

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE INGENIERIA INDUSTRIAL Y DE SISTEMAS
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



INFORME FINAL DEL PROYECTO DE INVESTIGACION

**“COMPETENCIAS BLANDAS EN LA EMPLEABILIDAD
DE LOS EGRESADOS DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA
INDUSTRIAL Y DE SISTEMAS DE LA UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL CALLAO, AÑO 2022”**

AUTOR: DR. JOSÉ LEONOR RUIZ NIZAMA

Período de ejecución: Del 01/11/ 2022 al 31/10/2023

RESOLUCIÓN RECTORAL N° 319-2022-R.

Callao, Octubre 2023

PERÚ

INFORMACIÓN BÁSICA

FACULTAD: Ingeniería Industrial y de Sistemas

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN: Unidad de Investigación FIIS

TÍTULO: Competencias blandas en la empleabilidad de los egresados de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Nacional del Callao, año 2022

Ejecutor: José Leonor Ruiz Nizama

CODIGO ORCID: 0000-0003-0444-244X

DNI: 25653841

LUGAR DE EJECUCIÓN: Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas

UNIDAD DE ANÁLISIS: Egresados de la FIIS-UNAC año 2022

TIPO DE INVESTIGACIÓN: Tipo Aplicada, Enfoque cuantitativo, Diseño no experimental.

TEMA OCDE: Empleo.

DEDICATORIA

A mi familia, con cariño y gratitud, por el apoyo permanente.

Agradecimiento

A Dios por darme salud y bienestar.

A mi familia por el apoyo en mi labor docente e investigadora.

A los estudiantes y personal de apoyo que contribuyeron en
la investigación.

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE.....	iv
LISTA DE TABLAS.....	vii
LISTA DE FIGURAS.....	viii
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	3
1.2. Formulación del problema general y específicos).....	4
1.3. Objetivos (general y específicos).....	5
1.4. Justificación.....	5
1.5. Delimitantes de la investigación (teórica, temporal, espacial).....	6
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....	7
2.1. Antecedentes: Internacional y nacional.....	7
2.2. Bases Teóricas.....	14
2.2. Marco Conceptual.....	21
2.4. Definición de términos básicos.....	22
CAPÍTULO III. HIPÓTESIS Y VARIABLES.....	24
3.1. Hipótesis.....	24
3.3.1. Operacionalización de variables.....	24
CAPÍTULO IV. METODOLOGÍA DEL PROYECTO.....	29
4.1. Diseño metodológico.....	29
4.2. Método de investigación.....	29
4.3. Población y muestra.....	29
4.4. Lugar de estudio y periodo desarrollado.....	30

4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información.....	30
4.6. Análisis y procesamiento de datos.....	35
4.7. Aspectos éticos en investigación.....	36
CAPÍTULO V. RESULTADOS.....	37
5.1 Resultados descriptivos.....	37
5.2. Resultados inferenciales.....	81
5.3. Otro tipo de resultados de acuerdo a la naturaleza del problema y la hipótesis.....	81
CAPÍTULO VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	82
6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados.....	82
6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios similares.....	87
6.3. Responsabilidad ética.....	88
CONCLUSIONES.....	89
RECOMENDACIONES.....	90
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	91
ANEXOS.....	93
- Matriz de consistencia.....	93
-Encuesta.....	95
-Validación del instrumento.....	116

Lista de tablas

Tabla 1: Clasificación de factores de empleabilidad.....	16
Tabla N°2: Factores clave que necesita un profesional peruano para ser empleable.....	20
Tabla 3: Definición operacional de la variable independiente.....	27
Tabla 4: Operacionalización de la Variable dependiente.....	28
Tabla 5: Egresados de la FIIS en el 2022.....	29
Tabla 6: Escala de calificación encuesta de competencias blandas y empleabilidad de los egresados de la FIIS UNAC en el año 2022.....	31
Tabla 7: Preguntas totales según proceso o aspecto evaluado.....	32
Tabla 8: Validez del instrumento mediante juicio de expertos.....	34
Tabla 9: Valores de la validez.....	34
Tabla 10: Datos personales de los egresados. Sexo.....	38
Tabla 11: Edad (años).....	39
Tabla 12 Situación actual del egresado ¿Trabaja actualmente?.....	40.
Tabla 13. Situación laboral actual ¿Cómo considera su situación laboral actual?.....	41.
Tabla 14 ¿Cuál es el tipo de trabajo actual?.....	42
Tabla 15 ¿Hace cuánto tiempo se encuentra desempleado?.....	43
Tabla 16 ¿En qué intervalo salarial se sitúa su sueldo mensual?.....	44
Tabla 17: Situación laboral: Proceso de inserción.....	46
Tabla 18 ¿Ha contribuido la universidad de alguna forma para que Ud. encuentre algún empleo?.....	47
Tabla 19 ¿Considera que la Universidad licenciada por Sunedu le favorece para un puesto de trabajo?.....	48.
Tabla 20 ¿Conoce Ud. si la universidad tiene algún tipo de programa para ayudar a sus graduados a insertarse en el mundo laboral?.....	49
Tabla 21 La formación recibida en la carrera de Ingeniería industrial o de Sistemas.....	50
Tabla 22: ¿Cuál de las siguiente considera hubiese sido una mejor opción para mejorar su desarrollo profesional?.....	51

Tabla 23 Trabajar en equipos de trabajo mejora su nivel de productividad.....	53
Tabla 24 En los equipos de trabajo hay mejor coordinación.....	54
Tabla 25: En equipos de trabajo se hace el trabajo más eficiente.....	55
Tabla 26: Tiene usted seguridad en sí mismo.....	56
Tabla 27 Es claro en expresar mis ideas.....	58
Tabla 28: Tiene buena comunicación con los demás.....	59
Tabla 29: Me enriquece escuchar las ideas y opiniones que difieren de la mía.....	60
Tabla 30: Usted es competitivo frente a egresados de otras Universidades	62
Tabla 31: Cree que le falta más experiencia y ponerlas en práctica para mejorar su competitividad.....	63
Tabla 32: Cumple usted con los objetivos que se propone.....	64
Tabla 33: Cree usted que la productividad debe mejorar con la experiencia acumulada.....	66
Tabla 34 Pensamiento crítico.....	67
Tabla 35: Capacidad para resolver problemas.....	68
Tabla 36: Capacidad para el auto aprendizaje.....	69
Tabla 37: Capacidad de toma de decisiones.....	70
Tabla 38: Automotivación.....	71
Tabla 39: Flexibilidad para adaptarse a los requerimientos del trabajo....	72
Tabla 40: Capacidad de comunicación.....	73
Tabla 41 capacidad de negociación.....	74
Tabla 42: Capacidad de planificación.....	75
Tabla 43: Capacidad de previsión.....	76
Tabla 44: Capacidad de gestión.....	77
Tabla 45: Capacidad de liderar.....	78
Tabla 46: capacidad de motivar.....	79
Tabla 47: Capacidad de persuadir a las personas.....	80

Lista de figuras

Figura 1. Modelo conceptual o teoría de las competencias blandas en la empleabilidad de los egresados de FIIS-UNAC.....	19
Figura 2: Sexo de los egresados de la FIIS.....	39
Figura 3: Edad de los egresados de la FIIS.....	40
Figura 4: Situación actual de los egresados de la FIIS.....	41
Figura 5: Situación laboral de los egresados de la FIIS.....	42
Figura 6: Tipo de trabajo actual de los egresados de la FIIS.....	43
Figura 7: Tiempo de desempleo que se encuentran los egresados de la FIIS.....	44
Figura 8: Salario de los egresados de la FIIS.....	45
Figura 9: Situación laboral: Proceso de inserción de los egresados de la FIIS.....	46
Figura 10: Contribución de la Universidad en la búsqueda de empleo de los egresados de la FIIS.....	47
Figura 11: Influencia del licenciamiento de la Universidad en la búsqueda de empleo para los egresados de la FIIS.....	48
Figura 12: Conocimiento del tipo de programas que ofrece la universidad para insertar a los egresados de la FIIS al mercado laboral.....	49
Figura 13: Formación profesional recibida por los egresados de la FIIS...50	
Figura 14: Opción para mejorar el desarrollo profesional de los egresados de la FIIS.....	52
Figura 16: Mejora de la productividad trabajando en equipo.....	53
Figura 17: Equipos de trabajo hay mejor coordinación.....	54
Figura 18: Trabajo eficiente en los equipos de trabajo.....	56
Figura 19: Liderazgo de los egresados de la FIIS.....	57
Figura 20: Claridad en expresar las ideas de los egresados de la FIIS....58	
Figura 21: Comunicación con los demás.....	60
Figura 22: Escucha de ideas y opiniones diferentes.....	61
Figura 23: Mejora continua: competencia de los egresados de la FIIS.....	62

Figura 24: Falta más experiencia y ponerlas en práctica para mejorar su competitividad.....	64
Figura 25: Cumplimiento de los objetivos que se proponen los egresados de la FIIS.....	65
Figura 26: Mejoramiento de la productividad de los egresados de la FIIS.....	66
Figura 27: Pensamiento crítico de los egresados de la FIIS.....	67
Figura 28: Capacidad de resolución de problemas de los egresados de la FIIS.....	68
Figura 29: Capacidad de autoaprendizaje de los egresados de la FIIS.....	69
Figura 30: Capacidad de toma de decisiones de los egresados de la FIIS	70
Figura 31: Automotivación de los egresados de la FIIS.....	71
Figura 32: Flexibilidad para adaptarse a los requerimientos del trabajo de los egresados de la FIIS.....	72
Figura 33: Capacidad de comunicación de los egresados de la FIIS.....	73
Figura 34: capacidad de negociación de los egresados de la FIIS.....	74
Figura 35: Capacidad de planificación de los egresados de la FIIS.....	75
Figura 36: Capacidad de previsión de los egresados de la FIIS.....	76
Figura 37: Capacidad de gestión de los egresados de la FIIS.....	77
Figura 38: Capacidad de liderazgo de los egresados de la FIIS.....	78
Figura 39: Capacidad de motivación de los egresados de la FIIS.....	79
Figura 40: Capacidad de persuasión de los egresados de la FIIS.....	80

RESUMEN

Objetivo: Determinar la influencia de las competencias blandas en la empleabilidad de los egresados de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Nacional del Callao durante el desarrollo, año 2022. **Material y métodos:** Se empleó el método de investigación científica de tipo aplicada, nivel descriptivo, de diseño cuantitativo, de dos variables; en una muestra de estudiantes variada de carácter no inferencial. **Resultados:** Las competencias blandas influyen significativamente en las competencias cognitivas e individuales, competencias sociales y de organización, y competencias de liderazgo de los egresados de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Nacional del Callao, año 2022. **Conclusiones:** Las competencias blandas influyen significativamente en la empleabilidad de los egresados de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Nacional del Callao, año 2022.

PALABRAS CLAVE: competencias blandas, empleabilidad, egresados universitarios, competencias.

ABSTRACT

Objective: Determine the influence of soft skills on the employability of graduates from the Faculty of Industrial and Systems Engineering of the National University of Callao during development, year 2022. **Material and methods:** The scientific research method of type was used. applied, descriptive level, quantitative design, two variables; in a varied sample of students of a non-inferential nature. **Results:** Soft skills significantly influence the cognitive and individual skills, social and organizational skills, and leadership skills of graduates of the Faculty of Industrial and Systems Engineering of the National University of Callao, year 2022. **Conclusions:** The skills Soft skills significantly influence the employability of graduates from the Faculty of Industrial and Systems Engineering of the National University of Callao, year 2022.

KEYWORDS: soft skills, employability, university graduates, skills.

INTRODUCCIÓN

Las habilidades blandas representan un conjunto de capacidades y destrezas asociadas a la inteligencia emocional que permiten una mejor interacción entre las personas, y en el ámbito universitario mejora el nivel de empleabilidad de nuestros egresados. El proyecto de investigación trata sobre las habilidades blandas en estudiantes universitarios de la FIIS-UNAC, el objetivo es determinar si las habilidades blandas de los egresados de facultad influyen en la empleabilidad de nuestros egresados. El método de la investigación consistirá en un estudio de enfoque cuantitativo de alcance descriptivo y de corte transversal, se considerará un muestreo de tipo no probabilístico por conveniencia de 91 egresados en los semestres 2022 A y B respectivamente de las 2 escuelas profesionales de la Facultad. Se utilizo como técnica de recolección de información la encuesta que fue diseñada y validada.

En el Capítulo I, “Se detalla planteamiento del problema, contextualizando la descripción de la realidad problemática, se formulan los problemas, lo objetivos, la justificación de la investigación se plantean las hipótesis general e hipótesis específicas, las dimensiones, las variables e indicadores”.

En el Capítulo II, “Se refiere al marco teórico y conceptual, donde se especifican los antecedentes, se detallan las bases teóricas de la investigación y la definición de los términos básicos”.

En el Capítulo III, “Se refiere a la hipótesis y variables, donde se especifican las definiciones conceptual y operacionalización de las variables los de la investigación”.

En el Capítulo IV, “se detalla el marco metodológico especificando el tipo y diseño de la investigación, la población y muestra, asimismo las técnicas para la recolección de datos, la descripción de los instrumentos para la

recolección de la información, se determina la validez y confiabilidad de instrumentos, y las técnicas para el procesamiento y análisis de los datos”. En el Capítulo V, “se detallan los resultados de la investigación, se desarrolla la presentación e implementación de los datos obtenidos en tablas, gráficas y figuras, y la descripción del grado de relación que guardan las variables de estudio”.

En el Capítulo VI, “se presenta la discusión de resultados, la contrastación de las hipótesis con los resultados.

Seguidamente se detallan las conclusiones, recomendaciones y se citan las fuentes bibliográficas y se detallan los anexos.

CAPITULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

1.1. Descripción de la realidad problemática.

La universidad, según la nueva ley universitaria N° 30220, tiene como uno de sus fines “Formar profesionales de alta calidad de manera integral y con pleno sentido de responsabilidad social de acuerdo a las necesidades del país” (Art. 6 inciso 6.2). Para lograr alcanzar esta finalidad, la satisfacción, considerada como una actitud frente una actividad que se realiza, la misma que puede ser positiva o negativa generando satisfacciones e insatisfacciones, ocupa un lugar importante, ya que sólo la persona que se encuentra satisfecha frente a una actividad que recibe podrá alcanzar sus fines en forma exitosa.

Actualmente las competencias blandas son indispensables para un buen desempeño en diversas profesiones. Poseer estas competencias hace que sea mucho más fácil insertarse al mercado laboral de la profesión, adquirir nuevas habilidades profesionales para encontrar un nuevo empleo, y lo que es más importante facilitar al egresado la adaptación al mercado laboral exigente en estos tiempos, asumiendo nuevas responsabilidades y tareas profesionales. Por lo tanto, se puede afirmar que es una tarea importante de las universidades tratar de combinar eficientemente el funcionamiento de los roles de los estudiantes universitarios con el nivel de las competencias blandas que poseen y adquieren en el transcurso de su formación profesional, asimismo se debe revisar el plan de estudios que ofertan donde tienen el deber de estar actualizados adecuadamente con lo que exige y demanda el mercado laboral actual. Considerando oportuno que uno de los pilares que tiene la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Nacional del Callao es la empleabilidad, dentro de

sus funciones principales será el hacer un buen seguimiento a sus estudiantes próximos a egresar cuya finalidad será cada semestre de evaluar las competencias alcanzadas y acortar las brechas afines de articular bien lo que los empleadores exigen. Además, es necesario fortalecer y vincular los nexos con los empleadores ya que tenemos que sintonizar los que ellos están demandando promoviéndose en hacer convenios marcos y/o específicos necesarios para poder intermediar tanto la oferta como la demanda.

1.2. Formulación del problema.

Problema General

¿Cómo influyen las competencias blandas en la empleabilidad de los egresados de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Nacional del Callao, año 2022?

Problemas Específicos.

1. ¿Cómo influye las competencias blandas en las competencias cognitivas e individuales de los egresados de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Nacional del Callao, año 2021?
2. ¿Cómo influye las competencias blandas en las competencias sociales y de organización de los egresados de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Nacional del Callao, año 2021?
3. ¿Cómo influye las competencias blandas en las competencias de liderazgo de los egresados de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Nacional del Callao durante, año 2022?

1.3. OBJETIVOS.

Objetivo General

Determinar la influencia de las competencias blandas en la empleabilidad de los egresados de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Nacional del Callao durante el desarrollo, año 2022.

Objetivo Específicos.

- a) Establecer la influencia de las competencias blandas en las competencias cognitivas e individuales de los egresados de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Nacional del Callao, año 2022.
- b) b) Establecer la influencia de las competencias blandas en las competencias sociales y de organización de los egresados de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Nacional del Callao, año 2022.
- c) Identificar la influencia de las competencias blandas en las competencias liderazgo de los egresados de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Nacional del Callao, año 2022.

1.4. Justificación

El estudio a realizar es pertinente, con la misión y visión de la universidad y con la temática que se aborda relacionada muy de cerca de la mejora continua y la acreditación, tema que por las exigencias de las leyes: Universitaria N°30220 y del SINEACE, que cobra una actualidad relevante.

Es trascendente porque busca contribuir a la mejora continua de la formación profesional en la FIIS UNAC, proporcionando información a las autoridades.

La presente investigación se justifica porque pretende explicar los efectos de las competencias blandas hacia la empleabilidad, para así aportar con un instrumento de medición para otros investigadores. También será una herramienta de gestión para las autoridades de la FIIS UNAC en relación a la toma de decisiones con los hallazgos de la presente investigación.

La importancia radica en explicar cómo se está aplicando las competencias blandas en la FIIS UNAC hacia los estudiantes que serán egresados y tendrán que competir en un mercado laboral bastante exigente, y de haber deficiencias en el proceso aportar con medidas correctivas viables para la toma mejor de decisiones.

1.5. Delimitantes de la investigación

Las limitaciones más importantes en la investigación son los escasos antecedentes nacionales sobre competencias blandas y empleabilidad y la disponibilidad de tiempo de los egresados de la Universidad.

CAPITULO II. MARCO TEÓRICO.

2.1. Antecedentes: internacional y nacional

2.1.1. Antecedentes internacionales

Se ha encontrado el artículo de Álvarez Gavilanes & Romero Fernández (2015): La empleabilidad de graduados universitarios en el contexto latinoamericano. Realidades de UNIANDÉS, Ecuador.

La universidad no puede permanecer ajena a los problemas de la sociedad y el mercado laboral, las instituciones de educación superior, se enfrentan a una situación muy complicada que afecta especialmente a los jóvenes, esto se ve agravado por las deficiencias existentes en la vinculación entre las instituciones de educación superior y las fuentes de empleo para sus graduados. El objetivo de este artículo es caracterizar la situación actual de la empleabilidad de graduados universitarios en el contexto latinoamericano y particularizar en la realidad de Ecuador y específicamente en la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Regional Autónoma de los Andes (UNIANDÉS).

En el artículo de Paredes & Ortiz, Formación Universitaria E Inserción Laboral. La Inquietud Por La Empleabilidad. Sostiene que su estudio abordó la empleabilidad de egresados universitarios de la Universidad Nacional de Asunción, definiendo el nivel de ajuste de la formación recibida con la ocupación de los profesionales que concluyeron sus estudios y obtuvieron su diploma universitario. Específicamente, se definió el perfil socioeconómico de los egresados de dicho establecimiento de educación superior, las características socio ocupacionales y las exigencias demandadas por los empleadores en el mercado de trabajo. A partir de una encuesta con muestra aleatoria aplicada a egresados, así como una estrategia cualitativa de entrevista a empleadores los resultados indican una leve mayoría proporcional de egresados empleables, es decir accede a un empleo de la rama de actividad correspondiente a la carrera de egreso, accede al puesto en menos de seis meses después del egreso y se

mantiene en el puesto al menos un año. En cualquier sector económico el mercado laboral requiere profesionales con sólida formación académica, que además requiere contar con experiencia profesional en el área de desempeño, es decir las habilidades y destrezas propias de la profesión. Finalmente, la demanda laboral antepone cada vez con mayor fuerza un criterio de contratación consistente en un conjunto de competencias tanto ambiguas como arbitrarias y discrecionales que se anidan bajo el término de “competencias blandas”. La empleabilidad de los egresados, a través de una oferta con perfiles académicos que satisfacen los requerimientos demandados, no se debe a la universidad porque se trata de facultades que ésta no puede ni está previsto que provea.

En el Proyecto de Investigación de Jakgler Silva Garzón titulado (2018):” La gestión para la empleabilidad de futuros profesionales en las sedes regionales de la Universidad del Valle” sostiene que, El objetivo de la investigación fue la de caracterizar las prácticas de gestión para la empleabilidad de futuros profesionales que se están implementando en el Sistema de Regionalización de la Universidad del Valle - Colombia. El referente teórico se estableció a partir de profundizar en el concepto de empleabilidad, su relación con el contexto universitario, y el desarrollo de la gestión para la empleabilidad, sumado al papel que contribuyen la gestión del talento humano y la gestión de carrera a dicha gestión. Como categorías de abordaje de la caracterización se involucraron las políticas y lineamientos sobre la empleabilidad y las universidades, la sistematización de los procesos de la gestión para la empleabilidad y los programas y servicios utilizados como estrategias para mejorar la empleabilidad de los estudiantes y graduados de la universidad. Se contó con la participación de funcionarios de todas las nueve sedes regionales de la Universidad del Valle, junto con un grupo de cerca de 14 estudiantes y egresados quienes contribuyeron con sus apreciaciones sobre el servicio brindado. Como resultados significativos se destaca: 1. Las políticas internacionales y

nacional tienen y proyectan como requerimiento a todas las universidades el fortalecer la gestión para la empleabilidad de sus estudiantes y graduados como lineamiento fundamental de calidad e impacto económico y social, 2. Los procesos de gestión para la empleabilidad en las sedes regionales de la Universidad del Valle, requieren ser estandarizados y formalizados como estrategia que garantice el servicio en todas las sedes, 3. Los programas y servicios que se brindan actualmente en la Universidad del Valle, se encuentran limitados a etapas tardías de la intervención y con servicios muy limitados en cuanto al comparativo con experiencias exitosas, y 4. La propuesta de mejora va acompañada de un modelo que integra las etapas para la empleabilidad y la incorporación de cinco estrategias relacionadas con lo curricular, el entrenamiento y formación de competencias, entrenamiento y participación en procesos de articulación empresarial, investigación en el ámbito de la empleabilidad, y finalmente, articulación con los graduados y su contribución (Feedback).

En el artículo de Pineda López, R. del C., & Moreno Bastida, G.R. (2019). Instrumentos para la Determinación de los Factores de la Inserción Laboral en Estudiantes Universitarios. Sostiene que en su investigación aborda aspectos sobre la determinación de los factores que inciden en la inserción laboral de los jóvenes egresados universitarios. Este tema reviste gran importancia pues un considerable número de profesionales universitarios al culminar sus estudios presentan dificultades para ingresar al mercado laboral. El objetivo de la investigación es proponer instrumentos para analizar las circunstancias que inciden en la incorporación laboral y abordarlas como una propuesta prioritaria en la generación de estrategias y políticas para los actores involucrados en esta problemática: sector productivo, instituciones de educación superior y el Estado. Para lograr esa meta, se realizó un estudio cualitativo, guiado por métodos teóricos y centrados en el Estudio Documental como técnica básica. Los resultados de los estudios revisados presentan las tendencias actuales de la inserción

laboral a nivel mundial y latinoamericano. Esos resultados preliminares permitieron diseñar encuestas, que fueron aplicadas en una prueba piloto. El coeficiente Alfa de Cronbach mostró un valor de 0,798 para la encuesta a estudiantes y para la encuesta a empresarios un valor de 0,748, con lo cual se verificó la confiabilidad de los instrumentos. Se concluye que el sistema universitario debe considerar las diversas variables y factores que inciden en la problemática asociada a la inserción laboral de los jóvenes egresados universitarios para tomar acciones que tiendan a minimizar esta situación mediante alianzas estratégicas con el sector productivo con el apoyo del Estado.

En la Tesis de Vargas Cruz (2020): “La percepción de empleabilidad de los estudiantes, con periodo de egreso máximo 2020-I en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Piura-Campus Lima. De acuerdo con la metodología Ca-reer-Edge®”

Las universidades desde sus inicios se han caracterizado por ser lugares donde se transmiten conocimientos. Actualmente este rol viene cambiando, ya que el sector empresarial ha hecho que las universidades se conviertan en centros de formación para la futura mano de obra, alejándose de su característica primigenia, de centros de investigación y desarrollo de conocimiento. La modernidad a su vez introdujo conceptos como competencias y la empleabilidad, estos se toman como indicadores de qué tan preparados están los futuros trabajadores y qué tan atractivos resultan para un mercado laboral, cada vez más exigente.

Atendiendo a este cambio en la educación, en el continente europeo se comenzaron a gestar políticas públicas, las cuales permitieron que las universidades orienten sus esfuerzos a generar competencias, y, por consiguiente, mayor empleabilidad en los alumnos. Estas intenciones se cristalizaron con la firma del decreto Real 1044/2003, en Berlín, sellando así un modelo educativo europeo basado en cuatro principios: calidad, movilidad, diversidad, y competitividad.

En Latinoamérica el modelo europeo de educación se ha impulsado mediante el proyecto Tuning. Aunque no tuvo éxito como proyecto, sí ha permitido un cambio en la metodología educativa de los países donde se desarrolló. Antes del proyecto, los ministerios de educación basaban sus políticas educativas en los resultados académicos de los alumnos. Ahora, muchos de ellos han adoptado un enfoque de educación por competencias, que forma parte de la visión del modelo de educación europeo.

En Perú, el proyecto Tuning fue gestionado por la asamblea nacional de rectores, en la actualidad, no hay informes oficiales que indiquen si el proyecto sigue en marcha. Sin embargo, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU), de manera general, propugna una educación basada en competencias, esto con el propósito de generar mayor empleabilidad en los alumnos en los distintos centros de formación. Tanto la empleabilidad y las competencias, conceptos desarrollados en el modelo educativo europeo, son importantes para cualquier centro de formación, porque pueden tomarse como indicadores de desempeño del resultado del proceso educativo. En esta tesis se busca explorar la percepción respecto a su nivel de empleabilidad, de los alumnos con periodo de egreso máximo 2020-I de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales en Universidad de Piura- Campus lima. Para este fin se utilizará un instrumento basado en la metodología Career-Edge®, además de la revisión de información de fuente secundaria, para contextualizar.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Barriga Vargas (2018). En su tesis: “Empleabilidad y satisfacción con la Formación Profesional Recibida en Estudiantes Universitarios de último ciclo – UNAP”. Sostiene que en un ambiente laboral dinámico como el que va emergiendo hoy en el Perú, cada vez más personas se preocupan por desarrollar y mejorar todas aquellas habilidades y talentos que les permitan

acceder a las ofertas de trabajo que encuentran atractivas y obtener así el puesto ansiado (Diario La República, 2017).

Esta preocupación emerge de los cambios que viene experimentando el mundo del trabajo y del empleo. En el siglo XX, el paradigma del empleo para toda la vida era vigente mientras que, en el siglo XXI, sobreviene un nuevo paradigma basado en el empleo temporal (Temple, 2013).

Es en este contexto que surge la noción de empleabilidad. Es decir, aumentar el atractivo frente al empleador, no solo para poder obtener el puesto de trabajo, sino también para mantenerlo y dado el caso, reposicionarse en el mercado laboral en un corto plazo. Respecto a la empleabilidad, se considera que está viene constituida por tres dimensiones: i) factores individuales, ii) circunstancias personales y iii) factores externos (Mcquaid & Lindsay, 2005). Los factores individuales se refieren esencialmente a las habilidades y atributos de la persona, que están bajo su control, es decir, que dependen de la decisión individual de uno mismo. Las circunstancias personales se refieren a elementos condicionantes particulares que puede favorecer o perjudicar la empleabilidad de la persona. Finalmente, los factores externos se refieren a escenarios económicos, sociales, políticos o tecnológicos que afectan la probabilidad de alcanzar el empleo (Mcquaid & Lindsay, 2005).

Por otro lado, estudios como el de Juan Chacaltana y Claudia Ruiz (2012) y Gustavo Yamada (2007) señalan que existe mucha incertidumbre sobre el futuro del empleo en los jóvenes que vienen egresando de las universidades e institutos tecnológicos en el Perú. Yamada (2007) se pregunta si vale la pena todo este esfuerzo de inversión individual, familiar y como sociedad en su conjunto. ¿Es cierto todavía que una carrera superior universitaria o no universitaria aumenta los ingresos esperados del individuo en el complicado mercado laboral peruano? La respuesta es mixta: depende del tipo de educación superior realizada.

De esto se deduce que, en el mercado local de la educación universitaria, la empleabilidad de un egresado de universidad está relacionado con el tipo

de educación superior recibido. En este sentido, en la presente investigación se busca explorar las relaciones que existe entre el nivel de empleabilidad de los estudiantes universitarios de último ciclo de ciencias sociales e ingenierías y la satisfacción con la formación profesional recibida en la Universidad Nacional del Altiplano (UNAP).

Las preguntas de investigación son: Pregunta general: ¿Qué relación existe entre los componentes de la empleabilidad y satisfacción con la formación profesional recibida en estudiantes universitarios de último ciclo del área de la UNAP? Preguntas específicas: ¿Qué relación existe entre los factores individuales de la empleabilidad y la satisfacción con la formación profesional recibida en estudiantes universitarios de último ciclo de la UNAP?

¿Qué relación existe entre circunstancias personales de la empleabilidad y la satisfacción con la formación profesional recibida en estudiantes universitarios de último ciclo de la UNAP?

¿Qué relación existe entre los factores externos de la empleabilidad y la satisfacción con la formación profesional recibida en estudiantes universitarios de último ciclo de la UNAP?

Cruzado Pérez en su tesis titulada: “Competencias blandas en la empleabilidad de la Universidad Privada del Norte-Sede los Olivos, año 2018” sostiene que el estudio, tiene como objetivo fundamental explicar la influencia de las competencias blandas en la empleabilidad de la Universidad Privada del Norte-sede Los Olivos, año 2018.

La investigación fue trabajada mediante el enfoque cuantitativo, de tipo correlacional causal, de diseño no experimental y de corte transversal, la muestra de estudio fue de 82 alumnos egresados de la Facultad de Negocios de la Carrera de Administración de la Universidad Privada del Norte-sede Los Olivos, de muestreo probabilístico, se aplicó el Alfa de Cronbach en los instrumentos de competencias blandas y empleabilidad en ambos valores se afirma que los instrumentos son confiables.

Finalmente se concluye que el valor del coeficiente de Nagelkerke, muestra la variabilidad de las competencias blandas que depende del 91.1% de la empleabilidad en la Universidad Privada del Norte-sede Los Olivos, año 2018.

2.2. Bases teóricas

Las competencias suponen una combinación de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que capacitarán a un titulado para afrontar con garantías la resolución de problemas o la intervención en un asunto en un contexto académico, profesional o social determinado.

Tipos de competencias:

- ✓ Competencias genéricas o transversales, transferibles a una gran variedad de funciones y tareas. No van unidas a ninguna disciplina sino que se pueden aplicar a una variedad de áreas de materias y situaciones (trabajo en equipo, liderazgo,)
- ✓ Competencias básicas: son las que capacitan y habilitan al estudiante para integrarse con éxito en la vida laboral y social (idiomas, nuevas tecnologías,)
- ✓ Competencias específicas: aquellas propias de la titulación, especialización y perfil laboral para las que se prepara al estudiante.

Competencias y aptitudes en perfiles demandados

- ✓ Flexibilidad para adaptarse a los requerimientos del trabajo
- ✓ Habilidades comunicativas
- ✓ Capacidad para resolver problemas
- ✓ Creatividad
- ✓ Trabajo en equipo
- ✓ Liderazgo
- ✓ Criterio para la toma de decisiones

- ✓ Relaciones interpersonales
- ✓ Dedicación
- ✓ Idiomas: conocimiento de idiomas extranjeros
- ✓ Tecnológica: buen conocimiento del uso de las TIC y aplicaciones informáticas
- ✓ Honestidad e integridad
- ✓ Pensamiento crítico
- ✓ Capacidad para aplicar los conocimientos en la práctica
- ✓ Capacidad para el aprendizaje
- ✓ Experiencia
- ✓ Trabajo bajo presión
- ✓ Conocimientos teóricos de su campo

La empleabilidad es referida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como “las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente” (OIT/CINTERFOR, 2019, p. 1).

Factores de Empleabilidad

Una tipología de factores de empleabilidad es la proporcionada por McQuaid, and Lindsay, que alude a factores individuales, circunstancias personales y a factores externos. Entre los distintos factores de empleabilidad algunos son innatos a las características de la persona, otros son adquiribles y otros dependen de circunstancias externas no controlables de manera directa por el individuo.

Tabla 1.

Clasificación de factores de empleabilidad

Factores Individuales	Circunstancias personales	Factores externos
Habilidades y atributos	Circunstancias del hogar	Factores de la demanda
Características demográficas	Cultura de trabajo	Otros factores habilitantes
Salud y bienestar	Acceso de recursos	
Búsqueda de empleo		
Adaptabilidad y movilidad		

Fuente: McQuaid, and Lindsay

Fases en el desarrollo de la empleabilidad de los universitarios

El proceso de desarrollo de la empleabilidad de los universitarios puede ser dividido en cinco fases: elección educativa, formación universitaria, búsqueda de empleo, inserción laboral inicial y desarrollo profesional (clasificación adaptada a partir de la incluida en el “Libro verde de la empleabilidad de los titulados universitarios de la Comunidad Valenciana”).

Fase 1. Elección educativa

La mayor parte de los estudiantes acceden a la formación universitaria de manera continua tras la finalización de sus estudios de educación secundaria, aunque cada vez es más frecuente el número de personas adultas que se incorporan por primera vez o que retornan al ámbito universitario. Por tanto existe una primera fase de toma de decisiones sobre la continuidad en los estudios y, en ese caso, sobre el nivel de los mismos (universitarios, profesionales, enseñanzas artísticas superiores...). En el caso de que se opte por la universidad, se abre un nuevo abanico de decisiones en cuanto al tipo de institución (pública o privada), localización (próxima al domicilio o distante) y titulación. Sin embargo, esta elección de estudios no tiene un carácter totalmente

libre, sino que cuenta con importantes restricciones de carácter académico (notas de corte) y financiero que deben ser valorados por los estudiantes y sus familias.

Fase 2. Formación universitaria

Una vez imbuidos en la dinámica formativa universitaria, los estudiantes pueden aprovechar en mayor o menor medida los recursos educativos disponibles en función de su esfuerzo y capacidades. Por otra parte, el sistema universitario oferta servicios educativos complementarios (formación en idiomas, movilidad nacional e internacional, prácticas curriculares y extracurriculares) que pueden suponer un valor añadido para los estudiantes y un refuerzo para sus competencias. Si bien el currículum formativo debe asegurar que todo titulado alcance unos determinados resultados de aprendizaje (niveles competencias y contenidos), el nivel de rendimiento y aprovechamiento de los recursos educativos entre los estudiantes lógicamente nunca será idéntico.

Fase 3. Búsqueda de Empleo

El proceso de encaje y demanda de puestos de trabajo está muy condicionado por el contexto económico y temporal, así personas con niveles similares de empleabilidad pueden encontrar inserciones laborales muy distintas. Un ejemplo de brusco cambio en las posibilidades de inserción laboral lo constituyen los titulados universitarios en titulaciones asociadas a la construcción, que han pasado de una situación de desempleo friccional a encontrarse con grandes dificultades de inserción en el momento actual.

Tras la finalización de los estudios universitarios la mayor parte de los titulados salen al mercado de trabajo en busca de su primer empleo, si bien en ocasiones se simultanea o se retrasa esa búsqueda con la prolongación de los estudios a través de estudios

de máster universitario u otra formación complementaria. Normalmente los titulados disponen en ese momento de su título universitario y las competencias asociadas al mismo, así como las experiencias y certificaciones complementarias que hayan podido obtener durante su proceso formativo.

Fase 4. Inserción Laboral Inicial

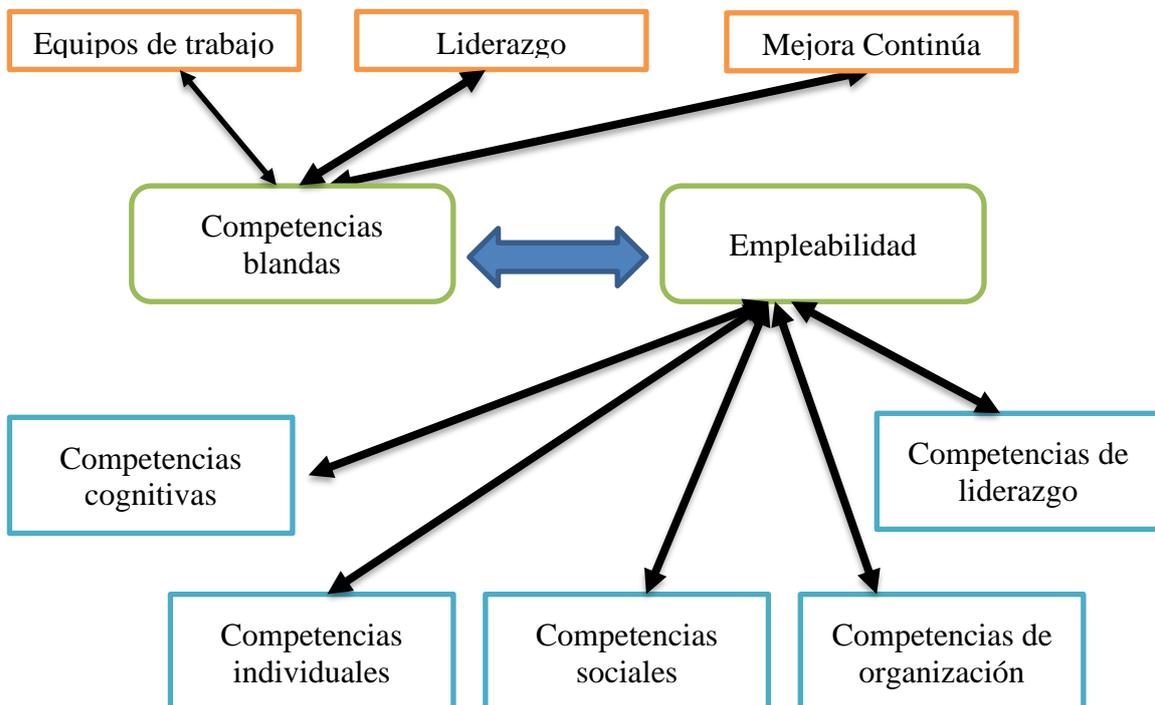
Los primeros pasos de la trayectoria profesional de los titulados son, en gran medida, consecuencia de las competencias y el título con que han accedido al mercado de trabajo. Sin embargo, una vez inician su trayectoria profesional, las competencias de los titulados continúan desarrollándose a través de la experiencia profesional inicial. Las primeras ocupaciones de los titulados pueden ofrecer oportunidades para seguir aprendiendo. Las características de las actividades de los titulados y del entorno en que las realizan condicionan el grado en que la experiencia profesional inicial promueve el desarrollo competencial de los titulados en términos de mejora profesional.

Fase 5. Desarrollo profesional

En la fase final, el rendimiento de los titulados en su entorno profesional tras haber adquirido experiencia práctica, depende tanto de las capacidades desarrolladas hasta ese momento por los individuos como de las características de la organización en que están trabajando y de las tareas y responsabilidades concretas que tienen asignadas. El cambio en puestos de trabajo asociado a promociones en la empresa o el cambio a puestos de trabajo en otras organizaciones ofrecen oportunidades para continuar adquiriendo nuevas capacidades en diferentes entornos laborales. Conforme va pasando el tiempo respecto al momento de la inserción laboral inicial, la importancia del título universitario (fundamental

para la inserción laboral inicial y para la movilidad en determinadas profesiones reguladas) va quedando difuminada dentro de los factores de empleabilidad del individuo, adquiriendo mayor relevancia los asociados a su experiencia profesional

Figura 1. Modelo conceptual o teoría de las competencias blandas en la empleabilidad de los egresados de FIIS-UNAC



De acuerdo al diario Gestión del 21/12/2016 menciona que se requieren cinco factores clave que necesita un profesional peruano para ser empleable.

Un profesional que desea trabajo como practicante, asistente o analista podría demorar entre tres y seis meses para encontrarlo y el tiempo podría incrementarse a seis meses o un año si es para un rango superior como coordinadores, jefes o gerentes.

Actualmente en el Perú hay entre 15,000 a 30,000 puestos laborales formales para aproximadamente 200,000 egresados anualmente, lo que constituye una competencia bastante complicada.

Para que un egresado quiera conseguir el trabajo deseado en el menor tiempo posible, Laborum y el Campus Virtual Romero brindan cinco consejos y las últimas tendencias de reclutamiento de las empresas más grandes del país.

Tabla N°2: Factores clave que necesita un profesional peruano para ser empleable.

1. Destreza técnica.	Mantenerse actualizado es una de las prioridades que deben tener los profesionales, independientemente del sector en el que tengan experiencia. Los cursos, diplomados o demás estudios de posgrado aportarán valor en el curriculum vitae.
2. Habilidades blandas.	Los reclutadores están atentos a las aptitudes del postulante respecto a trabajo en equipo, liderazgo, iniciativa, toma de decisiones, ética y honestidad, etc. Buscan líderes potenciales que puedan comandar equipos en el futuro, además de colaboradores democráticos, abiertos a escuchar distintas opiniones.
3. Experiencia	Uno de los aspectos más valorados es la experiencia, que no significa haber pasado por más centros laborales necesariamente. Todo lo relacionado a trabajos, voluntariados, dictado de cursos, etc., sirve para complementar la información.
4. Aportes y logros	Los logros y aportes ayudan a mostrar al postulante como una persona que se preocupa por trascender y dejar huella. Por ejemplo, la puntualidad y la proactividad son características valoradas por los reclutadores. Es esencial que estén incluidos en los curriculum vitae y presentes en las entrevistas.
5. Lealtad.	Una característica de los millenials (nacidos entre 1981 y 1995) es que suelen rotar rápido entre trabajos para sumar vivencias y aumentar de sueldo. Sin embargo, esto puede

	dar a entender que es probable una renuncia en pocos meses, transmitiendo así falta de lealtad. Se recomienda como mínimo estar 1 año en cada centro de labores, a menos que exista una razón de peso para cambiar.
--	---

Fuente: Diario Gestión del 21/12/2016

"Es importante que el profesional sepa identificar los logros obtenidos en anteriores puestos de trabajo, ya que esto le agregará un gran valor a su curriculum vitae y, como resultado, lo colocará en una posición de ventaja respecto a los demás candidatos frente a los reclutadores", indicó Janine Claux, gerente de Atracción y Empleabilidad de Laborum.

La Universidad debe potenciar las habilidades de los egresados que deseen destacar en su carrera profesional, o a los que tienen su propia empresa y dirigen equipos de trabajo.

2.2. Marco Conceptual

Definición de competencias

Olivan (2014) señala que "Las competencias suponen una combinación de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que capacitarán a una persona para afrontar con garantías la resolución de problemas o la intervención en un asunto en un contexto académico, profesional o social determinado" (p. 1).

Competencias cognitivas: relativas al conocimiento, como son el pensamiento crítico, la resolución de problemas, el aprendizaje autónomo, etc.

Competencias individuales: relativas a la capacidad de toma de decisiones, de auto motivarse, de adaptación, etc.

Competencias sociales: relativas a la capacidad de comunicación y de negociación.

Competencias de organización: relativas a la capacidad de planificación, de previsión, de gestión, etc.

Competencias de liderazgo: relativas a la capacidad de liderar, de motivar y de persuadir a las personas.

2.3. Definición de términos básicos.

Definición de competencias blandas

Las competencias blandas son las capacidades, disposiciones o destrezas necesarias para el desarrollo de una tarea de manera efectiva, y que se diferencia del otro al utilizar un tono agradable en este sentido una persona será catalogado de poseer habilidades blandas cuando tiene comportamientos asertivos, escucha activa, empatía, autocontrol, respeto y deseos de contribuir, entre otros. Bajo este contexto serán las competencias blandas las que determinan en gran medida el desempeño laboral, asegurando el éxito laboral cuando éstas son puestas en práctica (Vásquez y Velásquez, 2016, p. 15).

Equipos de trabajo

Para Robbins y Coulter (2010) “Los equipos de trabajo son grupos cuyos miembros trabajan intensamente en el cumplimiento de un objetivo común específico utilizando su responsabilidad individual, y sus habilidades complementarias” (p. 429).

Liderazgo

Para D’ Alessio (2010) definió liderazgo como “el proceso que involucra una visión y un pensamiento de largo plazo implícito, donde la transformación y el cambio para ser mejores le son inherentes sobre todo en la transformación de las organizaciones y sus culturas” (p. 214)

Mejora continua

Para el aumento del desempeño laboral se necesita la mejora continua que está relacionado con la productividad, eficiencia, calidad, mejora de procesos y la competitividad del trabajador, y siempre fomentar la creación de mejores ideas (Gutiérrez, 2014, p. 64)

Definición de empleo

Según Oliván (2014) “El empleo puede definirse como una situación dicotómica que separa a los trabajadores entre ocupados y desempleados. Estar empleado es tener un trabajo” (p. 1).

Definición de empleabilidad

Para Casalli et al. (1997) citado por Arbaiza (2011) la empleabilidad surge como una condición de preparación del empleado para afrontar las demandas del mercado de trabajo (p. 485).

Habilidades

Las habilidades fomentan el desarrollo de la capacidad, porque se realiza la información para convertirse en conocimientos reales, entonces las habilidades están relacionado a la actividad psíquica y práctica necesaria para regular las actividades, el conocimiento y el hábito que cuenta la persona (Petrovski 1978) citado por (Bravo, Illescas , y Lara, 2016, p. 24).

CAPÍTULO III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

Hipótesis General.

Las competencias blandas influyen significativamente en la empleabilidad de los egresados de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Nacional del Callao, año 2022.

Hipótesis específicas

- a) Las competencias blandas influyen significativamente en las competencias cognitivas e individuales de los egresados de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Nacional del Callao, año 2022.
- b) Las competencias blandas influyen significativamente en las competencias sociales y de organización de los egresados de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Nacional del Callao, año 2022.
- c) Las competencias blandas influyen significativamente en las competencias de liderazgo de los egresados de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Nacional del Callao, año 2022.

3.1.1. Operacionalización de variable

Competencia

Una competencia es, según el diccionario de la Real Academia Española, una “Pericia, aptitud o idoneidad para hacer algo o intervenir en un asunto determinado”.

Las competencias se dividen en personales y laborales. En el mundo laboral, las competencias son aquellas habilidades, fortalezas o virtudes que nos permiten desarrollar nuestro puesto de una forma más profesional.

Las competencias suaves o “soft skills” son habilidades personales que poseemos y que se pueden utilizar en cualquier campo en el que nos desempeñemos y que nos ayudan a interactuar con los demás.

Las competencias o habilidades blandas

Son aquellas destrezas sociales que impulsan la inteligencia emocional. También llamadas soft skills, habilidades transversales o socioemocionales, están enfocadas en desarrollar ciertos valores y rasgos que fomentan la comunicación y la relación efectiva de una persona con aquellas que le rodean.

Las actividades productivas han experimentado una transformación radical durante el último siglo: desde la incorporación de tecnologías de la información, hasta nuevas formas, ambientes y modalidades de trabajo. Las nuevas generaciones requieren desarrollar habilidades blandas a temprana edad para satisfacer esas demandas, algo que difícilmente se ha contemplado dentro de la enseñanza tradicional en las escuelas.

La tendencia en el mundo laboral es encontrar personal especializado, particularmente en el sector tecnológico; aunque todas las industrias requieren de talento adecuado dotado con habilidades socioemocionales, tales como:

- ✓ Trabajo en equipo.
- ✓ Empatía.
- ✓ Adaptación.
- ✓ Resolución de conflictos.
- ✓ Comunicación, entre otras.

Empleabilidad

Según la Real Academia Española lo define como: Conjunto de aptitudes y actitudes que permiten a una persona conseguir y conservar un empleo.

La empleabilidad se refiere a las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente. (Organización Internacional del Trabajo OIT)

La definición de “empleabilidad” de OIT la define: “La empleabilidad de una persona individual supone su capacidad para obtener y mantener un empleo y para mejorar su productividad y perspectivas de ingresos, compitiendo eficazmente en el mercado de trabajo, así como su movilidad profesional, su capacidad de «aprender a aprender» con vistas al nuevo mercado de trabajo y las nuevas oportunidades de empleo, de integrarse plenamente en la vida económica y social y, en general, de trabajar y vivir bien en una sociedad de conocimiento avanzado, de comunicaciones y de tecnología. Los activos de empleabilidad comprenden conocimientos, capacitaciones (capacidades) y actitudes (OIT, 2000,18).

Tabla 3

Definición operacional de la variable independiente

<i>Variable Independiente</i>	<i>Dimensiones</i>	<i>Indicadores</i>
<i>Competencias blandas</i>	<i>X1. Equipos de trabajo</i>	<i>X1.1 Elevados niveles de productividad. X1.2. Esfuerzo coordinado.</i>
	<i>X2. Liderazgo</i>	<i>X2.1. Seguridad en sí mismo. X2.2 Comunicación</i>
	<i>X3. Mejora continua</i>	<i>X3.1. Competitividad. X3.2 Productividad.</i>

Fuente: Matriz de consistencia

Tabla 4*Operacionalización de la Variable dependiente*

Variable dependiente	Dimensiones	Indicadores
<i>Empleabilidad.</i>	<i>Y1. competencias cognitivas</i>	<i>1.1. Pensamiento crítico 1.2. Resolución de problemas 1.3. Aprendizaje autónomo</i>
	<i>Y2. Competencias individuales</i>	<i>2.1. Capacidad de toma de decisiones 2.2. Automotivación 2.3. Adaptación</i>
	<i>Y3. Competencias sociales</i>	<i>3.1. Capacidad de comunicación 3.2. capacidad de negociación</i>
	<i>y.4. Competencias organización</i>	<i>4.1. Capacidad de planificación 4.2. Capacidad de previsión 4.3. Capacidad de gestión</i>
	<i>y.5. Competencias de liderazgo</i>	<i>5.1. Capacidad de liderar 5.2. capacidad de motivar 5.3. Capacidad de persuadir a las personas</i>

Fuente: Matriz de consistencia.

CAPÍTULO IV. DISEÑO METODOLÓGICO

4.1. Diseño metodológico

Tipo de investigación: correlacional causal

Diseño de investigación: Diseño descriptivo – correlacional, diseño no experimental

Simbología: M: Ox  Oy

Diagrama de tipo correlacional-causal

Donde:

M = Muestra de Estudio.

Ox= Medición de competencias blandas.

Oy= Medición de empleabilidad.

4.2. Método de Investigación

Es de enfoque cuantitativo

4.3. Población y muestra

Población: La población está constituida por los egresados de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Nacional del Callao de las escuelas profesionales durante el año 2022.

Tabla 5: Egresados de la FIIS en el 2022

Escuela	N° de Egresados
Ingeniería Industrial	220
Ingeniería de Sistemas	233
Total	453

Fuente: Oficina de Registros Académicos Unac

La Muestra: La muestra es parte de la población que de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población. (Hernández, 2014).

La muestra está conformada por 91 egresados.

Criterios de selección

Criterios de inclusión

- Ser egresado de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la UNAC.
- Aceptar participar en la encuesta.

Criterios de exclusión

- No participar de la investigación

4.4. Lugar de estudio y período desarrollado

Se llevó a cabo en la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Nacional del Callao en el año 2022.

Unidad de estudio: Egresados de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Nacional del Callao

4.5. Técnicas e instrumentos de recolección de la información

4.5.1. Procedimientos

La recolección se realizó personalmente y de primera fuente recogiendo la información sobre las competencias blandas de los egresados de la FIIS-UNAC.

El estudio de las variables se desarrolló de acuerdo al siguiente procedimiento:

- ✓ Validación del instrumento por expertos.
- ✓ Determinación de la muestra por conveniencia o por oportunidad de las escuelas profesionales de Ingeniería Industrial y de Sistemas respectivamente de los egresados en el año 2022
- ✓ Aplicación del instrumento cuestionario a través de formulario google, mediante comunicación virtual.

- ✓ Procesamiento de la información a través de herramienta de Office-Excel.

El cuestionario sirvió para recolectar la opinión de los egresados sobre la empleabilidad. Esta información se detalló en tablas y se aplicó software para obtener las tablas calculadas: competencias blandas de los egresados de las Escuelas Profesionales de Ingeniería Industrial y de Sistemas respectivamente tal como se muestra en la información registrada en Anexo 9. Las tablas permitieron tener información resumida y responder a la pregunta del problema de investigación y cumplir con lograr el objetivo formulado en el estudio de investigación.

En el cuestionario se utiliza una escala Likert para medir las competencias blandas y empleabilidad de los egresados de la Facultad, la escala se divide en cinco categorías de manera que el encuestado puede calificar de manera positiva o negativa, al momento de tabular las respuestas se tuvo en cuenta la codificación que ha sido asignada para cada categoría (Ver tabla 4. Escala de calificación encuesta de competencias blandas y la empleabilidad de los egresados de la facultad en los semestres 2021 A y B respectivamente)

Tabla 6

Escala de calificación encuesta de competencias blandas y empleabilidad de los egresados de la FIIS UNAC en el año 2022

Nivel de expectativa y/o satisfacción	Baja		Moderada	Alta	
	Niveles de respuesta	totalmente en desacuerdo	en desacuerdo	ni de acuerdo ni en desacuerdo	de acuerdo
Codificación	1	2	3	4	5

Fuente: elaboración propia

Las preguntas del cuestionario se distribuyen de la siguiente manera:

El bloque I aborda los datos personales de los egresados

El bloque II: trata de la situación actual del egresado

El bloque III: enfatiza la situación laboral actual del egresado.

El bloque IV: enfatiza las Competencias de los egresados

El bloque V: trata de la situación laboral: Proceso de inserción. Asimismo se mide la VARIABLE INDEPENDIENTE: COMPETENCIAS BLANDAS (con sus dimensiones: Equipos de trabajo, Liderazgo y mejora continua) y la VARIABLE DEPENDIENTE EMPLEABILIDAD (con sus dimensiones Competencias cognitivas, Competencias individuales, Competencias sociales, Competencias de organización y Competencias de liderazgo)

Las características o servicios evaluados dentro del cuestionario se resumen de la siguiente manera:

Tabla 7

Preguntas totales según proceso o aspecto evaluado

Variable	Dimensión:	Número de Preguntas
VARIABLE INDEPENDIENTE COMPETENCIAS BLANDAS	Equipos de trabajo	4
	Liderazgo	4
	mejora continua	4
VARIABLE DEPENDIENTE EMPLEABILIDAD	Competencias cognitivas	3
	Competencias individuales	3
	Competencias sociales	2
	Competencias de organización	3
	Competencias de liderazgo	3
Total		28

Fuente: Elaboración Propia

4.5.2. Técnicas

Se trabajó con la encuesta como técnica para establecer los niveles de competencias blandas y empleabilidad de los egresados sujetos del estudio.

4.5.3. Instrumentos

Los instrumentos para recoger la información fue el Cuestionario sobre el nivel de competencias blandas y el nivel de empleabilidad.

a) Validez del instrumento

Según la definición dada por Hernández Sampiere (2014) “La validez, en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir”.pág. 200.

Para determinar la validez del instrumento se solicitó a un panel de expertos la verificación si el contenido del instrumento está acorde con el trabajo de investigación planificado.

El cuestionario fue evaluado mediante un juicio de expertos con experiencia en investigación para lo cual se les proporciono la matriz de consistencia, matriz de operacionalización de variables, el cuestionario y la hoja de del informe del juicio del experto.

Después de la revisión los expertos suministraron la valoración del instrumento correspondiente a las variables del estudio

Tabla 8: Validez del instrumento mediante juicio de expertos

Indicadores	Jueces					
	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5	Total
1) Claridad	0	1	0	1	1	3
2) Objetividad	1	1	1	1	1	4
3) Actualidad	1	1	1	1	1	5
4) Organización	1	1	1	1	1	5
5) Suficiencia	0	1	1	1	0	3
6) Intencionalidad	1	1	1	1	1	5
7) Consistencia	1	0	1	1	1	4
8) Coherencia	1	0	1	1	1	3
9) Metodología	0	1	1	0	1	3
10) Pertinencia	1	1	1	1	1	5
Total	7	8	9	9	9	42

Fuente: Resultados de la ficha de validación de los expertos

Grado de concordancia= $(42/50) \times 100 = 84\%$

De acuerdo al resultado obtenido, la validez del instrumento obtenida de los expertos tiene un 84%, lo cual significa que el instrumento tiene una excelente validez, según la escala de la tabla que a continuación se detalla

Tabla 9: Valores de la validez

Valores	Niveles de validez
0.00-0.53	Validez nula
0.54-0.64	Validez baja
0.65-0.69	Válido
0.70-0.80	Muy válido
0.81-0.94	Excelente validez
0.95-1.00	Validez perfecta

Fuente: Tomado de Ruiz Bolívar (2002)

b) Confiabilidad del instrumento

La confiabilidad del instrumento se estimó a través del coeficiente alfa (α) de Cronbach, el análisis de este coeficiente determina que si el resultado es cercano a la unidad se trata de un instrumento fiable que hace mediciones estables y consistentes.

El coeficiente alfa de Cronbach se calculó a través de la varianza de los ítems, aplicando la fórmula que se presenta a continuación.

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

Donde:

α : Coeficiente de confiabilidad de Cronbach

$\sum S_i^2$: Sumatoria de varianza de los ítems.

S_t^2 : Varianza de la suma de los ítems

K : El número de preguntas o ítems.

$$\alpha = (26/25) (1 - 12.72/37.84) = 69\%$$

La confiabilidad del instrumento se realizó mediante el coeficiente Cronbach obteniendo un 69.0% lo que indica que tiene una alta confiabilidad, por lo cual se puede indicar que el estudio es confiable.

4.6. Análisis y Procesamiento de datos

Se documentó, describió y se dio respuesta a las preguntas formuladas en el problema de investigación previamente antes de la aplicación del instrumento. A través del cuestionario se diseñaron procedimientos para recolectar información, procedimientos para el procesamiento de la información con software informático SPSS, los cuales permitieron determinar las competencias blandas de los egresados de la Facultad

según la escala de Likert también para la variable empleabilidad de los egresados.

Después de la aplicación del cuestionario se generaron tablas y gráficos para la interpretación de los resultados, obteniéndose mediante el análisis estadístico datos cuantitativos de las variables en estudio incluyendo las dimensiones e indicadores, finalmente, los datos dieron respuestas a lo que se requería en la investigación.

4.7. Aspectos Éticos en Investigación.

El proyecto de investigación fue aprobado por la Unidad de Investigación de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Nacional del Callao (UNAC), lo cual asume el cumplimiento de los estándares relacionados a los lineamientos científicos y éticos, la calificación del investigador y la confidencialidad de los datos, entre otros. Estos criterios se mantuvieron durante el desarrollo del mismo, con los egresados que constituyeron la unidad de análisis.

Con esas consideraciones antes de aplicar el cuestionario de competencias blandas y empleabilidad de los egresados, se les informó de la naturaleza de la investigación y se precisaron los conceptos de competencias blandas y empleabilidad de los egresados de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas durante el año 2022

CAPÍTULO V: RESULTADOS

A continuación, se muestran los resultados del indicador de competencias blandas para las dimensiones: Equipos de trabajo, Liderazgo, mejora continua y empleabilidad. Asimismo, se presentan los resultados de la percepción de los egresados de la facultad.

5.1 Resultados descriptivos

Se diseñó el instrumento para la recolección de la información de las competencias blandas de los egresados de la Facultad en el año 2022, con el objetivo de conocer la empleabilidad de sus egresados. Los resultados permitieron desarrollar el trabajo de investigación y relacionar las variables en estudio.

En el desarrollo del proyecto, se procedió a determinar la validez y confiabilidad del instrumento para recoger la información sobre las competencias blandas y empleabilidad de los egresados en el año 2022 de la Facultad.

Durante esta actividad, se encontró una actitud favorable de los egresados encuestados quienes respondieron oportunamente en la recogida de la información.

Concluida la recolección de información se procedió al procesamiento de la información con software estadístico, para luego elaborar las tablas y gráficos que a continuación se presenta.

En lo referente a la presentación de los resultados

- ✓ Información sobre las competencias blandas de los egresados de la FIIS UNAC en el año 2022.
- ✓ Identificar el grado de relación existente entre las competencias blandas y la empleabilidad de los egresados en el año 2022.

La información analizada se presenta en dos bloques. El primero, en relación a las competencias blandas que presentan los egresados de la

FIIS UNAC durante el año 2022. Esta información se presenta por dimensiones.

De igual forma se ha procedido en lo que se refiere a la información de la empleabilidad de los egresados del año 2022, la información sobre la se presenta por dimensiones y del comportamiento de la misma.

Luego se da a conocer la información sobre la relación entre las competencias blandas y la empleabilidad de los egresados. Asimismo, se muestra la relación de las dimensiones de las competencias blandas y la empleabilidad.

La confiabilidad de los instrumentos se realizó mediante el coeficiente alfa de Cronbach obteniendo un resultado de 69% lo que indica que tiene una confiabilidad aceptable.

La validez del instrumento se efectuó mediante el juicio de expertos alcanzando una aprobación de 84%.

Tabla 10 Datos personales de los egresados. Sexo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Femenino	26	28,9	28,9	28,9
	Masculino	64	71,1	71,1	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 2: Sexo de los egresados de la FIIS



Fuente: Elaboración propia

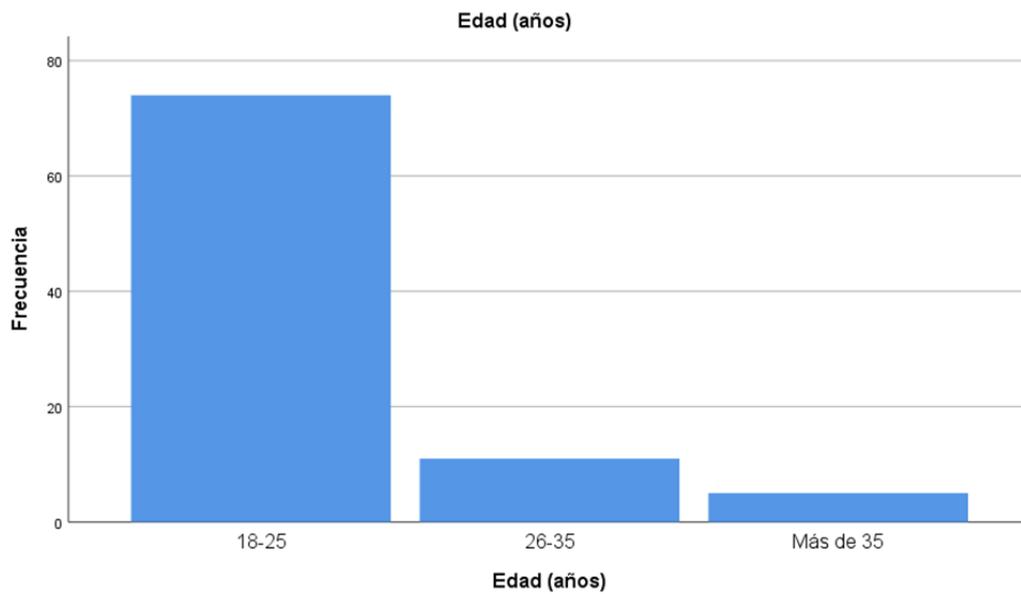
De la figura 2 se aprecia que el sexo del total de egresados, el 71.1% son de sexo masculino; mientras que un 28.9% son de sexo femenino.

Tabla 11: Edad (años)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	18-25	74	82,2	82,2	82,2
	26-35	11	12,2	12,2	94,4
	Más de 35	5	5,6	5,6	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 3: Edad de los egresados de la FIIS



Fuente: Elaboración propia

De la figura 3 se aprecia la edad de los egresados, el 82.2% su edad fluctúa entre 18 y 25 años; mientras que un 12.2% expresa que su edad fluctúa entre 26 y 35 años, y el 5.6% expresa que su edad supera los 35 años.

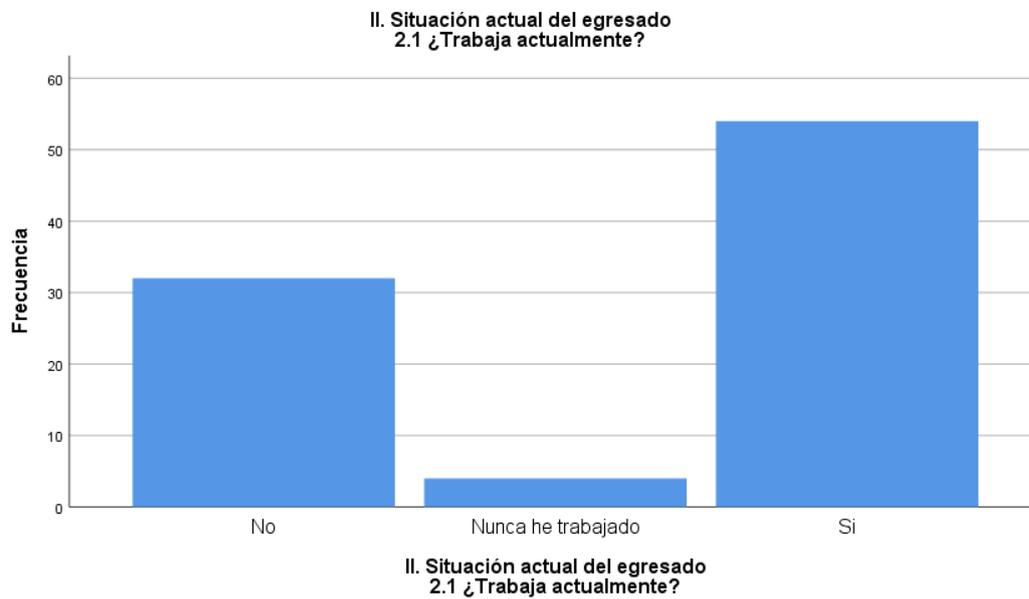
Tabla 12 Situación actual del egresado

¿Trabaja actualmente?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	32	35,6	35,6	35,6
	Nunca he trabajado	4	4,4	4,4	40,0
	Si	54	60,0	60,0	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 4: Situación actual de los egresados de la FII



Fuente: Elaboración propia

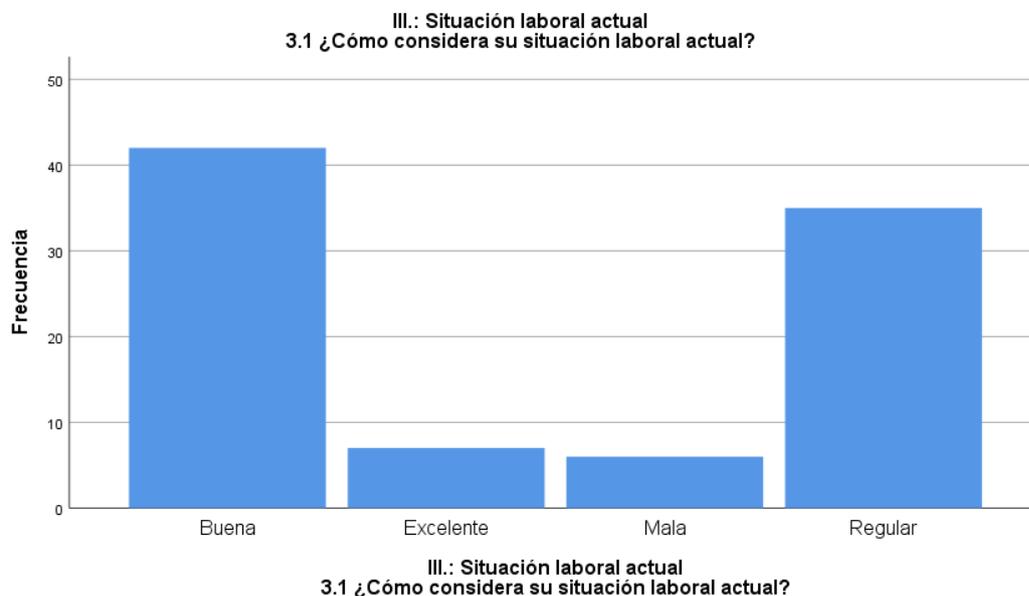
De la figura 4 se aprecia del total de egresados, el 60% se encuentra trabajando en la actualidad; mientras que un 35.6% expresa que se encuentra desocupado, y el 4.4% se expresa que nunca ha trabajado.

Tabla 13. Situación laboral actual
¿Cómo considera su situación laboral actual?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Buena	42	46,7	46,7	46,7
	Excelente	7	7,8	7,8	54,4
	Mala	6	6,7	6,7	61,1
	Regular	35	38,9	38,9	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 5: Situación laboral de los egresados de la FIIS



Fuente: Elaboración propia

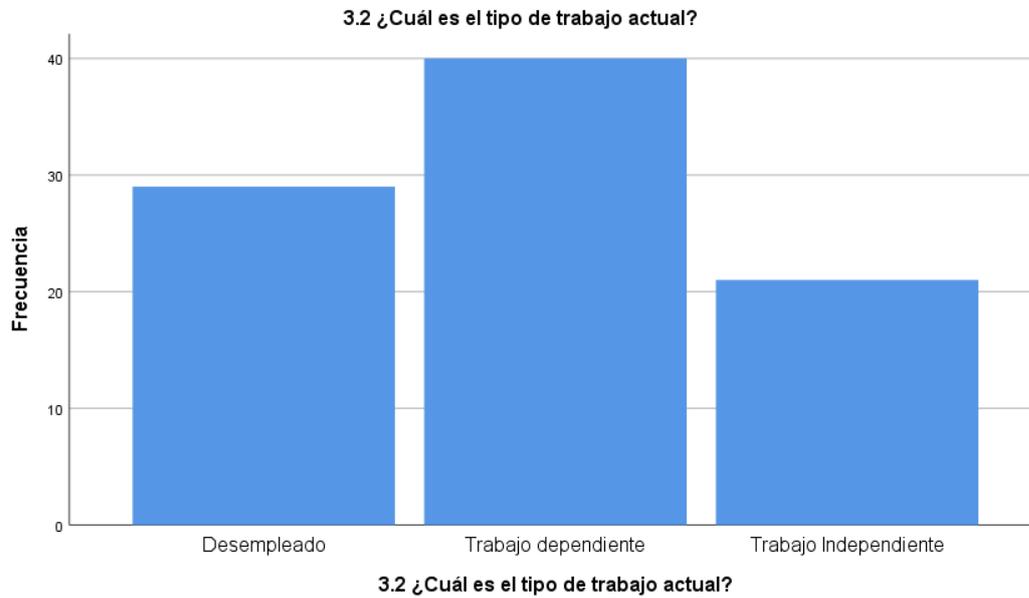
De la figura 5 se aprecia la situación laboral del egresado, el 46.7% expresa que su situación laboral es buena; mientras que un 38.90% expresa que su situación es regular, el 6.7% menciona una situación laboral mala y el 7.80% se expresa una excelente situación laboral.

Tabla 14 ¿Cuál es el tipo de trabajo actual?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desempleado	29	32,2	32,2	32,2
	Trabajo dependiente	40	44,4	44,4	76,7
	Trabajo Independiente	21	23,3	23,3	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 6: Tipo de trabajo actual de los egresados de la FIIS



Fuente: Elaboración propia

De la figura 6 se aprecia que del total de egresados sobre el tipo de trabajo que desarrollan, el 44.4% expresa que tiene un trabajo dependiente; mientras que un 23.3% tiene un trabajo independiente, y el 32.2% se encuentra desempleado

Tabla 15 ¿Hace cuánto tiempo se encuentra desempleado?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1 año	4	4,4	4,4	4,4
	6 meses	27	30,0	30,0	34,4
	más de 1 año	59	65,6	65,6	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 7: Tiempo de desempleo que se encuentran los egresados de la FIIS



Fuente: Elaboración propia

De la figura 7 se aprecia el tiempo de desempleo de los egresados de la FIIS, el 65.6% se expresa que tienen más de 1 año de desempleo; mientras que un 30.0% expresa tienen más de 6 meses de desempleo, y el 4.4% se expresa que tienen un año de desempleo.

Tabla 16 ¿En qué intervalo salarial se sitúa su sueldo mensual?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido . Entre 1501 y 2,500 soles	6	6,7	6,7	6,7
Entre 3,001 y 4000 soles	1	1,1	1,1	7,8
Entre 931 a 1500 soles	33	36,7	36,7	44,4
Más de 4,000 soles	3	3,3	3,3	47,8

Menos de 930 soles	14	15,6	15,6	63,3
No percibe salario	33	36,7	36,7	100,0
Total	90	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 8: Salario de los egresados de la FIIS



Fuente: Elaboración propia

De la figura 8 se aprecia el sueldo que perciben los egresados de la FIIS, el 36,7% menciona que no perciben un sueldo; mientras que un 36,7 % perciben un sueldo entre 930 a 1500 soles, el 15,6% expresan que perciben un sueldo menor a los 930 soles y el 11% perciben sueldos mayores a los 1500 soles.

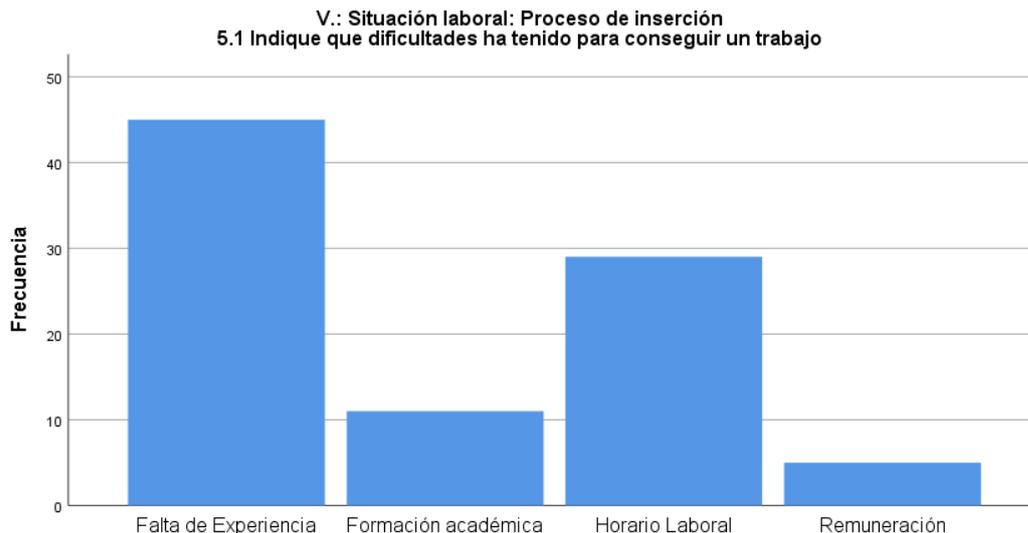
Tabla 17: Situación laboral: Proceso de inserción

5.1 Indique que dificultades ha tenido para conseguir un trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Falta de Experiencia	45	50,0	50,0	50,0
	Formación académica	11	12,2	12,2	62,2
	Horario Laboral	29	32,2	32,2	94,4
	Remuneración	5	5,6	5,6	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 9: Situación laboral: Proceso de inserción de los egresados de la FIIS



V.: Situación laboral: Proceso de inserción
5.1 Indique que dificultades ha tenido para conseguir un trabajo

Fuente: Elaboración propia

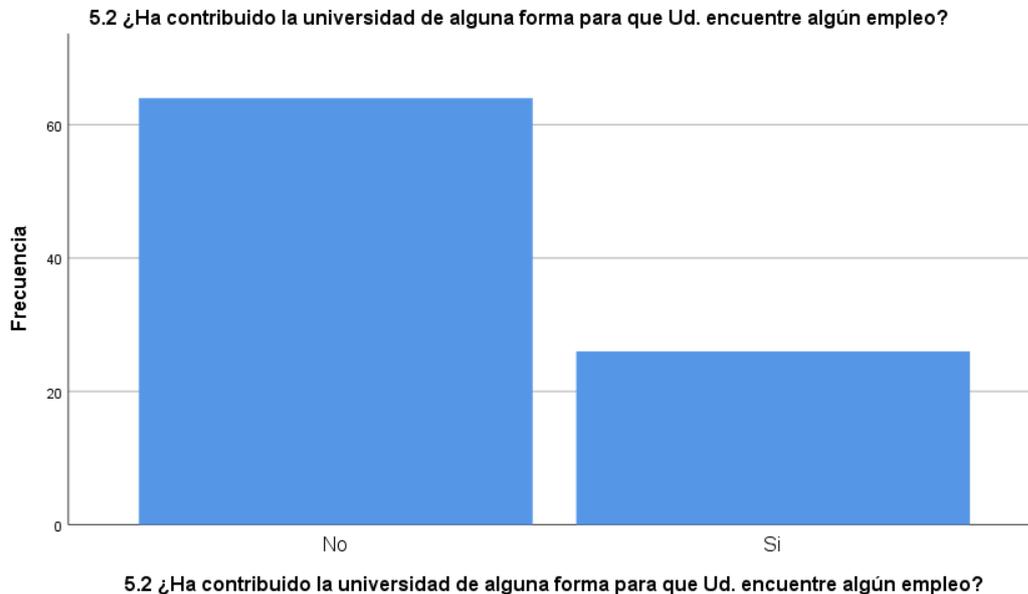
De la figura 9 se aprecia las dificultades que atraviesan los egresados, el 50.0% mencionan la falta de experiencia; mientras que un 32.2% expresa como dificultad el horario laboral, el 12.2% mencionan la formación académica y el 5.6% mencionan como dificultades el idioma, remuneración y su condición de estado civil con hijos respectivamente.

Tabla 18 ¿Ha contribuido la universidad de alguna forma para que Ud. encuentre algún empleo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	64	71,1	71,1	71,1
	Si	26	28,9	28,9	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 10: Contribución de la Universidad en la búsqueda de empleo de los egresados de la FIIS



Fuente: Elaboración propia

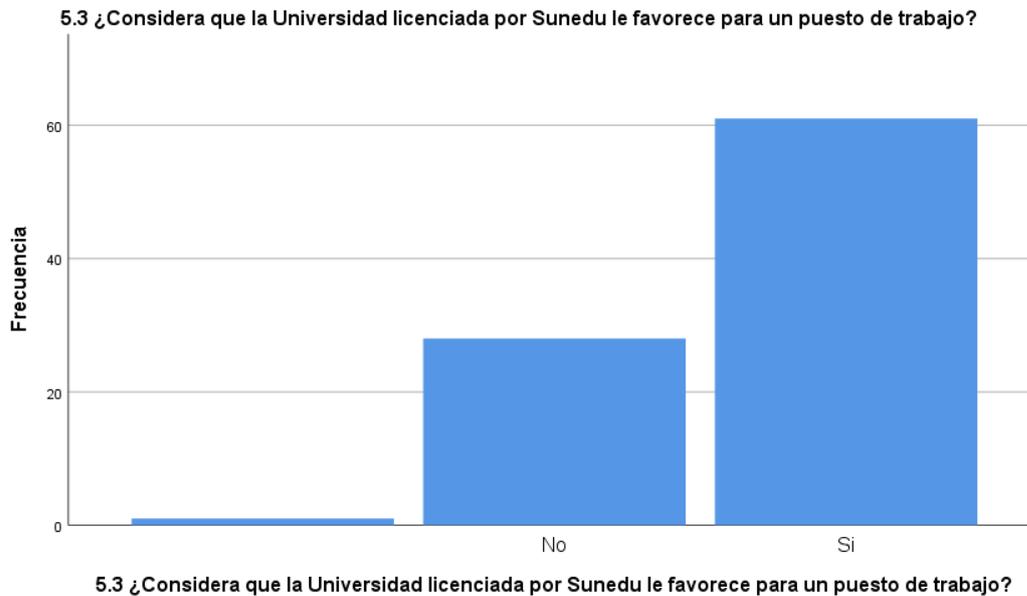
De la figura 10 se aprecia que la opinión de los egresados sobre la contribución de la universidad en la búsqueda de empleo, el 28.9% de los egresados expresa que la universidad contribuyo a la búsqueda de su empleo; mientras que un 71.1% expresa que la universidad no contribuyo a la búsqueda de empleo para sus egresados.

Tabla 19 ¿Considera que la Universidad licenciada por Sunedu le favorece para un puesto de trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	1,1	1,1	1,1
No	28	31,1	31,1	32,2
Si	61	67,8	67,8	100,0
Total	90	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 11: Influencia del licenciamiento de la Universidad en la búsqueda de empleo para los egresados de la FIIS



Fuente: Elaboración propia

De la figura 11 se aprecia la opinión de los egresados sobre la influencia del licenciamiento de la Universidad sobre su empleabilidad, el 60% opina que el licenciamiento de la universidad si influye en su empleabilidad;

mientras que el 31% expresa que el licenciamiento no influye en su empleabilidad.

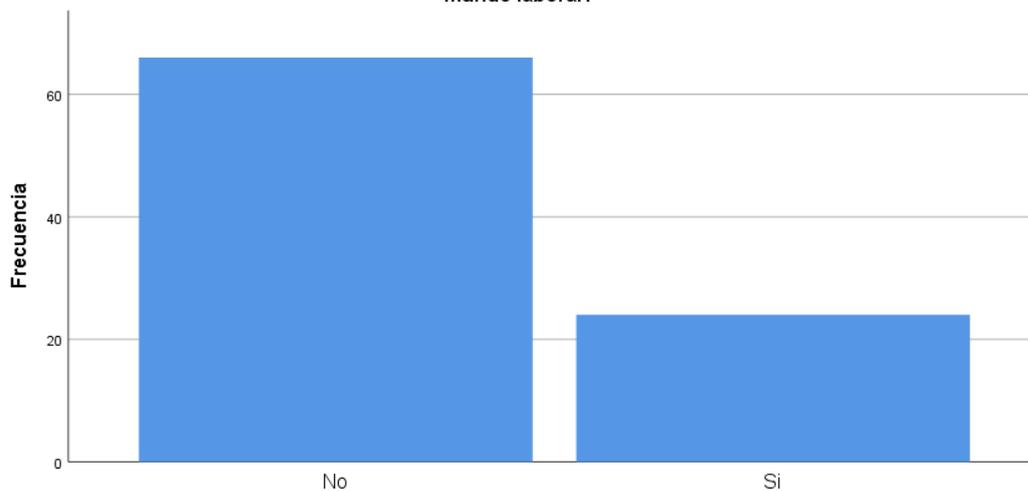
Tabla 20 *¿Conoce Ud. si la universidad tiene algún tipo de programa para ayudar a sus graduados a insertarse en el mundo laboral?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
		a	e	válido	acumulado
Válido	No	66	73,3	73,3	73,3
	Si	24	26,7	26,7	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 12: Conocimiento del tipo de programas que ofrece la universidad para insertar a los egresados de la FIIS al mercado laboral

5.4 ¿Conoce Ud. si la universidad tiene algún tipo de programa para ayudar a sus graduados a insertarse en el mundo laboral?



5.4 ¿Conoce Ud. si la universidad tiene algún tipo de programa para ayudar a sus graduados a insertarse en el mundo laboral?

Fuente: Elaboración propia

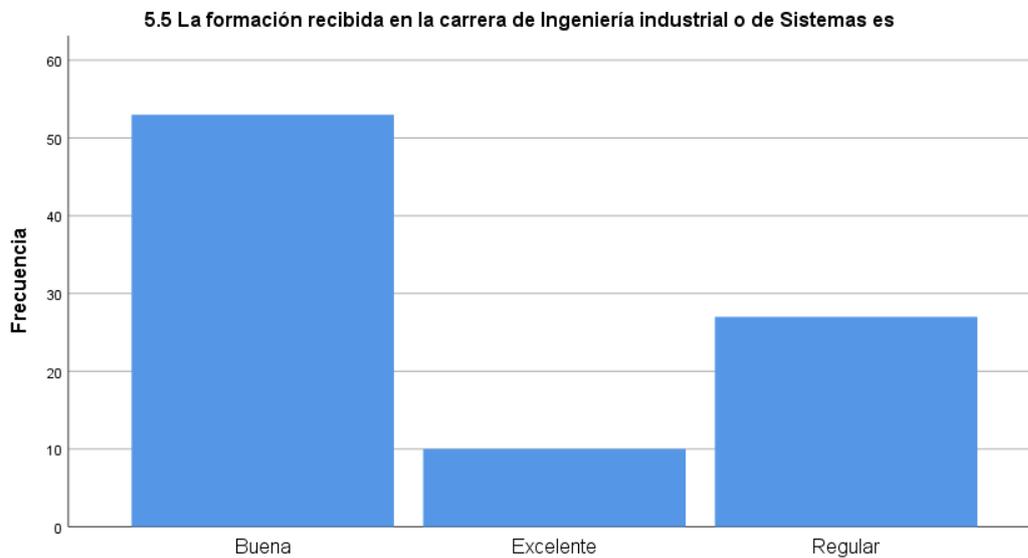
De la figura 12 se aprecia que el 73.3% desconoce los programas de inserción laboral que ofrece la universidad; mientras que un 26.7% expresa su conocimiento de estos programas.

Tabla 21 La formación recibida en la carrera de Ingeniería industrial o de Sistemas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Buena	53	58,9	58,9	58,9
	Excelente	10	11,1	11,1	70,0
	Regular	27	30,0	30,0	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 13: Formación profesional recibida por los egresados de la FIIS



5.5 La formación recibida en la carrera de Ingeniería industrial o de Sistemas es

Fuente: Elaboración propia

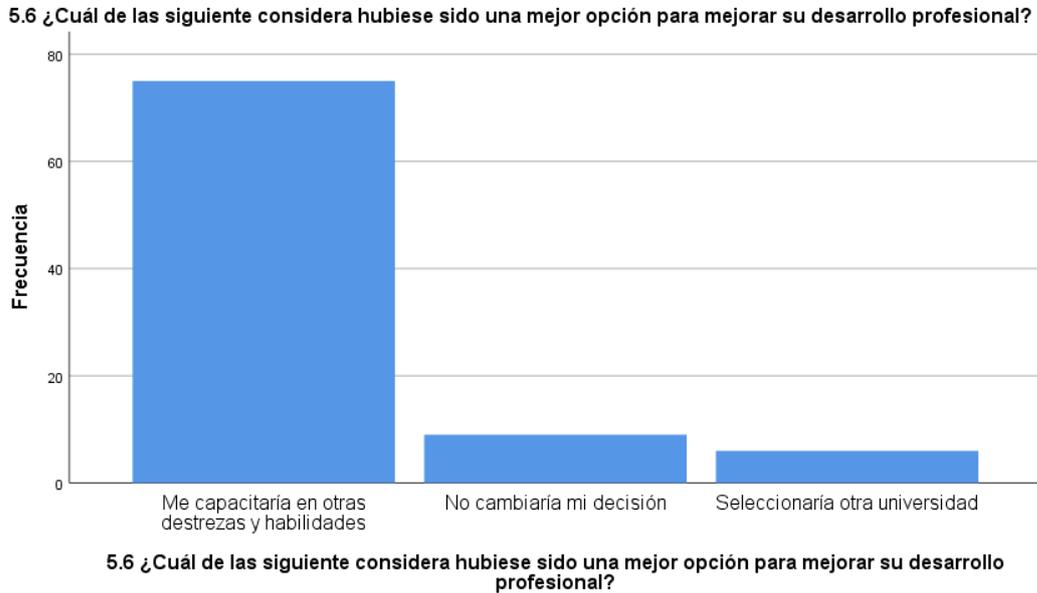
De la figura 13 se aprecia la opinión de los egresados sobre su formación profesional recibida en la FIIS, el 58.9% expresa una buena formación profesional recibida ; mientras que un 30% expresa una regular formación, y el 11.1 % mencionan que la formación profesional recibida fue excelente.

Tabla 22: ¿Cuál de las siguiente considera hubiese sido una mejor opción para mejorar su desarrollo profesional?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Me capacitaría en otras destrezas y habilidades	75	83,3	83,3	83,3
No cambiaría mi decisión	9	10,0	10,0	93,3
Seleccionaría otra universidad	6	6,7	6,7	100,0
Total	90	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 14: Opción para mejorar el desarrollo profesional de los egresados de la FIIS



Fuente: Elaboración propia

De la figura 14 se aprecia la opinión de los egresados sobre la mejora de su desarrollo profesional, el 83.1% expresa que se capacitaría en otras destrezas y habilidades; mientras que un 16.9% expresa que no cambiaría de decisión o seleccionaría otra universidad respectivamente.

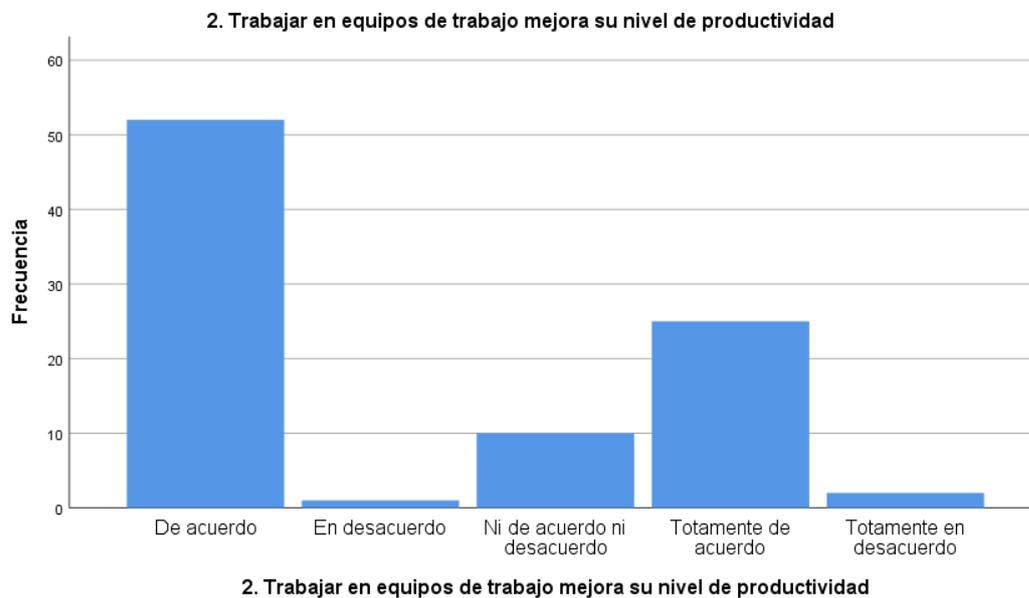
VARIABLE INDEPENDIENTE: COMPETENCIAS BLANDAS
DIMENSIÓN: Equipos de trabajo

Tabla 23 Trabajar en equipos de trabajo mejora su nivel de productividad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	52	57,8	57,8	57,8
	En desacuerdo	1	1,1	1,1	58,9
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	10	11,1	11,1	70,0
	Totalmente de acuerdo	25	27,8	27,8	97,8
	Totalmente en desacuerdo	2	2,2	2,2	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 16: Mejora de la productividad trabajando en equipo



Fuente: Elaboración propia

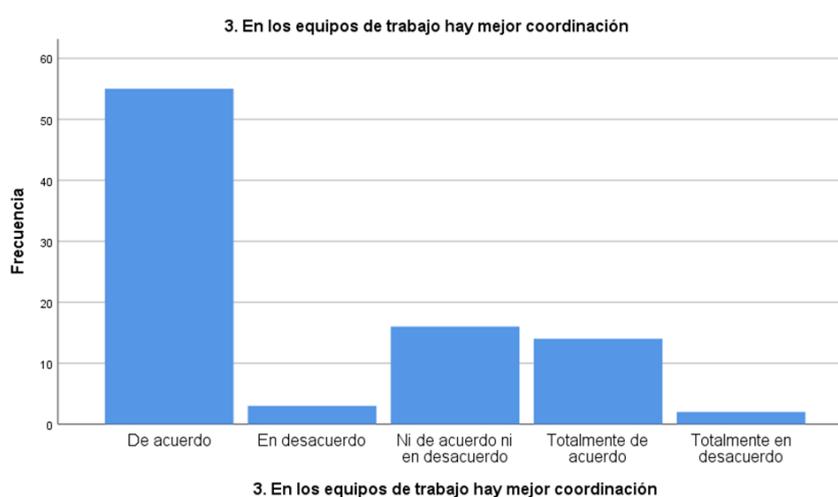
De la figura 24 se aprecia que el 57.8% de los egresados opinan que están de acuerdo que el trabajo en equipo mejora la productividad; mientras que un 27.8% expresa que están totalmente de acuerdo, el 11.1% no están de acuerdo ni en desacuerdo y el 1.1% se expresan que están en desacuerdo

Tabla 24 En los equipos de trabajo hay mejor coordinación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	55	61,1	61,1	61,1
	En desacuerdo	3	3,3	3,3	64,4
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	17,8	17,8	82,2
	Totalmente de acuerdo	14	15,6	15,6	97,8
	Totalmente en desacuerdo	2	2,2	2,2	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 17: Equipos de trabajo hay mejor coordinación



Fuente: Elaboración propia

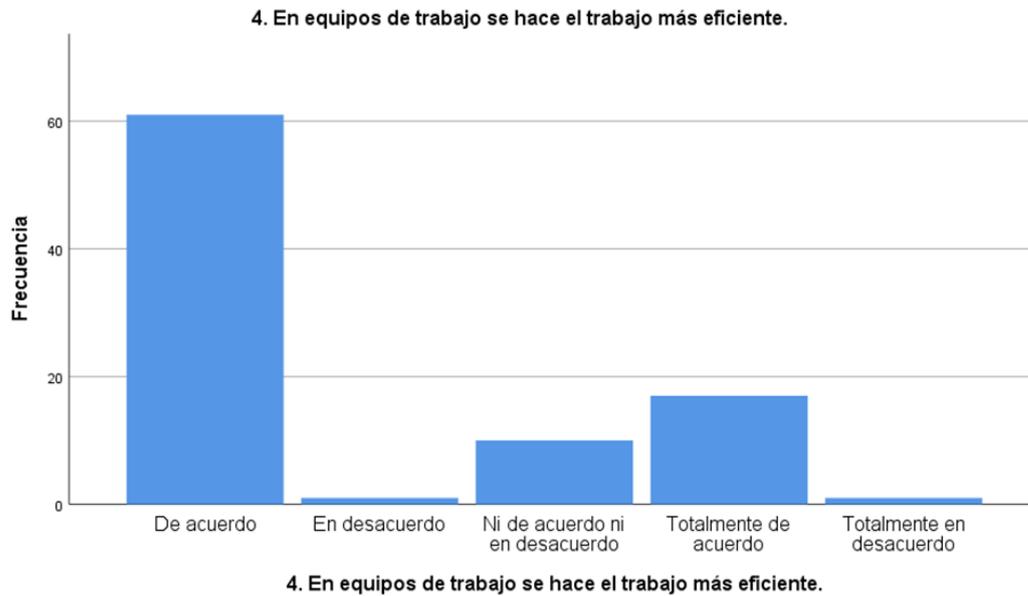
De la figura 17 se aprecia que el 61.1% de los egresados opinan que están de acuerdo que en el trabajo en equipo hay una mejor coordinación; mientras que un 17.8% expresa que no están de acuerdo ni en desacuerdo, el 15.6% están totalmente de acuerdo y el 2.2% se expresan que están en desacuerdo.

Tabla 25: En equipos de trabajo se hace el trabajo más eficiente.

		<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje válido</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
<i>Válido</i>	<i>De acuerdo</i>	61	67,8	67,8	67,8
	<i>En desacuerdo</i>	1	1,1	1,1	68,9
	<i>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</i>	10	11,1	11,1	80,0
	<i>Totalmente de acuerdo</i>	17	18,9	18,9	98,9
	<i>Totalmente en desacuerdo</i>	1	1,1	1,1	100,0
	<i>Total</i>	90	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 18: Trabajo eficiente en los equipos de trabajo



Fuente: Elaboración propia

De la figura 18 se aprecia que el 67.4% de los egresados opinan que están de acuerdo que en el trabajo en equipo hay una mejor eficiencia; mientras que un 19.1% expresa que están totalmente de acuerdo, el 11.2% no están ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 2.3% se expresan que están en desacuerdo

DIMENSIÓN: Liderazgo

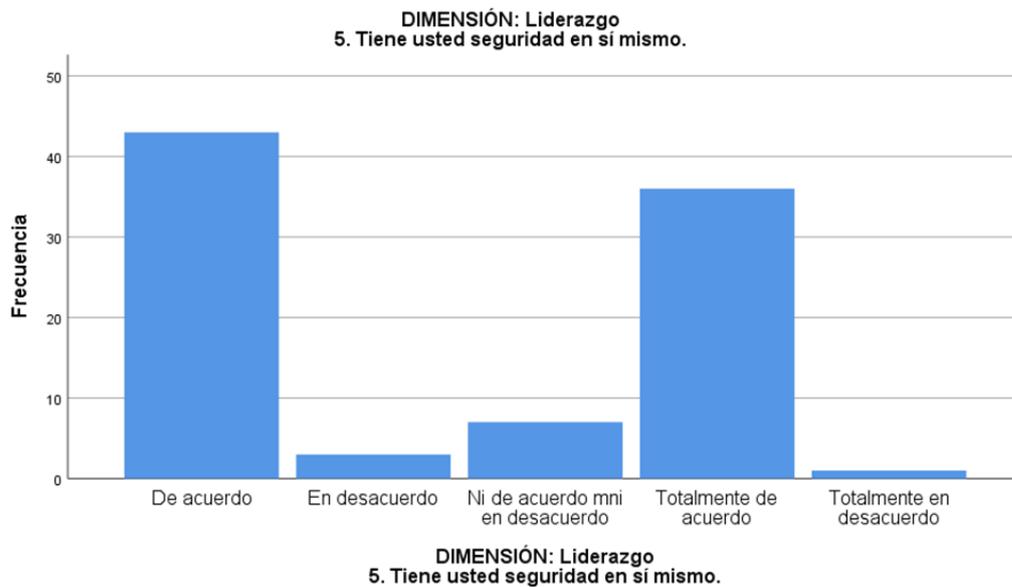
Tabla 26: Tiene usted seguridad en sí mismo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	43	47,8	47,8	47,8
	En desacuerdo	3	3,3	3,3	51,1
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	7,8	7,8	58,9

Totalmente de acuerdo		36	40,0	40,0	98,9
Totalmente en desacuerdo	en	1	1,1	1,1	100,0
Total		90	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 19: Liderazgo de los egresados de la FIIS



Fuente: Elaboración propia

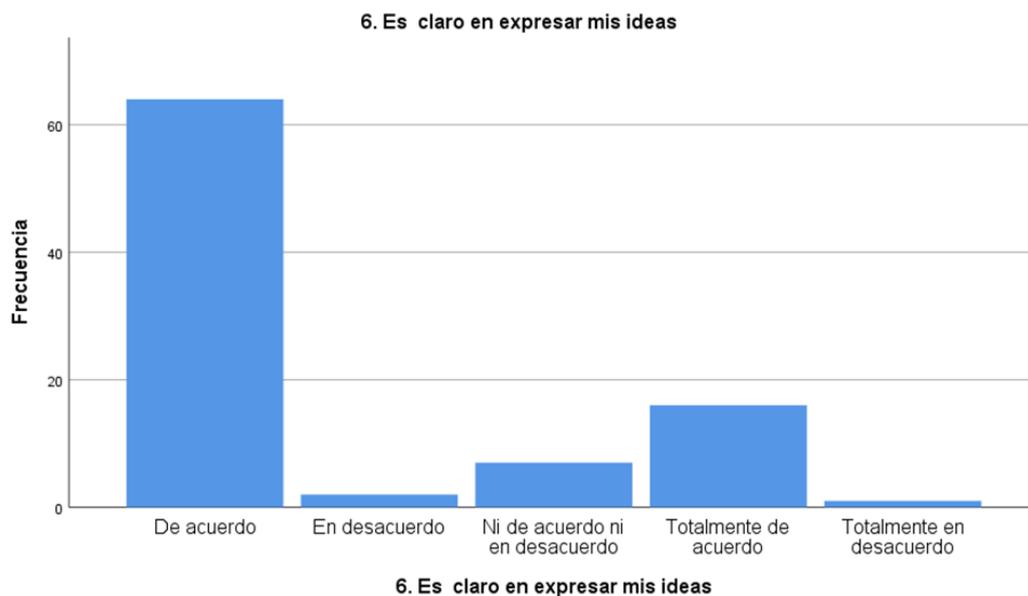
De la figura 19 se aprecia que el 47.8% de los egresados opinan sobre la seguridad de si mismos; mientras que un 40.0% expresa que están totalmente de acuerdo, el 7.8% no están ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 1.1% están en desacuerdo respectivamente

Tabla 27 Es claro en expresar mis ideas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	64	71,1	71,1	71,1
	En desacuerdo	2	2,2	2,2	73,3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	7,8	7,8	81,1
	Totalmente de acuerdo	16	17,8	17,8	98,9
	Totalmente en desacuerdo	1	1,1	1,1	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 20: Claridad en expresar las ideas de los egresados de la FIIS



Fuente: Elaboración propia

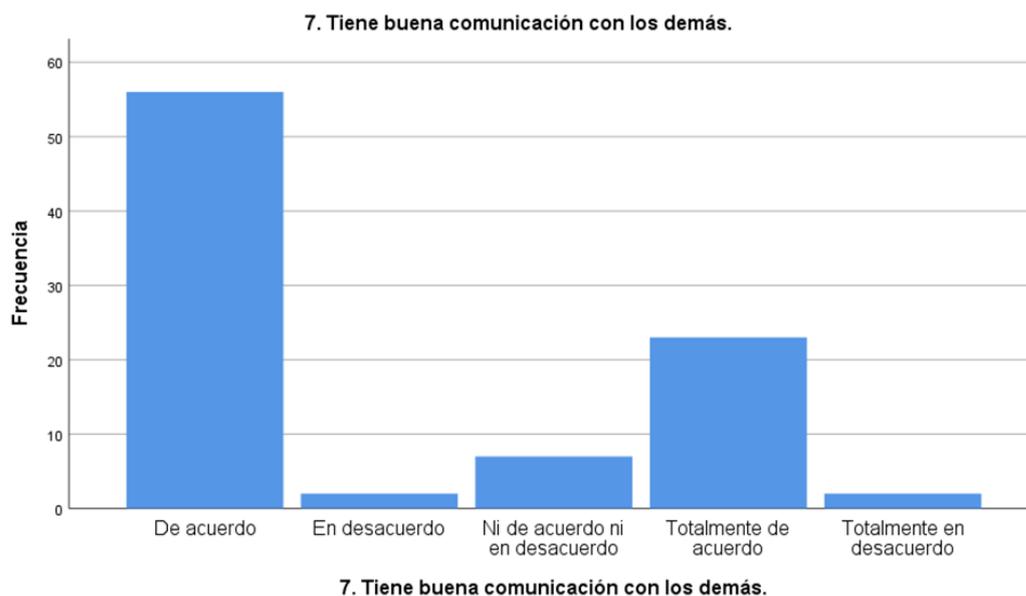
De la figura 20 se aprecia El 71.1% de los encuestados indicaron que están de acuerdo con expresar de manera clara las ideas, el 17.8% están totalmente de acuerdo y, el 7.8% no están de acuerdo ni en desacuerdo y solo el 3.3% indicaron que están en desacuerdo o totalmente en desacuerdo.

Tabla 28: Tiene buena comunicación con los demás.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	56	62,2	62,2	62,2
	En desacuerdo	2	2,2	2,2	64,4
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	7,8	7,8	72,2
	Totalmente de acuerdo	23	25,6	25,6	97,8
	Totalmente en desacuerdo	2	2,2	2,2	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 21: Comunicación con los demás



Fuente: Elaboración propia

De la figura 21 se aprecia que el 62.2% de los encuestados indicaron que están de acuerdo con la buena comunicación con los demás, el 25.6% están totalmente de acuerdo, el 7.8% no están de acuerdo ni en desacuerdo y solo el 4.4% indicaron que están en desacuerdo o totalmente en desacuerdo

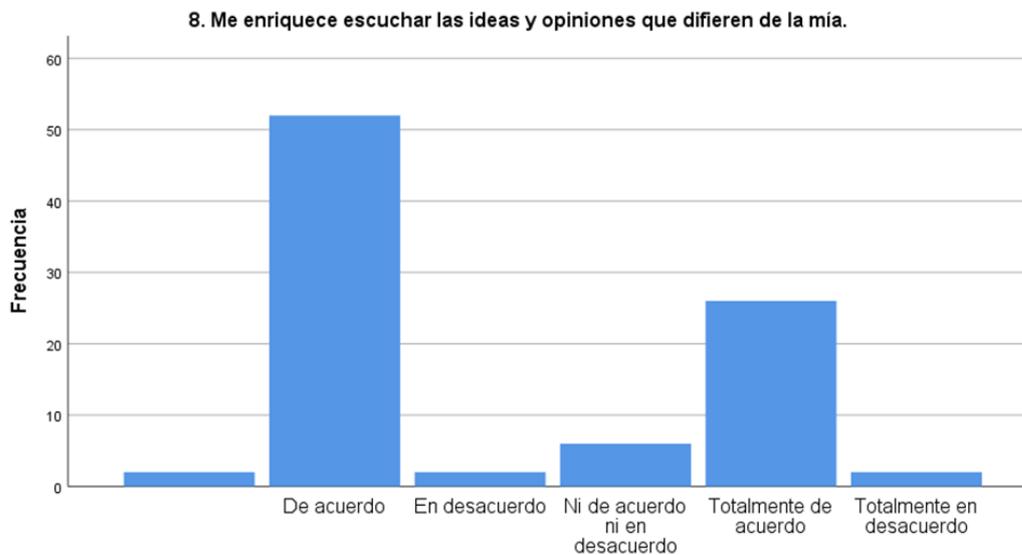
Tabla 29: Me enriquece escuchar las ideas y opiniones que difieren de la mía.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2	2,2	2,2	2,2
De acuerdo	52	57,8	57,8	60,0
En desacuerdo	2	2,2	2,2	62,2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	6,7	6,7	68,9

Totalmente de acuerdo	de	26	28,9	28,9	97,8
Totalmente en desacuerdo	en	2	2,2	2,2	100,0
Total		90	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 22: Escucha de ideas y opiniones diferentes



8. Me enriquece escuchar las ideas y opiniones que difieren de la mía.

Fuente: Elaboración propia

De la figura 22 se aprecia que el 57.8% de los encuestados indicaron que están de acuerdo que enriquece escuchar las ideas y las opiniones de los demás, el 28.9% están totalmente de acuerdo, el 6.7% no están de acuerdo ni en desacuerdo y solo el 4.4% indicaron que están en desacuerdo o totalmente en desacuerdo.

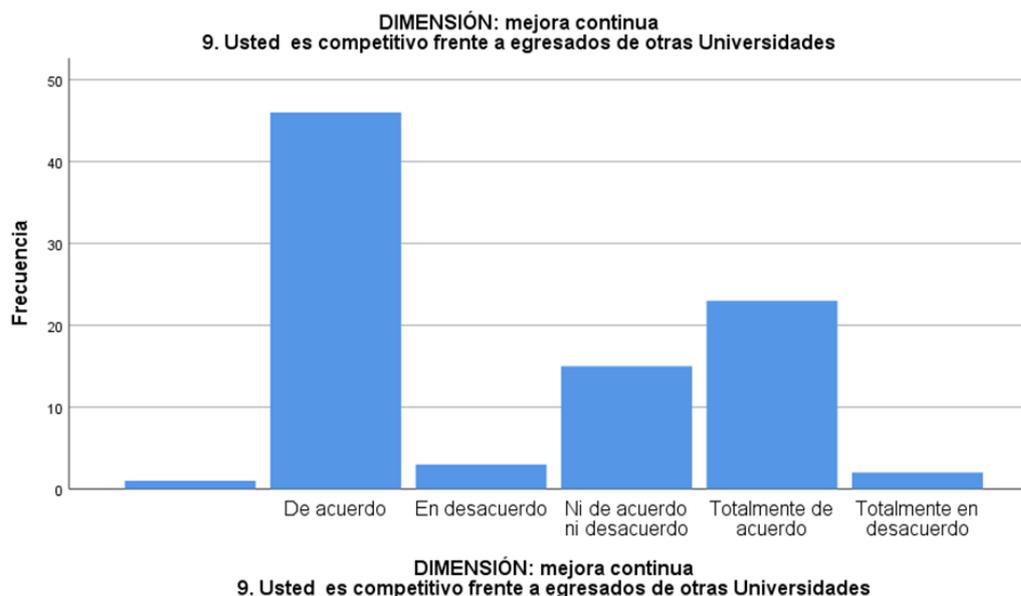
DIMENSIÓN: mejora continua

Tabla 30: Usted es competitivo frente a egresados de otras Universidades

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	1,1	1,1	1,1
De acuerdo	46	51,1	51,1	52,2
En desacuerdo	3	3,3	3,3	55,6
Ni de acuerdo ni desacuerdo	15	16,7	16,7	72,2
Totalmente de acuerdo	23	25,6	25,6	97,8
Totalmente en desacuerdo	2	2,2	2,2	100,0
Total	90	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 23: Mejora continua: competencia de los egresados de la FIIS



Fuente: Elaboración propia

De la figura 23 se aprecia que el 51.1% de los encuestados indicaron que son competitivos frente a egresados de otra universidad, el 25.6% están totalmente de acuerdo y, el 16.7% no están de acuerdo ni en desacuerdo y solo el 5.5% indicaron que están en desacuerdo o totalmente en desacuerdo.

Tabla 31: Cree que le falta más experiencia y ponerlas en práctica para mejorar su competitividad.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	1,1	1,1	1,1
De acuerdo	45	50,0	50,0	51,1
En desacuerdo	3	3,3	3,3	54,4
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	15,6	15,6	70,0
Totalmente de acuerdo	24	26,7	26,7	96,7
Totalmente en desacuerdo	3	3,3	3,3	100,0
Total	90	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 24: Falta más experiencia y ponerlas en práctica para mejorar su competitividad.



10. Cree que le falta más experiencia y ponerlas en práctica para mejorar su competitividad.

Fuente: Elaboración propia

De la figura 24 se aprecia que 50% de los encuestados indicaron que están de acuerdo que le falta más experiencia y ponerlas en práctica para mejorar su competitividad, el 26.7% están totalmente de acuerdo y, el 15.6% no están de acuerdo ni en desacuerdo y solo el 6.6% indicaron que están en desacuerdo o totalmente en desacuerdo.

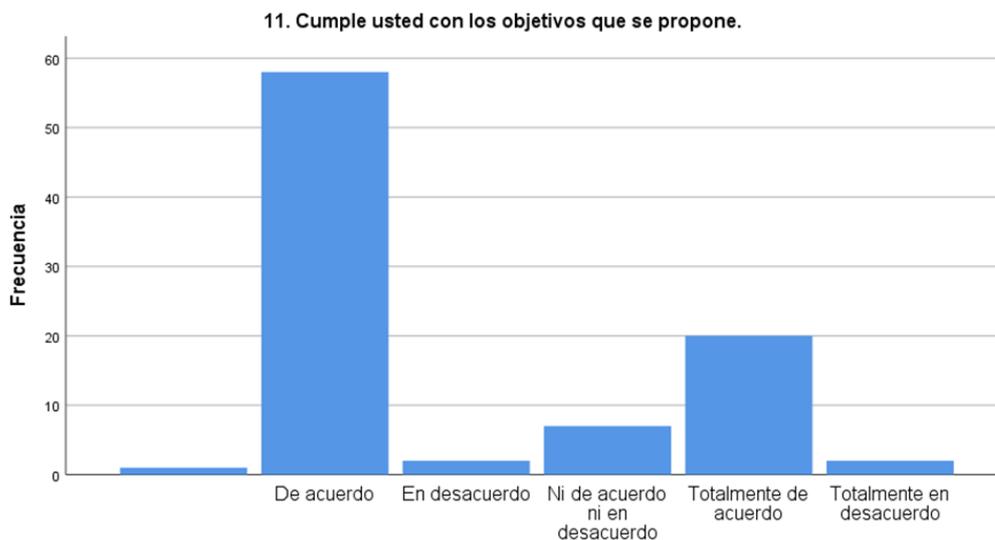
Tabla 32: Cumple usted con los objetivos que se propone.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	1,1	1,1	1,1
De acuerdo	58	64,4	64,4	65,6
En desacuerdo	2	2,2	2,2	67,8
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	7,8	7,8	75,6

Totalmente de acuerdo	20	22,2	22,2	97,8
Totalmente en desacuerdo	2	2,2	2,2	100,0
Total	90	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 25: Cumplimiento de los objetivos que se proponen los egresados de la FIIS



11. Cumple usted con los objetivos que se propone.

Fuente: Elaboración propia

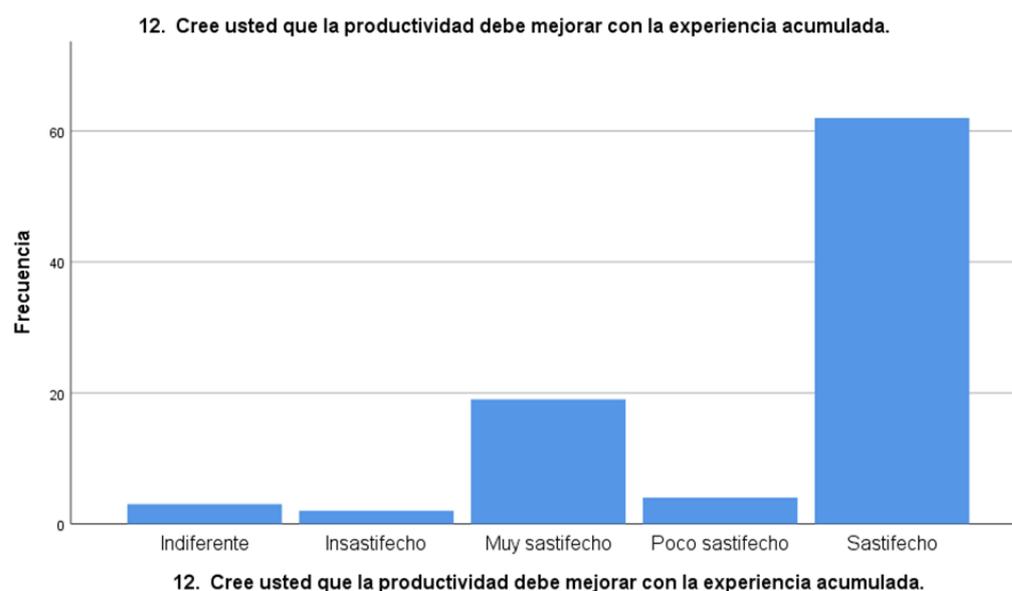
De la figura 25 se aprecia que el 64.4% de los encuestados indicaron que están de acuerdo que se cumpla con los objetivos que se propone, el 22.2% están totalmente de acuerdo y, el 7.8% no están de acuerdo ni en desacuerdo y solo el 4.4% indicaron que están en desacuerdo o totalmente en desacuerdo.

Tabla 33: Cree usted que la productividad debe mejorar con la experiencia acumulada.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	3	3,3	3,3	3,3
	Insastifecho	2	2,2	2,2	5,6
	Muy sastifecho	19	21,1	21,1	26,7
	Poco sastifecho	4	4,4	4,4	31,1
	Sastifecho	62	68,9	68,9	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 26: Mejoramiento de la productividad de los egresados de la FIIS



Fuente: Elaboración propia

De la figura 26 se aprecia que el 68.9% de los encuestados indicaron están satisfechos que la productividad debe mejorar con la experiencia acumulada, el 21.1% están satisfechos el 3.3% son indiferentes y el 6.6% indicaron que están insatisfechos o poco satisfecho.

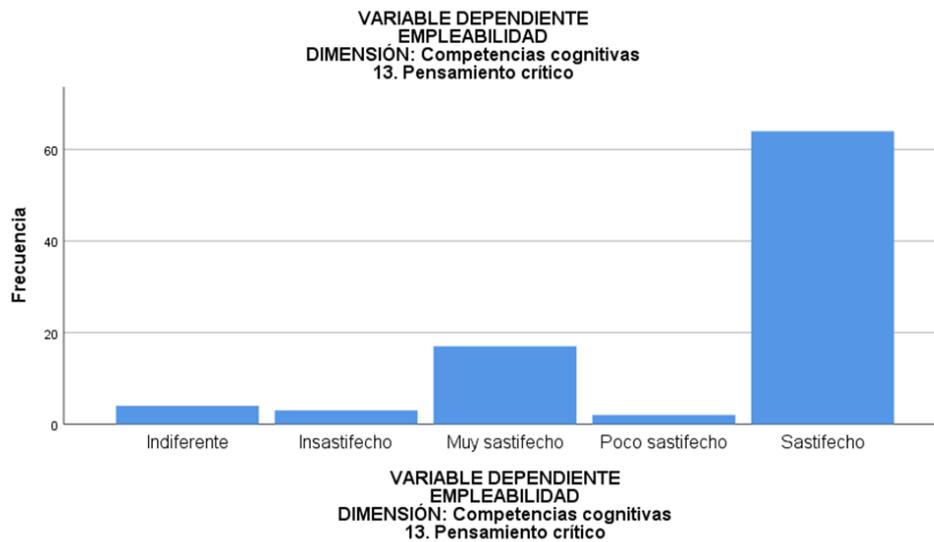
VARIABLE DEPENDIENTE
EMPLEABILIDAD
DIMENSIÓN: Competencias cognitivas

Tabla 34 Pensamiento crítico

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	4	4,4	4,4	4,4
	Insatisfecho	3	3,3	3,3	7,8
	Muy satisfecho	17	18,9	18,9	26,7
	Poco satisfecho	2	2,2	2,2	28,9
	Satisfecho	64	71,1	71,1	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 27: Pensamiento crítico de los egresados de la FIIS



Fuente: Elaboración propia

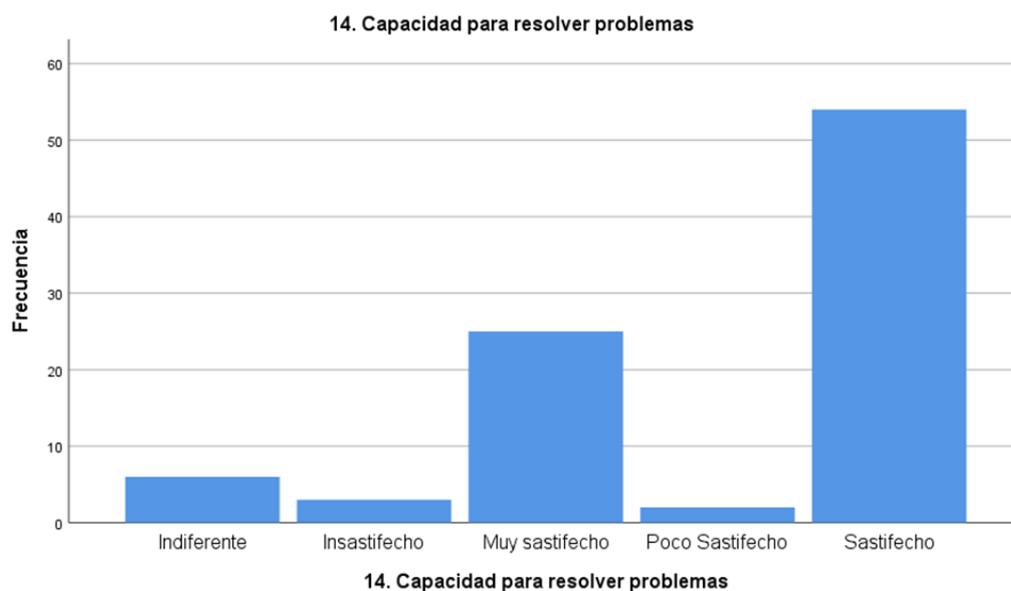
De la figura 27 se aprecia que el 71.1% de los encuestados indicaron están de acuerdo con el pensamiento crítico, el 18.9% están muy satisfechos con el pensamiento crítico, el 4.4% son indiferentes y el 6.5% indicaron que están insatisfechos o poco satisfecho.

Tabla 35: Capacidad para resolver problemas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	6	6,7	6,7	6,7
	Insatisfecho	3	3,3	3,3	10,0
	Muy satisfecho	25	27,8	27,8	37,8
	Poco Satisfecho	2	2,2	2,2	40,0
	Satisfecho	54	60,0	60,0	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 28: Capacidad de resolución de problemas de los egresados de la FIIS



Fuente: Elaboración propia

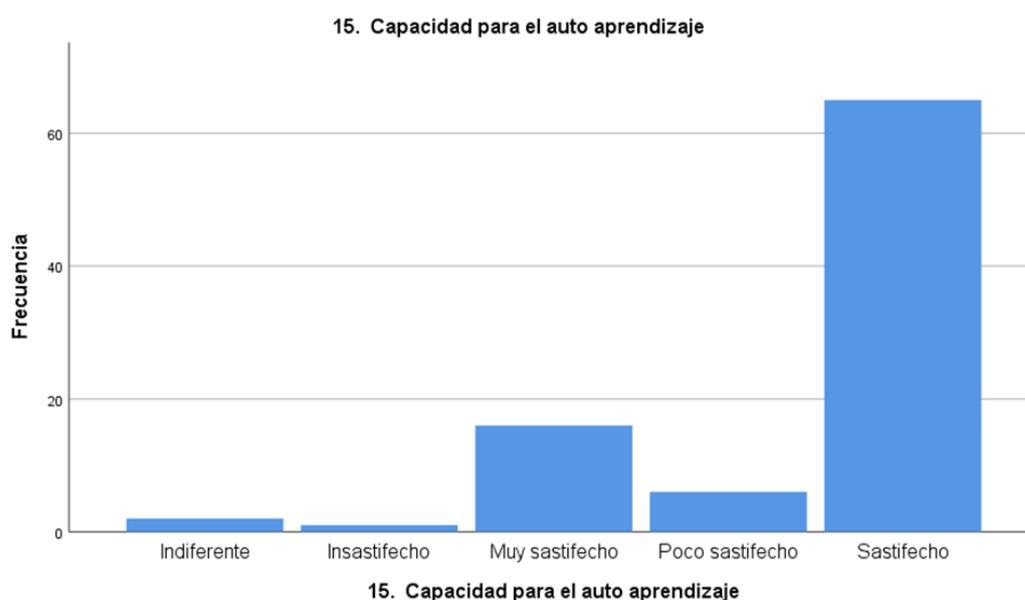
De la figura 28 se aprecia que el 60% de los encuestados indicaron están satisfechos con la capacidad de resolver problemas, el 27.8% están muy satisfechos, el 6.7% son indiferentes, el 5.5% están insatisfechos o poco satisfecho.

Tabla 36: Capacidad para el auto aprendizaje

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	2	2,2	2,2	2,2
	Insastifecho	1	1,1	1,1	3,3
	Muy sastifecho	16	17,8	17,8	21,1
	Poco sastifecho	6	6,7	6,7	27,8
	Sastifecho	65	72,2	72,2	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 29: Capacidad de autoaprendizaje de los egresados de la FIIS



Fuente: Elaboración propia

De la figura 29 se aprecia que el 72.2% de los encuestados indicaron están satisfechos con la capacidad de autoaprendizaje, el 17.8% están muy satisfechos, el 6.7% poco satisfechos, el 3.3% están insatisfechos o indiferentes

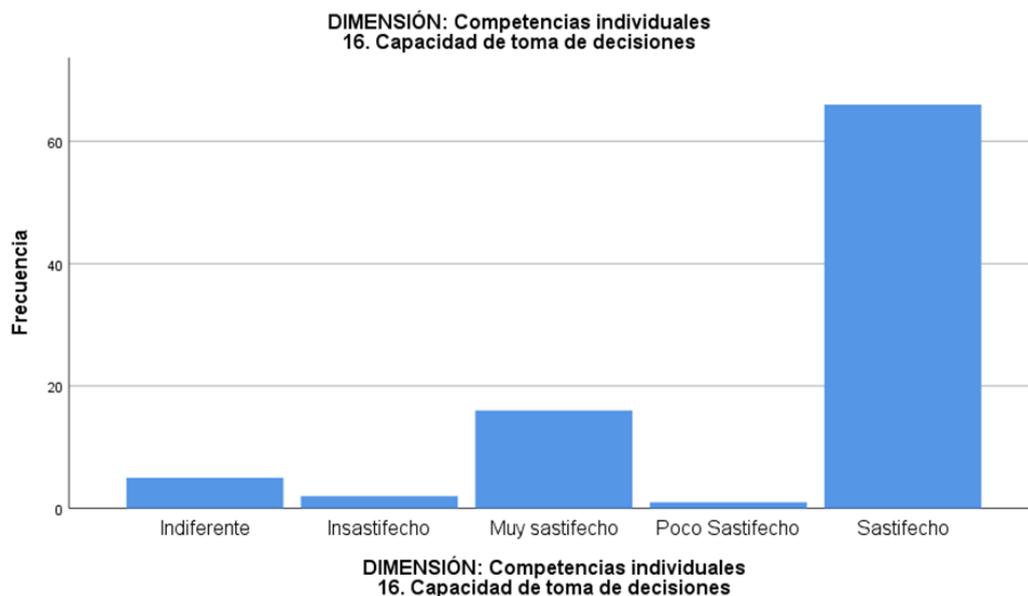
DIMENSIÓN: Competencias individuales

Tabla 37: Capacidad de toma de decisiones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	5	5,6	5,6	5,6
	Insatisfecho	2	2,2	2,2	7,8
	Muy satisfecho	16	17,8	17,8	25,6
	Poco Satisfecho	1	1,1	1,1	26,7
	Satisfecho	66	73,3	73,3	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 30: Capacidad de toma de decisiones de los egresados de la FIIS



Fuente: Elaboración propia

De la figura 30 se aprecia que el 73.3% de los encuestados indicaron están satisfechos con la capacidad de toma de decisiones, el 17.8% están muy

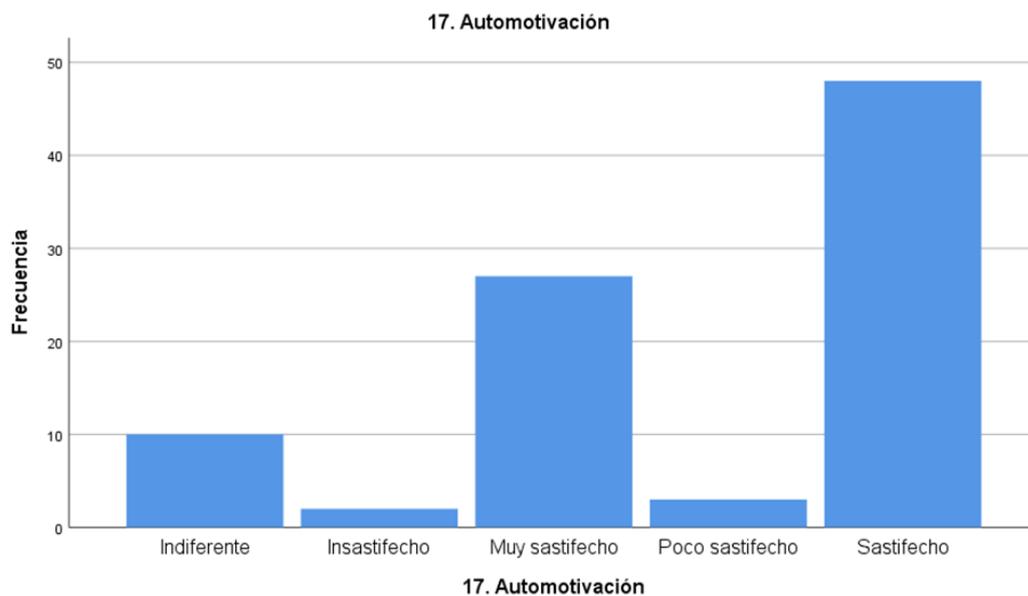
satisfechos, el 5.6% son indiferentes, el 3.3% están insatisfechos o poco satisfecho.

Tabla 38: Automotivación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	10	11,1	11,1	11,1
	Insatisfecho	2	2,2	2,2	13,3
	Muy satisfecho	27	30,0	30,0	43,3
	Poco sastifecho	3	3,3	3,3	46,7
	Sastifecho	48	53,3	53,3	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 31: Automotivación de los egresados de la FIIS



Fuente: Elaboración propia

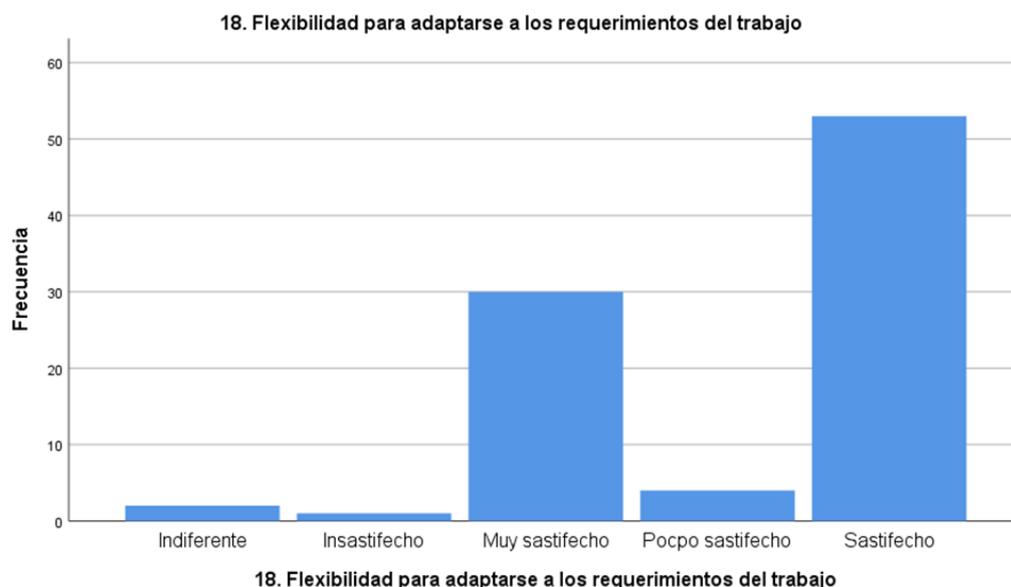
De la figura 31 se aprecia que el 53.3% de los encuestados indicaron están satisfechos con la automotivación, el 30% están muy satisfechos, el 11.1% son indiferentes, el 5.5% están insatisfechos o poco satisfecho.

Tabla 39: Flexibilidad para adaptarse a los requerimientos del trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	2	2,2	2,2	2,2
	Insastifecho	1	1,1	1,1	3,3
	Muy sastifecho	30	33,3	33,3	36,7
	Poco sastifecho	4	4,4	4,4	41,1
	Sastifecho	53	58,9	58,9	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 32: Flexibilidad para adaptarse a los requerimientos del trabajo de los egresados de la FIIS



Fuente: Elaboración propia

De la figura 32 se aprecia que el 58.9% de los encuestados indicaron están satisfechos con la flexibilidad para adaptarse a los requerimientos del trabajo, el 33.3% están muy satisfechos, el 4.4% son poco satisfechos, el 5.5% están insatisfechos o indiferentes.

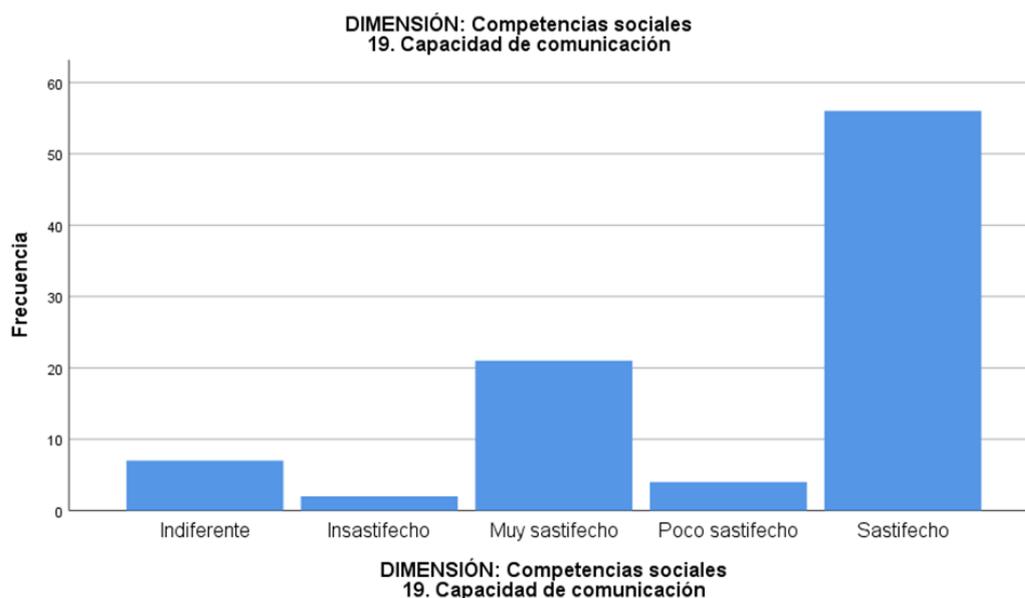
DIMENSIÓN: Competencias sociales

Tabla 40: Capacidad de comunicación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	7	7,8	7,8	7,8
	Insatisfecho	2	2,2	2,2	10,0
	Muy satisfecho	21	23,3	23,3	33,3
	Poco satisfecho	4	4,4	4,4	37,8
	Satisfecho	56	62,2	62,2	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 33: Capacidad de comunicación de los egresados de la FIIS



Fuente: Elaboración propia

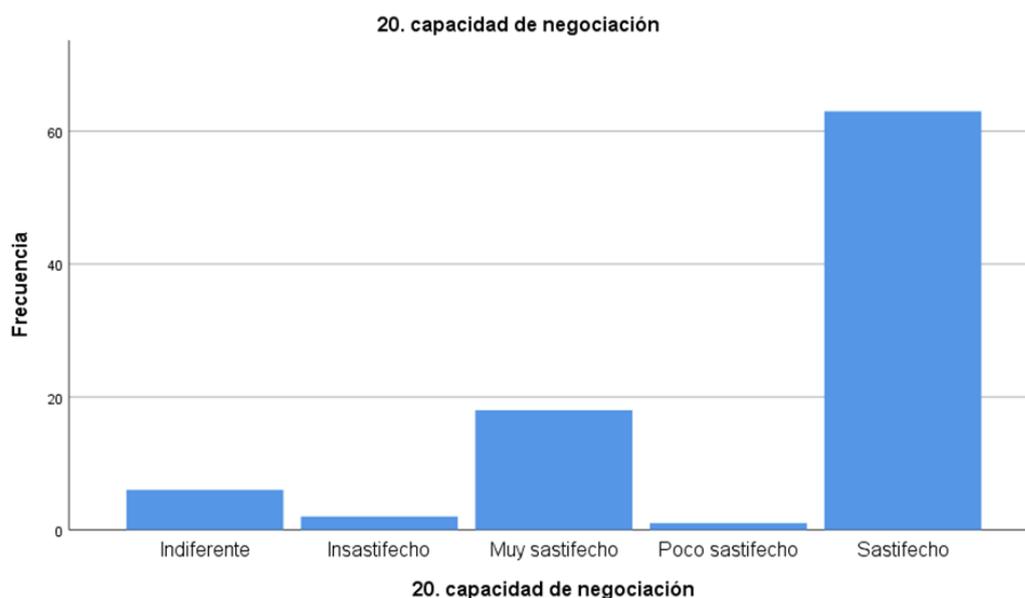
De la figura 33 se aprecia que el 58.9% de los encuestados indicaron están satisfechos con la capacidad de comunicación, el 23.3% están muy satisfechos, el 7.8% están indiferentes, el 6.6% están insatisfechos o poco satisfechos.

Tabla 41 capacidad de negociación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	6	6,7	6,7	6,7
	Insastifecho	2	2,2	2,2	8,9
	Muy sastifecho	18	20,0	20,0	28,9
	Poco sastifecho	1	1,1	1,1	30,0
	Sastifecho	63	70,0	70,0	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 34: capacidad de negociación de los egresados de la FIIS



Fuente: Elaboración propia

De la figura 34 se aprecia que el 70% de los encuestados indicaron están satisfechos con la capacidad de negociación, el 20% están muy satisfechos, el 6.7% están indiferentes, el 3.3% están insatisfechos o poco satisfechos.

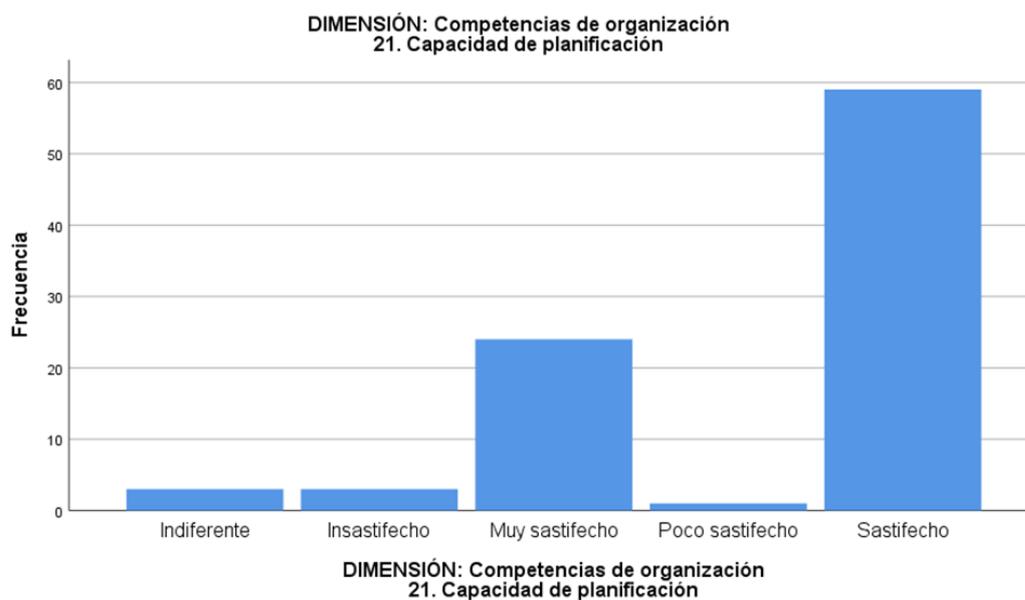
DIMENSIÓN: Competencias de organización

Tabla 42: Capacidad de planificación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	3	3,3	3,3	3,3
	Insastifecho	3	3,3	3,3	6,7
	Muy sastifecho	24	26,7	26,7	33,3
	Poco sastifecho	1	1,1	1,1	34,4
	Sastifecho	59	65,6	65,6	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 35: Capacidad de planificación de los egresados de la FIIS



Fuente: Elaboración propia

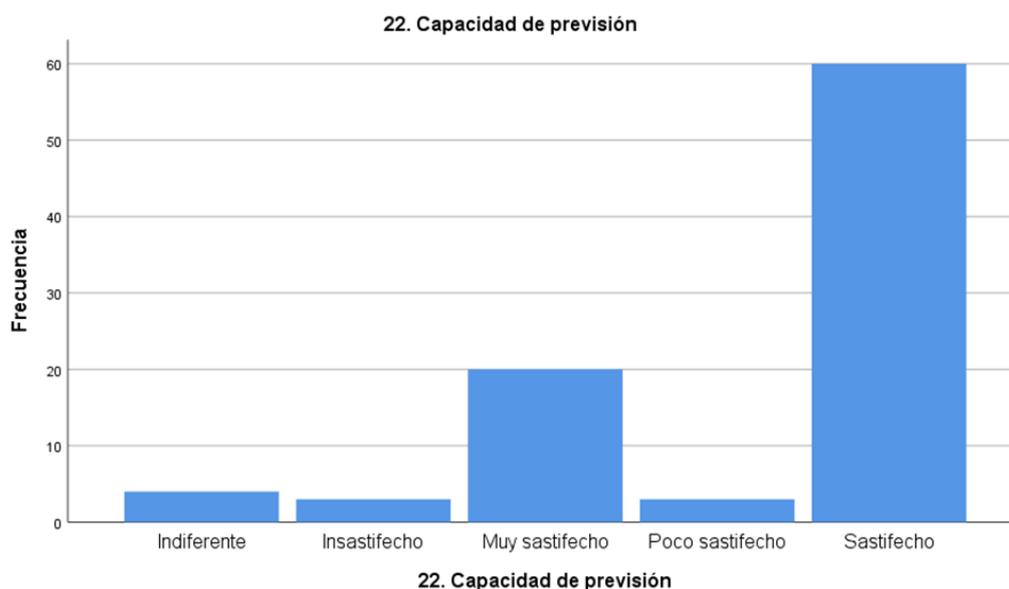
De la figura 35 se aprecia que el 76.5% de los encuestados indicaron están satisfechos con la capacidad de planificación, el 26.7% están muy satisfechos, el 3.3% están indiferentes, el 4.1% están insatisfechos o poco satisfechos.

Tabla 43: Capacidad de previsión

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	4	4,4	4,4	4,4
	Insastifecho	3	3,3	3,3	7,8
	Muy sastifecho	20	22,2	22,2	30,0
	Poco sastifecho	3	3,3	3,3	33,3
	Sastifecho	60	66,7	66,7	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 36: Capacidad de previsión de los egresados de la FIIS



Fuente: Elaboración propia

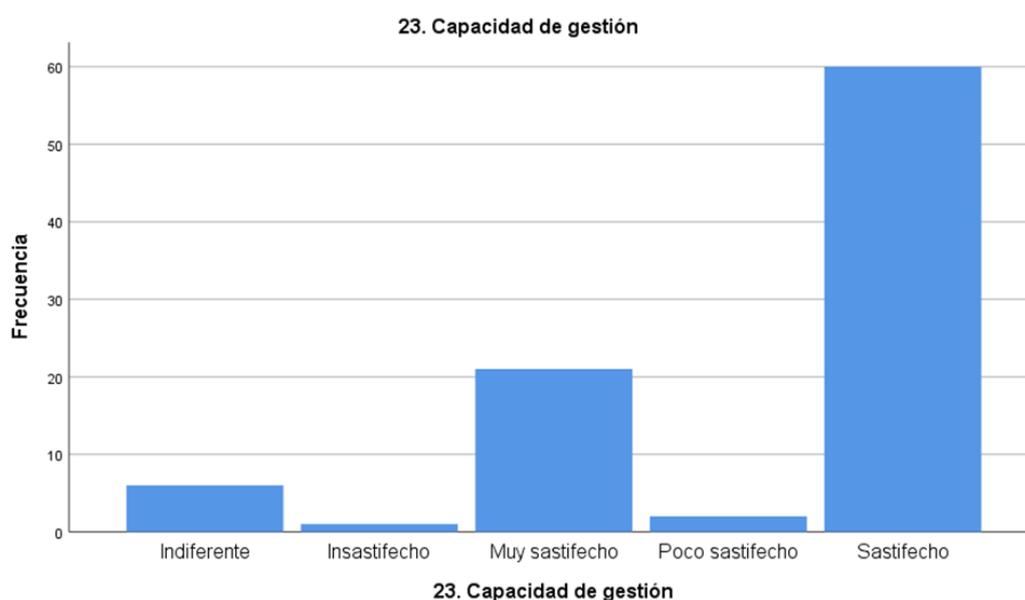
De la figura 36 se aprecia que el 66.7% de los encuestados indicaron están satisfechos con la capacidad de previsión, el 22.2% están muy satisfechos, el 4.4% están indiferentes, el 6.6% están insatisfechos o poco satisfechos.

Tabla 44: Capacidad de gestión

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	6	6,7	6,7	6,7
	Insastifecho	1	1,1	1,1	7,8
	Muy sastifecho	21	23,3	23,3	31,1
	Poco sastifecho	2	2,2	2,2	33,3
	Sastifecho	60	66,7	66,7	100,0
	Total		90	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura 37: Capacidad de gestión de los egresados de la FIIS



Fuente: Elaboración propia

De la figura 37 se aprecia que el 66.7% de los encuestados indicaron están satisfechos con la capacidad de gestión, el 23.3% están muy satisfechos, el 6.7% están indiferentes, el 3.3% están insatisfechos o poco satisfechos

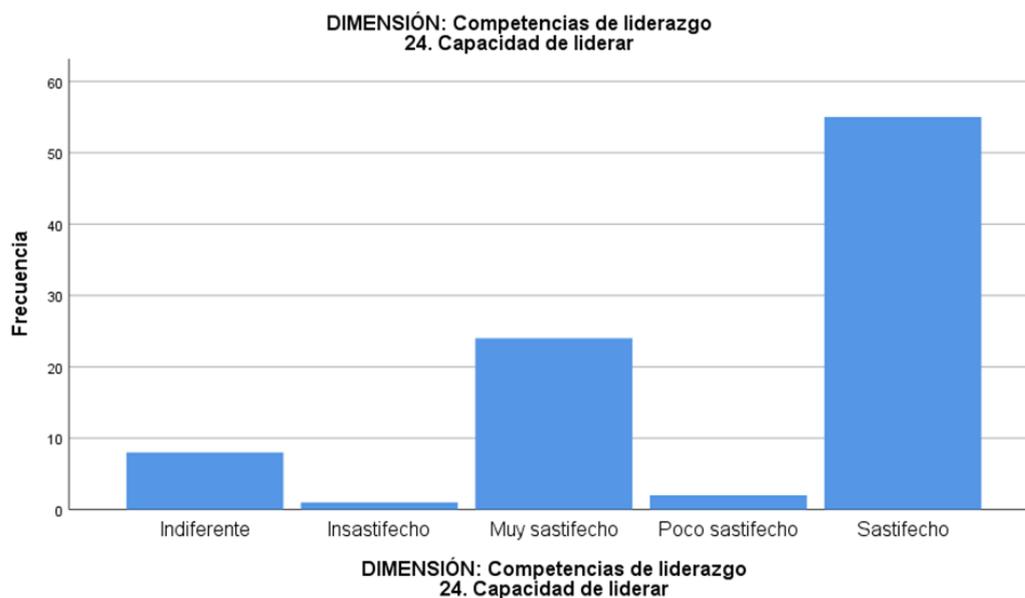
DIMENSIÓN: Competencias de liderazgo

Tabla 45: Capacidad de liderar

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	8	8,9	8,9	8,9
	Insastifecho	1	1,1	1,1	10,0
	Muy sastifecho	24	26,7	26,7	36,7
	Poco sastifecho	2	2,2	2,2	38,9
	Sastifecho	55	61,1	61,1	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 38: Capacidad de liderazgo de los egresados de la FIIS



Fuente: Elaboración propia

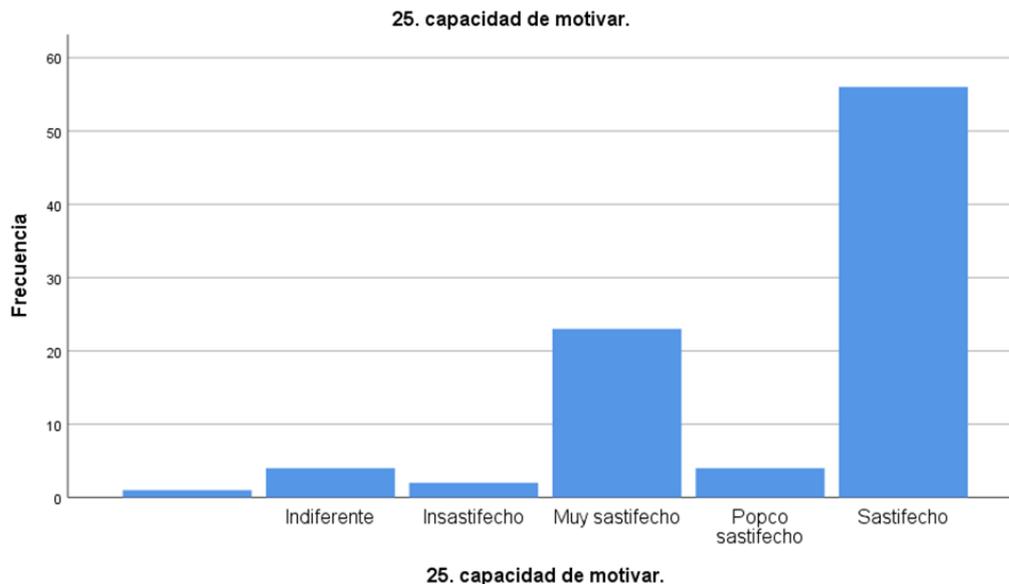
De la figura 38 se aprecia que el 61.1% de los encuestados indicaron están satisfechos con la capacidad de liderar, el 26.7% están muy satisfechos, el 8.9% están indiferentes, el 3.3% están insatisfechos o poco satisfechos.

Tabla 46: capacidad de motivar.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	1,1	1,1	1,1
Indiferente	4	4,4	4,4	5,6
Insastifecho	2	2,2	2,2	7,8
Muy sastifecho	23	25,6	25,6	33,3
Popco sastifecho	4	4,4	4,4	37,8
Sastifecho	56	62,2	62,2	100,0
Total	90	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 39: Capacidad de motivación de los egresados de la FIIS



Fuente: Elaboración propia

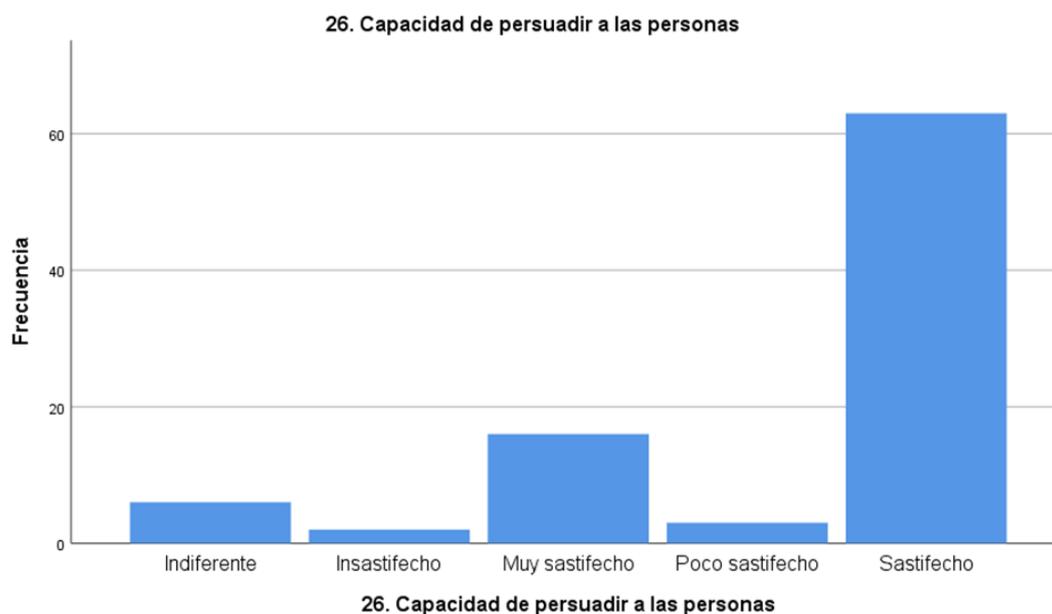
De la figura 39 se aprecia que el 62.2% de los encuestados indicaron están satisfechos con la capacidad de motivar, el 25.6% están muy satisfechos, el 4.4% están indiferentes, el 6.6% están insatisfechos o poco satisfechos.

Tabla 47: Capacidad de persuadir a las personas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	6	6,7	6,7	6,7
	Insastifecho	2	2,2	2,2	8,9
	Muy sastifecho	16	17,8	17,8	26,7
	Poco sastifecho	3	3,3	3,3	30,0
	Sastifecho	63	70,0	70,0	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 40: Capacidad de persuasión de los egresados de la FIIS



Fuente: Elaboración propia

De la figura 40 se aprecia que el 70% de los encuestados indicaron están satisfechos con la capacidad de persuadir a las personas, el 17.8% están muy satisfechos, el 6.7% están indiferentes, el 5.5% están insatisfechos o poco satisfechos.

5.2. Resultados inferenciales.

Después de los análisis realizados se puede evidenciar que existe una correlación positiva entre las variables competencias blandas y empleabilidad de los egresados de la Universidad Nacional del Callao, es decir que a mayores competencias blandas le corresponde una mayor nivel de empleabilidad del egresado y a menores competencias blandas le corresponde un menor nivel de empleabilidad del egresado.

5.3. Otro tipo de resultados de acuerdo a la naturaleza del problema y la hipótesis

De acuerdo al objetivo general: Determinar la influencia de las competencias blandas en la empleabilidad de los egresados de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Nacional del Callao durante el desarrollo, año 2022.

Este resultado esta va acorde con Yao Tong Qiu (2016) el cual en su investigación concluyó considerar que tanto la experiencia práctica como la labor de universidad, empresa y administración es positiva y está bien valorada, aunque, para mejorar la experiencia de las prácticas de empresa pueden aportar que se amplíe el tiempo de realización de prácticas siempre permitiendo que sea fácilmente compaginable con los horarios de las clases de la universidad. Así como animar a las empresas a que depositen más confianza en los estudiantes y les insten a tomar sus propias decisiones y elaborar proyectos propios tanto en forma individual como en equipo, pues esto les hará también ganar confianza a ellos y les ayudará a aprender más lecciones y desenvolver nuevas capacidades.

CAPÍTULO VI: DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1 Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados

PRUEBA DE HIPÓTESIS

Primera hipótesis específica

“Las competencias blandas influyen significativamente en las competencias cognitivas e individuales de los egresados de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Nacional del Callao, año 2022”

La descripción de las competencias blandas que se encuentran en las Tablas 14, hasta 25, inclusive, indican el perfil de egreso donde más del 50% manifestaron lo siguiente:

- a) Están de acuerdo o totalmente de acuerdo con el trabajo en equipos de trabajo 82.2%
- b) Están de acuerdo o totalmente de acuerdo que trabajar en equipos mejora su nivel de productividad en un 85.6%
- c) Están de acuerdo o totalmente de acuerdo que en los equipos de trabajo hay mejor coordinación 76.7%
- d) Están de acuerdo o totalmente de acuerdo que en equipos de trabajo se hace el trabajo más eficiente en un 86.7%
- e) Están de acuerdo o totalmente de acuerdo que en la seguridad en sí mismo en un 87.8%
- f) Están de acuerdo o totalmente de acuerdo que en expresar de manera clara las ideas en un 88.9%
- g) Están de acuerdo o totalmente de acuerdo que en la buena comunicación con los demás en un 87.8%
- h) Están de acuerdo o totalmente de acuerdo que en escuchar las ideas y opiniones que difieren en un 86.7%
- i) Están de acuerdo o totalmente de acuerdo ser competitivo frente a egresados de otras Universidades en un 76.7%
- j) Están de acuerdo o totalmente de acuerdo que en cumplir los objetivos que se propone 86.6%

k) Están de acuerdo o totalmente de acuerdo que la productividad debe mejorar con la experiencia acumulada en un 90%

Por otra parte, las competencias cognitivas e individuales de los egresados de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Nacional del Callao, aparecen en las tablas 26, hasta 31, inclusive, indican el perfil de egreso donde más del 50% manifestaron lo siguiente:

a) Están satisfechos o totalmente satisfechos en haber logrado el pensamiento crítico en un 90%

b) Están satisfechos o totalmente satisfechos en haber logrado la capacidad para resolver problemas en un 87.8%

c) Están satisfechos o totalmente satisfechos en haber logrado la capacidad para el auto aprendizaje en un 90%

d) Están satisfechos o totalmente satisfechos en haber logrado la capacidad de toma de decisiones en un 81.1%

e) Están satisfechos o totalmente satisfechos en haber logrado la automotivación en un 83.3%

f) Están satisfechos o totalmente satisfechos en haber logrado la flexibilidad para adaptarse a los requerimientos del trabajo en un 92.2%

Como se puede constatar por las características de los egresados y las competencias cognitivas e individuales logradas indicada en los párrafos anteriores, podemos concluir que las competencias blandas influyen significativamente en las competencias cognitivas e individuales de los egresados de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Nacional del Callao, año 2022.

Segunda hipótesis específica

“Las competencias blandas influyen significativamente en las competencias sociales y de organización de los egresados de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Nacional del Callao, año 2022”

La descripción de las competencias blandas que se encuentran en las Tablas 14, hasta 25, inclusive, indican el perfil de egreso donde más del 50% manifestaron lo siguiente:

- a) Están de acuerdo o totalmente de acuerdo con el trabajo en equipos de trabajo 82.2%
- b) Están de acuerdo o totalmente de acuerdo que trabajar en equipos mejora su nivel de productividad en un 85.6%
- c) Están de acuerdo o totalmente de acuerdo que en los equipos de trabajo hay mejor coordinación 76.7%
- d) Están de acuerdo o totalmente de acuerdo que en equipos de trabajo se hace el trabajo más eficiente en un 86.7%
- e) Están de acuerdo o totalmente de acuerdo que en la seguridad en sí mismo en un 87.8%
- f) Están de acuerdo o totalmente de acuerdo que en expresar de manera clara las ideas en un 88.9%
- g) Están de acuerdo o totalmente de acuerdo que en la buena comunicación con los demás en un 87.8%
- h) Están de acuerdo o totalmente de acuerdo que en escuchar las ideas y opiniones que difieren en un 86.7%
- i) Están de acuerdo o totalmente de acuerdo ser competitivo frente a egresados de otras Universidades en un 76.7%
- j) Están de acuerdo o totalmente de acuerdo que en cumplir los objetivos que se propone 86.6%
- k) Están de acuerdo o totalmente de acuerdo que la productividad debe mejorar con la experiencia acumulada en un 90%

Por otra parte las competencias sociales y de organización de los egresados de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Nacional del Callao, aparecen en las tablas 32, hasta 36, inclusive, indican el perfil de egreso donde más del 50% manifestaron lo siguiente:

- a) Están satisfechos o totalmente satisfechos en haber logrado la capacidad de comunicación en un 85.5%
- b) Están satisfechos o totalmente satisfechos en haber logrado la capacidad de negociación en un 90%
- c) Están satisfechos o totalmente satisfechos en haber logrado la capacidad planificación en un 92.3%
- d) Están satisfechos o totalmente satisfechos en haber logrado la capacidad de previsión en un 88.9%
- e) Están satisfechos o totalmente satisfechos en haber logrado la capacidad de gestión en un 90%

Como se puede constatar por las características de los egresados y las competencias sociales y de organización logradas indicada en los párrafos anteriores, podemos concluir que las competencias blandas influyen significativamente en las competencias sociales y de organización de los egresados de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Nacional del Callao, año 2022.

Tercera hipótesis específica

“Las competencias blandas influyen significativamente en las competencias de liderazgo de los egresados de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Nacional del Callao, año 2022”

La descripción de las competencias blandas que se encuentran en las Tablas 14, hasta 25, inclusive, indican el perfil de egreso donde más del 50% manifestaron lo siguiente:

- l) Están de acuerdo o totalmente de acuerdo con el trabajo en equipos de trabajo 82.2%
- m) Están de acuerdo o totalmente de acuerdo que trabajar en equipos mejora su nivel de productividad en un 85.6%
- n) Están de acuerdo o totalmente de acuerdo que en los equipos de trabajo hay mejor coordinación 76.7%

- o) Están de acuerdo o totalmente de acuerdo que en equipos de trabajo se hace el trabajo más eficiente en un 86.7%
- p) Están de acuerdo o totalmente de acuerdo que en la seguridad en sí mismo en un 87.8%
- q) Están de acuerdo o totalmente de acuerdo que en expresar de manera clara las ideas en un 88.9%
- r) Están de acuerdo o totalmente de acuerdo que en la buena comunicación con los demás en un 87.8%
- s) Están de acuerdo o totalmente de acuerdo que en escuchar las ideas y opiniones que difieren en un 86.7%
- t) Están de acuerdo o totalmente de acuerdo ser competitivo frente a egresados de otras Universidades en un 76.7%
- u) Están de acuerdo o totalmente de acuerdo que en cumplir los objetivos que se propone 86.6%
- v) Están de acuerdo o totalmente de acuerdo que la productividad debe mejorar con la experiencia acumulada en un 90%

Por otra parte, las competencias de liderazgo de los egresados de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Nacional del Callao, aparecen en las tablas 37, hasta 39, inclusive, indican el perfil de egreso donde más del 50% manifestaron lo siguiente:

- f) Están satisfechos o totalmente satisfechos en haber logrado la capacidad de liderazgo en un 87.8%
- g) Están satisfechos o totalmente satisfechos en haber logrado la capacidad de persuadir a las personas en un 87.8%
- h) Están satisfechos o totalmente satisfechos en haber logrado la capacidad planificación en un 87.8%

Como se puede constatar por las características de los egresados y las competencias de liderazgo logradas indicada en los párrafos anteriores, podemos concluir que las competencias blandas influyen significativamente en las competencias de liderazgo de los egresados de la Facultad de

Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Nacional del Callao, año 2022.

Al haberse verificado las tres hipótesis específicas queda verificada la hipótesis principal:

“Las competencias blandas influyen significativamente en la empleabilidad de los egresados de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Nacional del Callao, año 2022”

6.2 Contrastación de los resultados con otros estudios similares.

En acuerdo a los resultados obtenidos, se puede afirmar que los resultados de la investigación coinciden con investigaciones a nivel internacional y nacional. En la investigación de Vargas Cruz (2020) sostiene en relación con los aportes a la práctica, se centró en la mejora del proceso educativo universitario, que no sólo abarca un diseño malla curricular dinámico, sino sobre todo el rediseño de todo el proceso educativo orientándolo hacia mejorar las capacidades de los alumnos de manera integral. Para este fin se provee de información acerca de los principales desafíos a la hora de ajustar el proceso educativo de cara a la mejora en la empleabilidad de los alumnos, y a su vez brinda una sólida descripción de los hallazgos y desarrollos de la metodología Career Edge®, que puede usarse como una herramienta adicional para que la facultad perfeccione aún más su proceso de formación.

En la investigación de CRUZADO PÉREZ (2019) sostiene que las competencias blandas dependen del 66.9% de las habilidades; 78.3% de las cualidades personales; 82.2% de la competencia en la en la empleabilidad de los alumnos de la Universidad Privada del Norte-Sede Los Olivos, año 2018. Siendo indispensable revisar su modelo de competencias cuyo propósito será de asegurar que represente aquellos que se desee alcanzar asegurando así la estandarización e innovación

curricular que exige el mercado laboral actual, posteriormente a ello, se tendrá que fortalecer la oficina de empleabilidad y relaciones empresariales ya que tiene que estar alineados con los objetivos estratégicos de la misma y decantar en programas sostenibles en actividades que busquen fortalecer el networking de profesionales para así asegurar la empleabilidad de sus egresados, dando énfasis en planes de carrera con expertos, asesoría laboral personalizada, talleres de asesoría en la búsqueda de empleo, ferias laborales (Presenciales y online).

En la investigación de Barriga Vargas (2018) sostiene existe relación entre los factores individuales de la empleabilidad y la satisfacción con la formación profesional recibida en estudiantes universitarios de último ciclo de la UNAP, se puede sostener que todos los factores individuales de la empleabilidad están correlacionados positivamente con excepción de los indicadores de salud. Si bien es cierto que las correlaciones halladas son bajas, también es necesario destacar que 6 factores son significativos al 99% y 4 son significativos al 95%. Esto sugiere que, en su mayoría, efectivamente 10 de los 12 factores individuales están relacionados con la satisfacción de la formación profesional. Así mismo, se concluye que la formación Profesional recibida en las diversas escuelas profesionales de la UNAP los Factores Individuales no son tomados en cuenta dentro de los currículos de estudio, ya que estos son adquiridos por iniciativa propia de los estudiantes y atributos adquiridos por transmisión heredada, lo cual ha sido convertido en habilidades personales: ello explicaría la baja correlación.

6.3. Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes

La presente investigación se ha desarrollado íntegramente con lo observado en la realidad problemática y está sujeta a los principios éticos establecidos en la Universidad Nacional del Callao. Asimismo, se dio cumplimiento a la ética profesional en todo momento para la elaboración de la presente investigación, con principios morales y sociales, desde el

enfoque práctico mediante reglas y normas conductuales. Al realizar la investigación se tomaron en cuenta los principios de objetividad, confiabilidad, propiedad intelectual, competencia profesional y compromiso ético.

CONCLUSIONES:

- a) Las competencias blandas influyen significativamente en la empleabilidad de los egresados de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Nacional del Callao, año 2022.
- b) Las competencias blandas influyen significativamente en las competencias cognitivas e individuales de los egresados de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Nacional del Callao, año 2022, como se pudo observar en los resultados de las tablas de 14 a 25 y Tablas 26 a 31. Hubo en promedio un 87% de satisfacción.
- c) Las competencias blandas influyen significativamente en las competencias sociales y de organización de los egresados de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Nacional del Callao, año 2022, como se pudo observar en los resultados de las tablas de 14 a 25 y Tablas 32 a 36. Hubo en promedio un 89% de satisfacción
- d) Las competencias blandas influyen significativamente en las competencias de liderazgo de los egresados de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Nacional del Callao, año 2022, como se pudo observar en los resultados de las tablas de 14 a 25 y Tablas 37 a 39. Hubo en promedio un 88% de satisfacción

RECOMENDACIONES

- a) Se recomienda a los directores de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Nacional del Callao, incrementar las competencias blandas en el currículo ya que influyen significativamente en la empleabilidad de los egresados tomando en cuenta que hay aproximadamente un 20% de insatisfacción.
- b) Se recomienda a los directores de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Nacional del Callao, incrementar las competencias cognitivas e individuales ya que influyen significativamente en la empleabilidad de los egresados tomando en cuenta que hay aproximadamente un 13% de insatisfacción.
- c) Se recomienda a los directores de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Nacional del Callao, incrementar las competencias sociales y de organización ya que influyen significativamente en la empleabilidad de los egresados tomando en cuenta que hay aproximadamente un 11% de insatisfacción.
- d) Se recomienda a los directores de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Nacional del Callao, incrementar las competencias liderazgo ya que influyen significativamente en la empleabilidad de los egresados tomando en cuenta que hay aproximadamente un 12% de insatisfacción.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Álvarez G, Juan; Romero F, Ariel.” La empleabilidad de graduados universitarios en el contexto latinoamericano. Realidades de UNIANDÉS, Ecuador. Atenas, vol. 4, núm. 32, octubre-diciembre, 2015, pp. 01-15. Universidad de Matanzas Camilo Cienfuegos. Matanzas, Cuba.

Ayats Salt. (2010). Estrategia de la Universidad Politécnica de Valencia para la empleabilidad de sus titulados en el marco de las relaciones universidad-empresa. Universidad Politécnica de Valencia

Barriga Vargas (2018). Empleabilidad y satisfacción con la Formación Profesional Recibida en Estudiantes Universitarios de último ciclo – UNAP. Tesis para optar el título profesional de sociología. Universidad Nacional del Altiplano – Puno. Facultad de Ciencias Sociales. Escuela Profesional de Sociología.

Cruzado Pérez (2019). “Competencias blandas en la empleabilidad de la Universidad Privada del Norte-sede los Olivos, año 2018” tesis para optar el grado académico de Maestro en Administración. Escuela Universitaria de Posgrado. Universidad Nacional Federico Villareal

Hernández, Padilla y González (2020). La empleabilidad y su mejora como reto de las universidades europeas. Un estudio comparativo de estudiantes no tradicionales. Revista Latinoamericana de Educación Comparada, 11(17), pp. 95-110.

Hernández, Fernández y Baptista (2014). Metodología de la Investigación (6 ° edición). Interamericana editores. México.

Ley Universitaria N°30220

Paredes & Ortiz, Formación Universitaria E Inserción Laboral. La Inquietud Por La Empleabilidad. Vol. 7 No. 2, (2019): Revista de Investigación, Formación y Desarrollo: Generando Productividad Institucional, (Agosto 2019)

Pineda López, R. del C., & Moreno Bastida, G.R. (2019). Instrumentos para la Determinación de los Factores de la Inserción Laboral en Estudiantes Universitarios. Revista Científica Hallazgos21, 4 (2), 173- 189. Recuperado de <http://revistas.pucese.edu.ec/hallazgos21/>

Silva Jakgler (2018). Proyecto de grado para optar al título de: Ms. En Ciencias de la Organización. La gestión para la empleabilidad de futuros profesionales en el sistema de regionalización de la Universidad del Valle. Universidad del Valle. Facultad de Ciencias de la Administración.

Vargas, Julio. 2020. Tesis para optar el Título de Licenciado en Administración de Empresas. La percepción de empleabilidad de los estudiantes, con periodo de egreso máximo 2020-I en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Piura-Campus Lima. De acuerdo con la metodología Ca-reer-Edge®

Yao Tong Qiu (2016). GADE Prácticas y sus efectos sobre la empleabilidad y la adquisición de competencias de los estudiantes. Memoria del Trabajo de Fin de Grado. Universitat de les Illes Balears. Facultad de Economía y Empresa

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA
“COMPETENCIAS BLANDAS EN LA EMPLEABILIDAD DE LOS
EGRESADOS DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA INDUSTRIAL Y DE
SISTEMAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO, AÑO
2022”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>Problema Principal</p> <p>¿Cómo influyen las competencias blandas en la empleabilidad de los egresados de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Nacional del Callao, año 2022?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la influencia de las competencias blandas en la empleabilidad de los egresados de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Nacional del Callao durante el desarrollo, año 2022.</p>	<p>Hipótesis Principal.</p> <p>Las competencias blandas influyen significativamente en la empleabilidad de los egresados de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Nacional del Callao, año 2022.</p>	<p>Variable independiente</p> <p>Competencias blandas</p>	<p>x.1. Equipos de trabajo</p> <p>x.2. Liderazgo</p> <p>x.3. Mejora continua</p> <p>y.1. Competencias cognitivas</p> <p>y.2. Competencias individuales</p> <p>y.3. Competencias sociales</p> <p>y.4. Competencias organización</p> <p>y.5. Competencias de liderazgo</p>	<p>1.1. Elevados niveles de productividad.</p> <p>1.2. Esfuerzo coordinado.</p> <p>2.1 Seguridad en sí mismo.</p> <p>2.2. Comunicación</p> <p>a. Competitividad</p> <p>b. Productividad.</p> <p>1.1. Pensamiento crítico</p> <p>1.2. Resolución de problemas</p> <p>1.3. Aprendizaje autónomo</p> <p>2.1. Capacidad de toma de decisiones</p> <p>2.2. Automotivación</p> <p>2.3. Adaptación</p> <p>3.1. Capacidad de comunicación</p> <p>3.2. capacidad de negociación</p> <p>4.1. Capacidad de planificación</p> <p>4.2. Capacidad de previsión</p> <p>4.3. Capacidad de gestión</p> <p>5.1. Capacidad de liderar</p> <p>5.2. capacidad de motivar</p> <p>5.3. Capacidad de persuadir a las personas</p>
<p>Problemas Específicos.</p> <p>1. ¿Cómo influye las competencias blandas en las competencias cognitivas e individuales de los egresados de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Nacional del Callao, año 2021?</p>	<p>Objetivo Específicos</p> <p>1) Establecer la influencia de las competencias blandas en las competencias cognitivas e individuales de los egresados de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Nacional del</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>1) Las competencias blandas influyen significativamente en las competencias cognitivas e individuales de los egresados de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Nacional del Callao, año 2022.</p>	<p>Variable dependiente</p> <p>Empleabilidad</p>		

<p>2. ¿Cómo influye las competencias blandas en las competencias sociales y de organización de los egresados de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Nacional del Callao, año 2021?</p>	<p>Callao, año 2022.</p> <p>2) Establecer la influencia de las competencias blandas en las competencias sociales y de organización de los egresados de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Nacional del Callao, año 2022.</p>	<p>2) Las competencias blandas influyen significativamente en las competencias sociales y de organización de los egresados de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Nacional del Callao, año 2022.</p>			
<p>3. ¿Cómo influye las competencias blandas en las competencias de liderazgo de los egresados de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Nacional del Callao durante, año 2022?</p>	<p>3) Identificar la influencia de las competencias blandas en las competencias de liderazgo de los egresados de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Nacional del Callao, año 2022.</p>	<p>3) Las competencias blandas influyen significativamente en las competencias de liderazgo de los egresados de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Nacional del Callao, año 2022.</p>			

**ANEXO 2: ENCUESTA
FACULTAD DE INGENIERÍA INDUSTRIAL Y DE SISTEMAS**

**CUESTIONARIO PARA MEDIR “COMPETENCIAS BLANDAS EN LA
EMPLEABILIDAD DE LOS EGRESADOS DE LA FACULTAD DE
INGENIERÍA INDUSTRIAL Y DE SISTEMAS DE LA UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL CALLAO, AÑO 2022”**

Objetivo: Conocer las competencias blandas en la empleabilidad de los egresados de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad Nacional del Callao, año 2022

Instrucciones: Por favor indique hasta qué punto se encuentra de acuerdo o no con los siguientes aspectos impulsados por la Facultad FIIS-UNAC.

Marque con una (X) la letra que corresponda, siguiendo la escala que se indica a continuación:

I. Datos personales de los egresados.

Sexo: a. Masculino () b. Femenino ()

Edad (años cumplidos):

II. Situación actual del egresado

2.1 ¿Trabaja actualmente?

a. Si () b. No () c. Nunca he trabajado ()

III.: Situación laboral actual

3.1 ¿Cómo considera su situación laboral actual?

a. Excelente () b. Buena () c. Regular () d. Mala ()

3.2 ¿Cuál es el tipo de trabajo actual?

a. Trabajo dependiente () b. Trabajo Independiente ()

c. Desempleado ()

3.3 ¿Hace cuánto tiempo se encuentra desempleado?

a. 6 meses () b. 1 año () c. más de 1 año ()

3.4 ¿En qué intervalo salarial se sitúa su sueldo mensual?

a. No percibe salario ()

b. Menos de 930 soles ()

c. Entre 930 a 1500 soles ()

- d. Entre 1501 y 2,500 soles ()
- e. Entre 2501 y 3000 soles ()
- f. Entre 3,001 y 4000 soles ()
- g. Más de 4,000 soles ()

V.: Situación laboral: Proceso de inserción

5.1 Indique que dificultades ha tenido para conseguir un trabajo

- a. Falta de Experiencia ()
- b. Formación académica ()
- c. Horario Laboral ()
- d. Idioma ()
- e. Remuneración ()
- f. Su condición: estado civil o con hijos ()

5.2 ¿Ha contribuido la universidad de alguna forma para que Ud. encuentre algún empleo?

- a. Si () b. No ()

5.3 ¿Considera que la Universidad licenciada por Sunedu le favorece para un puesto de trabajo?

- a. Si () b. No ()

5.4 ¿Conoce Ud. si la universidad tiene algún tipo de programa para ayudar a sus graduados a insertarse en el mundo laboral?

- a. Si () b. No ()

5.5 La formación recibida en la carrera de Ingeniería industrial o de Sistemas es:

- a. Excelente () b. Muy buena () c. Buena () d. Regular () e. Mala ()

5.6 ¿Cuál de las siguiente considera hubiese sido una mejor opción para mejorar su desarrollo profesional?

- a. Seleccionaría otra universidad ()
- b. No cambiaría mi decisión ()
- c. Me capacitaría en otras destrezas y habilidades ()

VI: Competencias

Valore las competencias que usted considera le aportan mayor utilidad para desempeñar su trabajo: Siendo 1 la menor y 5 la mayor.

COMPETENCIAS BLANDAS				
BAJA		MODERADA	ALTA	
TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
1	2	3	4	5

EMPLEABILIDAD				
BAJO		MODERADO	ALTO	
INSASTIFECHO	POCO SASTIFECHO	INDIFERENTE	SASTIFECHO	MUY SASTIFECHO
1	2	3	4	5

VARIABLE INDEPENDIENTE: COMPETENCIAS BLANDAS									
DIMENSIÓN: Equipos de trabajo					1	2	3	4	5
1	Le gusta trabajar en equipos de trabajo.								
2	Trabajar en equipos de trabajo mejora su nivel de productividad								
3	En los equipos de trabajo hay mejor coordinación								
4	En equipos de trabajo se hace el trabajo más eficiente.								
DIMENSIÓN: Liderazgo					1	2	3	4	5
5	Tiene usted seguridad en sí mismo.								
6	Es claro en expresar mis ideas.								
7	Tiene buena comunicación con los demás.								

8	Me enriquece escuchar las ideas y opiniones que difieren de la mía.					
DIMENSIÓN: mejora continua		1	2	3	4	5
9	Usted es competitivo frente a egresados de otras Universidades.					
10	Cree que le falta más experiencia y ponerlas en práctica para mejorar su competitividad.					
11	Cumple usted con los objetivos que se propone.					
12	Cree usted que la productividad debe mejorar con la experiencia acumulada.					
VARIABLE DEPENDIENTE EMPLEABILIDAD						
DIMENSIÓN: Competencias cognitivas		1	2	3	4	5
13	Pensamiento crítico					
14	Capacidad para resolver problemas					
15	Capacidad para el auto aprendizaje					
DIMENSIÓN: Competencias individuales		1	2	3	4	5
16	Capacidad de toma de decisiones					
17	Automotivación					
18	Flexibilidad para adaptarse a los requerimientos del trabajo					
DIMENSIÓN: Competencias sociales		1	2	3	4	5
19	Capacidad de comunicación					
20	capacidad de negociación					
DIMENSIÓN: Competencias de organización		1	2	3	4	5
21	Capacidad de planificación					
22	Capacidad de previsión					

23	. Capacidad de gestión					
DIMENSIÓN: Competencias de liderazgo		1	2	3	4	5
24	Capacidad de liderar					
25	capacidad de motivar					
26	Capacidad de persuadir a las personas					

Gracias por su participación

ANEXO 3: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO



UNIVERSIDAD
NACIONAL DELCALLAO

FACULTAD DE INGENIERÍA
INDUSTRIAL Y DE SISTEMAS

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO: JUEZ 1

1. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y nombres del juez GOMEZ ALVARADO, CARLOS JOEL

1.2. Grado Académico /mención _____

1.3. DNI / Teléfono y/o celular 25787567 / 979050270

1.4. Cargo e institución donde labore DOCENTE

1.5. Autor del instrumento _____

1.6. Lugar y fecha Callao, 15 de FEBRERO de 2023.

2. ASPECTOS DE LA EVALUACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	SI	NO
		1	0
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado		X
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables	X	
3. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica	X	
4. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad	X	
5. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de las estrategias		X
6. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico - científico	X	
7. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y <u>las dimensiones</u>	X	
8. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico	X	
9. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente		X
10. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados	X	

3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

MARQUE CON UN ASPA EN EL CÍRCULO ASOCIADO:

CATEGORÍA	
No válido, reformular	<input type="radio"/>
No válido, modificar	<input type="radio"/>
Válido, mejorar	<input type="radio"/>
Válido, aplicar	<input checked="" type="radio"/>

4. RECOMENDACIONES



 Firma del Juez



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO: JUEZ 2

1. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y nombres del juez	FARFÁN GARCÍA JOSÉ
1.2. Grado Académico /mención	MAGISTER EN PRODUCTIVIDAD Y RELACIONES INDUSTRIALES
1.3. DNI / Teléfono y/o celular	07365739/ 7610716 /941557460
1.4. Cargo e institución donde labora	DOCENTE
1.5. Autor del instrumento	
1.6. Lugar y fecha	Callao, 15 de FEBRERO de 2023.

2. ASPECTOS DE LA EVALUACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	SI	NO
		1	0
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado	X	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.	X	
3. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica	X	
4. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad	X	
5. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de las estrategias	X	
6. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico - científico	X	
7. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones		X
8. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico		X
9. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente	X	
10. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados	X	

3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

MARQUECON UN ASPA EN EL CIRCULO ASOCIADO.

CATEGORIA	
No válido, reformular	<input type="radio"/>
No válido, modificar	<input type="radio"/>
Válido, mejorar	<input type="radio"/>
Válido, aplicar	<input checked="" type="radio"/>

4. RECOMENDACIONES

J. Farfán



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO: JUEZ 4

1. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y nombres del juez RAMIREZ VÉLIZ JUAN FRANCISCO
 1.2. Grado Académico /mención DOCTOR EN INGENIERÍA (SISTEMAS)
 1.3. DNI / Teléfono y/o celular 08200815/993910833
 1.4. Cargo e institución donde labora DOCENTE
 1.5. Autor del instrumento _____
 1.6. Lugar y fecha Callao, 15 de FEBRERO de 2023.

2. ASPECTOS DE LA EVALUACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	SI	NO
		1	0
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado	X	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.	X	
3. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica	X	
4. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad	X	
5. INTENCIONALIDAD	Adecuada para valorar los aspectos de las estrategias	X	
6. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico - científico	X	
7. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones	X	
8. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico	X	
9. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente		X
10. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados	X	

3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

MARQUE CON UN ASPA EN EL CÍRCULO ASOCIADO.

CATEGORÍA	
No válido, reformular	<input type="radio"/>
No válido, modificar	<input type="radio"/>
Válido, mejorar	<input type="radio"/>
Válido, aplicar	<input checked="" type="radio"/>

4. RECOMENDACIONES

Juan Ramirez

Firma del Juez



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO: JUEZ 5

1. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y nombres del juez DAVILA MORAN ROBERTO CARLOS
 1.2. Grado Académico /mención MAGISTER
 1.3. DNI / Teléfono y/o celular 43726464/980520370
 1.4. Cargo e institución donde labora DOCENTE
 1.5. Autor del instrumento _____
 1.6. Lugar y fecha Callao, 15 de FEBRERO de 2023.

2. ASPECTOS DE LA EVALUACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	SI	NO
		1	0
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado	X	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables	X	
3. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica	X	
4. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad	X	
5. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de las estrategias		X
6. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico - científico	X	
7. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y <u>las dimensiones</u>	X	
8. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico	X	
9. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente	X	
10. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados	X	

3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

MARQUE CON UN ASPA EN EL CÍRCULO ASOCIADO:

CATEGORIA	
No válido, reformular	<input type="radio"/>
No válido, modificar	<input type="radio"/>
Válido, mejorar	<input type="radio"/>
Válido, aplicar	<input checked="" type="radio"/>

4. RECOMENDACIONES

Firma del Juez

