competir en el mercado global.

En consecuencia, las capacidades de los profesionales han sufrido un cambio considerable, muchas de las organizaciones en el mundo han dejado de enfocarse netamente en los conocimientos, calificaciones, certificaciones y experiencias (competencias duras) que puedan tener los postulantes a un puesto de trabajo, para centrarse en la evaluación y desarrollo de las habilidades blandas que pueda tener el aspirante, las cuales están relacionadas con la aplicación de las actitudes y valores adquiridos durante el transcurso de su vida (Espinoza y Gallegos, 2020).

Se evidencia que estas habilidades blandas son fundamentales para que el profesional egresado se desempeñe de manera eficiente y eficaz los diversos campos profesionales. Poseer de estas competencias hace que sume puntos en la entrevista personal para un puesto de trabajo, asimismo, asegura la permanencia en su centro de trabajo.

En relación con los antecedentes previos a la presente investigación, se tuvo en consideración a los estudios desarrollados tanto de manera internacional como nacional; por lo que, a continuación, se muestran los estudios desarrollados en el contexto internacional:

Zepeda et al. (2019), presenta su artículo científico titulado: “El aprendizaje orientado en proyectos para el desarrollo de habilidades blandas en el nivel medio superior del IPN”, Instituto Politécnico Nacional - México. El propósito específico de la investigación fue la evolución de las habilidades blandas o también llamadas soft skills en los alumnos del IPN, el cual por medio de la práctica de procesos de aprendizaje como visual, auditivo y expositivo instruidos a diferentes proyectos y/o planes. El tipo de investigación que se utilizó es cuantitativo con un alcance descriptivo. Finalmente, concluye que además de

cultivar estas habilidades tales como la colaboración, creatividad e iniciativa, empatía, decisión y el esparcimiento dentro del centro de labores; el aprendizaje enfocado en proyectos igualmente respalda para enfocarse en un objetivo en común y claro, así mismo como asumir responsabilidades, ser íntegro con la información, crítico, analítico y tolerante.

Gallegos (2017), en su tesis que lleva el título de: “Construir el perfil basado en las competencias blandas y duras de la emprendedora de DMQ a partir de la experiencia Coworking”, Facultad de Ciencias Administrativas y Contables - Universidad Católica del Ecuador. El objetivo de este trabajo realizado es instruir a las jóvenes que desean empezar un emprendimiento propio, en el cual se llevó a cabo una investigación de manera exhaustiva a través de encuestas con el propósito de valorar tanto las habilidades blandas como las habilidades duras más habituales que presentan. La investigación es cuantitativa, con un nivel correlacional y de diseño no experimental. Se obtuvieron las conclusiones subsiguientes: Las soft skills ayudan a perfeccionar sus proyectos y aspiraciones, muestra un perfil profesional en evolución, así mismo el desarrollo tanto de habilidades duras (hard skills) como el de habilidades blandas (soft skills) son de gran importancia y necesarias para empezar a emprender los proyectos que tenemos en mente.

Sánchez (2016), en su tesis que lleva el título de: “Estrategia metodológica para el desarrollo de las habilidades blandas para los estudiantes de secundaria” Instituto Tecnológico de Costa Rica. Como objetivo general nos presenta la implementación de una estrategia para poder desarrollar las habilidades que posee los estudiantes. La indagación se extendió con un enfoque híbrido, con una orientación exploratoria de alcance no experimental, descriptivo y transversal. Después de realizar el análisis de los resultados la autora expone sus conclusiones, donde manifiesta que la mayor parte de los alumnos que han sido evaluados ostentan las 4 destrezas blandas planteadas, de la misma forma certifican que éstas son necesarias para los requerimientos o exigencias del campo laboral de hoy en día, pero existe un porcentaje de estudiantes que carecen de dichas habilidades, asimismo, afirma que para desarrollar las competencias blandas en los estudiantes

el desarrollo de reflexión en sus acciones, su vida personal, emociones, comportamiento, sociedad, familia, entre otros juegan un papel clave.

En el ámbito nacional se encontraron los siguientes estudios:

Fernández et al. (2019), en su revista científica que lleva por nombre: “Habilidades blandas y su impacto en la gestión de la mezcla de marketing”, la investigación se llevó a cabo en el centro comercial de Gamarra, Lima – Perú; de la Universidad César Vallejo, campus Lima - Norte. El propósito en específico es determinar cuáles serían los impactos de las destrezas blandas con respecto a la planificación y manejo del marketing mix o 4 P’s (precio, promoción, publicidad y producto) en las compañías y/o empresas del centro comercial de Gamarra. Así mismo, se sostuvo un enfoque cuantitativo, con nivel correlativo-causal y diseño no experimental. Se llegó a las subsiguientes conclusiones, las soft skills o competencias blandas poseen un impacto positivo dentro de la gestión del marketing mix, por esta razón, es imprescindible y suma importancia para una gestión eficaz y eficiente; del mismo modo concluye que las capacidades blandas que manifiestan los colaboradores contribuyen a poseer ventaja comparativa y competitiva lo que es favorable para las empresas.

Cruzado (2019), presenta su tesis con el título: “Competencias blandas en la empleabilidad de la Universidad privada del norte-sede los olivos, año 2018”, Universidad Nacional Federico Villarreal. La indagación plantea un objetivo principal que es manifestar si las destrezas blandas influyen en la empleabilidad de los universitarios. Se trabajó bajo un enfoque cuantitativo, con muestreo probabilístico, tipo de investigación correlacional causal, corte transversal y diseño no experimental. Se extrajo las siguientes conclusiones: El impacto expresado en porcentaje de las habilidades blandas con respecto a la empleabilidad en la Universidad es un 91,1%, cuál valor es significativo. Las habilidades blandas se desarrollan de acuerdo al perfil que anhelan, para poder autenticar así las suficiencias de innovación y estandarización que son solicitadas el ámbito profesional actualmente, posteriormente, garantizar la empleabilidad de los egresados a través de la red de contactos o también llamado networking.

Carranza (2018), presenta su tesis con el título: “Factores que influyen el nivel de empleabilidad de los egresados de la escuela profesional de administración de la UNT - sede Huamachuco periodo 2015 – 2016”, de la Universidad Nacional de Trujillo, Facultad de Ciencias Económicas - Escuela Profesional de Administradores. Posee como objetivo general determinar qué componentes influyen en la empleabilidad (posibilidad de trabajo) de los egresados de Administración de Empresas. Se manejó un diseño descriptivo correlacional y las técnicas aplicadas para este estudio fueron una encuesta y un test (examen o prueba), y como herramientas se manejó los cuestionarios. La investigación concluye que los componentes más determinantes e intervienen directamente el nivel de empleo de los egresados de la UNT son: factor técnico, profesional o técnico, académico, personalidad, la sociedad y ámbito laboral. Así mismo, el autor menciona que, en el tiempo actual, los empresarios y/o emprendedores no sólo demandan de contribuyentes que demuestren componentes técnicos o de conocimiento, es decir, habilidades duras; sino que posean experiencia laboral, actitud de emprender, innovación y/o creatividad, capacidad de expresión, conflictología (resolución de conflictos) y actitudes positivas en otras palabras habilidades blandas.

En el ámbito local se encontró el siguiente estudio:

Celza (2020), en su tesis titulada: “Las habilidades blandas como herramienta de mejoramiento en la gestión de la sede central del Gobierno Regional Amazonas, 2019”, de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas. Esta investigación tiene como objetivo buscar un modelo que mejore la administración del Gobierno Regional Amazonas. El tipo de investigación que se esgrimió fue descriptivo y como técnica se utilizó la encuesta. Dentro de los resultados más relevantes que obtuvieron fue que a nivel interno los colaboradores aprendan a adaptarse a los cambios constantes y gestionarse tanto sus emociones como a ellos mismos; a nivel externo no presentan una buena comunicación eficaz y la capacidad de resolver conflictos es muy baja. Así mismo esta investigación llegó a la conclusión que las destrezas blandas son capacidades conductuales inter e intrapersonales muy necesarias para relacionarse con las personas, para liderar, motivar y alcanzar los resultados esperados.

Teniendo la bibliografía anterior, la finalidad de la investigación es generar y contribuir con conocimientos actualizados y nuevos dirigidos al público en general que esté interesado en el tema y desean mejorar y desarrollar estos tipos de capacidades en el ámbito laboral; asimismo, contribuye como referencia para investigaciones posteriores.

Por otro lado, la presente investigación propuso como problema general: ¿De qué manera las habilidades blandas influyen en la empleabilidad de los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas - UNTRM, 2020?, a través se buscó determinar la influencia de las habilidades blandas en la empleabilidad de los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas - UNTRM, 2020. Asimismo, se tuvieron como objetivos específicos a: (i) Análisis de la práctica de habilidades blandas de los egresados de Administración de Empresas; (ii) Diagnóstico de la situación actual de los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas (encontrándose empleado o desempleados); (iii) Describir la relación de las habilidades blandas y la empleabilidad de los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas. Por lo tanto, se propuso también como hipótesis general que las habilidades blandas si influyen de manera positiva en la empleabilidad de los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas - UNTRM, 2020.

II. MATERIAL Y MÉTODOS

En este capítulo se va a detallar los métodos, población, muestra, muestreo, variables de estudio, técnicas e instrumentos y el análisis de datos de esta investigación.

2.1 Métodos

Tipo de investigación:

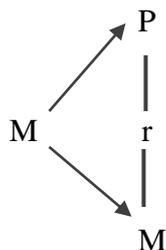
Es cuantitativo, puesto que se ha recolectado y analizado los datos para comprobar la hipótesis planteada, además se utilizó la estadística para establecer con mayor precisión estándares de conducta de la población (Tamayo, 2017).

Método Deductivo

Este método contribuye a conocer las características, consecuencias o resultados de una realidad estudiada en específico, y a través de ello inferir las conclusiones encontradas; asimismo, este método parte de lo general a particular (Abreu, 2014). De forma que, este método fue de contribución para que se concreten las conclusiones mencionadas en la investigación de acuerdo a los objetivos e hipótesis planteadas.

Nivel de investigación:

Posee un nivel correlacional, puesto que ha medido la relación existente entre las dos variables tanto como la independiente (habilidades blandas) como la dependiente (empleabilidad). (Hernández, 2008, p. 87).



Donde:

M: Muestra

P: Habilidades Blandas

M: Empleabilidad

r: correlación

Diseño de investigación:

El diseño es no experimental, pues que ninguna de las variables se manipuló y solo se observó en su ambiente natural los cuales han sido estudiados. (Hernández et al, 2014).

Población muestral:

Hernández et al. (2014) la definen como un grupo de eventos con particularidades similares que son de interés para algún estudio o un espacio en cuestión. Así mismo, Levin y Rubín (2016) mencionan: "Es la afluencia en el cual están todos los elementos que estamos investigando, y estamos queriendo sacar recapitulación al respecto" (p, 10).

Teniendo en cuenta las definiciones preliminares podemos decir que la población va pensar más allá de lo que se conoce generalmente. En ese sentido, se ha establecido que la población está formada por los egresados de la Facultad de Administración de Empresas de la UNTRM - Amazonas.

DAYRA (2020), afirma que la cantidad de egresados de la escuela profesional de Administración de Empresas de la UNTRM es de 69 egresados en el año 2020.

Tabla 1*Egresados de Administración de Empresas, SA - 2020-I*

Nº Ord.	Ord.Mérito	Codigo	Apellidos y Nombres
1	1º	7750148052	PAZOS CABANILLAS MIRELLA LIZETH
2	2º	7438102552	DIAZ MIRANO CINTYA ESTEFANY
3	3º	7402960552	BARRIOS TINEO CINTHIA FLOR
4	4º	7348091252	QUINTANA MENDOZA ROIBER
5	5º	7039772252	LOZANO MONGE CECILIA
6	6º	7288676452	GOMEZ MELENDEZ CINDY MALU
7	7º	7264465251	QUINTANILLA SANTILLAN LUIS ENRRIQUE
8	8º	7583705652	CHUQUILIN CONDOR MARIA FEBE RAQUEL
9	9º	4671102842	TRIGOSO CULQUI RIKY BREADE
10	10º	7590645052	SANCHEZ SANCHEZ PAOLA
11	11º	7243582052	PORTOCARRERO ARISTA DIEGO OMAR
12	12º	7163445961	REVILLA VILLANUEVA MARIELENA
13	13º	7370011852	ABAD RAMIREZ GLORIA ERLITA
14	14º	7109909452	SAUCEDO RUIZ BRAIN CHARLIE
15	15º	7362740242	MUÑOZ SANTILLÁN DEWY NULITH
16	16º	7085036641	DELGADO JIMENEZ JOB EDU
17	17º	4311497952	VILLALOBOS ALTAMIRANO JOSÉ DANIEL
18	18º	7055100551	MEJIA TERRONES MARIA ELVIRA
19	19º	7021187152	PUERTA MELENDEZ ERASIMO
20	20º	7605820652	MANUYAMA BECERRA KEYLA MERY
21	21º	7098375941	ARISTA LÓPEZ CARLA
22	22º	7251669341	MUÑOZ CULQUI KATERIN
23	23º	7011992752	PILCO QUIROZ SEGUNDO ALCIDES
24	24º	7056153952	HUERTAS CUIPAL RONMEL AUGUSTO
25	25º	7362739552	RUIZ SALDAÑA JOSE ALDO
26	26º	7656292152	OLANO GUERRERO ABEL
27	27º	7715308552	MONDRAGON RAMIREZ GIANMARCO
28	28º	7369520152	HUAMAN HUAMAN JHORDAN
29	29º	7296147442	NINAMAQUE GONZA MARIBEL
30	30º	7108475951	SANTISTEBAN MESTANZA ANA ROSA

Fuente: DAYRA (2021)

Tabla 2*Egresados de Administración de Empresas, SA - 2020-II*

Nº Ord.	Ord.Mérito	Codigo	Apellidos y Nombres
1	1º	7110949961	CARRASCO RITUAY ANGELICA MARIA
2	2º	4620836261	HUAMÁN MAYCELO DORIS MARIBEL
3	3º	7369676261	MONTANO MUÑOZ ROSA YULIBET
4	4º	7236830461	LOPEZ VILCA CLAUDIA SILENE
5	5º	7044974461	BUSTAMANTE ZUBIATE WALTER ROLANDO
6	6º	4416830061	VASQUEZ ROJAS ELSÁ YANET
7	7º	7542231361	LA TORRE CHUQUIMBALQUI CLAUDIA VICTORIA
8	7º	7746328461	LLONTOP HERRERA CINTHIA YESSENIA
9	8º	7550103661	CERCADO MOROCHO ELSA YOVANY
10	9º	7369677561	ARISTA VARGAS CRISTIAN ANTONY
11	10º	7265412761	CAMPOS ROMAN LUZ MARINA
12	11º	7228662042	TAFUR RODRIGUEZ JHANY LORENA
13	12º	7462864861	TUISIMA VILLEGAS ABNER ROGER
14	13º	7460777261	FERNANDEZ TAUMA HENITH ROSSMERY
15	14º	7150296913	ARISTA TORRES FRANCISCA MILAGROS
16	14º	4308952961	SÁNCHEZ CABAÑAS CHRISTY MARGARETH
17	15º	7534189461	MONTOYA VARGAS MAIRELYN DAYANA
18	16º	7335394861	LIMAY DIAPIZ KEILITH
19	17º	7444692361	TENORIO MONTENEGRO JOSE DANIEL
20	18º	7428302861	CARUAJULCA YOPLAC GENIT ADELI
21	19º	7291785252	MELLENDEZ PORTOCARRERO VANESSA
22	20º	7676815751	FERNANDEZ FERNANDEZ ERLITH
23	21º	7078832461	IBERICO COLLAZOS MARIA GLEDIS
24	22º	7307474661	CHAVEZ ZUMAETA JESSY NATHALY
25	22º	4756459261	MARTINEZ TAFUR LEIDY
26	23º	7603345461	MAYTA HUAMAN LISBETH
27	24º	7192817261	TAFUR ZUTA KEINER
28	25º	4749061261	NORIEGÁ TAFUR HERNAN RUBEN
29	26º	7425006661	PORTOCARRERO MELLENDEZ CARLITA
30	26º	4270001561	ROMERO AMPUERO CHRISTOPHER
31	27º	4590065761	GARCIA VILCHEZ ANGELA CAROLINA
32	28º	7354489761	SERVAN VALQUI CINTHIA STEPHANY
33	29º	7386390661	MOYANO MELLENDEZ MAYRA
34	30º	7594648861	QUISPE COTRINA ALEJANDRO DEIVIS
35	31º	7371115761	PORTOCARRERO COLUNCHE JUAN CARLOS
36	32º	7224037152	CHAVEZ MENDOZA JOSE JAVIER
37	33º	7472057861	VILCA TORREJON LISBETH
38	34º	4802755461	IZQUIERDO RENGIFO GISELLA
39	35º	7645270241	PULCE CAMUS KELYTA GISELA

Fuente: DAYRA (2021)**Muestra:**

Hernández et al. (2015) define a la muestra como un subconjunto de elementos similares, que pertenecen a un conjunto mayor, en otras palabras, el todo o universo.

“Una muestra se determina a partir de la población establecida y las soluciones que se alcancen harán referencia a la población o universo”.
Cárdenas (1974)

Al ser una población limitada la muestra es correspondiente a la misma, es decir se trabajará con la totalidad de los 69 egresados pertenecientes a la escuela profesional de Administración de Empresas de la UNTRM del año 2020.

2.2 Variables de estudio

La presente investigación está conformada por dos variables, siendo, las Habilidades Blandas la variable independiente y la Empleabilidad la variable dependiente. Esto nos muestra que la empleabilidad de los egresados de Administración de Empresas depende del desarrollo de las habilidades blandas.

Variable independiente: Habilidades Blandas

Kechagias (2011) lo define como las relaciones interpersonales las cuales son primordiales y sustanciales para la participación en la sociedad, la mejora continua en lo personal y por último el éxito en su centro de labores. (p.33).

Variable dependiente: Empleabilidad

La definición general que expone Temple (2014) es la aptitud de generar valor para obtener ventaja competitiva, del mismo modo es desarrollar las competencias solicitadas con el objetivo de encontrar o mantenerse en su puesto de trabajo. (p.39).

2.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Se usó una única técnica en esta investigación:

- Encuesta de campo: Esta técnica permitió recopilar la mayor información de las habilidades blandas de los egresados de la Escuela

Profesional de Administración de Empresas y su influencia en la empleabilidad.

Instrumento: Se empleó un cuestionario como instrumento para acopiar y recolectar la información necesaria, el cual mediante interrogaciones cerradas con respuestas variadas; que se aplicó a los 69 egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas.

2.4 Análisis de datos

Según Epiqueñ y Diestra (2013), existen diferentes métodos para analizar los datos almacenados en una investigación; dentro de estos encontramos los métodos estadísticos, descriptivos y analíticos.

Para la investigación realizada, los datos obtenidos se analizaron utilizando los métodos mencionados anteriormente. Con respecto a los métodos estadísticos se ha aplicado el análisis exploratorio usualmente reconocido como estadística descriptiva, en la cual consistió en la representación de la información obtenida en forma de gráficos circulares o pastel, barras y tablas de frecuencia. Asimismo, la estadística inferencial se utilizó para contrastar la hipótesis, manejando el coeficiente de Pearson, que “mide el grado de asociación entre dos variables” (Mondragón, 2014, p.100)

Se manejó la información en Microsoft Excel 2016, donde inicialmente se procesó una base de datos con la información recolectada por intermedio de la encuesta aplicada, luego se crearon tablas dinámicas para generar los cuadros correspondientes a cada pregunta. También se utilizó el software estadístico IBM SPSS Statistics 24 para descubrir el coeficiente de Pearson.

En cuanto al método descriptivo, se organizaron los resultados en Microsoft Word de forma ordenada por pregunta o ítem, posteriormente se realizó un análisis de cada gráfico obtenido incluyendo una tabla de frecuencia en cada uno de ellos.

III. RESULTADOS.

En este capítulo lo hemos dividido en dos partes, la primera es la interpretación y análisis de los resultados que obtuvimos mediante la encuesta online realizada a los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas en el año 2020, y la segunda parte consiste en la constatación de la hipótesis.

3.1. Confiabilidad de los instrumentos aplicados

En un principio se muestra la confiabilidad de los instrumentos utilizados.

La fiabilidad del instrumento utilizado en la variable competencias blandas; se obtuvo lo siguiente:

Tabla 3

Resumen de procesamiento de casos de la variable competencias blandas

		N	%
Casos	Válido	69	100.0
	Excluido	0	.0
	Total	69	100.0

Nota. Datos extraídos del programa estadístico SPSS v.24

Tabla 4

Resultado Estadístico de Fiabilidad de la variable competencias blandas

Alfa de Cronbach	N de elementos
.883	15

Nota. Datos extraídos del programa estadístico SPSS v.24

Interpretación: En cuanto a los datos evidenciados en la tabla 3, el cuestionario utilizado para la variable empleabilidad con 15 interrogantes donde se obtuvo una fiabilidad del 88%, lo cual permite inferir que el instrumento aplicado fue muy confiable y seguro para la recolección de información que contribuyan a la investigación.

La fiabilidad del instrumento utilizado en la variable empleabilidad; se obtuvo lo siguiente:

Tabla 5*Resumen de procesamiento de casos de la variable empleabilidad*

		N	%
Casos	Válido	69	100.0
	Excluido	0	.0
	Total	69	100.0

Nota. Datos extraídos del programa estadístico SPSS v.24**Tabla 6***Resultado Estadístico de Fiabilidad de la variable empleabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
.805	8

Nota. Datos extraídos del programa estadístico SPSS v.24

Interpretación: En cuanto a los datos evidenciados en la tabla 6, el cuestionario utilizado para la variable empleabilidad con 8 interrogantes donde se obtuvo una fiabilidad del 81%, lo cual permite inferir que el instrumento aplicado fue muy confiable y seguro para la recolección de información que contribuyan a la investigación.

3.2. Presentación y análisis de resultados

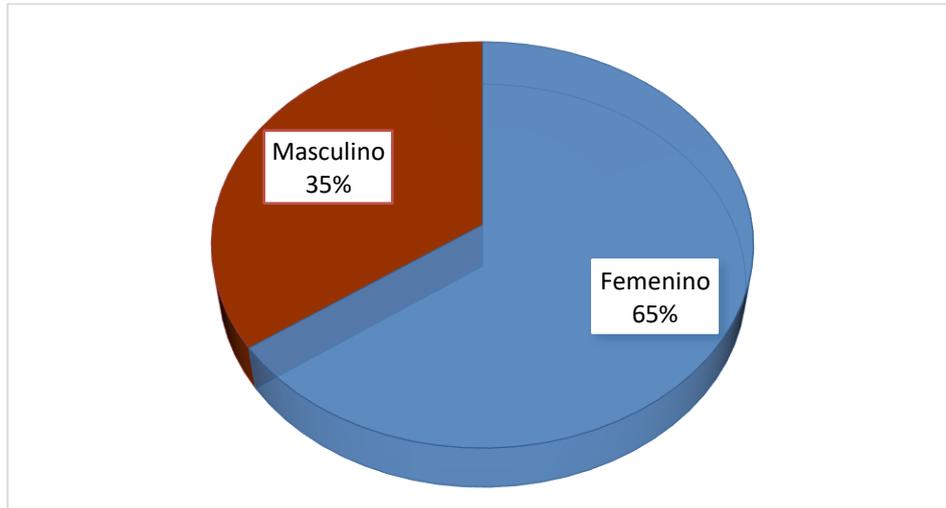
Esta sección presentó y analizó los datos que se han recopilado producto de la aplicación de los instrumentos.

3.2.1. Datos generales

En este apartado se presentan los datos generales del instrumento aplicado, tales como el género, grado de instrucción y edad de los egresados quienes fueron encuestados como parte de la muestra representativa para esta investigación.

Figura 1

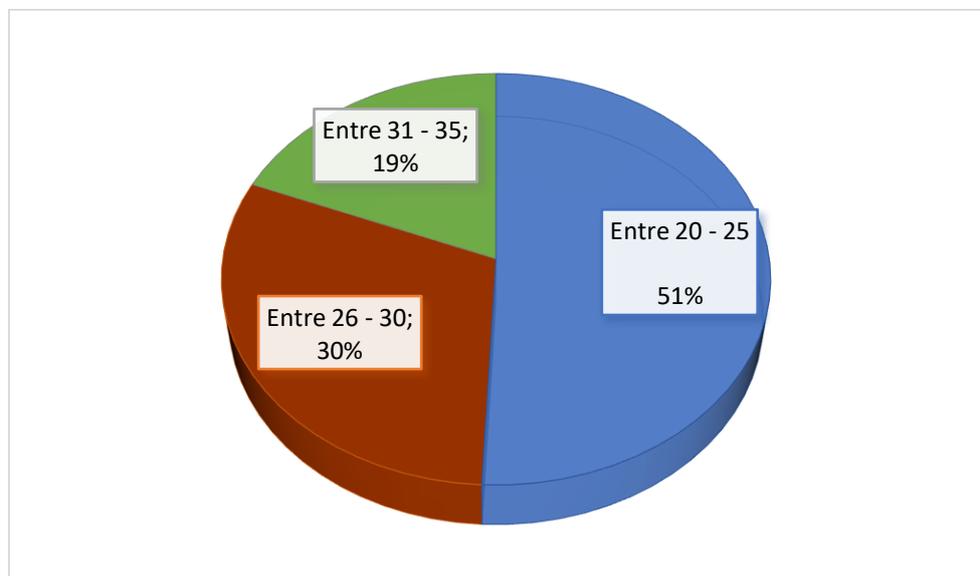
Género de egresados.



Interpretación: En la figura 1, se puede observar que el 35% de los encuestados fueron varones y el 65% fueron mujeres.

Figura 2

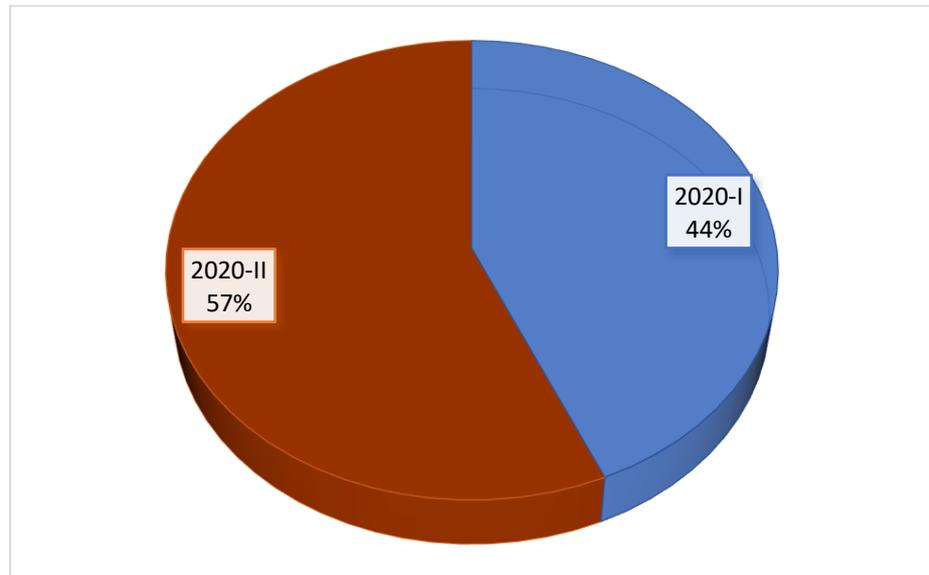
Edad de egresados.



Interpretación: En la figura 2 presentada podemos observar los rangos de las edades de los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas que han sido parte de la muestra. El mayor porcentaje está en el rango entre los 20 – 25 años (51%), seguido por el rango de 26 – 30 (30%) y por último con el porcentaje más bajo está entre los 31 – 35 años (19%).

Figura 3

Semestre de egreso



Introducción: En la figura número 3, se puede apreciar que del total de encuestados el 57% han egresado en el semestre académico 2020-II y el 44% restante egresaron en el semestre académico 2020-I.

En relación con la información obtenida en los datos demográficos de los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas, se pudo evidenciar que, del total de encuestados, más de la mitad pertenecen al género femenino (65%); de igual manera se pudo apreciar que más del 50% (51%) de egresados fueron de entre los 20 – 25 años; siendo que la mayoría (57%) de ellos pertenece al semestre 2020-II, el cual fue el semestre del cual culminaron.

3.2.2. Resultados del primer objetivo específico

En cuanto a esta sección se evidencian los hallazgos de las interrogantes que permiten responder al primer objetivo específico, donde se busca analizar la práctica de habilidades blandas de los egresados de Administración de Empresas.

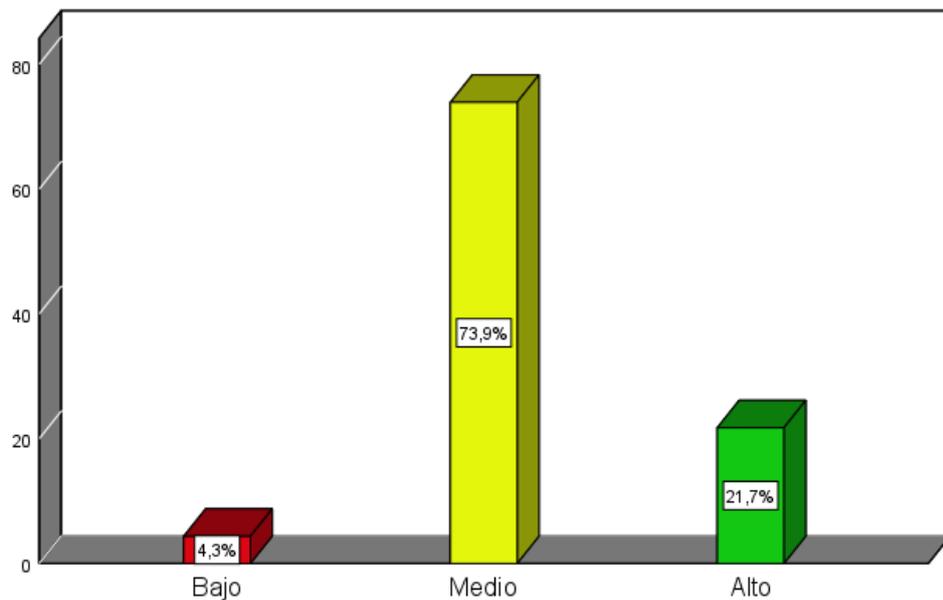
Por otro lado, es necesario resaltar que el cuestionario fue diseñado en base a la escala de Likert como se mencionó en el apartado de técnicas e instrumentos, teniendo como alternativas las siguientes respuestas:

4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca

En relación a estas respuestas trazadas, es que se presentan los resultados a continuación:

Figura 4

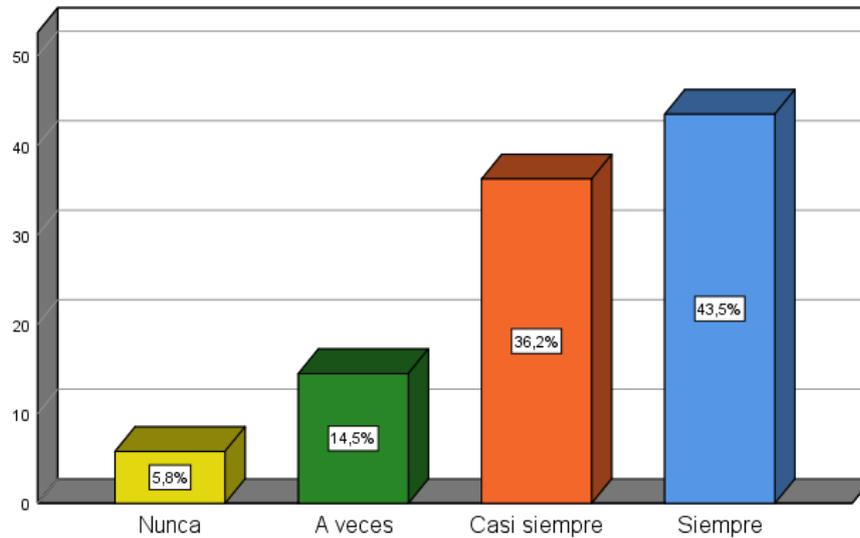
Resultados de la variable competencias blandas



Interpretación: En la figura 4, se detalla que el 73,9% de los egresados encuestados posee un nivel medio de competencias blandas; seguido del 21,7% quienes tienen un nivel alto; mientras que el 4,3% poseen un nivel bajo. Por lo tanto, se puede inferir que la mayoría presenta una tendencia a incrementar y desarrollar sus habilidades blandas.

Figura 5

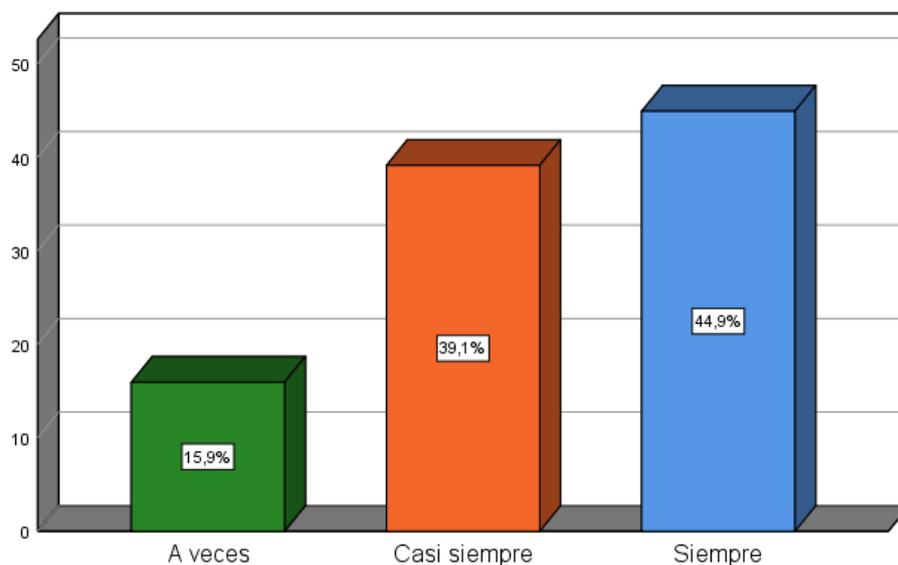
P.1. ¿Se fija metas claras cada año?



Interpretación: En la figura número 5, se puede apreciar que de los 60 encuestados el 43.5%, equivalente a 30 egresados mencionaron que siempre se fijan metas cada año; seguido del 36.2% quienes expresaron que casi siempre se fijan metas cada año; mientras que sólo el 14.5% indicó que a veces se fijan metas claras cada año, y finalmente el 5.8% mencionó que nunca se fijan metas claras, esto nos demuestra que la mayoría poseen las habilidades blandas de ser proactivo y tener una actitud positiva.

Figura 6

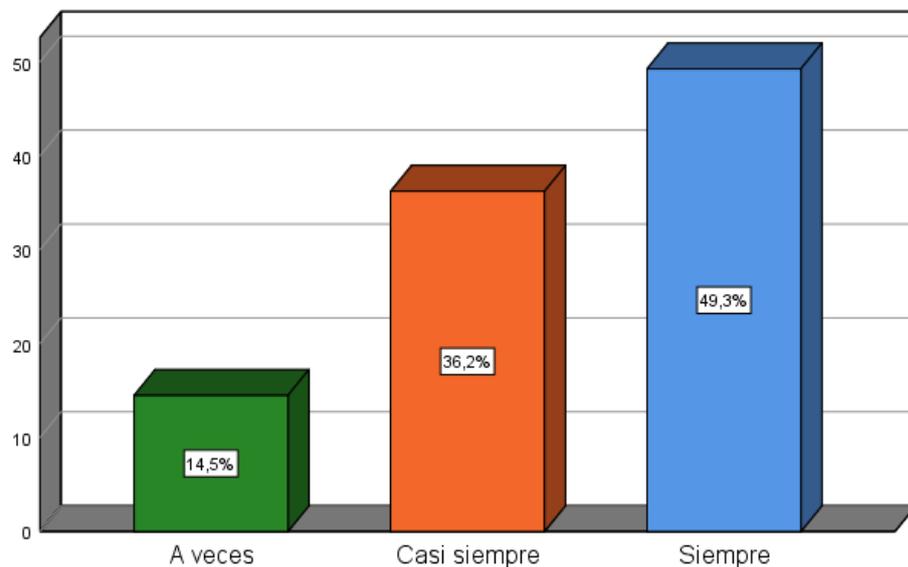
P.2. ¿Reconoce fácilmente sus fortalezas?



Interpretación: En la figura número 6, se observa que el porcentaje más significativo es el 44,9% de los 31 encuestados quienes siempre reconocen fácilmente sus fortalezas; del mismo modo, un 39,1% equivalente a 27 egresados indica que siempre identifica sus fortalezas con facilidad; mientras que, sólo el 15,9% menciona que a veces puede hacer ese reconocimiento. Por lo tanto, se puede inferir que más del 70% tiene la capacidad de seguridad en sí mismo.

Figura 7

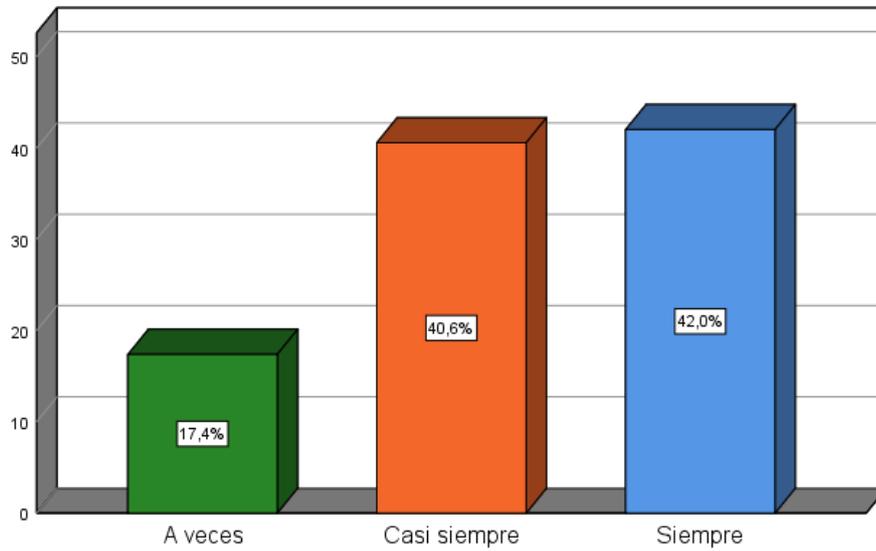
P.3. ¿Escucha las ideas de los demás de manera atenta?



Interpretación: En la figura número 7, se puede apreciar que la mayoría de los encuestados (49,3%) indicó que siempre escucha de manera atenta las ideas de los demás; de igual forma el 36,2% mencionó que son la mayoría de las veces en las que escucha las ideas de las otras personas; mientras que, el 14,5% afirmaron que son pocas veces las que realizan esta acción de escuchar a los demás de forma atenta. Por lo que, se puede decir que casi la mayoría de egresados toma en cuenta las opiniones de los demás no tomándole mucha importancia.

Figura 8

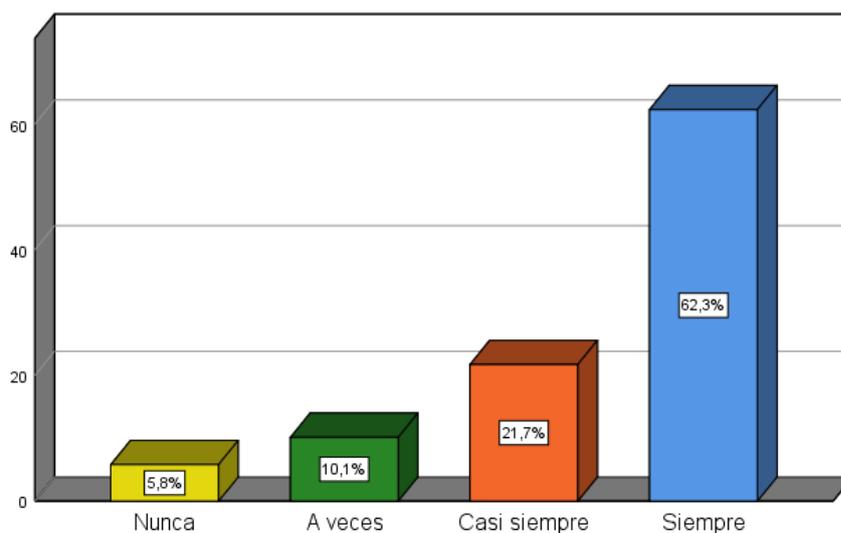
P.4. ¿Planifica sus actividades antes de realizarlas?



Interpretación: En la figura número 8, se puede apreciar que, el 42% y el 40,6% de los encuestados siempre y casi siempre respectivamente planifica sus actividades antes de realizarlas; sin embargo, el 17,4% opinó que a veces no planifican sus actividades, lo que se traduce en que carecen de la habilidad blanda de liderazgo.

Figura 9

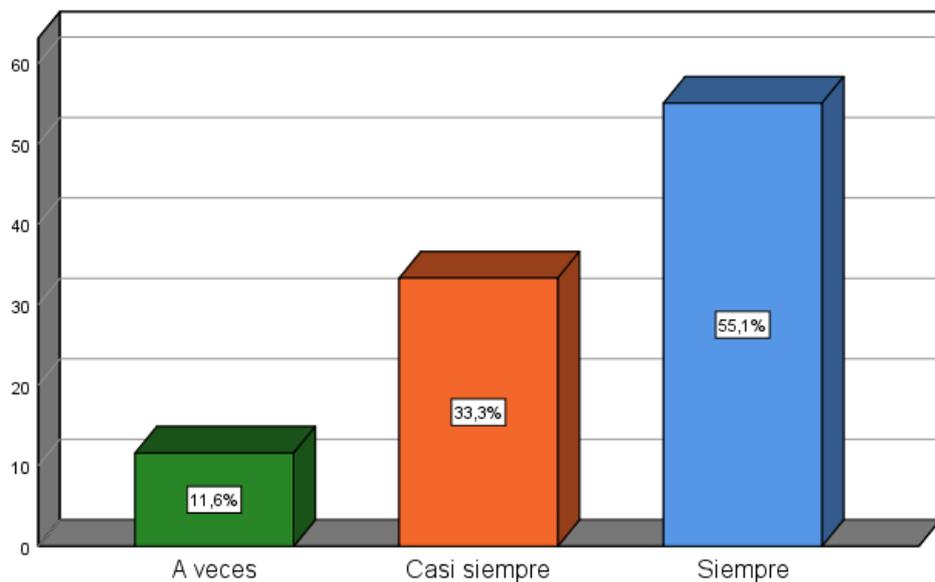
P.5. ¿Busca soluciones frente a problemas?



Interpretación: En la figura número 9, se evidencia que el 62,3% de encuestados que equivale a 43 egresados, manifestaron que siempre buscan soluciones frente a problemas que surgen del momento; siendo que unos (21,7%) la mayoría de las veces tratan de buscar soluciones; sin embargo, el 10,1% presentaron poco interés por resolver los problemas que se susciten en un determinado tiempo. Por lo que se puede decir que unos pocos egresados a veces carecen de la capacidad para la resolución de problemas.

Figura 10

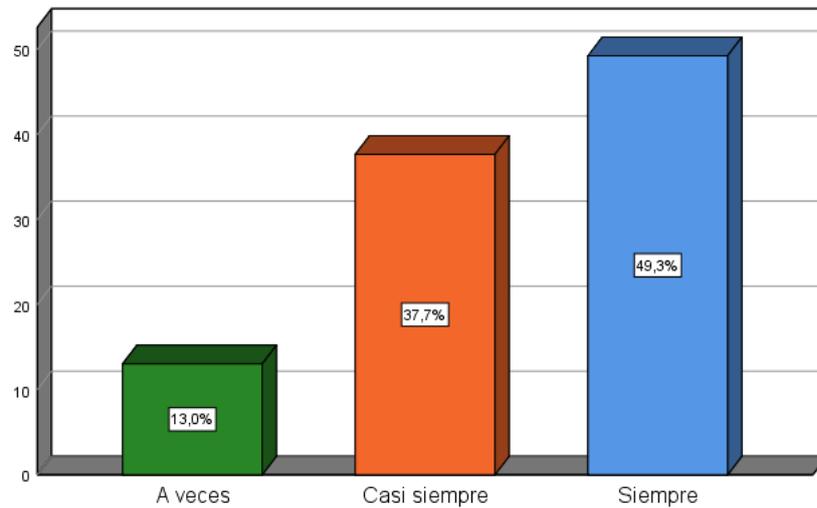
P.6. ¿Usted es empático con los demás cuando presenten algún inconveniente?



Interpretación: En la figura número 10, después de analizar a los egresados, se encontró que, la mayoría, es decir, el 55,1% de encuestados indicó que siempre se muestran empáticos con las demás personas cuando estas presentan algún inconveniente; asimismo, el 33,3% manifestó que, casi siempre se muestra empático con los demás; sin embargo, el 11,6% expresó que no siempre se presenta como una persona empática con los demás, cuando estos presentan algún tipo de inconveniente.

Figura 11

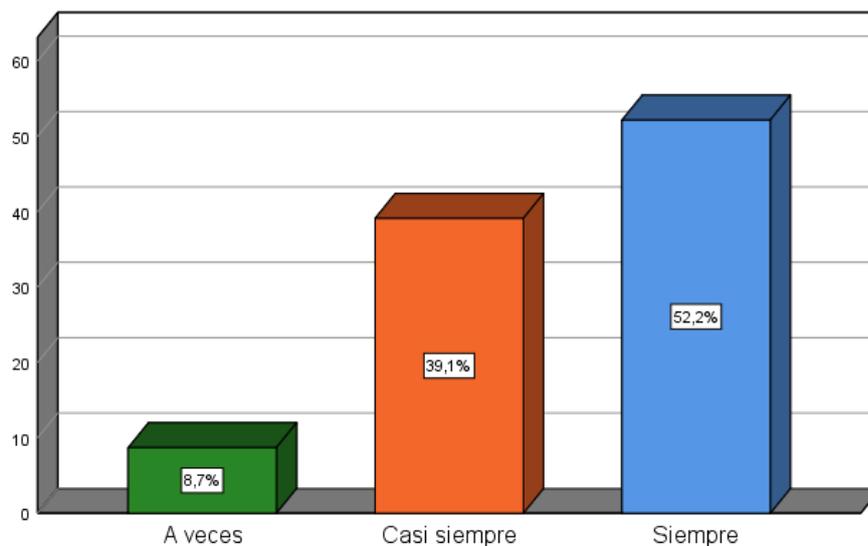
P.7. ¿Usted tiene buena comunicación con los demás?



Interpretación: En la figura número 11, de acuerdo a las respuestas de los encuestados evidenciadas en la figura mostrada, el 49,3% coinciden en que siempre y el 37,7% casi siempre tienen una buena comunicación con los demás; siendo que sólo el 13% a veces tiene una buena comunicación con otras personas. Por lo que, se puede inferir que no todos los encuestados poseen la capacidad para poder entablar una buena comunicación con otras personas.

Figura 12

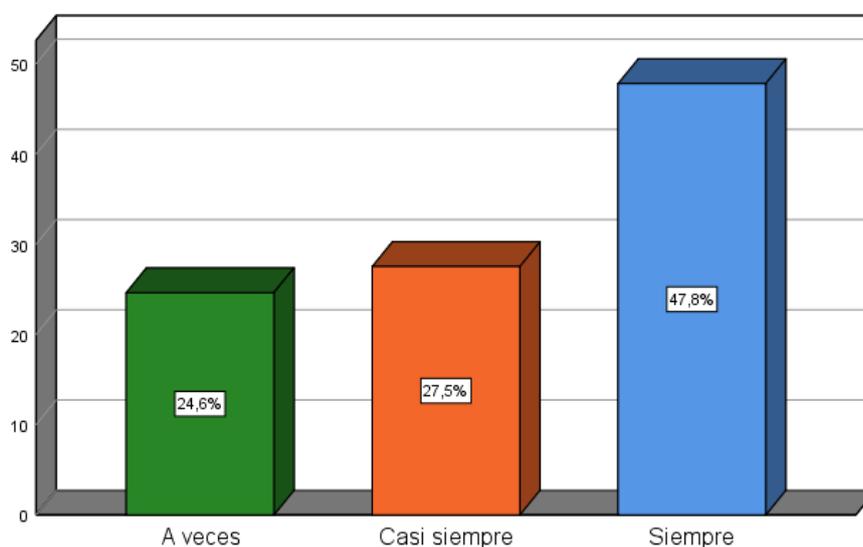
P.8. ¿Se siente a gusto trabajar en equipos de trabajo?



Interpretación: En la figura número 12, se evidencia a partir de las respuestas brindadas por los egresados encuestados que, el 52,2% manifestó que siempre están a gusto en trabajar con otras personas; mientras que, el 39,1% casi siempre le cuesta trabajar en equipos y sólo el 8,7% manifestó que a veces se le dificulta trabajar en equipo. Por lo que esta información se traduce en que no todos poseen la capacidad de poder trabajar con otras personas, y que prefieren trabajar solos.

Figura 13

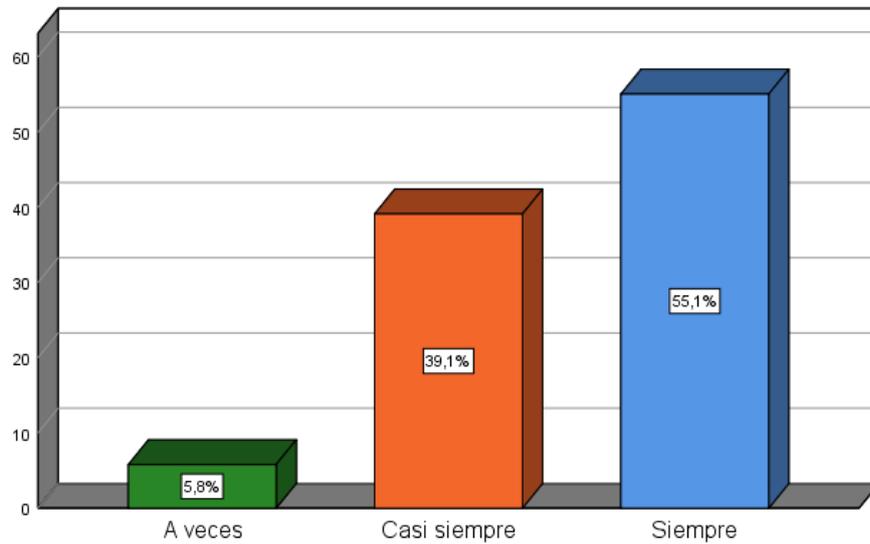
P.9. ¿Se siente a gusto trabajar en forma individual?



Interpretación: En la figura número 13, se muestra que el 47,8% de encuestados que representa a 33 de 69 egresados que, se siente a gusto de trabajar de manera individual; mientras que, el 27,5% y 24,6% coinciden respectivamente en que casi siempre y a veces se sienten a gusto trabajando solos. Por lo tanto, esto quiere decir, que casi la mayoría presenta una predilección por trabajar en equipos y no de manera individual.

Figura 14

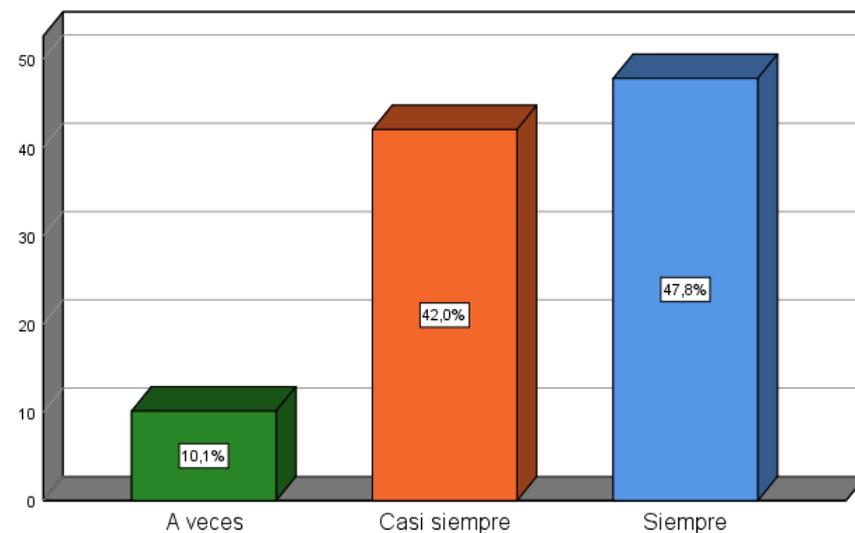
P.10. ¿Reconoce en forma positiva el trabajo de los demás?



Interpretación: En la figura número 14, se puede evidenciar que la mayoría (55,1%) de encuestados manifestó que, siempre reconoce de forma positiva frente al trabajo de los demás; mientras que, el 39,1% indicó que casi siempre realiza ese reconocimiento positivo sobre el trabajo de los demás y finalmente el 5,8% indico que solo a veces. Por lo tanto, se puede inferir que la proporción menor de encuestados no realizan este reconocimiento positivo debido a los errores que pueden presentar o la calidad del mismo.

Figura 15

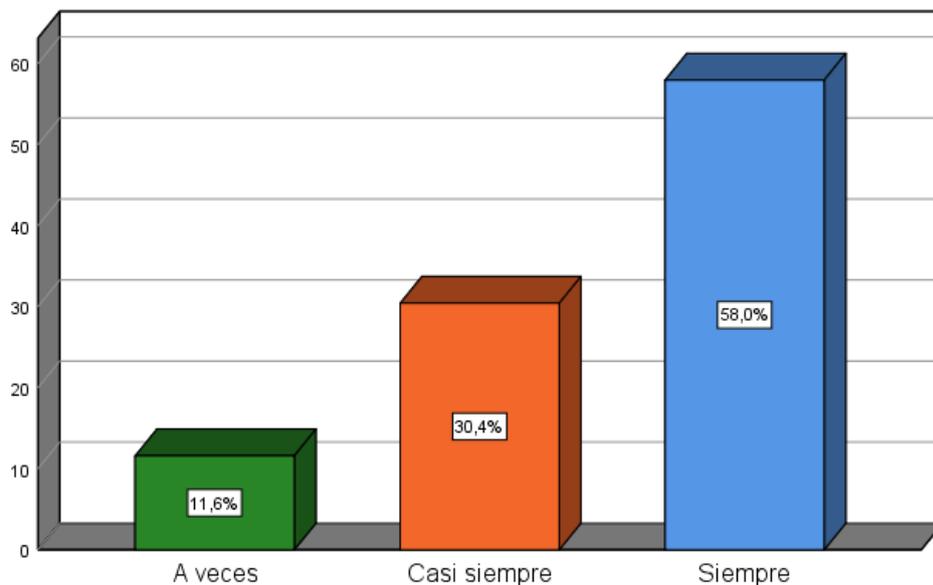
P.11. ¿Motiva a los demás a conseguir las metas u objetivos?



Interpretación: En la figura número 15, en base a las respuestas de los encuestados evidenciadas en la presente figura, se muestra que casi la mitad de egresados (47,8%) siempre motiva a los demás a conseguir las metas u objetivos, el 42% suele realizar esa motivación casi siempre; mientras que, el 10,1% a veces motiva a los demás a lograr sus objetivos y metas. Por lo que aquello encontrado se traduce en que algunos egresados prefieren ser motivados, antes de que ellos motiven a los demás.

Figura 16

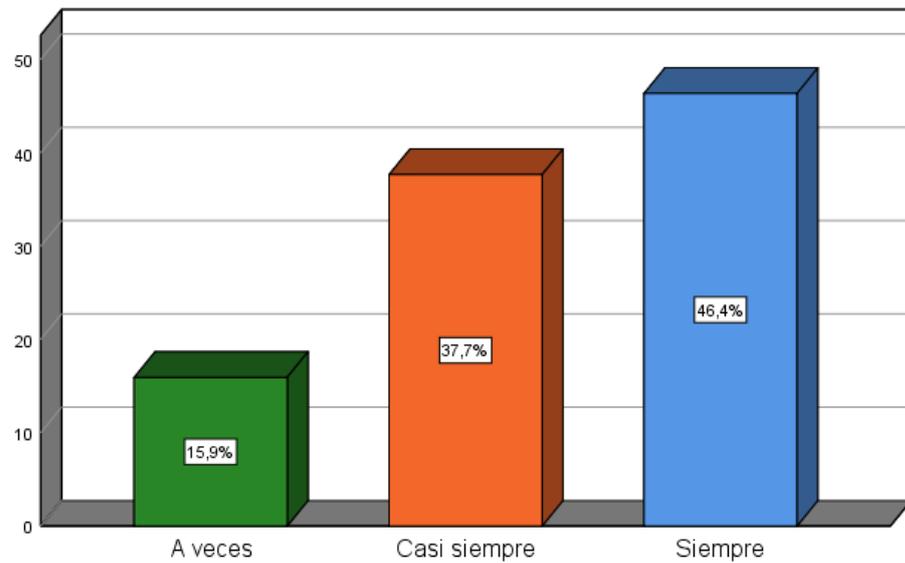
P.12. ¿Anima a las personas a buscar soluciones creativas en las adversidades?



Interpretación: En la figura número 16, se tiene que a partir de las respuestas brindadas por los encuestados que, el 58% el cual representa a 40 egresados, manifestó que siempre nace en ellos el animar a las personas a buscar soluciones creativas ante las adversidades; siendo que, el 30,4% indicó que casi siempre animan a las personas para buscar soluciones; por lo que el 11,6% expresó que son raras las veces en las que pueden animar a otras a poder encontrar soluciones frente a los inconvenientes presentados.

Figura 17

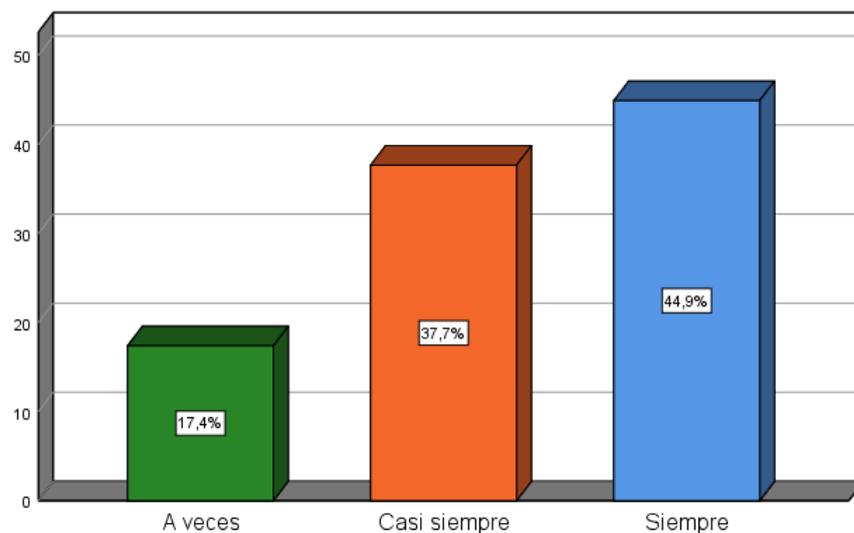
P.13. ¿Pide opinión de todos para la toma de decisiones?



Interpretación: En la figura número 17, el 46,4% y 37,7% indicaron que siempre y casi siempre respectivamente piden la opinión de otras personas para poder tomar decisiones; mientras que, sólo el 15,9% manifestó que a veces realiza esa consulta, debido a que prefiere tomar las decisiones de manera reservada y sin consultar a otros.

Figura 18

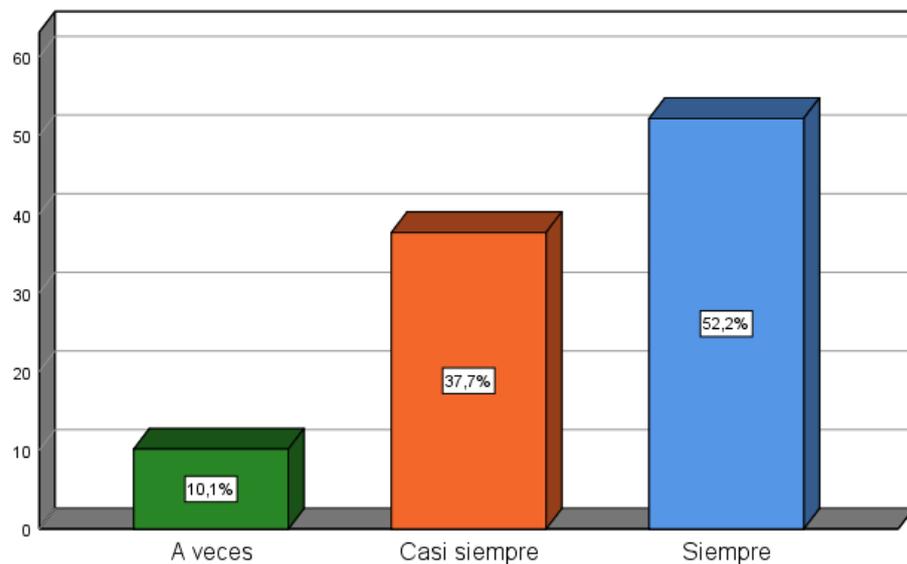
P.14. ¿Tiene facilidad de adaptarse al cambio?



Interpretación: En la figura número 18, se puede evidenciar que casi la mitad de los encuestados (44,9%) el cual representa a 31 egresados manifestaron que tienen facilidad de adaptarse al cambio, seguido del 37,7% que manifestó que casi siempre pueden adaptarse al cambio; mientras que el 17,4% indicó que a veces se le facilita poder adaptarse a los cambios, por lo que se puede inferir que la minoría presenta dificultades para poder adaptarse a los nuevos cambios suscitados en su entorno.

Figura 19

P.15. ¿Usted presenta seguridad y confianza en las actividades que realiza?



Interpretación: En la figura número 19, se puede apreciar que en su mayoría de encuestados (52,2%), el cual es representado por los 36 egresados indicaron que presentan seguridad y confianza en las actividades que realiza; mientras que el 37,7% manifestó que casi siempre presenta esa seguridad y confianza en las tareas que desarrolla.

Por lo tanto, de acuerdo a los hallazgos previos, se pudo hallar para el análisis de la práctica de habilidades blandas de los egresados de Administración de Empresas, que la mayoría de egresados siempre se fija metas; de igual forma, casi la mitad escucha las ideas atentamente de los demás; además se muestran siempre empático con los demás cuando presentan algún inconveniente; igualmente siempre reconoce positivamente el trabajo de los demás; siendo que motiva a los demás a conseguir sus metas; además que, anima a las personas a

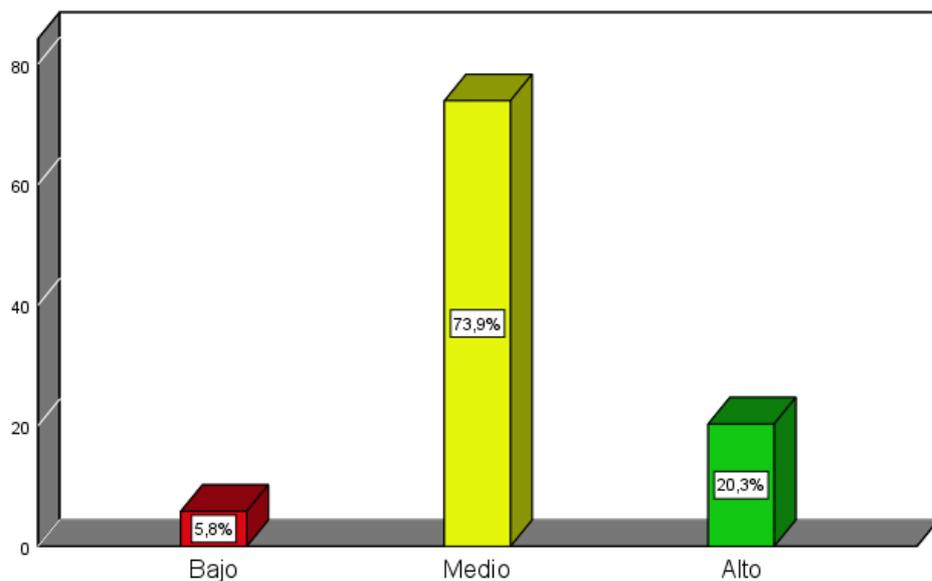
buscar soluciones creativas frente a las adversidades; por otro lado, los egresados mencionaron que siempre se sienten a gusto de trabajar en equipos; sin embargo, también aprecian el trabajar de manera individual; aunque siempre consideran pedir opinión a los demás para la toma de decisiones; asimismo, los egresados consideraron que poseen la facilidad de adaptarse al cambio; debido a que siempre buscan soluciones frente a problemas; presentando seguridad y confianza en las actividades que realizan, debido a que casi siempre son capaces de reconocer sus fortalezas; por ello, prefieren casi siempre planificar sus actividades antes de llevarlas a cabo. Por último, siempre y casi siempre tienen buena comunicación con los demás. En conclusión, el nivel que poseen los egresados respecto a sus habilidades blandas se encuentra en nivel medio, de acuerdo a los analizado anteriormente.

3.2.3. Resultados del segundo objetivo específico

Respecto a este apartado se presentan los hallazgos del segundo objetivo específico, el cual buscó diagnosticar la situación actual de los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas (encontrándose empleado o desempleado).

Figura 20

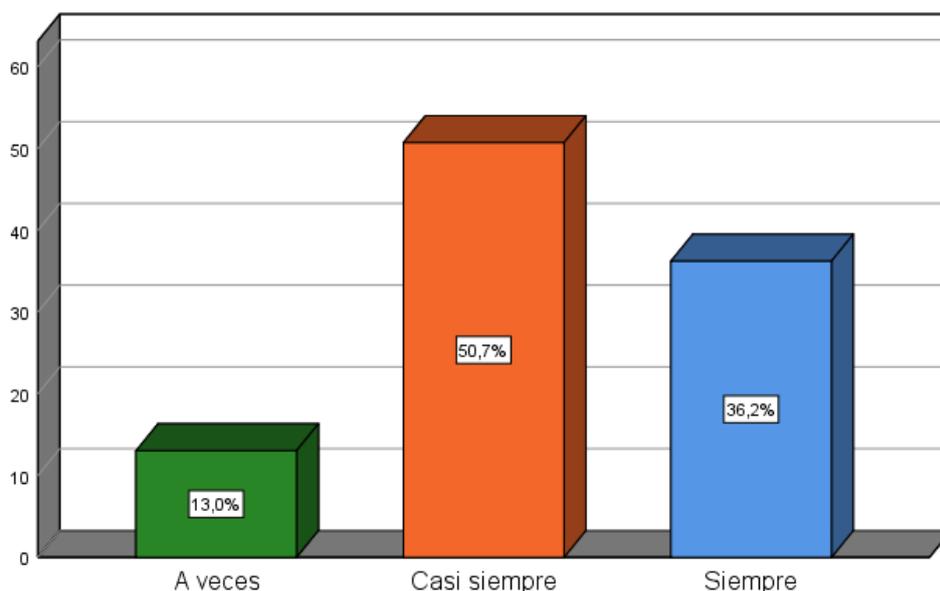
Resultados de la variable empleabilidad



Interpretación: En la figura número 20 se detalla que el 73,9% de los egresados encuestados posee un nivel medio de empleabilidad; seguido del 20,3% quienes tienen un nivel alto; mientras que el 5,8% poseen un nivel bajo. Por lo tanto, se puede inferir que la mayoría presenta una tendencia por mejorar y optimizar su empleabilidad en el mundo laboral.

Figura 21

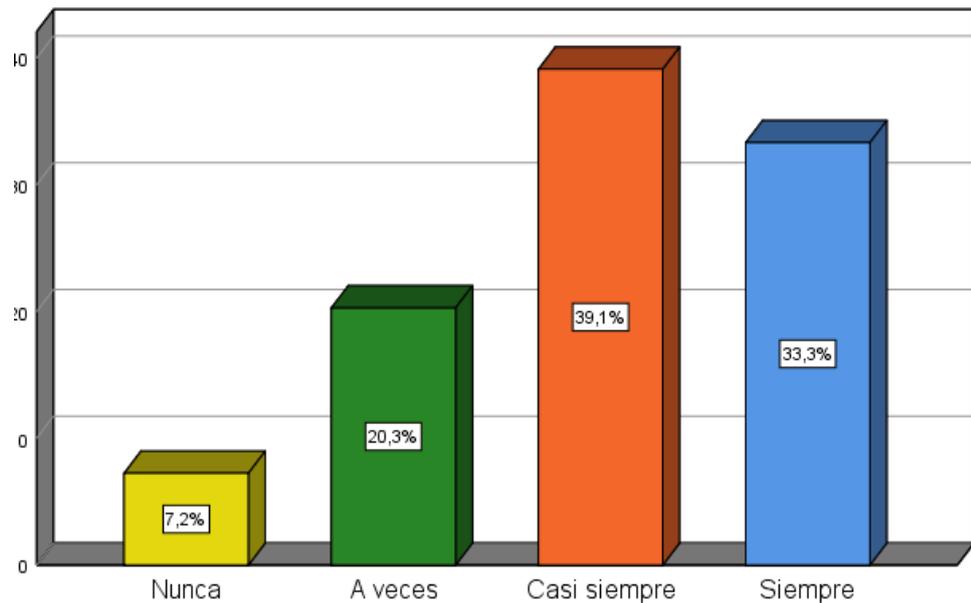
P.16. ¿Usted lee e investiga constantemente?



Interpretación: En la figura número 21, se muestra que el porcentaje más significativo fue del 50,7%, el cual representa a 35 encuestados quienes mencionaron que casi siempre leen e investigan constantemente, seguido del 36,2% que indican que leen e investigan siempre; mientras que el 13% expresó que a veces realizan estas acciones. Por lo tanto, se puede inferir que algunos egresados no poseen el interés de enriquecer nuevos y mejores conocimientos mediante la investigación y la lectura de información.

Figura 22

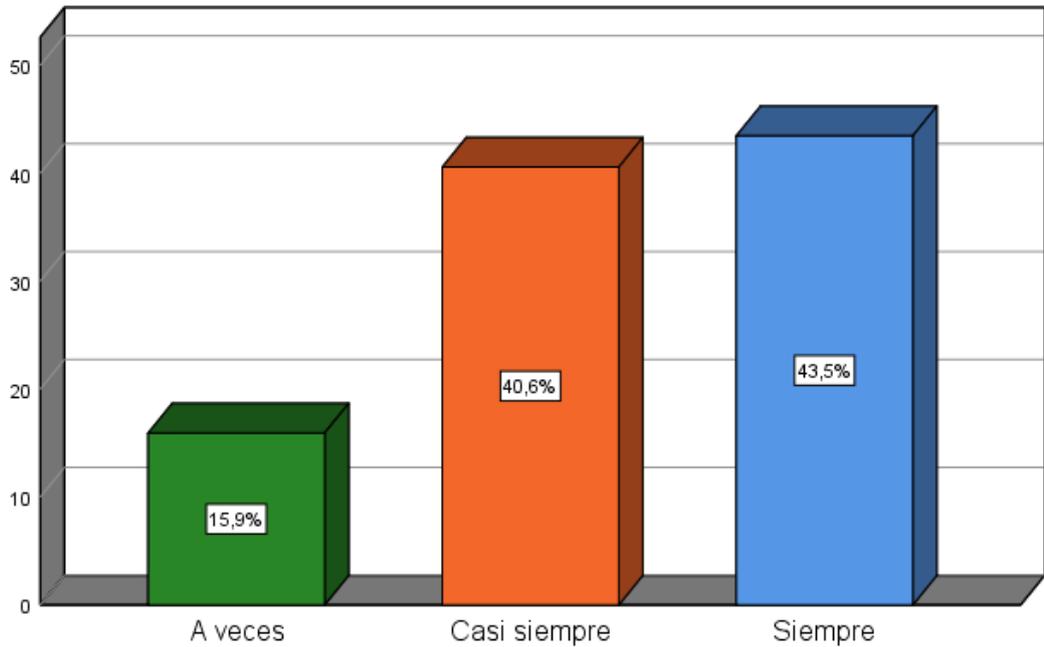
P.17. ¿Con qué frecuencia piensa que el conocimiento tiene más valor que las habilidades al momento de un concurso para un puesto de trabajo?



Interpretación: En la figura número 22, se evidencian los hallazgos producto de las respuestas brindadas por los encuestados, donde el 39,1% indicó que casi siempre piensan que el conocimiento tiene más valor que las habilidades al momento de un concurso para un puesto de trabajo; seguido del 33,3% que consideró que siempre prevalece el conocimiento frente a las habilidades; de igual forma, el 20,3% que expresó que las habilidades no siempre tienen el mismo valor que el conocimiento; mientras que, el 7,2% de encuestados consideró que el conocimiento nunca tendrá el mismo valor que las habilidades al momento de obtener un puesto laboral.

Figura 23

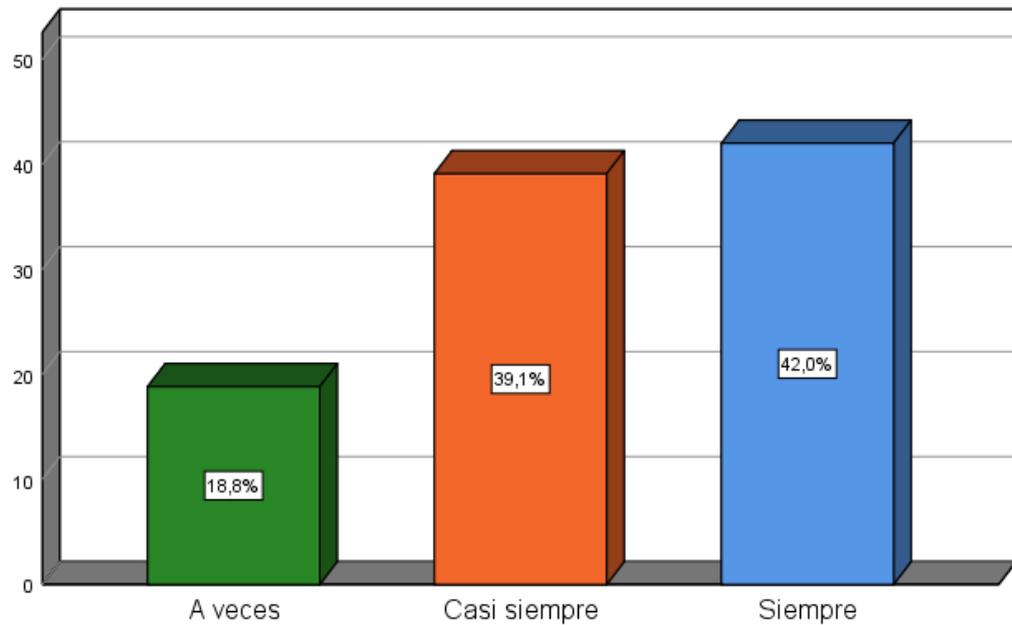
P.18. Al terminar la carrera obtuvo conocimientos. ¿Usted hace lo posible para mejorarlos?



Interpretación: En la figura número 23, evidencia los hallazgos al momento de encuestar a los egresados, obteniendo que, casi la mitad de ellos (43,5%) consideraron que siempre al terminar la carrera hacen lo posible por mejorar los conocimientos obtenidos; asimismo, el 40,6% que representa a 28 colaboradores indicó que casi siempre busca mejorar los conocimientos obtenidos en el transcurso de la carrera; mientras que, el 15,9% opinó que son pocas las veces que realiza investigación con la finalidad de que los conocimientos prevalezcan actualizados y mejorados.

Figura 24

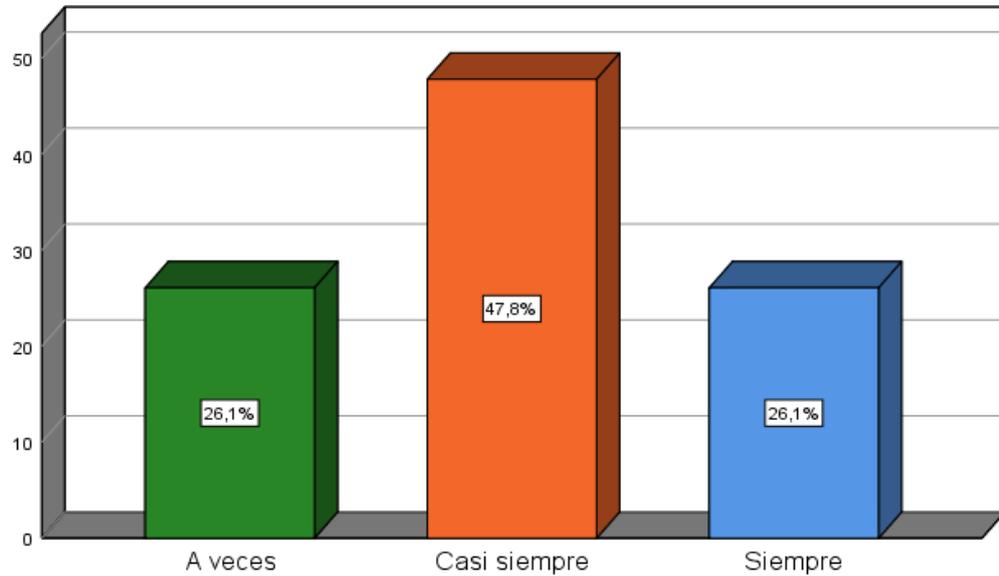
P.19. ¿Usted cree que las empresas prefieren contratar a personas con habilidades blandas como liderazgo, adaptación al cambio, iniciativa y comunicación efectiva?



Interpretación: En la figura número 24, se muestran los resultados producto de las encuestas realizadas a los egresados, donde se obtuvo que, el 42% indicó que las empresas siempre prefieren contratar a personas con habilidades blandas; asimismo, el 39,1% comentó que esa preferencia casi siempre suele predominar; sin embargo no son la mayoría de las veces; mientras que, el 18,8% consideró que a veces no se les toma importancia a ese tipo de habilidades para la obtención del puesto laboral.

Figura 24

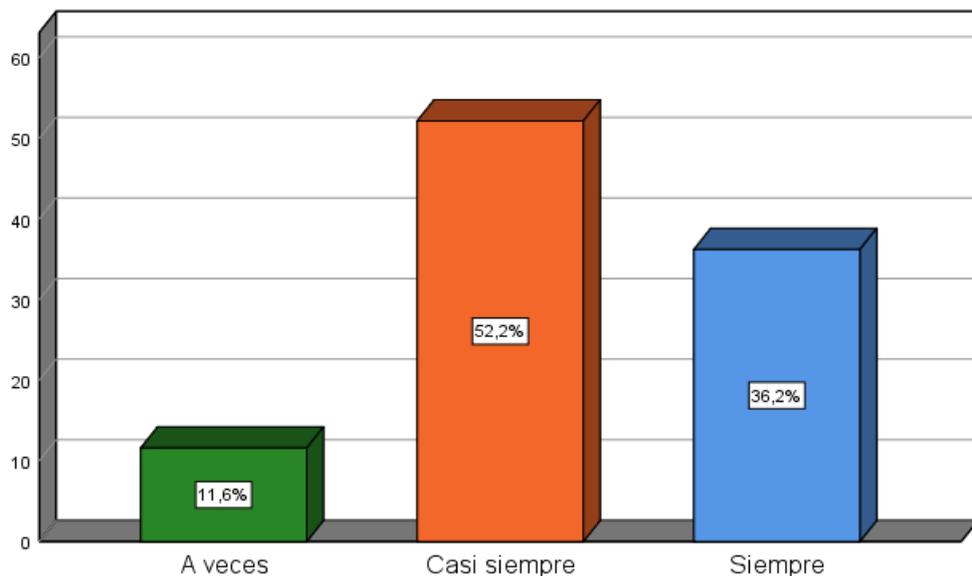
P.20. ¿Te hace fácil encontrar trabajo?



Interpretación: En la figura número 25, se evidencia que casi la mitad de egresados encuestados consideró que casi siempre se le hace fácil poder encontrar un trabajo; de igual forma se encontró que el 26,1% siempre se le facilita encontrar un trabajo; mientras que el otro 26,1% mencionó que a veces se le dificulta poder encontrar un trabajo por actores sean de experiencia o conocimientos en el puesto.

Figura 25

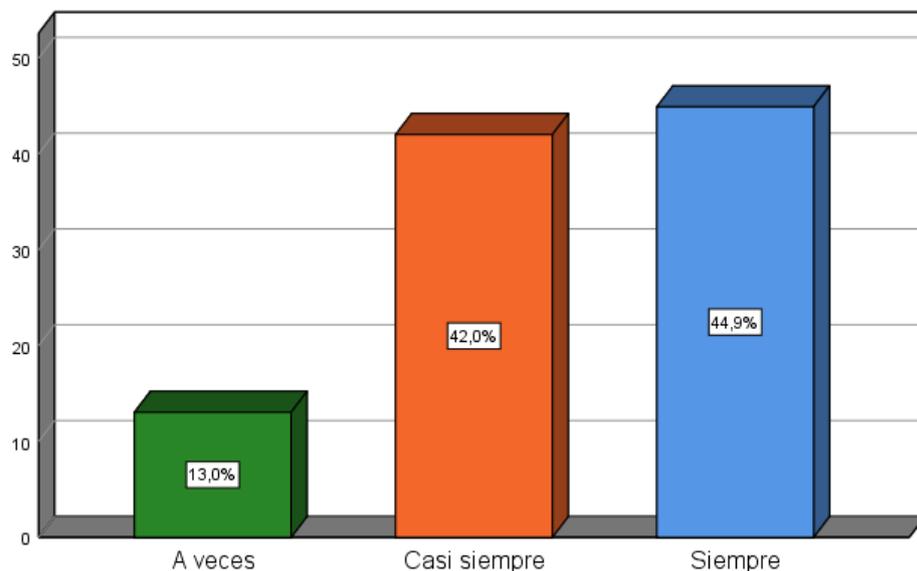
P.21. ¿Piensas que tú perfil se adapta al que manejan las organizaciones?



Interpretación: En la figura número 26, se evidencia que un poco más de la mayoría de encuestados (52,2%) expresó que casi siempre su perfil se adapta al que manejan las organizaciones; asimismo, el 36,2% indicó que siempre; mientras que el 11,6% manifestó que no siempre su perfil se ajusta con lo que requieren las empresas, por lo que se les dificulta conseguir el puesto de trabajo.

Figura 26

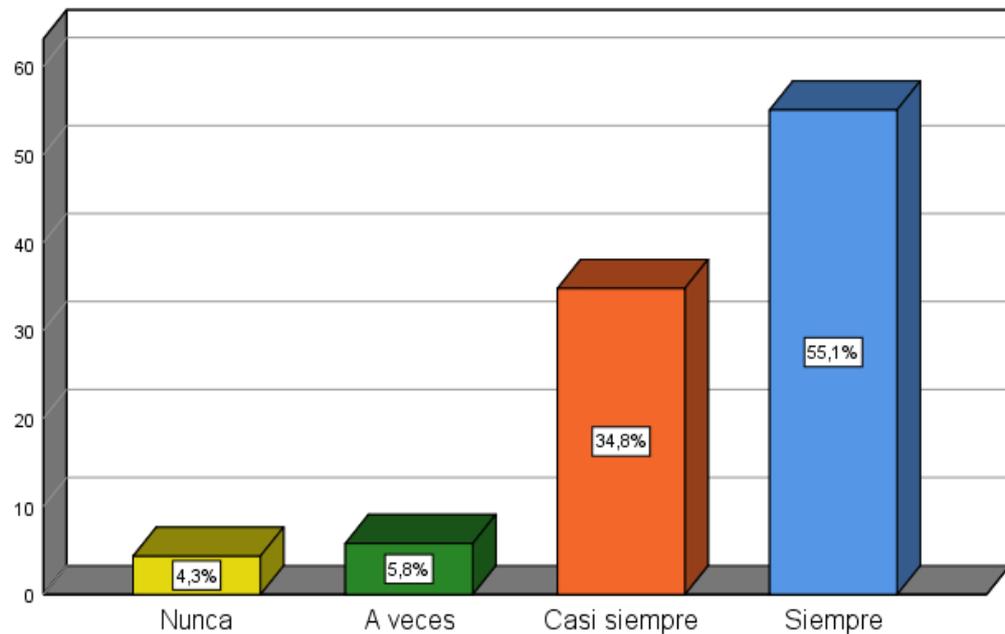
P.22. ¿Siente que usted es competitivo frente a egresados de otras universidades?



Interpretación: En la figura número 27, se muestran los porcentajes obtenidos producto de las respuestas brindadas por los encuestados, donde el 44,9% mencionó que, siempre se siente competitivo frente a otros egresados de otras universidades; seguido por el 42,0% quienes indicaron que eso sucede la mayoría de las veces; mientras que, el 13% expresó que a veces se siente competitivo frente a otros egresados de otras universidades; debido a que consideran que pueden tener mayores conocimientos y más habilidades blandas desarrolladas que ellos.

Figura 27

P.23. ¿Piensa que tiene la capacidad para laborar en cualquier organización?



Interpretación: En la figura número 28, se evidenció que más de la mitad de encuestados (55,1%) opinó que, siempre piensa que tiene la capacidad para laborar en cualquier organización; asimismo el 34,8% mencionó que la mayoría de las veces el egresado encuestado siente que posee la capacidad de laborar en cualquier lado; mientras que el 6% presenta cierta inseguridad frente a su capacidad para trabajar en cualquier empresa.

Por lo tanto, de acuerdo a los hallazgos previos, se pudo hallar para el diagnóstico de la situación actual de los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas (encontrándose empleado o desempleado) que, la gran mayoría de egresados encuestados mencionaron que casi siempre piensa que el conocimiento tiene más valor que las habilidades al momento de un concurso para un puesto de trabajo; por ello, al terminar la carrera se preocupa por mejorar los conocimientos adquiridos, mediante la investigación y la lectura; sin embargo, ponen mayor énfasis a las habilidades blandas, debido a que las empresas siempre prefieren contratar a personas que posean habilidades como liderazgo, adaptación al cambio, iniciativa y comunicación afectiva; siendo que, los egresados encuestados indican sentirse siempre competitivos frente a otros egresados de otras universidades, debido a ello consideran tienen

la capacidad para poder trabajar en cualquier empresa; ya que piensan que su perfil se adapta al que manejan las organizaciones; por ello, casi siempre se le hace fácil encontrar trabajo. Por lo tanto, el nivel de empleabilidad que presentan los egresados encuestados en base al análisis anterior, se encuentra en un nivel medio.

3.2.4. Resultados del tercer objetivo específico

En cuanto a este objetivo se buscó describir la relación de las habilidades blandas y la empleabilidad de los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas.

Tabla 7

Correlación entre la variable habilidades blandas y la variable empleabilidad

		Competencias blandas	Empleabilidad
Competencias blandas	Correlación de Pearson	1	0,674**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	69	69
Empleabilidad	Correlación de Pearson	0,674**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	69	69

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

Interpretación: En la tabla número 7, se evidenció la correlación entre las variables habilidades blandas y la empleabilidad, bajo el análisis de Pearson, se pudo revelar un coeficiente de 0,674** demostrando que existe una correlación positiva media entre las habilidades blandas y empleabilidad. Además, se halló una significancia con valor de 0.000, siendo este un valor inferior a 5%; por lo que permite inferir que hubo una relación positiva, significativa y moderada entre ambas variables analizadas de los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas.

3.2.5. Resultados del objetivo general

Finalmente, este apartado detalla el hallazgo del objetivo general que buscaba determinar la influencia de las habilidades blandas en la empleabilidad de los

egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas – UNTRM, 2020.

Por lo que, para dar respuesta a este objetivo propuesto, se comenzó aplicando la prueba de normalidad, la cual permite saber si los datos presentan o no una distribución normal o paramétrica, para luego, conocer qué tipo de prueba aplicar respecto a la contrastación de las hipótesis propuestas. Como la muestra objeto de análisis fue de 69 se aplicó la prueba de Shapiro-Wilk.

Tabla 8

Prueba de normalidad

	Estadístico	Shapiro-Wilk gl	Sig.
Competencias blandas	0,923	69	0,000
Empleabilidad	0,964	69	0,042

Nota. a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación: siendo el nivel de significancia mayor al valor $p= 0.05$, se admite la hipótesis nula (H_0) que existe distribución normal de los datos; caso contrario, si p es inferior al 0.05, se admite la hipótesis alterna (H_1).

Tal como se evidencia en la tabla número 8, se halló un nivel de significancia en ambas variables inferior al 0.05, lo cual se traduce en que los datos no siguen una distribución paramétrica; por lo tanto, se admite la hipótesis alterna, donde indica que, al no ser una distribución normal, se aplica la prueba no paramétrica de Spearman para la constatación de las hipótesis de estudio.

Tabla 9

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	0,674 ^a	0,454	0,446	2,883

a. Predictores: (Constante), HABILIDADES BLANDAS

Interpretación: En la tabla número 9 se muestra un coeficiente de determinación ajustado de 0.446, lo cual se traduce a que la variable empleabilidad de los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas es influida en un 44.6% por la variable habilidades blandas, demostrando que existe una influencia negativa moderada de las habilidades blandas en la empleabilidad.

Tabla 10

Modelo de regresión

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados Beta	t	Sig.
		B	Desv. Error			
1	(Constante)	6,388	2,607		2,450	0,017
	Competencias blandas	0,384	0,051	.674	7,471	0,000
a. Variable dependiente: EMPLEABILIDAD						

Interpretación: Tal como se detalla en la tabla número 10, la significancia es inferior al 0.005, siendo que se puede inferir que existe una influencia por parte de la variable competencias blandas en la variable empleabilidad; asimismo, se puede evidenciar que el coeficiente estandarizado fue de 0.674; lo cual se traduce en que la influencia de las competencias blandas en la empleabilidad es negativa moderada.

IV. DISCUSIÓN

En relación con el primer objetivo específico, análisis de la práctica de habilidades blandas de los egresados de Administración de Empresas. De acuerdo con el análisis e interpretación de los hallazgos, se pudo evidenciar que los egresados en su mayoría siempre se fijan metas, escucha atentamente, reconoce sus fortalezas, motiva y anima a los demás para conseguir sus objetivos y resolver inconvenientes de forma creativa e innovadora; asimismo, presenta la capacidad para trabajar de forma individual como en equipo, capacidad de adaptación al cambio y seguridad en las actividades que desarrolla. Resultados que fueron contrastados con los de Fuentes et al. (2021), donde después de haber realizado su respectivo análisis, encontró que fueron diez las habilidades blandas que más resaltaron como, la habilidad para plantear preguntas, escucha, autoconfianza, presentación, liderazgo, influencia, apoyo, organización. Iniciativa y trabajo en equipo. Por lo tanto, con estos hallazgos que fundamentan y coinciden con los encontrados en el presente estudio, permite inferir que la presencia de habilidades blandas en los profesionales, es una oportunidad para fortalecer el currículo.

Respecto al segundo objetivo específico, diagnóstico de la situación actual de los egresados de la Escuela Profesional de Administración de empresas (encontrándose empleado o desempleado). De acuerdo con el análisis e interpretación de los hallazgos, se pudo evidenciar que los egresados consideraron que las habilidades blandas casi siempre prevalecen sobre los conocimientos al momento de un concurso para un puesto de trabajo; por ello, se preocupa por siempre mejorar los conocimientos adquiridos durante la carrera, mediante la investigación y la lectura; sin embargo, ponen mayor énfasis a las habilidades blandas, debido a que las empresas prefieren contratar a personas que posean habilidades como liderazgo, adaptación al cambio, iniciativa y comunicación afectiva; debido a ello consideran tienen la capacidad para poder trabajar en cualquier empresa; ya que piensan que su perfil casi siempre se adapta al que manejan las organizaciones; por ello, casi siempre se le hace fácil encontrar trabajo. Resultados que fueron contrastados con los de Sulca (2022), quien menciona que las habilidades blandas, específicamente las habilidades como el trabajo en equipo, la solución de problemas y el liderazgo aumentan la probabilidad de generar empleo en los estudiantes egresados. Por lo

tanto, con estos hallazgos que fundamentan y coinciden con los encontrados en el presente estudio, permite inferir que desarrollar habilidades blandas es importante en el empleo para con ello, el egresado universitario pueda acceder a cualquier tipo de empleo en el mercado.

En cuanto al tercer objetivo específico, describir la relación de las habilidades blandas y la empleabilidad de los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas. De acuerdo con el análisis e interpretación de los hallazgos, se pudo evidenciar que en la tabla número 7, se evidenció la correlación entre las variables habilidades blandas y la empleabilidad, bajo análisis de Pearson, se puso revelar un coeficiente de 0.674** demostrando la existencia de una correlación positiva media entre ambas variables. Además, se halló una significancia con valor de 0.000, siendo este un valor inferior a 5%; por lo que permite inferir que hubo una relación positiva, significativa y moderada entre ambas variables analizadas de los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas. Resultados que fueron contrastados con los de Santos (2020), quien luego de realizar un análisis correlacional, obtuvo que las competencias blandas tienen una relación positiva en la empleabilidad al conseguir un coeficiente de correlación (0.758) y un valor $p < .000$, el cual significa que la significancia fue inferior al 0.05. Este resultado fundamenta y coincide con los hallazgos encontrados en el presente estudio, permitiendo inferir que las variables analizadas en este estudio presentan una relación positiva entre sí, lo cual se traduce a que, si el egresado universitario se enfoca en desarrollar sus habilidades blandas, este tendrá un efecto positivo en la empleabilidad, logrando con ello la accesibilidad a un puesto en cualquier organización.

Por último, el objetivo general, determinar la influencia de las habilidades blandas en la empleabilidad de los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas – UNTRM. De acuerdo con el análisis e interpretación de los hallazgos, se pudo evidenciar que en la tabla número 9 se muestra un coeficiente de determinación ajustado de 0.446, lo cual se traduce a que la variable empleabilidad de los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas es influida en un 44.6% por la variable habilidades blandas demostrando la existencia de una influencia negativa moderada entre ambas variables. Asimismo, se detalla

en la tabla número 10, la significancia es inferior al 0.005, siendo que se puede inferir que existe una influencia por parte de la variable competencias blandas en la variable empleabilidad; asimismo, se puede evidenciar que el coeficiente estandarizado fue de 0.674; lo cual se traduce en que la influencia de las competencias blandas en la empleabilidad es negativa moderada. Resultados que fueron contrastados con los de Cruzado (2019), el cual encontró que las habilidades blandas influyen en un 91% en la empleabilidad en la Facultad de Negocios de la Carrera de Administración de la Universidad Privada del Norte-Sede Los Olivos, año 2018. Por lo tanto, se puede inferir que el desarrollo de las habilidades blandas incrementa las probabilidades de que el egresado pueda acceder a un puesto en el mercado laboral.

V. CONCLUSIONES

- Respecto al primer objetivo específico, en relación a los hallazgos recopilados se pudo analizar que la práctica de habilidades blandas de los egresados, les permite escuchar siempre atentamente a los demás, planificar sus metas, fomentar el trabajo en equipo, motivar y animar a los demás a alcanzar sus metas y resolver inconvenientes de forma creativa e innovadora; además que, les permite desarrollar su capacidad de adaptación al cambio. Por lo tanto, la práctica de las habilidades antes mencionadas les va a permitir a los egresados poder sobresalir frente a otras personas en cuanto a la obtención de un puesto de trabajo.
- En cuanto al segundo objetivo específico, se concluyó que, en cuanto al diagnóstico de la situación actual de los egresados, estos indicaron que, al momento de un concurso para un puesto de trabajo, las habilidades blandas casi siempre prevalecen sobre los conocimientos; siendo que, las empresas prefieren contratar a personas que posean habilidades como liderazgo, adaptación al cambio, iniciativa y comunicación afectiva. Por lo tanto, las habilidades blandas son importantes en empleo para con ello, el egresado universitario pueda acceder a cualquier tipo de empleo en el mercado.
- Concerniente al tercer objetivo, se planteó describir la relación de las habilidades blandas y la empleabilidad de los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas, donde se pudo contrastar que, sí hubo una relación positiva, media entre ambas variables analizadas, al obtenerse un coeficiente de 0.674**, y una significancia con valor de 0,000, siendo este un valor inferior a 5%, lo cual demostró dicha relación. Por lo tanto, si el egresado universitario se enfoca en desarrollar sus habilidades blandas, esto tendrá un efecto positivo en la empleabilidad, logrando con ello la accesibilidad a un puesto en cualquier organización.

- En cuanto al objetivo general, luego de analizar y evaluar la influencia existente entre las variables analizadas, se pudo obtener un coeficiente de determinación ajustado de 0.446, lo cual se traduce a que la variable empleabilidad de los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas es influida en un 44.6% por la variable habilidades blandas demostrando la existencia de una influencia negativa moderada. Por lo tanto, se puede inferir que el desarrollo de las habilidades blandas incrementa las probabilidades de que el egresado pueda acceder a un puesto en el mercado laboral.

VI. RECOMENDACIONES

- Se recomienda a la Universidad estar pendiente de su modelo de competencias, donde la finalidad sería la de asegurarle al estudiante que ese modelo representa lo que se requiere lograr, de esta manera se estaría asegurando la innovación y estandarización curricular que requiere actualmente el mercado laboral. Asimismo, se necesita optimizar la oficina de relaciones empresariales y de empleabilidad, donde sus objetivos estén alineados con las exigencias actuales y con ello asegurar la empleabilidad de sus egresados.
- En cuanto a los docentes que integran dicha casa de estudios superiores se les encomienda que cumplan el lineamiento de acuerdo al contenido del plan de carrera; asimismo, se les recomienda hacer uso de herramientas que permitan que el estudiante durante el transcurso de su carrera pueda desarrollar nuevas habilidades y competencias con la finalidad de que cuando egresen puedan aplicarlas en el ámbito laboral.
- Se encomienda a los egresados, realizar un análisis personal sobre las fortalezas que lo hacen resaltar y las debilidades que deben superar; asimismo, realizar un análisis sobre las competencias y habilidades que requiere el mercado actual; para que de esta manera pueda asumir un compromiso sobre las habilidades que debe desarrollar y con ello tener mayores probabilidades de empleabilidad.
- A los reclutadores y gerentes de las empresas, se les encomienda dar a conocer los requerimientos y necesidades en cuanto a las competencias y habilidades que se requieren para poder laborar, con la finalidad de que la comunidad profesional pueda conocer qué tipos de habilidades de comenzar a desarrollar.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Abreu, J. (2014). El método de la investigación. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 9(3), 195-204. Obtenido de [http://www.spentamexico.org/v9-n3/A17.9\(3\)195-204.pdf](http://www.spentamexico.org/v9-n3/A17.9(3)195-204.pdf)
- Barboza Retana , J., Barrantes Ardon , L. D., Conejo Chaves, Y., & Hidalgo Paniagua , S. (2014). *Barboza et al. (2014), en el proyecto de tesis titulada: "Elaboración de una propuesta de formación en competencias orientada a estudiantes de administración de empresas, a partir de un estudio de mercado que determine los requerimientos actuales"*. Costa Rica.
- Bembibre, C. (julio de 2009). *Definición ABC*. Obtenido de <https://www.definicionabc.com/comunicacion/expresion-oral.php>
- Carranza, S. (2018). *Factores que influyen el nivel de empleabilidad de los egresados de la escuela profesional de administración de la UNT - sede Huamachuco periodo 2015 – 2016*. Trujillo: Repositorio Institucional Universidad Nacional de Trujillo. Obtenido de <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/11344>
- Celza, N. (2020). *Las habilidades blandas como herramienta de mejoramiento en la gestión de la sede central del Gobierno Regional Amazonas, 2019*. Chachapoyas: Repositorio Institucional Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.14077/2102>
- Cruzado, W. (2019). *Competencias blandas en la empleabilidad de la Universidad Privada del Norte - Sede Los Olivos, Año 2018 [Tesis de Maestría]*. Lima: Repositorio Institucional Universidad Nacional Federico Villareal. Obtenido de <http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/2696/CRUZADO%20PEREZ%20WILLIAM%20MOISES%20%20MAESTRIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Dyara. (2020). *Información de número de egresados de la carrera profesional de Administración de Empresas, del año 2018*. .
- Espinoza, M., & Gallegos, D. (2020). Habilidades blandas en la educación y la empresa: Mapeo Sistemático. *Revista científica UISRAEL*, 7(2), 41-58. Obtenido de <https://doi.org/10.35290/rcui.v7n2.2020.245>

- Fernández, V., Esteves, A., Durand, J., & Núñez, H. (2019). Habilidades blandas y su impacto en la gestión de la mezcla de marketing. Un estudio realizado en el emporio comercial Gamarra, Perú. *Revista Científica Ecociencia*, 6(2), 1-22. Obtenido de <https://doi.org/10.21855/ecociencia.62.194>
- Fuentes, G., Moreno, L., Rincón, D., & Silva, M. (2021). Evaluación de las habilidades blandas en la educación superior. *Formación Universitaria*, 14(4), 49-60. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062021000400049>
- Gallegos, A. (2017). *Construir el perfil basado en las competencias blandas y duras de la emprendedora de DMQ a partir de la experiencia coworking*. Quito: Repositorio Institucional Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/13840>
- Hernández, R. F. (2015). *Metodología de la investigación*. Mexico: Edit-. McGraw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Levin, R., & Rubin, D. (2016). *Estadística para Administración y Economía*. México: Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Porto, J. P., & Ana Gardey. (2012). *Definiciones* . Obtenido de <https://definicion.de/liderazgo/>
- Sánchez, I. (2016). *Estrategia metodológica para el desarrollo de las habilidades blandas para los estudiantes de secundaria [Tesis de Maestría]*. San José: Repositorio Institucional Instituto Tecnológico de Costa Rica. Obtenido de <https://hdl.handle.net/2238/10641>
- Santos, F. (2020). *Competencias blandas y empleabilidad de los estudiantes que concluyen sus estudios en el Instituto de Educación Superior “Simón Bolívar”, Callao [Tesis de Maestría]*. Lima: Repositorio Institucional Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47348/Santos_GF-G-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Significados.com. (06 de 12 de 2018). Obtenido de <https://www.significados.com/trabajar-en-equipo/>

- Significados.com. (14 de noviembre de 2019). Obtenido de <https://www.significados.com/comunicacion-efectiva/>
- Sulca, R. (2022). Demanda de trabajadores con habilidades blandas y nivel de empleabilidad de egresados universitarios. *Revista de Investigación en Ciencias de la Administración*, 6(22), 135-145. Obtenido de <http://doi.org/10.33996/revistaenfoques.v6i22.131>
- Tamayo, M. (2017). Tipos de investigación. 1-23. Obtenido de https://trabajodegradoucm.weebly.com/uploads/1/9/0/9/19098589/tipos_de_investigacion.pdf
- Zepeda, M., Cardoso, E., & Cortés, J. (2019). El aprendizaje orientado en proyectos para el desarrollo de habilidades blandas en el nivel medio superior del IPN. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 10(19), 1-29. Obtenido de <https://doi.org/10.23913/ride.v10i19.530>

ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización de Variables

INFLUENCIA DE HABILIDADES BLANDAS EN LA EMPLEABILIDAD DE LOS EGRESADOS – ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS, 2020							
Objetivo general	Variables	Definición	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala
Determinar la influencia de las habilidades blandas en la empleabilidad de los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas - UNTRM, 2020.	VI: Habilidades Blandas	Kechagias (2011) lo define como las relaciones interpersonales las cuales son primordiales y sustancial para la participación en la sociedad, la mejora continua en lo personal y por último el éxito en su centro de labores. (p.33).	Habilidades introspectivas	Emociones	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Se fija metas claras cada año? • ¿Reconoce fácilmente sus fortalezas? • ¿Escucha las ideas de los demás de manera atenta? • ¿Planifica sus actividades antes de realizarlas? • ¿Busca soluciones frente a problemas? • ¿Usted es empático con los demás cuando presenten algún inconveniente? • ¿Usted tiene buena comunicación con los demás? • ¿Se siente a gusto trabajar en equipos de trabajo? • ¿Se siente a gusto trabajar en forma individual? • ¿Reconoce en forma positiva el trabajo de los demás? • ¿Motiva a los demás a conseguir las metas u objetivos? • ¿Anima a las personas a buscar soluciones creativas en las adversidades? • ¿Pide opinión de todos para la toma de decisiones? • ¿Tiene facilidad de adaptarse al cambio? • ¿Usted presenta seguridad y confianza en las actividades que realiza? 	Cuestionario	Ordinal Escala de Likert
				Creencias			
				Autoconciencia			
				Fortalezas			
				Autoeficacia			
			Habilidades diagnósticas y de acción	Resolución de problemas			
				Recursos disponibles			
				Creatividad			
				Capacidad de Flexibilidad			
				Iniciativa			
			Habilidades Relacionales	Planificación			
				Empatía			
				Asertividad			
				Comunicación			
				Gestión de conflictos			
Trabajo en equipo	Negociación						
Objetivos específicos	VD: Empleabilidad	La definición general que expone	Conocimientos técnicos	Conocimiento de Gestión	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Usted lee e investiga constantemente? 	Cuestionario	Ordinal

<p>- Análisis de la práctica de habilidades blandas de los egresados de Administración de Empresas</p> <p>- Diagnóstico de la situación actual de los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas (encontrándose empleado o desempleados)</p> <p>- Describir la relación de las habilidades blandas y la empleabilidad de los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas.</p>		<p>Temple (2014) es la aptitud de generar valor para obtener ventaja competitiva, del mismo modo es desarrollar las competencias solicitadas con el objetivo de encontrar o mantenerse en su puesto de trabajo. (p.39).</p>		Conocimientos extracurriculares	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Con qué frecuencia piensa que el conocimiento tiene más valor que las habilidades al momento de un concurso para un puesto de trabajo? • Al terminar la carrera obtuvo conocimientos. ¿Usted hace lo posible para mejorarlos? • ¿Usted cree que las empresas prefieren contratar a personas con habilidades blandas como liderazgo, adaptación al cambio, iniciativa y comunicación efectiva? • ¿Te hace fácil encontrar trabajo? • ¿Piensas que tú perfil se adapta al que manejan las organizaciones? • ¿Siente que usted es competitivo frente a egresados de otras universidades? • ¿Piensa que tiene la capacidad para laborar en cualquier organización? 	<p>Escala de Likert</p>
				Herramientas tecnológicas		
			Competencias conductuales	Liderazgo		
				Trabajo en equipo		
			Demanda de mercado laboral	Orientación al cliente		
				Ofertas disponibles		
				Demanda por sector		
Exigencias del mercado laboral						

Anexo 2. Instrumentos empleados

ENCUESTA PARA DETERMINAR LA INFLUENCIA DE LAS HABILIDADES BLANDAS EN LA EMPLEABILIDAD DE LOS EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS - UNTRM, 2020

El presente cuestionario forma parte de un trabajo de investigación, el cual tiene por finalidad determinar las habilidades blandas en la empleabilidad de los egresados de la carrera profesional de Administración de Empresas; en ese sentido se agradece responder el presente cuestionario con total sinceridad.

I. DATOS GENERALES

Sexo: F () M ()

Edad:

Entre 20 – 25 ()

Entre 26 – 30 ()

Entre 31 – 35 ()

II. INSTRUCCIONES

A continuación, se presenta una serie de ítems, señale con una equis (x) la casilla que usted considere correcta.

CODIFICACIÓN			
4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca

N°	ÍTEMS	ESCALA			
		4	3	2	1
COMPETENCIAS BLANDAS					
1	¿Se fija metas claras cada año?				
2	¿Reconoce fácilmente sus fortalezas?				
3	¿Escucha las ideas de los demás de manera atenta?				

4	¿Planifica sus actividades antes de realizarlas?				
5	¿Busca soluciones frente a problemas?				
6	¿Usted es empático con los demás cuando presenten algún inconveniente?				
7	¿Usted tiene buena comunicación con los demás?				
8	¿Se siente a gusto trabajar en equipos de trabajo?				
9	¿Se siente a gusto trabajar en forma individual?				
10	¿Reconoce en forma positiva el trabajo de los demás?				
11	¿Motiva a los demás a conseguir las metas u objetivos?				
12	¿Anima a las personas a buscar soluciones creativas en las adversidades?				
13	¿Pide opinión de todos para la toma de decisiones?				
14	¿Tiene facilidad de adaptarse al cambio?				
15	¿Usted presenta seguridad y confianza en las actividades que realiza?				
EMPLEABILIDAD		4	3	2	1
16	¿Usted lee e investiga constantemente?				
17	¿Con qué frecuencia piensa que el conocimiento tiene más valor que las habilidades al momento de un concurso para un puesto de trabajo?				
18	Al terminar la carrera obtuvo conocimientos. ¿Usted hace lo posible para mejorarlos?				
19	¿Usted cree que las empresas prefieren contratar a personas con habilidades blandas como liderazgo, adaptación al cambio, iniciativa y comunicación efectiva?				
20	¿Te hace fácil encontrar trabajo?				
21	¿Piensas que tú perfil se adapta al que manejan las organizaciones?				
22	¿Siente que usted es competitivo frente a egresados de otras universidades?				
23	¿Piensa que tiene la capacidad para laborar en cualquier organización?				

“MUCHAS GRACIAS POR TU COLABORACIÓN”