

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



Habilidades blandas y empleabilidad en los trabajadores de los principales supermercados del distrito de Tumbes, 2023

Área: Ciencias sociales

Línea de investigación: Políticas y gestión pública y privada

Tesis para optar el título profesional de

Licenciada en Administración

Autor: Olenka Janella, Flores Cornejo

Tumbes, 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



Habilidades blandas y empleabilidad en los trabajadores de los principales supermercados del distrito de Tumbes, 2023.

Tesis aprobada en forma y estilo por:

Mg. Guerrero García, Galvani (presidente)

Código ORCID: 0000-0002-3151-806X

Mg. Chuñe Ygnacio, Alex Roberto (secretario)

Código ORCID: 0000-0002-6820-3803

Mg. Aguilar Chuquizuta, Darwin Ebert (vocal)

Código ORCID: 0000-0001-6721-620X

Tumbes, 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



Habilidades blandas y empleabilidad en los trabajadores de los principales supermercados del distrito de Tumbes, 2023

Los suscritos declaramos que el proyecto de tesis es original en su contenido y forma.

Bach. Flores Cornejo, Olenka Janella (Autora)

Código ORCID: 0009-0000-4233-3362

Mg. Aguilar Chuquizuta, Darwin Ebert (Asesor)

Código ORCID: 0000-0001-6721-620X

Mg. Silva Marchan, Henry Alejandro (Co - Asesor)

Código ORCID: 0000-0002-9928-9945

Tumbes, 2024

ACTA DE SUSTENTACIÓN ESCANEADA.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

SECRETARÍA ACADÉMICA - FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

fca-secacademica@untumbes.edu.pe

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS


(presencial)

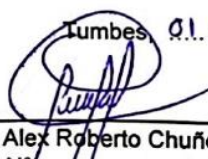
En Tumbes, en el día uno del mes de agosto del dos mil veinticuatro, siendo las 12:00 horas, en el Auditorio "Álvaro Camacho Sánchez", de la Facultad de Ciencias Económicas, se reunieron, el jurado calificador de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, designado por RESOLUCIÓN N°. 277-2023/UNTUMBES- FACEC-D, docentes: Mg. Galvani Guerrero García (Presidente) Mg. Alex Roberto Chuñe Ygnacio (Secretario) Mg. Darwin Ebert Aguilar Chuquizuta (Vocal), reconociendo en la misma resolución además, al Docente Mg. Darwin Ebert Aguilar Chuquizuta como Asesor, se procedió a evaluar, calificar y deliberar la sustentación de la tesis, titulada: "Habilidades blandas y empleabilidad en los trabajadores de los principales supermercados del distrito de Tumbes, 2023", para optar el Título Profesional de LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN, presentada por la bachiller: OLENKA JANELLA FLORES CORNEJO. Concluida la sustentación y absueltas las preguntas, por parte de la sustentante y después de la deliberación, el jurado según el artículo N° 75 del reglamento de Tesis para Pregrado y Postgrado de la Universidad Nacional de Tumbes, declara a la Bachiller: OLENKA JANELLA FLORES CORNEJO. con calificativo. **APROBADO. MUY BUENO**


Se hace conocer a la sustentante, que deberá levantar las observaciones finales hechas al informe final de tesis, que el jurado indica.

En consecuencia, queda **APTA**... para continuar con los trámites correspondientes a la obtención del título profesional de LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN, de conformidad con lo estipulado en la Ley Universitaria N° 30220, en el Estatuto, Reglamento General, Reglamento General de Grados y Títulos, y, Reglamento de Tesis de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las **12**... horas **05**... minutos del mismo día, se dio por concluido el acto académico, procediendo a firmar el acta en presencia del público asistente.


Mg. Galvani Guerrero García
DNI N° 45101586.
Código ORCID N° 0000 0002 3157 806X
Presidente (a)

Tumbes, 01 de 08 del 2024

Mg. Alex Roberto Chuñe Ygnacio
DNI N°
Código ORCID N° 0000 0002 6870 7803.
Secretario (a) 46207058


Dr. Darwin Ebert Aguilar Chuquizuta
DNI N° 43612667
Código ORCID N° 0000 0001 6721 620X
Vocal

C.c:
Jurados (3)
Asesor (a)
Int.
Archivo (Decanato)

RESPONSABLES

Br. Flores Cornejo, Olenka Janella (Autora)

Código ORCID: 0009-0000-4233-3362



Mg. Aguilar Chuquizuta, Darwin Ebert (Asesor)

Código ORCID: 0000-0001-6721-620X



Mg. Silva Marchan, Henry Alejandro (Co - Asesor)

Código ORCID: 0000-0002-9928-9945



DEDICATORIA

A Dios, por ser mi guía en este camino y sobre dotarme de sabiduría y bendiciones. A mis amados padres, Cesar y Yanet por cada valiosa lección impartida y por estar presentes en cada etapa de mi vida.

A mi querido hermano Matías, por ser mi fuente inagotable de motivación diaria que me impulsa a perseverar en la búsqueda de todos mis sueños con su incansable energía, curiosidad y su contagioso entusiasmo.

Y en honor especial a mi hija adoptiva Kira y mi novio Alessandro Ladines, quienes con sus ocurrencias y comprensión constante han sido mi soporte diario en cada desafío y se han convertido en un tesoro invaluable en mi vida.

Olenka Flores

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar un profundo agradecimiento a mis abuelos, padres y familiares cercanos, quienes han contribuido de manera fundamental en la formación de la persona que soy hoy en día, infundieron en mí valores y una visión de desarrollo constante, especialmente en el ámbito académico.

A mi asesor de tesis el Mg. Darwin Ebert Aguilar Chuquizuta, que con su experiencia y dedicación han sido elementos cruciales para la culminación de este proyecto.

A mi alma mater, la Universidad Nacional de Tumbes, por proporcionarme una sólida base de conocimientos a lo largo de todos estos años de carrera profesional.

Por último, pero no menos importante, extendiendo mi agradecimiento a todos los establecimientos comerciales suscritos en esta investigación, por la disponibilidad de tiempo y apoyo en la realización de la parte metodológica de la tesis.

Olenka Flores

ÍNDICE GENERAL

| | |
|---|------|
| ACTA DE SUSTENTACIÓN ESCANEADA..... | iv |
| RESPONSABLES | v |
| DEDICATORIA..... | vi |
| AGRADECIMIENTO..... | vii |
| RESUMEN | xiii |
| ABSTRACT | xiv |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 15 |
| II. REVISION DE LA LITERATURA (ESTADO DEL ARTE)..... | 22 |
| 2.1. BASES TEORICAS..... | 22 |
| 2.1.1. Habilidades Blandas | 22 |
| 2.1.2. Empleabilidad | 28 |
| 2.2. ANTECEDENTES | 32 |
| 2.2.1. Nivel internacional..... | 32 |
| 2.2.2. Nivel Nacional | 34 |
| 2.2.3. Nivel Local | 38 |
| III. MATERIALES Y METODOS | 40 |
| 3.1. FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS..... | 40 |
| 3.1.1. Hipótesis principal..... | 40 |
| 3.1.2. Hipótesis específicas | 40 |
| 3.2. ENFOQUE DE ESTUDIO, TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN | 40 |
| 3.2.1. Enfoque de estudio | 40 |
| 3.2.2. Tipo de investigación | 40 |
| 3.2.3. Diseño de investigación | 40 |
| 3.3. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO | 42 |
| 3.3.1. Población | 42 |

| | |
|---|----|
| 3.3.2. Muestra..... | 43 |
| 3.3.3. Muestreo..... | 44 |
| 3.4. MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS..... | 44 |
| 3.4.1. Métodos..... | 44 |
| 3.4.2. Técnica de investigación | 45 |
| 3.4.3. Instrumento de recopilación de datos | 45 |
| 3.4.4. Validación del instrumento..... | 46 |
| 3.5. ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD..... | 46 |
| 3.6. RECOLECCIÓN Y PROCESAMIENTO DE DATOS | 47 |
| 3.6.1. Recolección de datos..... | 48 |
| 3.6.2. Análisis | 48 |
| 3.7. VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN..... | 49 |
| 3.7.1. Variable independiente: Habilidades blandas | 49 |
| 3.7.2. Variable dependiente: Empleabilidad | 50 |
| IV. RESULTADOS Y DISCUSION | 52 |
| 4.1. RESULTADOS DESCRIPTIVOS | 52 |
| 4.2. PRUEBA DE NORMALIDAD..... | 55 |
| 4.3. RESULTADOS INFERENCIALES | 56 |
| 4.4. DISCUSIÓN | 60 |
| IV. CONCLUSIONES..... | 65 |
| V. RECOMENDACIONES..... | 67 |
| VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 68 |
| 6.1. LINKOGRAFÍA..... | 74 |
| ANEXOS | 75 |

INDICE DE TABLAS

| | |
|---|----|
| Tabla 1. Colaboradores de los principales supermercados del Distrito Colaboradores de los principales supermercados del Distrito de Tumbes..... | 42 |
| Tabla 2. Ponderación valorativa del cuestionario para las variables | 45 |
| Tabla 3. Criterios de decisión del alfa de Cronbach Criterios de decisich | 47 |
| Tabla 4. Valores de correlación de Rho de Spearman..... | 48 |
| Tabla 5. Dimensiones, indicadores e ítems de preguntas para la variable habilidades blandas..... | 50 |
| Tabla 6. Dimensiones, indicadores e ítems de preguntas para la variable | 51 |
| Tabla 7. Datos de puntuación y porcentaje de las variables habilidades blandas y la empleabilidad | 52 |
| Tabla 8. Datos de puntuación y porcentaje en la dimensión de autocontrol emocional y empleabilidad. | 53 |
| Tabla 9. Datos de puntuación y porcentaje en la dimensión de trabajo en equipo y empleabilidad. | 53 |
| Tabla 10. Datos de puntuación y porcentaje en la dimensión de motivación y empleabilidad. | 54 |
| Tabla 11. Prueba se normalidad de kolmogorv – Smimov | 55 |
| Tabla 12. Asociación entre las habilidades blandas y empleabilidad mediante Rho de Spearman..... | 56 |
| Tabla 13. Asociación entre la dimensión autocontrol emocional y empleabilidad mediante Rho de SpearAsociación entre la dimensión autocontrol emocional y empleabilidad mediante Rho de Spearman | 57 |
| Tabla 14. Asociación entre la dimensión trabajo en equipo y empleabilidad mediante Rho de Spearman | 58 |
| Tabla 15. Asociación entre la dimensión motivación y empleabilidad mediante Rho de Spearman..... | 59 |

INDICE DE FIGURAS

| | |
|--|----|
| Figura 1. Evolución de los puestos de trabajo registrados en el sector privado formal, 2020-20212 OSEL-T (2023)..... | 17 |
| Figura 2. Llenado de prueba piloto..... | 93 |
| Figura 3. Llenado de cuestionario | 93 |

INDICE DE ANEXOS

| | |
|--|----|
| Anexo 1. Matriz de consistencia..... | 76 |
| Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables..... | 78 |
| Anexo 3. Instrumento de recopilación de datos..... | 80 |
| Anexo 4. Validación de instrumento | 83 |
| Anexo 5. Análisis de fiabilidad de la variable independiente: Habilidades blandas | 89 |
| Anexo 6. Análisis de fiabilidad de la variable dependiente: Empleabilidad | 91 |
| Anexo 7. Certificación | 92 |
| Anexo 8. Evidencia de la aplicación de cuestionario para prueba piloto | 93 |
| Anexo 9. Reporte de Turnitin..... | 94 |

RESUMEN

La investigación presente, titulada “Habilidades blandas y empleabilidad en los trabajadores de los principales supermercados del distrito de Tumbes, 2023”, tuvo como objetivo primordial determinar la relación existente entre las habilidades blandas y la empleabilidad en el personal de los supermercados prominentes del distrito de Tumbes durante el periodo 2023. Para ello, se adoptó una metodología de tipo descriptiva-correlacional, con un diseño no experimental – transversal, donde la población de interés consistió en empleados que estuvieran en actividad laboral y dispuestos a participar de la recolección de datos. La técnica aplicada fue una encuesta meticulosamente estructurada, compuesta por 25 preguntas validadas por tres expertos en la materia, basada en la escala de medición de Likert. Dicha encuesta se llevó a cabo con una muestra representativa de 196 trabajadores, donde cuyos resultados obtenidos indicaron que, en lo que respecta a las habilidades blandas, el 0.5% de los encuestados evidenció un nivel bajo, el 39.8% demostró un nivel medio y el 59.7% exhibió un nivel alto; del mismo modo en cuanto a la variable empleabilidad, el 0% mostró un nivel bajo, el 51.5% presentó un nivel medio y 48.5% representó un nivel alto. Al contrastar la hipótesis general, se encontró un coeficiente de correlación (ρ) Spearman de 0.798 ($p < 0.05$, con un índice de significancia de 0.000), lo que evidencia una relación significativa entre las habilidades blandas y la empleabilidad entre los trabajadores de los supermercados líderes del distrito de Tumbes.

Palabras claves: Habilidades blandas, empleabilidad, trabajadores, supermercados, mercado laboral.

ABSTRACT

The present research, entitled “Soft skills and employability in the workes of the main supermarkets in the district of Tumbes, 2023”, had as its primary objective to determine the relationship between soft skills and employability in the staff of the prominent supermarkets in the district of Tumbes during the period 2023. For this purpose, a descriptive-correlational methodology was adopted, with a non-experimental-cross-sectional design, where the population of interest consisted of employees who were working and willing to participate in the data collection. The technique applied was a meticulously structured survey, composed of 25 questions validated by three experts in the field, based on the Likert measurement scale. This survey was carried out with a representative sample of 196 workers, where the results obtained indicated that, with regard to soft skills, 0.5% of the respondents showed a low level, 39.8% showed a medium level and 59.7% showed a high level; likewise, with regard to the employability variable, 0.0% showed a low level, 51.5% showed a medium level and 48.5% a high level. When contrasting the general hypothesis, a Spearman correlation coefficient (ρ) of 0.798 ($p < 0.05$, with a significance index of 0.000) was found, which shows a significant relationship between soft skills and employability among the workers of the leading supermarkets in the district of Tumbes.

Key words: Soft skills, employability, workers, supermarkets, labor market.

I. INTRODUCCIÓN

Debido a los enormes avances tecnológicos y la alta competencia en el mercado laboral, se hace cada vez más imperativo para las empresas gestionar y contratar al capital humano idóneo con el fin de diferenciarse y funcionar de manera eficaz. En este sentido, Robles (2012) subraya la importancia de que los trabajadores o buscadores de empleo complementen sus habilidades técnicas con el desarrollo de sus capacidades socioemocionales, las cuales son transferibles a diferentes tipos de trabajo y resultan invaluableles en un entorno de constante evolución. Esta necesidad se refuerza con los hallazgos de un estudio llevado a cabo por Vásquez et al. (2020), quienes concluyen que es crucial desarrollar y fortalecer las habilidades blandas relacionadas con el control de competencias socioemocionales. Esto permitirá a los profesionales integrarse en una generación capaz de mantener un equilibrio emocional en situaciones laborales de alta presión, especialmente en el contexto actual marcado por el impacto de la pandemia Covid-19 en el entorno empresarial.

En el contexto latinoamericano, las habilidades blandas son altamente valoradas durante los procesos de selección y desarrollo profesional. Según Sulca (2022), esta valoración se debe a la escasez de estas habilidades entre los postulantes y colaboradores existentes, lo que imita las oportunidades laborales y puede llevar a la aceptación de trabajos mal remunerados o situaciones de abuso laboral. En línea con esto, Hernández (2021), citado en el portal “El Economista”, indica que las empresas a nivel global están dispuestas a pagar salarios más altos, hasta un 16% por encima del promedio, a profesionales con soft skills o competencias sociales.

Por otro lado, Sala (2014), en su artículo del Banco Interamericano de Desarrollo, señala que en América Latina y el Caribe, la brecha de las habilidades es uno de los principales obstáculos para el crecimiento económico. Esta brecha no solo afecta la productividad y capacidad de innovación de las empresas, sino que también influye en la percepción de los inversores internacionales. Como resultado, se observa un aumento en los costos de producción, ya que algunas empresas optan por contratar talento extranjero. Esto, a su vez, tiene un impacto directo en la

empleabilidad, especialmente entre la población juvenil, que enfrentan tasas de desempleo más altas y una creciente informalidad laboral.

A nivel nacional, no somos ajenos a esta problemática. De acuerdo a Forbes Perú (2023), en la última encuesta de ManpowerGroup sobre Expectativas de Empleo, el 77% de empresas están experimentando dificultades para encontrar al personal adecuado que requieren por las nuevas condiciones que se demandan, lo que representa un aumento del 2% en comparación con al año anterior (75%), dando a entender que cuatro de cada cinco empresas sufren escasez en postulantes de perfil completo. Lo cual incide significativamente en la tasa de empleabilidad del país, como se evidencia en el informe técnico: “Situación del Mercado Laboral en Lima Metropolitana” del Instituto Nacional de Estadística e Informática” (INEI, 2023), donde se menciona que, durante el último trimestre del 2022, se observó una disminución del 10.6% en la población ocupada de entre 14 y 24 años, debido a la falta de preparación y experiencia en este grupo demográfico.

En el ámbito local, la situación específica revela una tendencia preocupante según datos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE, 2022). A través de la planilla electrónica mencionada en la infografía del Observatorio Socioeconómico Laboral de Tumbes del presente año, específicamente en el apartado sobre la “Evolución de los puestos de trabajo registrados en el sector privado formal, 2020-20212” (el cual se enfoca en aquellas personas que han logrado una exitosa inserción laboral en el sector privado, habiéndose suscrito a una modalidad contractual que cumple con todas las disposiciones legales y beneficios), se observa una disminución significativa. Durante el periodo de noviembre a diciembre de 2022, se ha registrado una reducción porcentual del 1.93%, lo cual equivale a 285 individuos menos empleados en trabajos formales.

Figura 1.

Evolución de los Puestos de Trabajo Registrados en el Sector Privado Formal, 2020-20212 OSEL-T (2023).

**EVOLUCIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO REGISTRADOS
EN EL SECTOR PRIVADO FORMAL, 2020-20212**
(Absoluto y porcentaje)



Fuente: Planilla electrónica del MTPE (2022)

Conforme a lo señalado, existen diversos factores que podrían explicar esta situación, según nos ha mencionado el equipo técnico del Centro de Empleo de Tumbes (2023). En primer lugar, se destaca la incertidumbre empresarial, ya que las empresas pueden mostrar cierta resistencia a contratar personal debido a cambios en las políticas gubernamentales, condiciones del mercado o inestabilidad económica. Asimismo, se ha identificado una dificultad significativa en la búsqueda de personal capacitado que posea las habilidades actualizadas y la experiencia relevante necesaria.

Entre las habilidades más valoradas que de acuerdo a su trayectoria han podido visualizar, se destacan aquellas que están relacionadas con la comunicación efectiva, como escuchar activamente y comprender a los demás. Además, se subraya la importancia de habilidades como la empatía, la negociación, la flexibilidad y la habilidad para gestionar eficazmente el tiempo y establecer prioridades adecuadas. En cuanto a las habilidades técnicas, es esencial mantenerse al día con las competencias informáticas que actualmente se manejan, como es el manejo de hojas de cálculo y la gestión de redes sociales, así como participar en cursos especializados en su área para adquirir nuevas técnicas y metodologías, entre otras.

El Centro de Empleo de Tumbes (2023), también ha expresado que, en las últimas convocatorias de requerimiento de personal para puestos estratégicos en supermercados de la región, como jefes administrativos o encargados de sección (administrador, analistas de crédito, especialista en Marketing, entre otros), se han registrado en el primer trimestre que va del año un número reducido de postulantes a pesar de una amplia difusión realizada. En promedio, se logró conseguir un aproximado de máximo 10 personas interesadas en cada vacante, e incluso en algunos casos menos de 5 demandantes.

Por otro lado, para los puestos de perfil medio, como es el caso de los Part time o Full time, ha habido una alta incidencia de postulaciones, pero, aun así, no se concretaba el proceso de inserción. Según los comentarios de los encargados de los establecimientos como Promart, Plaza Vea, Estilos, etc., la mayoría de los participantes para puestos de niveles estratégicos contaban con la especialidad requerida, pero carecían de la experiencia necesaria. Generalmente, se espera que tengan entre 1 y 2 años como máximo, pero algunos no tenían experiencia alguna o, solo contaban con experiencia en puestos ocupacionales medios (mozo, vendedor, cajero, etc.).

Además, otra situación que se percibía de manera general, es que, durante el proceso de entrevista, uno de los métodos utilizados por las empresas fue solicitar propuestas de valor u opiniones respecto a factores que hayan visto o escuchado que necesitan mejora, con el fin de evaluar su productividad, el conocimiento que tienen referente al puesto y a que se dedica la empresa. Donde se observó que muchas personas tenían dificultades para desenvolverse adecuadamente, presentar sus ideas de manera clara y comprensible, y carecían de adaptabilidad y habilidades para resolver rápidamente conflictos a través de simulaciones de situaciones que pueden surgir en el día a día. Logrando así, como resultado un porcentaje estimado que más del 60% de los candidatos no lograron superar el proceso de selección, abandonaron el perfil durante su desarrollo o fueron retirados de la empresa debido a su incompetencia.

Como se ha evidenciado anteriormente, esta situación está contribuyendo significativamente al aumento del desempleo en Tumbes. Además de que, se corre el riesgo de que se restrinja la disponibilidad de puestos laborales en el mercado.

La mala experiencia con la captación de personal eficiente podría llevar a que las empresas opten por limitar las contrataciones únicamente a referidos de empleados existentes o a personal foráneo.

Es así, que en este estudio las variables identificadas son: Habilidades blandas, las cuales están relacionadas con las competencias asociadas al desarrollo emocional de la persona. Donde esta variable se considera independiente y ha sido investigada a nivel internacional en el artículo científico de Rosas et al., (2022). Por otro lado, la variable dependiente es la empleabilidad, que se refiere a la capacidad para obtener y mantener un empleo. Dicha variable ha sido estudiada a nivel nacional por Ramírez (2022), y ambas variables han sido tratadas en la investigación de tesis llevada a cabo por Santos (2020).

De acuerdo a ello y con base en la problemática expuesta, se formuló la siguiente interrogante general de análisis para guiar la tesis: ¿De qué manera se relaciona las habilidades blandas y la empleabilidad en los trabajadores de los principales supermercados del distrito de Tumbes, 2023? Asu vez, se definieron los problemas específicos a abordar: 1. ¿De qué manera el autocontrol emocional se relaciona con la empleabilidad en los trabajadores de los principales supermercados del distrito de Tumbes, 2023? 2. ¿De qué forma el trabajo en equipo se relaciona con la empleabilidad en los trabajadores de los principales supermercados del distrito de Tumbes, 2023? 3. ¿Qué relación existe entre la motivación y la empleabilidad en los trabajadores de los principales supermercados del distrito de Tumbes, 2023?

Por consiguiente, este estudio logra determinar de qué manera se relaciona las habilidades blandas y la empleabilidad en los trabajadores de los principales supermercados del distrito de Tumbes, 2023. De esto se derivaron los siguientes objetivos específicos: 1. Establecer de qué manera el autocontrol emocional se relaciona con la empleabilidad en los trabajadores de los principales supermercados del distrito de Tumbes, 2023; 2. Analizar en qué forma el trabajo en equipo se relaciona con la empleabilidad en los trabajadores de los principales supermercados del distrito de Tumbes, 2023; 3. Identificar la relación que existe entre la motivación y la empleabilidad en los trabajadores de los principales supermercados del distrito de Tumbes, 2023.

Bajo la consideración de estos criterios, es fundamental destacar la justificación de este estudio, dado su significado en el avance del conocimiento científico sobre la relación entre habilidades blandas en la empleabilidad de los colaboradores de los principales supermercados del distrito de Tumbes en el año 2023. Este análisis se apoya en dos sólidos pilares teóricos: la teoría de la Inteligencia Emocional de Daniel Goleman, citada en Álvarez y Bueno (2019), para abordar las “Habilidades blandas”; y la teoría del Capital Humano (HC), mencionada por Villalobos y Pedroza (2009), para la variable “Empleabilidad”.

Estas teorías brindaron el marco necesario para establecer los criterios de medición pertinentes y llevar a cabo un análisis exhaustivo de las variables, permitiendo así una comprensión profunda de la relación en el desarrollo esta investigación. Los resultados, por ende, servirán como guía para las futuras generaciones de investigadores y aplicaciones prácticas en diversos entornos laborales, debido a que a medida que más empresas deseen analizar estas variables y extender el corpus de información, podrán otorgar posibles soluciones más sólidas para los desafíos contemporáneos que rodean la gestión de talento y el desarrollo profesional.

La metodología adoptada se basó en enfoques, métodos y herramientas de medición respaldados por expertos en la materia. Se utilizó un enfoque mixto con un nivel descriptivo - correlacional de diseño no experimental - transversal, empleando un cuestionario tipo Likert de 25 ítems cuya confiabilidad se validó mediante el alfa de Cronbach. Los datos obtenidos se analizaron con el software estadístico SPS y Excel. Para la discusión de resultados, se aplicó el coeficiente $P(\text{Rho})$ Rio de Spearman, con el propósito de contrastar las hipótesis desarrolladas de manera eficiente.

Asimismo, este estudio permitirá visualizar el nivel de preparación del talento en los principales supermercados del distrito de Tumbes, así como la importancia de las habilidades blandas para conseguir un puesto de trabajo y que tan productivo nos permite ser en ello. Además, identificará procesos que necesitan mejora, permitiendo un ajuste más efectivo de los programas de formación y capacitación para el éxito en la toma de decisiones, aumentando su productividad y competitividad.

La justificación económica resalta que la presente investigación va a permitir optimizar la eficiencia y rentabilidad de los supermercados bajo estudio, generando impactos socioeconómicos positivos en la comunidad local. Al promover un uso eficiente de recursos y prácticas comerciales, estos supermercados impulsan un desarrollo sostenible, donde la interconexión de estos beneficios refleja la promoción de empleo, la contribución al Producto Bruto Interno (PBI), personal más capacitado para el desarrollo de su trabajo y acceso a productos esenciales para las familias. Cada uno de estos logros repercuten en diversos ámbitos, subrayando así la importancia y el alcance significativo de este estudio.

En última instancia, los resultados están dirigidos a brindar una asistencia directa a la ciudadanía, contribuyendo así a mejorar el desarrollo de sus habilidades de formación. Esto les permitirá aumentar su valorización en el mercado laboral y acceder a una amplia gama de oportunidades de empleo. Además, busca atenuar los niveles de empleo informal al promover una inserción laboral segura y provechosa, facilitando el acceso al trabajo decente para todos.

Para facilitar la lectura, esta tesis se ha estructurado de acuerdo a los siguientes capítulos:

Capítulo I. Introducción: En este apartado se aborda la problemática, se establecen los objetivos y se consolida la justificación para realizar dicha investigación

Capítulo II. Revisión de la literatura: Aquí se examina las bases teóricas y antecedentes relevantes para comprender el tema de estudio a profundidad.

Capítulo III. Materiales y métodos: Se detalla la parte metodología de la investigación, incluyendo la formulación de hipótesis y las técnicas empleadas para la recolección de datos.

Capítulo IV. Resultados y discusión: En esta sección se exponen los hallazgos obtenidos, presentados a través de tablas y se lleva a cabo un análisis estadístico detallado en forma de texto para discutir e interpretar los resultados.

Finalmente, en el capítulo **V, VI, VII, VIII**, se describen las conclusiones extraídas, las sugerencias formuladas, así como la bibliografía consultada y los anexos adjuntos que se han incluido en la tesina.

II. REVISION DE LA LITERATURA (ESTADO DEL ARTE)

2.1. BASES TEORICAS

2.1.1. Habilidades Blandas

a) Teorías relacionadas al tema

Teoría de la Inteligencia Emocional

La teoría de la inteligencia emocional define a las habilidades sociales como una forma de inteligencia interpersonal que está estrechamente relacionada con el éxito en la sociedad. En su obra de 1995, Daniel Goleman, argumenta que las personas que poseen esta forma de inteligencia son capaces de identificar y responder de manera apropiada a las emociones y necesidades de quienes los rodean, lo cual conduce a la creación de relaciones empáticas que enriquecen la interacción mutua. (Álvarez & Bueno, 2019, p.15)

Asimismo, de acuerdo a Alomoto y Ordóñez (2021) sostiene que estas habilidades fomentan la adaptabilidad en una amplia gama de situaciones, tanto en el ámbito personal como empresarial. Finalmente, es importante destacar que la interacción con otras personas no solo enriquece el conocimiento individual a través del feedback, sino que en ocasiones puede incluso contribuir a satisfacer las necesidades personales.

b) Definiciones

Las habilidades blandas se consideran un factor determinante de diferenciación al momento de conseguir un puesto de trabajo. De acuerdo Ortega (2017) “las habilidades no cognitivas son aquel conjunto de cualidades personales que permiten interrelacionarse de manera eficiente y eficaz con su entorno, lo cual abarca de manera profesional como personal” (p.7). Aquello contribuye significativamente con el crecimiento sostenible de la empresa, ya que impulsa un excelente clima laboral, en base a una comunicación constante; como así mismo el poder afrontar situaciones de cambio, debido a que el personal que labora tiene

una adaptabilidad rápida y también una productividad fructífera por el interés en el desarrollo.

De acuerdo a lo que nos dice OECD (2019) por medio de su artículo en Skills for 2030: Las habilidades no cognitivas abarcan aquellas capacidades que no están relacionadas directamente con la capacidad intelectual de una persona, pero están estrechamente ligadas a las funciones ejecutivas de nuestro cerebro. Estas habilidades engloban aspectos sociales y personales que influyen en la toma de decisiones y son fundamentales para regular nuestro comportamiento en todas las áreas de nuestra vida, desde que despertamos hasta que nos acostamos.

Para evitar confusiones del tipo de habilidades que debe poseer un empleador Moreno et al. (2022) hace énfasis en la diferencia de las Hard Skills (capacidades duras) y las Soft Skills (competencias blandas), “en donde las primeras hacen referencia a conocimientos técnicos, prácticos y teóricos especializados a un tema en particular, los cuales normalmente son certificables; mientras que las segundas están relacionadas con pensamientos, comportamientos, habilidades relacionales y diversos patrones de personalidad”. Aquellas deben entenderse como un complemento perfecto, puesto que garantiza que el talento humano con el que se cuenta tenga una excelente preparación y que influya de manera provechosa en el desempeño.

c) Dimensiones de las habilidades blandas

Para el presente proyecto de investigación, nos basaremos en las dimensiones propuestas por Raciti et al. (2015), las cuales tienen mayor interrelación con el tema en cuestión. Estas dimensiones son tres: Autocontrol emocional, Trabajo en equipo y Motivación.

Autocontrol emocional

El autocontrol emocional permite que los individuos puedan lograr experimentar y decir de forma efectiva sus emociones (negativas como positivas), como así mismo las de los demás. Según Ríos (2020) enuncia que “implica el reconocimiento y manejo de emociones que surgen en diversas circunstancias a las que el individuo se enfrenta diariamente, en donde se trata de lidiar directamente con la emoción en

sí misma y aprender a gestionarla de manera adecuada” (p.1) Aquello genera un claro beneficio para la interrelación entre los miembros de trabajo, ya que en base a la utilización de la información obtenida se permite potenciar un comportamiento acorde a la situación y en línea con nuestros objetivos.

De acuerdo a Goleman (1995), nos dice que el autocontrol emocional se manifiesta en diversas características que influyen en la capacidad de impulsarnos a nosotros mismos, perseverar en nuestros esfuerzos a pesar de las frustraciones, controlar los impulsos, regular nuestros estados de ánimo, evitar que la angustia afecte en nuestra capacidad de razonar y por último en poseer la destreza de la empatizar y confiar en el resto. (p.36)

Indicadores

(Bisquerra y Pérez, 2007, como se citó en Salovey y Sluyer, 1997) nos hablan de cinco indicadores que abarcan las competencias emocionales, las cuales se asocian con la teoría de Goleman (1995) correspondiente a lo que abarca inteligencia emocional, en nuestro caso tomaremos 4 indicadores de los que predominan y se ajustan a nuestra investigación:

1. **Autoconciencia emocional:** Según Goleman (2021) puede ser entendida como “la capacidad para reconocer y entender nuestras propias emociones, así como también comprender como afectan nuestro pensamiento y comportamiento” (p.308). Para ello es importante reservar tiempo para uno mismo, permitirme escucharme y comprenderme, para luego poder hacerlo con los demás.
2. **Manejo de conflictos:** Según Robbins y Judge (2009) se sustenta que el manejo de conflictos “se refiere al conjunto de estrategias y técnicas utilizadas para abordar y darle una adecuada y equitativa resolución a los conflictos que surgen en la organización, con la finalidad de mantener un clima laboral saludable y productivo” (p.490).
3. **Asertividad:** De acuerdo Riso (2002) se define como la habilidad de una persona para defender y hacer ejercer sus derechos personales de manera adecuada. Lo cual implica ser capaz de decir “no”, expresar desacuerdos, dar una apreciación contraria y expresar sentimientos negativos sin permitir

ser manipulado, como así mismo en caso contrario evitar manipular o violar los derechos de los demás como sucede con el comportamiento agresivo”.
(p.24)

4. **Empatía:** “Es aquella actitud que permite a un individuo comprender los sentimientos de los demás y ser capaz de interpretar sus señales no verbales (su expresión verbal, el deajo de voz, sus gestos, etc.)” (Goleman, 1995).

Trabajo en equipo

El éxito del trabajo en equipo en su conjunto depende del éxito individual de cada miembro y a su vez del éxito de los demás. Robbins y Judge (2009) nos exponen que “es un grupo en el cual los esfuerzos individuales se combinan para lograr un rendimiento colectivo superior a la simple suma de las contribuciones individuales” (p.323). Lo cual es validado de igual manera por los autores Katzenback y Smith (1996) que mencionan que el trabajo en equipo abarca a “un reducido grupo de individuos de habilidades complementarias, comprometidos con un propósito en común, un objetivo de utilidad a alcanzar y enfoque de trabajo en el cual se consideran todos mutuamente responsables” (p.16). En este sentido, es posible generar una amplia gama de ideas en un corto período de tiempo.

Así mismo, trabajo en equipo se basa en la interacción, la comunicación efectiva y la sinergia entre los miembros del equipo, quienes aportan sus habilidades, conocimientos y experiencias individuales en el beneficio del conjunto. Según (Raciti et al., 2015) expresa que “es la capacidad de incorporar las contribuciones de los demás con el fin de alcanzar resultados, estableciendo relaciones fundamentales en el intercambio y la valoración de dichas aportaciones, involucrando contribuir de manera activa para lograr las metas compartidas” (p.54). Cuando se logra un buen trabajo en equipo, se puede generar un ambiente cómodo para los trabajadores ya que se tendría un consolidado núcleo de confianza, como así mismo, aportes creativos y que aquella satisfacción individual se vea reflejada en el desempeño laboral y el trato hacia los clientes.

El trabajo en equipo expone una manera organizada para realizar la labor. Alderete y Gallardo (2018) hacen mención que “durante este proceso se lleva a cabo un

análisis crítico, evaluaciones y replanteamientos, en donde se emiten juicios de valor para seleccionar la información más adecuada y relevante” (p.17).

Indicadores

De acuerdo Katzenback y Smith (1996) abarcaremos dos indicadores que engloban lo concerniente a la premisa de qué es trabajo en equipo, entre ellos tenemos las siguientes:

1. **Compromiso con un enfoque común:** Hace referencia a establecer como es que se va colaborar y trabajar juntos para alcanzar su propósito, tener en claro el acuerdo sobre la asignación de tarea, establecimiento de planes, la forma de lograr consensos, las habilidades a desarrollar y los criterios para la permanencia en el grupo. Se deja también muy en claro la importancia de la toma de decisiones y el enfoque en la adaptabilidad cuando sea necesario la modificación del enfoque.
2. **Responsabilidad mutua:** Se relaciona con las promesas sinceras que nos hacemos a nosotros mismos y a los demás, lo cual destaca en aspectos críticos como el compromiso y confianza. Enfatizando a ser responsables de los objetivos del equipo, obtenemos el derecho de expresar nuestras propias opiniones sobre todos los aspectos del esfuerzo en equipo y ser escuchados de manera honesta y que contribuyan en obtener críticas constructivas.

Motivación

Entender la motivación implica comprender como se originan, mantienen y dirigen nuestros comportamientos, así como los mecanismos que nos impulsan a esforzarnos y perseverar en la búsqueda de nuestras metas. Según Perret (2016) expresa que “la motivación implica estar dispuesto a invertir recursos, que generalmente son limitados, para lograr algo que, desde una perspectiva perceptual, te proveerá más beneficios deseados, por tanto, tu conciencia como por tu subconsciente” (p.16). Aquello también nos lleva a concluir que la motivación puede surgir tanto de factores internos, como nuestras creencias, valores y necesidades, como así mismo debido a los factores externos, como recompensas, reconocimiento o presión.

La motivación también se puede ver como aquel motor que nos impulsa a esforzarnos, superar desafíos y persistir a pesar de las dificultades. De acuerdo a Chiavenato (2009) sustenta que “la motivación tiene un impacto positivo en el entusiasmo que experimenta una persona hacia el entrenamiento, ya que permite atraer su atención hacia las actividades y fortalecer el aprendizaje que se adquiere” (p.237). Lo que conlleva a desarrollar nuestro potencial al máximo, obtener un grado de satisfacción mayor, bienestar y logro del éxito.

Por otro lado, (Arana, 2003) enuncia que la motivación puede variar en función del entorno laboral o particular en el que se encuentre el colaborador y por ende en la toma de decisiones, debido a que influye en la dirección y el impulso que lleva una persona a elegir una opción, la cual represente la mejor alternativa para el cumplimiento de sus necesidades o deseos. En resumidas palabras, se puede agregar que, aquellas necesidades insatisfechas generan una sensación de falta o incomodidad, que a su vez genera el impulso interno para tomar medidas y satisfacer a la misma.

Indicadores

Existen diversos modelos teóricos que exponen que hay varios tipos de motivación. Una de las teorías más resaltantes e influyentes en el campo es la de Edward L. Deci, la cual vendría hacer la teoría de la autodeterminación. Según Deci (1975) sustenta la existencia de tres tipos de motivación: La motivación intrínseca, extrínseca y amotivacional; pero de acuerdo a nuestra investigación tomaremos los que se detallan a continuación:

- 1. Motivación Intrínseca:** Aquella hace referencia a la realización de una actividad por el placer y la satisfacción que se obtiene de ella, sin necesidad de recompensas externas. Es la motivación que proviene de intereses personales, curiosidad, desafío o sentido de logro por ti mismo (autorrealización). Las personas intrínsecamente motivadas realizan una actividad porque disfrutan del proceso en sí mismo y encuentran valor y significado en lo que están haciendo. Deci, enfatiza que se debe promover los factores claves como la autonomía, competencia y el sentido de pertenencia para promover la motivación intrínseca, ya que considera que es la más poderosa y duradera.

2. Motivación extrínseca: En este caso la persona realiza una actividad para obtener recompensas o consecuencias externas, como el reconocimiento, el dinero o la aprobación social. De acuerdo a Reeve (2010) también se le puede considerar de manera precisa como “un contrato conductual en donde se expone el lema haz aquello y obtendrás esto”. Por otro parte, también podemos decir que la motivación extrínseca puede ser tanto positiva (por ejemplo, trabajar arduamente para conseguir una bonificación por vendedor del mes) como negativa (evitar un castigo, como puede ser, estudiar para un parcial para impedir que me quiten el teléfono o ser reprobada), y puede variar en términos de autonomía y el grado de control que la persona percibe sobre a actividad.

Es importante destacar que estos tipos de motivación no son mutuamente excluyentes y pueden coexistir en diferentes grados dentro de una persona en diferentes contextos y situaciones. La comprensión de estos tipos de motivación puede ser útil para comprender qué impulsa a las personas y cómo fomentar un mayor compromiso y satisfacción en diversas áreas de la vida.

2.1.2. Empleabilidad

a) Teorías científicas relacionadas al tema

Teoría del Capital Humano (HC)

De acuerdo con Villalobos y Pedroza (2009), la mencionada teoría sostiene que la educación, la formación y la adquisición de habilidades se plantean como una inversión destinada a generar ganancias a futuro, lo que a su vez impulsará el crecimiento económico del individuo como un agente activo, además de mejorar sus perspectivas laborales. Por lo tanto, resulta de suma importancia que el capital humano se mantenga actualizado de manera continua, ya que el mercado laboral como la tecnología se encuentran en un estado de cambio contante y exigente. (p.303)

El mismo autor menciona que, el capital humano mediante el pensamiento del pionero de este enfoque Schutz (1972) exhibe las siguientes características:

1. No es transferible ni traspasable a otra persona y acompaña al individuo a donde quiera que vaya hasta que viva.
2. Nadie más puede explotar el capital humano de una persona, debido a que es único y personalizado.
3. Para adquirirlo se requiere de inversiones de tiempo, dinero y esfuerzo por parte del individuo.
4. Aumenta la productividad en el trabajo, debido a que mejora la capacidad de una persona para realizar tareas específicas.
5. El capital humano está estrechamente relacionado con los resultados económicos de un individuo.

b) Definiciones

El término empleabilidad tiene un enfoque muy amplio y que puede ser utilizado en distintos contextos. Según Chiavenato (2009) expresa que los términos como empleabilidad y entrepreneurship (emprendimiento), se utilizan para describir aquella capacidad que poseen las personas para obtener o construir oportunidades laborales y mantenerse en ellas, como asimismo por parte de las empresas es la capacidad para desarrollar y aprovechar las habilidades y competencias que tiene cada uno de sus empleados (p.45).

Podemos decir entonces que, mejorar la empleabilidad ayuda a destacar y mantenerse atractivo en el mercado laboral, asimismo se tiene más control y autonomía sobre la propia carrera profesional, lo cual permite tomar decisiones informadas; mayor seguridad laboral, facilidad para explorar camino en otras oportunidades, entre otros. Por otro lado, de acuerdo a Suárez (2016) se sustenta que la empleabilidad se puede entender desde dos perspectivas: una general y otra individual.

Desde la perspectiva general, abarca todas las variables que influyen en la situación laboral de una persona (empleada o desempleada), incluyendo el autoempleo. Desde una perspectiva individual, se refiere a las competencias que posee una persona para acceder y mantener un empleo, satisfaciendo sus necesidades profesionales, económicas, de promoción y de desarrollo (p.71).

Aquello es corroborado por Temple (2015) el cual expresa que la empleabilidad es “la capacidad de generar valor y desarrollar competencias necesarias para

encontrar o mantener un espacio de contribución profesional, ya sea un empleo o para un cliente que desea adquirir los servicios ofrecidos; en cualquier momento y lugar que sea necesario” (p.35). Como se menciona ahí, podemos aportar que la empleabilidad se basa en una combinación de habilidades técnicas y habilidades blandas; las primeras hacen referencias a conocimientos técnicos en un campo en específico o competencias lingüísticas para desempeñarse en un trabajo particular; mientras que las habilidades sociales son más generales y transferibles que se aplican en una variedad de situaciones laborales y personales, aquí se incluye la capacidad de trabajar en equipo, la comunicación efectiva, el pensamiento crítico, la resolución de problemas, la creatividad, la adaptabilidad y la capacidad de aprender y actualizarse constantemente.

c) Dimensiones de empleabilidad

De acuerdo Rothwell & Arnold (2007) se sugiere que al evaluar la empleabilidad se deben tener en cuenta tanto atributos personales como los de la ocupación en sí, tanto dentro como fuera de la organización actual. Con este fin, se plantean las siguientes dimensiones:

Empleabilidad Interna

Mencionado autor nos sustenta que hace referencia al: “estudio del valor de los atributos personales y ocupacionales en el contexto de la organización, de acuerdo a ello se obtiene información sobre la percepción de utilidad que la empresa tiene del individuo y como este valora su propia ocupación” (p.27). Es decir, se trata de la valoración de las habilidades, características personales y la confianza en sí mismo por parte de los colaboradores, lo cual es fundamental para mantener su trabajo y/o promocionarse atunadamente en la organización (ascender).

Por otro lado, según Santos et al. (2012) percibe que la empleabilidad interna implica que un empleado pueda percibir oportunidades de desarrollo en su trabajo actual, donde sus competencias profesionales facilitan la movilidad o rotación dentro de la organización; además, implica que la utilización de su potencial se gestione de la manera idónea y a su vez este sienta valorado y beneficioso por la organización en donde ejerce en estos momentos. (p.347)

Aquello genera un nivel de satisfacción mayor y un compromiso emocional más consolidado hacia la organización por su sentido de pertenencia y productividad

Indicadores

De acuerdo con Alles (2006), las dimensiones que se resaltan están compuestas por sus factores de medición que se detallan a continuación:

1. **Competencias técnicas:** La misma autora las define como “aptitudes técnicas adquiridas a través de la educación formal e informal, incluyendo en campos específicos a la especialización como derecho o matemáticas”
2. **Marca personal:** De acuerdo a Perez (2008) nos dice que se forma a través de las acciones de una persona, y consiste en la forma en que se comunica quién es y lo que ofrece. La marca personal se construye a partir de la percepción que los demás tienen de esa persona. Gestionar adecuadamente este indicador acelera el crecimiento tanto profesional como personal al aprovechar las fortalezas y convertirse en un experto reconocido en un área específica, logrando posicionarse en la mente de los demás por la promesa única que ofrecemos.
3. **Actitud hacia la búsqueda de trabajo:** Hace referencia aquella capacidad de realizar una búsqueda de empleo de manera estratégica, aprovechando las oportunidades en las que se tiene posibilidades reales de ser seleccionado” (Alles, 2006). Es decir, “saber buscar empleo”, mostrando determinación para hacer algo, aquello permitirá reflejar nuestra comunicación verbal y no verbal de manera adecuada para poder conseguirlo.

Empleabilidad externa

De acuerdo a Saorín y Sánchez (2013) enuncia que se ha propuesto que esta forma de empleabilidad “se refiere a la capacidad competitiva que tiene un trabajador al solicitar o postular a un empleo, así como las oportunidades que tiene de cambiar de un empleo a otro”. En pocas palabras, consiste en el conjunto de competencias que un individuo desarrolla en el contexto genérico del mercado laboral para responder a sus demandas.

Asimismo, según Saorín y Sánchez (2013) la empleabilidad externa también refleja “el valor que tienen los profesionales en el mercado laboral externamente, en donde se refleja su nivel de competitividad”.

Indicadores

De igual manera Alles (2006) nos indica que se deben tomar dos tipos de indicadores en esta dimensión, aquellos son:

1. **Mercado laboral:** Según Cerrato et al. (2016) se caracteriza por la demanda de conocimiento y habilidades específicas que son requeridas por los empleadores. Además, está influenciado por las oportunidades de empleo disponibles en un lugar determinado. Existen distintos factores que lo componen: nivel de empleo, las políticas de empleo, educación y aspectos socioeconómicos.
2. **Competencias con relación al mercado laboral:** De acuerdo Alles (2006) describe que “son aquellas habilidades que las personas deben desarrollar para adaptar su perfil laboral a las demandas y transformaciones actuales del mercado de trabajo”.

2.2. ANTECEDENTES

La presente investigación se sustenta en base algunos antecedentes categorizados a nivel internacional, nacional y local, que se detallan a continuación:

2.2.1. Nivel internacional

Rosas et al., (2022), en su artículo científico por European Scientific Journal (ESJ), que lleva como título:

“Relación entre las Habilidades Blandas y la Inserción Laboral de Egresados de Ingeniería Industrial del Tecnológico de Tierra Blanca”. Aborda el gran desafío actual de fomentar el desarrollo de habilidades blandas en los estudiantes, quienes serán los profesionales del futuro que ingresarán al mercado laboral y deben mantenerse actualizados con las nuevas directrices que se requirieren. Es por ello, que en el propósito principal de esta investigación fue: *Analizar la relación que mantiene las habilidades blandas con la inserción laboral de los egresados de*

la carrera profesional Ingeniería Industrial del Tecnológico Nacional de México en el campus de Tierra Blanca. La metodología que se utilizó fue de enfoque cuantitativo, descriptivo – correlacional, no experimental y de corte transversal. 105 fueron los egresados que se tomaron para la muestra, en donde se aplicó un instrumento de fiabilidad de 0.901 obtenido por el alfa de Cronbach. Finalmente, los resultados concluyeron la existencia de una relación moderada entre habilidades blandas e inserción laboral por medio del coeficiente de Spearman ($r_s=0.442$ y $p < 0.01$), respaldando la importancia de las habilidades blandas para la vida cotidiana y el éxito académico; también se puede visualizar los factores como sexo, edad y titulación no inciden en la inserción laboral, dando un contexto igualitario de oportunidad.

Espinoza y Gallegos (2020), en su trabajo científico:

“Habilidades blandas y su importancia de aplicación en el entorno laboral: perspectiva de alumnos de una universidad privada en Ecuador”, su objetivo principal fue conocer la relevancia de las habilidades blandas en el entorno laboral, empleando un enfoque cuantitativo para una investigación de tipo descriptivo - correlacional. El instrumento de medición fue la encuesta que se realizó de manera virtual con 17 interrogantes, en la que participaron de manera voluntaria 217 universitarios del sector privado pertenecientes a la localidad de Ecuador. Concluyendo así que mediante los resultados obtenidos los universitarios si tienen conocimiento y comprensión clara acerca de la importancia de contar con habilidades blandas para desenvolverse de manera efectiva en el entorno laboral y social, así mismo se diagnosticó que el liderazgo, trabajo en equipo, comunicación y resolución de problemas, son las competencias interpersonales que los jóvenes más han tratado de desarrollar ya que en su interacción con entrevistas de trabajo son las que más se les solicita. Por último, mediante la prueba Chi – cuadrado de Pearson, se encontró que para cada combinación es de 0.000 el cual es menor de $p < 0.05$, lo que significa un alto rango de relación existente entre las competencias interpersonales que los estudiantes consideraron más relevantes.

Jay (2019), en su tesis titulada:

“Competencias blandas como fundamento para el éxito en la gestión de proyectos social del sector público de Cartagena “, planteó por objetivo determinar las competencias blandas como base para el éxito en la gestión de proyectos en la gerencia del instituto de protección social de la ciudad de Cartagena. Tuvo un enfoque positivista o cuantitativo, de tipo de investigación descriptiva de diseño no experimental, transeccional y de campo. Donde se utilizó un cuestionario validado por 4 expertos en la materia, aplicado a una muestra aleatoria de 40 profesionales de las diversas áreas que se encuentran en contacto directo con los gerentes. Los resultados revelaron la presencia de habilidades blandas en los elementos de competencias personales e interpersonales con un 45% y 52% respectivamente, que contribuye como factor clave para gestionar de manera exitosa los proyectos.

2.2.2. Nivel Nacional

Vásquez (2023), en su proyecto de tesis:

“Habilidades blandas y desempeño laboral del personal administrativo de la institución educativa pública militar Colegio Militar Pedro Ruíz Gallo Piura, 2022”, tuvo como propósito: Determinar de qué manera se asocian las habilidades blandas y el desempeño laboral en el objeto de estudio en mención. El tipo de metodología fue correlacional de enfoque cuantitativo. Donde se obtuvo una muestra de 58 trabajadores de la institución elegidos de forma censal, los cuales cumplieron con los criterios de filtración, el cual abarcaba tomar a personal que tenga como mínimo 3 meses laborando y excluir a las personas que no se encuentran disponibles o en período de vacaciones. La recolección de datos empleó la técnica del cuestionario, en que el alfa de Cronbach arrojó en la encuesta de habilidades blandas un 0.973 y para el desempeño laboral un 0.955, validando la fiabilidad del instrumento. Concluyendo en los resultados, que se confirma la hipótesis propuesta sobre la premisa que las variables se relacionan positivamente, debido que el coeficiente de Ro Spearman fue del 0.741, lo que significa que, al desarrollar competencias blandas en los colaboradores, su desempeño nos arrojará índices positivos, es por ello que se recomienda el desarrollo de talleres psicoeducativos para ir mejorando aquellas pequeñas deficiencias.

Mosquera (2023), en su tesis titulada:

“Relación entre las habilidades blandas y el nivel de empleabilidad en egresados de universidades privadas en Lambayeque, 2021”. Tuvo como objetivo determinar la relación entre las habilidades blandas y el nivel de la empleabilidad en egresados de universidades privadas en Lambayeque 2021. Su metodología fue de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, diseño no experimental, de corta transversal y de alcance correlacional. La muestra fue de 90 egresados de universidades privadas en Lambayeque en el año 2021, se aplicó como técnica una encuesta y el uso de instrumentos como cuestionario que ayudó a medir la relación de ambas variables. Los resultados mostraron que ambas variables existieron una tendencia al nivel, donde las habilidades blandas se relacionan positivamente muy fuerte con el nivel de la empleabilidad con un $Rho= 0.838$ y $p= 0.000$. Concluyendo que existe una relación significativa las variables expuestas en egresados de universidades privadas en Lambayeque, 2021, sugiriendo que mientras más alto sean las habilidades blandas más alto será el nivel de la empleabilidad y viceversa.

Ramírez (2022), en su investigación titulada:

“Competencias blandas y empleabilidad en los estudiantes de la carrera profesional de administración y negocios internacionales, Universidad Peruana de Ciencias e Informática Lima, 2021” se tuvo como objetivo general: Determinar si existe relación entre las habilidades blandas y la empleabilidad de los alumnos de Administración y Negocios Internacionales en la presente universidad. Para ello, se presentó un diseño de método cuantitativo, no experimental de nivel correlacional, en donde el instrumento de medición fue un cuestionario que se trabajó con una muestra probabilista de 124 estudiantes de la carrera citada. Por parte del cuestionario de competencias blandas se consiguió una alta fiabilidad según el Alpha de Cronbach de 0.924 y en empleabilidad un 0.871, garantizando que la herramienta sea aceptable. Por último, para calcular la finalidad de los objetivos presentados se utilizó el coeficiente de Spearman, en el que se encontró una relación altamente directa entre las variables presentadas, teniendo un $\rho=0.710$ y $p\text{-valor}=0.000 <0.05$; por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna (H_a).

Santos (2020), en su tesis desarrollada en la Universidad de César Vallejo:

“Competencias blandas y empleabilidad de los estudiantes que concluyen sus estudios en el Instituto de Educación Superior “Simón Bolívar”, se estableció como objetivo principal: Determinar la relación entre ambas variables de los estudiantes que están por concluir en I.E.S “Simón Bolívar”. Se tuvo como instrumento de recopilación de datos al cuestionario, dirigido a 120 alumnos que cursaban el último año en la institución. Donde mencionada encuesta arrojó un 0.787 de confiabilidad en competencias blandas, como asimismo 0.889 para empleabilidad mediante el Alfa de Cronbach. Los resultados que se obtuvieron para medir la correlación de ambas variables, por medio del coeficiente de Rho Spearman, arrojaron una $\rho=0.758$ y $p < 0.05$, donde también existe una relación entre el autocontrol emocional y la empleabilidad, por lo tanto, se concluye que se relacionan significativamente. Por último, se sostuvo como principales recomendaciones para la autoridad encargada, invertir en capacitación constante a la plana docente y además establecer en sus políticas el desarrollo de habilidades blandas, con el fin de potenciar al estudiante en su preparación y que este pueda tener una empleabilidad rápida, como así mismo saber mantenerla y que vaya de acuerdo a lo que buscan.

Silva (2020) en su tesis titulada:

“Competencias laborales y empleabilidad de las egresadas en cosmetología del Centro de Educación Técnico Productiva N° 002, Tumbes, 2020”. Teniendo como principal objetivo determinar la relación entre las competencias laborales y empleabilidad de las egresadas en cosmetología del Centro de Educación Técnico Productiva N°002, Tumbes, 2020. Con metodología de estudio básico, con características cuantitativas, con diseño descriptivo – correlacional y no experimental. 85 egresados de la opción ocupacional de cosmetología fue la muestra para esta investigación. Para el recojo de información se hizo por medio de la encuesta como técnica y por dos cuestionarios que fueron sometidos por el método del alfa de Cronbach para poder saber el grado de confiabilidad. Se concluye que el coeficiente Rho Spearman = 0,717 y la significancia bilateral de 0,000. Puesto que la existencia de una correlación positiva alta entre ambas variables. Expresando que la motivación es un estado de nivel interno que dirige, estimula y conserva la conducta y/o comportamiento de un sujeto que tiene metas

u objetivos ya planteados, este se verá obligado a ejecutar acciones específicas y no rendirse en ellas para que lo logre ya que es un estado de desarrollo.

Silvia (2019) en su investigación:

“Empleabilidad y Competencias Gerenciales de los graduados en la escuela profesional de Administración de la Universidad Cesar Vallejo, año 2019”. Que tiene como objetivo determinar la influencia de empleabilidad en las competencias gerenciales de Universidad Cesar Vallejo año 2019. Para su metodología es sustantiva, tipo descriptivo – correlacional con enfoque cuantitativo. La muestra fue de 48 graduados y se utilizó la encuesta como técnica y dos cuestionarios como instrumentos en los trabajadores; la confiabilidad de los instrumentos se empleó el alfa de Cronbach de 0.889 para empleabilidad y 0.966 para competencias gerenciales. Donde se concluye que existió una relación directa y significativa entre ambas variables, con un Rho de Spearman 0.978 y un P 0.000 <0.01. Así mismo se debe fortalecer el desarrollo para el trabajo en equipo en los graduados en la escuela profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, año 2017; así se logra la colaboración y cooperación de terceros con ganas de trabajar con actitud individual y competitiva.

Cruzado (2019), en su estudio de investigación denominada:

“Competencias blandas en la empleabilidad de la Universidad Privada del Norte – Sede Los Olivos, Año 2018”, se buscó determinar: la incidencia entre ambas variables en la Universidad Privada del Norte en los Olivos, período 2018. Su importancia radica en que es crucial explicar cómo se está dando la aplicación de competencias blandas a sus alumnos, quienes se convertirán en egresados enfrentando un mercado laboral altamente exigente para ver si se está dando de manera idónea; sea el caso de identificar deficiencias en este proceso, se busca contribuir con medidas alternativas viables para mejorar la toma de decisiones. Se trabajó en base a un tipo de correlacional causal de carácter cuantitativo. El tipo de muestreo fue probabilístico y se realizó el cuestionario a un total de 82 estudiantes egresados del objeto de estudio en mención. Se concluyó finalmente con un 91.0% mediante el coeficiente Nagelkerke, que las competencias blandas dependen de la empleabilidad en la sede Los Olivos de la Universidad Privada del Norte en el 2018.

Indicando que se de explicar el desarrollo de la aplicación de competencias blandas en los alumnos, quienes serán egresados que salen a enfrentarse a un mercado laboral exigente, donde el alumno debe saber trabajar en equipo para que logre alcanzar y aprendan a considerar los puntos de vistas de cada uno de los miembros del equipo y pueda contribuir con medidas alternativas viables para mejorar la toma de decisiones.

2.2.3. Nivel Local

Cervantes (2023) en su investigación titulada:

“Implicancia de habilidades blandas en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Aguas Verdes, Tumbes, 2022”, tuvo como objetivo principal determinar la implicancia de las habilidades blandas en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la MDAV. Se empleó una metodología descriptiva, no experimental, transversal y correlacional, utilizando cuestionarios basados en la escala Likert para encuestar a 59 trabajadores administrativos. Los resultados revelaron que el 55.9% de los encuestados demostró un alto nivel en habilidades blandas, implicando en un 49.2% en el desempeño laboral, ambos situados en el nivel alto. Esto evidencia una correlación positiva considerable entre estas variables, respaldada por un coeficiente de correlación de Spearman (Rho) de 0.896, lo cual indica que el desarrollo de habilidades blandas se asocia significativamente con la mejora del desempeño laboral.

Castro y Diaz (2018) en su tesis propuesta:

“Determinar la empleabilidad en los egresados de la escuela profesional de administración de la Universidad Nacional de Tumbes, 2014 – 2016”. Fue una investigación orientada al tipo descriptivo, enmarcando un diseño no experimental – transversal y método deductivo y cuantitativo. La muestra fue de 52 egresados, mediante un cuestionario de 20 ítems que englobaba las dimensiones correspondientes. Acorde a los resultados se pudo visualizar que para la empleabilidad se debe contar con competencias intelectuales, interpersonales y tecnológicas. Se puede precisar que el 50% de la muestra en competencias intelectuales son solucionadores de problemas o conflictos, un 63% en

competencias interpersonales ejercen el liderazgo y resaltaron el manejo y uso de software en las competencias tecnológicas. Se determinó por tanto que la empleabilidad se vio influenciada por las competencias intelectuales e interpersonales en un nivel medio, mientras que las competencias tecnológicas con un bajo nivel. Se recalca que las habilidades tecnológicas son de suma importancia para la empleabilidad, ya que abarcan el manejo de las TIC, la administración de procesos y el uso de software; por lo que se recomienda una mejora continua. Por último, se concluyó que durante el periodo 2014-2016, el graduado de la escuela de Administración se encontró en un 67% de los casos, mientras que el 33% se encontraba en estado de desempleo. Esta situación se debió principalmente a empleos eventuales formalizados mediante contratos de trabajo interrumpidos.

III. MATERIALES Y METODOS

3.1. FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS

3.1.1. Hipótesis principal

H₀: No existe relación significativa entre las habilidades blandas y la empleabilidad en los trabajadores de los principales supermercados del distrito de Tumbes, 2023.

H₁: Existe relación significativa entre las habilidades blandas y la empleabilidad en los trabajadores de los principales supermercados del distrito de Tumbes, 2023.

3.1.2. Hipótesis específicas

H₁: El autocontrol emocional se relaciona significativamente con la empleabilidad en los trabajadores de los principales supermercados del distrito de Tumbes, 2023.

H₁: El trabajo en equipo se relaciona significativamente con la empleabilidad en los trabajadores de los principales supermercados del distrito de Tumbes, 2023.

H₁: Existe relación significativa entre la motivación y la empleabilidad en los trabajadores de los principales supermercados del distrito de Tumbes, 2023.

3.2. ENFOQUE DE ESTUDIO, TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

3.2.1. Enfoque de estudio

Se está realizando una investigación básica, la cual se caracteriza por: “estar orientada a la generación de nuevos conocimientos, la comprensión teórica y la exploración de fenómenos, sin tener una aplicación práctica o inmediata como objetivo principal” (Hernández y Mendoza, 2018, p.33).

Por otro lado, el enfoque que se tiene es cuantitativo, el cual los mismos autores ya mencionados, nos dicen que es aquella que implica: “la recolección y el análisis de datos numéricos para describir, explicar o predecir fenómenos” (p. 610).

3.2.1. Tipo de investigación

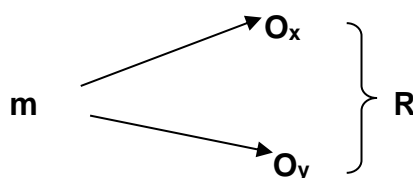
De acuerdo a lo antes desarrollado, la presente investigación que se llevó a cabo se suscribe al tipo de investigación descriptivo – correlacional, según Hernández y Mendoza (2018) sustentan que el estudio descriptivo detalla de manera precisa y concisa las características, propiedades y perfiles de individuos, grupos, procesos, objetos u otros fenómenos sujetos a análisis. En otras palabras, se recopilan y analizan datos para proporcionar información detallada sobre diferentes nociones, variables, dimensiones u aspectos relevantes del fenómeno o problema que se está investigando. (p.108)

En relación al tipo correlacional en base al mismo autor se expresa que “son aquellos que tienen como propósito comprender la relación o nivel de asociación que existe entre dos o más hechos, conceptos o variables en un contexto específico” (p.109).

3.2.2. Diseño de investigación

Se empleó para el estudio de las variables habilidades blandas y empleabilidad un nivel **no experimental**, el cual abarca a efectuar la medición sin realizar ninguna alteración o intervención, según Hernández y Mendoza (2018) nos especifican que el diseño no experimental consiste en: “la observación o medición del objeto de estudio (variables o fenómenos) en su contexto natural, sin tener un control directo sobre dichas variables ni la capacidad de influir en ellas, ya que estos eventos y sus efectos han ocurrido previamente” (p.174). **Transversal**, debido a que “la recopilación de datos se llevará a cabo un período de tiempo prologando” (p.176).

El diseño que se presenta tiene como enfoque de tipo **descriptivo – correlaciones** para la contrastación de la hipótesis, por ende, su esquema se muestra de la siguiente manera:



Donde:

m = Muestra del estudio

O_x = Variable independiente las Habilidades blandas

O_y = Variable dependiente la Empleabilidad

R = Relación entre ambas variables

3.3. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO

3.3.1. Población

Según Hernández et al. (2014) sustenta que “es un conjunto en el que todos los casos concuerdan con determinadas especificaciones” (p.174). En otras palabras, la población se refiere al conjunto de personas o individuos que comparten una o diversas características dentro de un contexto específico.

En esta investigación, la población determinada para las variables suscritas, habilidades blandas y empleabilidad, es finita, donde se hace referencia a un conjunto o grupo de elementos que posee un número determinado y limitado de miembros, lo que implica que es posible enumerar y conocer a todos los miembros de dicha población. La cual estuvo conformada por los 398 trabajadores de los distintos supermercados seleccionados en el Distrito de Tumbes.

Tabla 1.

Colaboradores de los principales supermercados del Distrito de Tumbes

| Supermarkets | N° de jefes de sección | N° de supervisores | N° de subgerentes | N° de gerentes | N° total de personal de niveles estratégicos | N° total de personal en general |
|--------------|------------------------|--------------------|-------------------|----------------|--|---------------------------------|
| Metro | 5 | 1 | 0 | 1 | 7 | 120 |
| Plaza Vea | 7 | 13 | 1 | 1 | 22 | 123 |
| Promart | 2 | 5 | 3 | 1 | 11 | 129 |
| Estilos | 2 | 1 | 0 | 0 | 3 | 26 |
| Total | 16 | 20 | 4 | 3 | 43 | 398 |

Fuente: Elaboración propia

Criterios de inclusión

- Se aplicará encuesta al personal que no se encuentre en estado de vacaciones.

- b. Se aplicará encuesta al personal que se encuentre con disponibilidad de tiempo al momento de realizarla.

Criterios de exclusión

- a. No se aplicará encuesta al personal que se encuentre en estado de vacaciones.
- b. No se aplicará encuesta al personal que se encuentre sin disponibilidad de tiempo al momento de realizarla por motivos adversos.

3.3.2. Muestra

Conforme a Hernández y Mendoza (2018) se refiere a “un subgrupo de la población de interés, del cual se recopilará la información relevante” (p.196). En nuestro caso, emplearemos un muestreo probabilístico para poblaciones finitas en el cálculo del tamaño de la muestra, donde se tendrá como margen de error 5% y un porcentaje de confiabilidad del 95%, el cual fue aplicado a los 398 subordinados de los principales supermercados del distrito de Tumbes.

Donde:

N= Será el total de la población, es decir los 398 trabajadores de los principales supermercados del distrito de Tumbes.

Z= 1.96 (equivalente al porcentaje de seguridad que es del 95%)

p= Se refiero a la probabilidad que ocurra los casos, el cual sería el 50% de proporción esperada (0.5).

q= 1 – p, por lo tanto, sería 1 – 0.5 =0.5, que se refiere a la probabilidad que no ocurra los casos.

e= 5%, que hace referencia al margen de error estimado.

Fórmula para población finita (conocida):

$$n = \frac{N \times Z \frac{2}{\alpha} \times p \times q}{e^2 \times (N - 1) + Z \frac{2}{\alpha} \times p \times q}$$

Reemplazamos:

$$n = \frac{398 \times (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}{(0.05)^2 \times (398 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{382.2392}{1.9529}$$

$$n = 195.7290 \Rightarrow \mathbf{196 \text{ trabajadores.}}$$

Se concluyó por lo consiguiente que se debe encuestar a 196 trabajadores de los principales supermercados del distrito de Tumbes, que cumplan con los criterios seleccionados.

3.3.3. Muestreo

Se llevó a cabo un muestreo de carácter probabilístico, el cual de acuerdo a Hernández y Mendoza (2018) se basa en que “la selección de unidades de estudio a tomar para la muestra, todos están en igualdad de condiciones para ser escogidos (al azar), se trabaja con una proporción de error estimada, donde se tiene como propósito principal reducirlo” (p.202). Para llevar a cabo este estudio, se consideró una muestra de 196 trabajadores de los principales supermercados del distrito de Tumbes, donde se procuró contactar a aquellos trabajadores que estuvieran disponibles para participar de la encuesta, ya sea durante su tiempo libre o fuera de su horario laboral, resaltando que se realizó de manera presencial con el fin de garantizar la veracidad de respuestas, proporcionar aclaraciones si fuera necesario y obtener retroalimentación inmediata.

3.4. MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.4.1. Métodos

Método deductivo: Según Hernández Sampieri (2014), el método deductivo se basa en premisas generales o teorías y las aplica como guía para el estudio de casos particulares, llegando a conclusiones específicas. De este modo, se consolida como una herramienta esencial para el razonamiento lógico, y su uso puede abarcar diversas disciplinas, permitiendo alcanzar conclusiones exactas y correctas a partir de premisas generales.

3.4.2. Técnica de investigación

La encuesta: Se compone de un cuestionario que consta de una serie de preguntas estructuradas de carácter cerrado que están directamente relacionadas con los indicadores de cada variable a estudiar. En el que fue aplicada a los empleados de los principales supermercados del distrito de Tumbes, específicamente Plaza Vea, Promart, Metro y Estilos. Brindando de esta manera la facilidad de obtener información relevante sobre los estados de opinión, características o hechos específicos que permiten evaluar de manera precisa como se vinculan los resultados obtenidos con los objetivos propuestos. **(Ver anexo 03)**

3.4.3. Instrumento de recopilación de datos

Para la recolección de datos relevantes en el marco de esta investigación, se utilizó un cuestionario que suscribe a ambas variables de estudio. Donde respecto a la variable independiente, que se refiere a las habilidades blandas, se incluyen 15 ítems donde se evaluará las siguientes dimensiones: Autocontrol emocional con 06 ítems de preguntas, Trabajo en equipo con un total de 04 ítems y Motivación de igual manera con 04 ítems. Por otro lado, en cuanto la segunda variable, la empleabilidad, se tendrán en total 10 ítems como propuesta final, distribuidos de la siguiente manera: 06 ítems para empleabilidad interna y 04 ítems para empleabilidad externa.

En el instrumento presentado, se emplea una escala de medición de Likert, donde tenemos 5 ítems designados para cada interrogante, que a continuación, se detallan sus terminaciones: Totalmente de acuerdo (TDA)=5; De acuerdo (DA) =4; Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (NA, ND) =3; En desacuerdo (ED) =2; Totalmente en desacuerdo (TED)=1; que fue aplicado a una muestra de 196 trabajadores pertenecientes a los principales supermercados del distrito de Tumbes.

Tabla 2.

Ponderación valorativa del cuestionario para las variables

| Nivel | Habilidades Blandas | Empleabilidad |
|-----------------|----------------------------|----------------------|
| Alta (A) | 55 – 75 | 36 – 50 |

| | | |
|------------------|---------|---------|
| Media (M) | 35 - 54 | 23 - 35 |
| Baja (B) | 15 - 34 | 10 - 22 |

Fuente: Elaboración Propia

Los rangos considerados se basan en la determinación del valor máximo y mínimo obtenido al sumar las respuestas obtenidas del cuestionario aplicado, utilizando los cinco niveles de la escala de medición de Likert.

3.4.4. Validación del instrumento

El presente cuestionario ha sido sometido a un riguroso proceso de evaluación y revisión por un distinguido grupo de expertos en la materia. Entre los profesionales que participaron en este proceso se encuentra el Magister Rubén Edgardo Infante Carrillo, el Magister Alex Alfreh Armestar Amaya y el Doctor José Viterbo Álamo Barreto. Donde estos especialistas llegaron a la conclusión de que el cuestionario es aceptable para validación y viable para el desarrollo de la metodología de la investigación.

3.5. ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD

El coeficiente alfa de Cronbach es una medida estadística utilizada para evaluar la confiabilidad o consistencia interna de un instrumento de medición, tal como un cuestionario o una escala. Donde se tiene por objetivo, determinar en qué medida los ítems del instrumento están correlacionados entre sí y verificar si se mide de manera consistente el constructo que se busca evaluar.

Para ello se debe tener en cuenta que, el coeficiente de alfa de Cronbach varía entre 0 y 1, donde los valores más cercanos a 1, indican una mayor consistencia interna. Si el coeficiente del alfa es mayor a 0.7, generalmente se considera aceptable para la mayoría de investigaciones.

En nuestro caso, se determinó el nivel de confiabilidad del instrumento empleado mediante el alfa de Cronbach por medio de un cuestionario de 25 ítems utilizando la escala de Likert. A continuación, se presenta los criterios de decisión de confiabilidad:

Tabla 3.

Criterios de decisión del alfa de Cronbach

| Rango | Confiabilidad (dimensión) |
|--------------|----------------------------------|
| 0.81 – 1 | Muy alta |
| 0.61 – 0.80 | Alta |
| 0.41 – 0.60 | Media |
| 0.21 – 0.40 | Baja |
| 0 – 0.20 | Muy baja |

Fuente: Palella, S. y Martins. F, 2006.

Para la variable independiente, habilidades blandas, se aplicó el coeficiente de alfa de Cronbach, donde se seleccionaron los primeros 15 ítems del cuestionario realizado, ya que están estrechamente relacionados con sus indicadores de medición. Seguidamente, se empleó una muestra de prueba piloto a 25 trabajadores de los principales supermercados del distrito de Tumbes, obteniéndose con resultado un porcentaje del 0.93%, determinando un grado muy alto de confiabilidad en el instrumento. **(Ver anexo 5)**

Para la variable dependiente, habilidades blandas, se aplicó el coeficiente de alfa de Cronbach, donde se seleccionaron los 10 ítems restantes del cuestionario realizado, ya que están estrechamente relacionados con sus indicadores de medición. Seguidamente, se empleó una muestra de prueba piloto a 25 trabajadores de los principales supermercados del distrito de Tumbes, obteniéndose con resultado un porcentaje del 0.89%, determinando un nivel muy alto de confiabilidad en el instrumento. **(Ver anexo 6)**

De acuerdo a los resultados, se puede concluir que se obtuvo un coeficiente de 0.93% para la variable 1 y un 0.89% para la variable dos, lo que indica un alto nivel de confiabilidad del instrumento de medición. Por lo tanto, se puede inferir que el instrumento es aceptable y válido para recabar la información correspondiente de la investigación.

3.6. RECOLECCIÓN Y PROCESAMIENTO DE DATOS

3.6.1. Recolección de datos

Se les aplicó la encuesta a los trabajadores de los principales supermercados, en el distrito de Tumbes. En el cual las alternativas del cuestionario, estuvieron suscritas a la escala de medición de Likert; donde una vez obtenida la base de datos, se codificó la información de manera organizada y clara en el programa de Microsoft – Excel, en el que fueron clasificados de acuerdo a la relación con las variables de estudio (habilidades blandas y empleabilidad).

Posteriormente, los datos recopilados fueron ingresados al software IBM SPSS 26 para llevar a cabo el procesamiento estadístico. Este proceso concluyó la generación de gráficos y tablas, así como el cálculo del coeficiente de correlación de Rho de Spearman. Estas herramientas no solo facilitaron la contratación de la hipótesis, sino también la validación de los objetivos, lo que permitió una interpretación más precisa y concluyente de los resultados obtenidos en la investigación.

3.6.2. Análisis

Se realizaron explicaciones detalladas de los resultados, basadas en investigaciones previas, con el fin de garantizar la veracidad y objetividad de los hallazgos. Además, se recurrió a la literatura relevante para fundamentar y respaldar los resultados obtenidos, con el propósito de abordar de manera efectiva los objetivos planteados. Para este fin, se empleó como ya se mencionó el coeficiente de correlación Rho de Spearman, el cual es una herramienta comúnmente empleada para analizar la relación entre variables que se miden en una escala de medición ordinal (Hernández et al., 2014, p.33). Dicho coeficiente asigna valores que van desde -1, indicando correlación perfecta negativa, hasta +1, representando una correlación perfecta positiva. A partir de estos índices, se puede determinar el tipo de relación existente entre ambas variables bajo estudio.

Tabla 4.

Valores de correlación de Rho de Spearman

| Rango | Relación |
|--------------|-----------------|
|--------------|-----------------|

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

Fuente: Contreras y Ramírez (2019), basado en los autores de Metodología de Investigación Hernandez S. y Fernandez C. 2010.

3.7. VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN

3.7.1. Variable independiente: Habilidades blandas

Definición conceptual

Abraham Maslow plantea que las “competencias sociales, como la comunicación, personalidad y la capacidad de establecer vínculos con los demás, se entrelazan para formar una persona capaz de interactuar y comunicarse eficazmente con los demás” (López y Lozano, 2021, p.4).

Definición operacional

En esta variable tenemos 03 dimensiones a tomar en cuenta: Autocontrol emocional, Trabajo en equipo y Motivación, correspondiente a 15 ítems del

cuestionario, donde se tendrá como escala de medición, la escala de Likert (5 ítems). Mencionado instrumento fue dirigido en base a la muestra encontrada a un total de 196 trabajadores, que no se encuentren en proceso de vacaciones o indisponibilidad de tiempo.

Tabla 5.

Dimensiones, indicadores e ítems de preguntas para la variable habilidades blandas

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Medición de escala de Likert |
|-----------------------|------------------------------------|--------------|---|
| Autocontrol emocional | Autoconciencia emocional | 1,2,3,4,5,6 | |
| | Manejo de conflictos | | |
| | Asertividad | | |
| Trabajo en equipo | Empatía | 7,8,9,10,11 | 1 (TED); 2(ED); 3 (NA, ND); 4(DA); 5 (TDA). |
| | Compromiso con un enfoque en común | | |
| | Responsabilidad mutua | | |
| Motivación | Motivación intrínseca | 12,13,14,15 | |
| | Motivación extrínseca | | |

Fuente: Elaboración propia

3.7.2. Variable dependiente: Empleabilidad

Definición conceptual

Según Alles (2006) se sustenta que la empleabilidad se entiende como “la capacidad que tiene una persona para obtener un empleo y, en cierta medida

depende de la responsabilidad individual, lo que implica esfuerzo, compromiso y disponibilidad para el trabajo” (p.81).

Definición operacional

La variable empleabilidad fue evaluado por dimensiones, las cuales se suscriben con los nombres de empleabilidad interna y externa, para ello en el cuestionario validado se designaron 10 ítems para la medición, en base a la escala de Likert. Su objeto de estudio también estuvo designado a 196 colaboradores de los supermercados seleccionados, aquellas personas que no se encuentren en proceso de vacaciones o indisponibilidad de tiempo.

Tabla 6.

Dimensiones, indicadores e ítems de preguntas para la variable empleabilidad

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Medición de escala de Likert |
|-----------------------|---|-------------------|---|
| | Conocimientos técnicos | | |
| Empleabilidad interna | Marca personal Actitud hacia la búsqueda de empleo | 16,17,18,19,20,21 | 1 (TED); 2(ED); 3 (NA, ND); 4(DA); 5 (TDA). |
| Empleabilidad externa | Mercado laboral Competencias hacia el mercado | 22,23,24,25 | |

Fuente: Elaboración propia

IV. RESULTADOS Y DISCUSION

4.1. RESULTADOS DESCRIPTIVOS

Para el objetivo general: Determinar de qué manera se relaciona las habilidades blandas y la empleabilidad en los trabajadores de los principales supermercados del distrito de Tumbes, 2023.

Tabla 7.

Datos de puntuación y porcentaje de las variables habilidades blandas y la empleabilidad

| Nivel | Habilidades blandas | | | Empleabilidad | | |
|--------------|---------------------|---------|--------|---------------|---------|--------|
| | Puntuación | N° Enc. | % | Puntuación | N° Enc. | % |
| Alto | 55-75 | 117 | 59.7% | 36-50 | 95 | 48.5% |
| Medio | 35-54 | 78 | 39.8% | 23-35 | 101 | 51.5% |
| Bajo | 15-34 | 1 | 0.5% | 10-22 | 0 | 0.0% |
| Total | | 196 | 100.0% | | 196 | 100.0% |

Fuente: Cuestionario habilidades blandas y empleabilidad en los trabajadores

Los resultados de la tabla 7, revelan que la mayoría de los trabajadores encuestados en los supermercados de Tumbes tienen un alto nivel de habilidades blandas (59.7%) y un nivel medio (39.8%), mientras que, en cuanto a la empleabilidad, un 51.5% alcanza un nivel medio y un 48.5% un nivel alto. Aquello sugiere que los trabajadores encuestados poseen habilidades blandas bien desarrolladas, como el autocontrol de las emociones, la capacidad para trabajar en equipo y una alta motivación, lo cual es beneficioso tanto para el desempeño individual como para el éxito general de la organización, ya que permitirá obtener la adaptación a diferentes roles y la mejora continua en un entorno laboral dinámico.

Para el objetivo específico 1: Establecer de qué manera el autocontrol emocional se relaciona con la empleabilidad en los trabajadores de los principales supermercados del distrito de Tumbes, 2023.

Tabla 8.

Datos de puntuación y porcentaje en la dimensión de autocontrol emocional y empleabilidad.

| Nivel | Autocontrol emocional | | | Empleabilidad | | |
|-------|-----------------------|---------|--------|---------------|---------|--------|
| | Puntuación | N° Enc. | % | Puntuación | N° Enc. | % |
| Alto | 22-30 | 128 | 65.3% | 36-50 | 95 | 48.5% |
| Medio | 14-21 | 68 | 34.7% | 23-35 | 101 | 51.5% |
| Bajo | 6-13 | 0 | 0.0% | 10-22 | 0 | 0.0% |
| Total | | 196 | 100.0% | | 196 | 100.0% |

Fuente: Cuestionario habilidades blandas y empleabilidad en los trabajadores

De acuerdo con los datos de la tabla 8, se destaca que el 65.3% de los trabajadores encuestados muestran un nivel alto de autocontrol emocional, reflejando su habilidad para gestionar y regular efectivamente sus emociones en diversas situaciones. Además, un 34.7% presenta un nivel medio en esta dimensión, por otro lado, en la empleabilidad se observó un nivel medio del 51.5% y un nivel alto de 48.5%.

Para el objetivo específico 2: Analizar en qué forma el trabajo en equipo se relaciona con la empleabilidad en los trabajadores de los principales supermercados del distrito de Tumbes, 2023.

Tabla 9.

Datos de puntuación y porcentaje en la dimensión de trabajo en equipo y empleabilidad.

| Nivel | Trabajo en equipo | | | Empleabilidad | | |
|-------|-------------------|---------|-------|---------------|---------|-------|
| | Puntuación | N° Enc. | % | Puntuación | N° Enc. | % |
| Alto | 19-25 | 127 | 64.8% | 36-50 | 95 | 48.5% |
| Medio | 12-18 | 67 | 34.2% | 23-35 | 101 | 51.5% |

| | | | | | | |
|-------|------|-----|--------|-------|-----|--------|
| Bajo | 5-11 | 2 | 1.0% | 10-22 | 0 | 0.0% |
| Total | | 196 | 100.0% | | 196 | 100.0% |

Fuente: Cuestionario habilidades blandas y empleabilidad en los trabajadores

Según los datos presentados en la tabla 9, el 64.8% de los trabajadores encuestados en los supermercados de Tumbes, 2023; demuestran un nivel alto en dimensión de trabajo en equipo, mientras que el 34.2% muestra un nivel medio en esta habilidad. En cuanto a la empleabilidad, el 51.5% de la muestra presenta un nivel medio y el 48.5% un nivel alto. Estos datos sugieren que la mayoría de los empleados posee habilidades significativas para colaborar efectivamente con sus compañeros en la consecución de metas comunes.

Para el objetivo específico 3: Identificar la relación que existe entre la motivación y la empleabilidad en los trabajadores de los principales supermercados del distrito de Tumbes, 2023.

Tabla 10.

Datos de puntuación y porcentaje en la dimensión de motivación y empleabilidad.

| Nivel | Motivación | | | Empleabilidad | | |
|-------|------------|---------|--------|---------------|---------|--------|
| | Puntuación | N° Enc. | % | Puntuación | N° Enc. | % |
| Alto | 14-20 | 138 | 70.4% | 36-50 | 95 | 48.5% |
| Medio | 9-13 | 57 | 29.1% | 23-35 | 101 | 51.5% |
| Bajo | 4-8 | 1 | 0.5% | 10-22 | 0 | 0.5% |
| Total | | 196 | 100.0% | | 196 | 100.0% |

Fuente: Cuestionario habilidades blandas y empleabilidad en los trabajadores

De acuerdo a los resultados en la tabla 10, se observa que los encuestados exhiben un alto nivel de motivación, con un 70.4%, lo que indica un fuerte compromiso interno para alcanzar sus metas laborales y esforzarse por mejorar su desempeño, también se presentó que el 29.1% tiene un nivel medio en esa habilidad, mientras que, con la empleabilidad, la percepción media es del 51.5% y el nivel alto de 48.5%. Aquello sugiere que, si bien la alta motivación de los trabajadores es

prometedora, aún pueden existir limitaciones en las oportunidades de desarrollo y crecimiento dentro de la organización.

4.2. PRUEBA DE NORMALIDAD

La prueba de normalidad es una herramienta estadística utilizada para evaluar si una muestra de datos proviene de una población que sigue una distribución normal o no.

En esta investigación, su relevancia radica en validar los supuestos necesarios para aplicar ciertos métodos estadístico como las pruebas de correlación de Rho Spearman y Pearson, así como la prueba t de Student, entre otros. Al verificar la normalidad de datos, se garantiza la validez de los resultados obtenidos mediante estos métodos, permitiendo seleccionar los análisis apropiados según la distribución de los datos y asegurando una interpretación precisa de los hallazgos.

En este caso, mencionada prueba se empleó para determinar con que coeficiente trabajar Spearman o Pearson. Dependiendo de la población. Según los estadísticos, cuando es mayor a 50 es Smirnov.

- a. Kolmogorov – Smirnov: $n > 50$
- b. Sahpiro – Wilk: $n \leq 50$

La prueba de normalidad busco contrastar la siguiente hipótesis para confirmar si se acepta o no:

- a. Ha: Los datos no siguen una distribución normal.
- b. Ho: Los datos siguen una distribución normal.

Tabla 11.

Prueba se normalidad de kolmogorv – Smimov

| Prueba de normalidad | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|----------------------|---------------------------------|-----|------|--------------|-----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| Habilidades blandas | ,073 | 196 | ,012 | ,978 | 196 | ,004 |

| | | | | | | |
|-----------------------|------|-----|------|------|-----|------|
| Empleabilidad | ,085 | 196 | ,002 | ,978 | 196 | ,003 |
| Autocontrol emocional | ,124 | 196 | ,000 | ,976 | 196 | ,002 |
| Trabajo en equipo | ,166 | 196 | ,000 | ,932 | 196 | ,000 |
| Motivación | ,149 | 196 | ,000 | ,962 | 196 | ,000 |

Fuente: Cuestionario habilidades blandas y empleabilidad en los trabajadores

Cuando los datos presentan una significancia mayor a 0.05, se asume que siguen una distribución normal. Por lo contrario, cuando la significancia es menor a 0.05, los datos no siguen una distribución normal. Basándonos en esta premisa, concluimos que para el análisis de datos se utilizará el coeficiente de correlación de Spearman en lugar del de Pearson, debido a que los datos de esta investigación presentan una distribución no paramétrica.

4.3. RESULTADOS INFERENCIALES

Para la comprobación de hipótesis del objetivo general: Existe relación significativa entre las habilidades blandas y la empleabilidad en los trabajadores de los principales supermercados del distrito de Tumbes, 2023.

Tabla 12.

Asociación entre las habilidades blandas y empleabilidad mediante Rho de Spearman

| Rho de Spearman | Habilidades blandas | Empleabilidad |
|----------------------------|---------------------|---------------|
| Coeficiente de correlación | 1.000 | ,798** |
| Habilidades blandas | Sig. (bilateral) | .000 |
| | N | 196 |

| | | | |
|---------------|-----------------------------|--------|-------|
| Empleabilidad | Coefficiente de correlación | ,798** | 1.000 |
| | Sig. (bilateral) | .000 | |
| | N | 196 | 196 |

Fuente: Cuestionario habilidades blandas y empleabilidad en los trabajadores

En la tabla 12, se aprecia una correlación de Rho Spearman de 0.798, que demuestra la existencia de asociación y/o correlación positiva muy fuerte entre las variables habilidades blandas y empleabilidad. Logrando un P valúe de $0.000 < 0.05$ que evidencia que la hipótesis nula es rechazada.

Para la comprobación de hipótesis del objetivo específico 1: El autocontrol emocional se relaciona significativamente con la empleabilidad en los trabajadores de los principales supermercados del distrito de Tumbes, 2023.

Tabla 13.

Asociación entre la dimensión autocontrol emocional y empleabilidad mediante Rho de Spearman

| Rho de Spearman | | Autocontrol emocional | Empleabilidad |
|-----------------------|-----------------------------|-----------------------|---------------|
| Autocontrol emocional | Coefficiente de correlación | 1.000 | ,637** |
| | Sig. (bilateral) | | .000 |
| | N | 196 | 196 |
| Empleabilidad | Coefficiente de correlación | ,637** | 1.000 |
| | Sig. (bilateral) | .000 | |
| | N | 196 | 196 |

Fuente: Cuestionario habilidades blandas y empleabilidad en los trabajadores

De acuerdo a los resultados presentados en la tabla 13, se evidencia una correlación de Rho Spearman de 0.637, lo cual demuestra que existió asociación y/o correlación positiva considerable entre la dimensión autocontrol emocional y la variable empleabilidad. Del contraste de la hipótesis, se derivó un valor de P valúe de $0.000 < 0.05$, dando a conocer que se acepta la hipótesis alterna. Donde aquello, concluye que los empleados con un mayor control de sus emociones tienden a tener una mayor posibilidad de conservar su empleo o de ascender cargos de mayor jerarquía, además a su vez podría contribuir a una atención más satisfactoria y de mayor calidad para la empresa.

Para la comprobación de hipótesis del objetivo específico 2: El trabajo en equipo se relaciona significativamente con la empleabilidad en los trabajadores de los principales supermercados del distrito de Tumbes, 2023.

Tabla 14.

Asociación entre la dimensión trabajo en equipo y empleabilidad mediante Rho de Spearman

| | Rho de Spearman | Trabajo en equipo | Empleabilidad |
|-------------------|-----------------------------|-------------------|---------------|
| Trabajo en equipo | Coefficiente de correlación | 1.000 | ,488** |
| | Sig. (bilateral) | | .000 |
| | N | 196 | 196 |
| Empleabilidad | Coefficiente de correlación | ,488** | 1.000 |
| | Sig. (bilateral) | .000 | |
| | N | 196 | 196 |

Fuente: Cuestionario habilidades blandas y empleabilidad en los trabajadores

En la tabla 14, el Rho Spearman de 0.488, indican que existió correlación positiva media entre la dimensión trabajo en equipo y la variable empleabilidad; logrando

obtener una significancia de $0.000 < 0.05$, que demuestra que es aceptada la hipótesis alterna. Dichos hallazgos evidencian que un buen desempeño en trabajo en equipo mejora la empleabilidad de los trabajadores al desarrollar aspectos valiosos para fomentar un ambiente laboral positivo y colaborativo, lo que beneficia al supermercado en aumentar la eficiencia y productividad, así como la satisfacción laboral y la retención de los empleados.

Para la comprobación de hipótesis del objetivo específico 3: Existe relación significativa entre la motivación y la empleabilidad en los trabajadores de los principales supermercados del distrito de Tumbes, 2023.

Tabla 15.

Asociación entre la dimensión motivación y empleabilidad mediante Rho de Spearman

| | Rho de Spearman | Motivación | Empleabilidad |
|---------------|----------------------------|-------------------|----------------------|
| | Coeficiente de correlación | 1.000 | ,490** |
| | Sig. (bilateral) | | .000 |
| Motivación | N | 196 | 196 |
| | Coeficiente de correlación | ,490** | 1.000 |
| | Sig. (bilateral) | .000 | |
| Empleabilidad | N | 196 | 196 |

Fuente: Cuestionario habilidades blandas y empleabilidad en los trabajadores

Se observa en la tabla 15, que el Rho Spearman es de 0.490 muestra que existió una asociación y/o correlación positiva media y significativa entre la dimensión motivación y la variable empleabilidad, donde se logró obtener un P valúe $0.000 < 0.05$, que dice que se acepta la hipótesis alterna. Esta asociación implica que los

empleados motivados están más inclinados a buscar y aprovechar distintas oportunidades de desarrollo profesional, como cursos de capacitación, participación en proyectos desafiantes, etc., con el fin de impulsar su crecimiento personal y profesional.

4.4. DISCUSIÓN

Para el objetivo general: Determinar de qué manera se relaciona las habilidades blandas y la empleabilidad en los trabajadores de los principales supermercados del distrito de Tumbes, 2023. Alomoto y Ordóñez (2021) indica que son habilidades para fomentar la adaptación en una extensa gama de situaciones en una empresa, eso por eso que la interacción con otros contribuye a satisfacer las necesidades individuales. Y para empleabilidad Temple (2015), nos dice que es la capacidad de crear valor y desarrollar competencias que sean necesarias para hallar o conservar un espacio de contribución profesional.

Se demuestra en la presente investigación que, el autocontrol emocional, el trabajo en equipo y la motivación, que son dimensiones de la variable habilidades blandas, están altamente desarrolladas entre los trabajadores de los principales supermercados, alcanzando un nivel alto del 59.7% y además se encontró que, en términos de empleabilidad, el 51.5% de los empleados se sitúa en un nivel medio. Evidenciando de esta manera que mientras más se enfatice en trabajar las habilidades blandas en una empresa, se podría mejorar la comunicación interna, lo que a su vez contribuiría a mantener la estabilidad en los puestos de trabajo.

En cuanto a la hipótesis planteada del objetivo general: Existe relación significativa entre las habilidades blandas y la empleabilidad en los trabajadores de los principales supermercados del distrito de Tumbes, 2023. Se apreció relación significativa de $0.000 < 0,05$ y un Rho Spearman de 0.798 expresando la existencia de una correlación positiva muy fuerte entre las variables. Dando a conocer que los trabajadores colaboran y desarrollan la capacidad de adaptación, a fin de aceptar nuevas prácticas en su trabajo diario.

En los hallazgos de la investigación Mosquera (2023) que tiene como objetivo determinar la relación entre las habilidades blandas y el nivel de la empleabilidad en egresados de universidades privadas en Lambayeque 2021. Demostró un $Rho=0.838$ y una significancia de 0.000, sugiriendo que mientras más alto sean las habilidades blandas más alto será el nivel de empleabilidad y viceversa. Mientras que Rosas et al., (2022) en sus resultados buscó analizar la relación que mantiene las habilidades blandas con la inserción laboral de los egresados de la carrera profesional Ingeniería Industrial del Tecnológico Nacional de México en el campus de Tierra Blanca. Demostrando la existencia de una relación moderada entre habilidades blandas e inserción laboral por medio del coeficiente de Spearman ($r_s=0.442$ y $p < 0.01$). Respaldando lo importante que son las habilidades blandas dentro del ejercicio profesional y el desempeño laboral de cada uno de los colaboradores para el crecimiento organizacional y la fidelización del cliente.

Para el objetivo específico 1: Establecer de qué manera el autocontrol emocional se relaciona con la empleabilidad en los trabajadores de los principales supermercados del distrito de Tumbes, 2023. Ríos (2020) lo define como el reconocimiento y el manejo de emociones que una persona afronta a diario, experimentando la forma de gestionarlas de manera responsable.

Evidenciando que el autocontrol emocional, que engloba autoconciencia emocional, manejo de conflictos, asertividad y empatía, alcanzó un nivel alto de 65.3%, mientras que la empleabilidad se situó en un nivel medio con un 51.5%. Observándose que los trabajadores que demuestran un mayor autocontrol emocional tienden a tener mayor potencial para crecer y poder abrirse oportunidades en la organización de manera autónoma, gracias a su capacidad productiva, que resalta en una atención más efectiva tanto al cliente como a su entorno laboral

Para la hipótesis específica 1: El autocontrol emocional se relaciona significativamente con la empleabilidad en los trabajadores de los principales supermercados del distrito de Tumbes, 2023. Esta relación fue aceptada basándose en un coeficiente $p(rho)$ Spearman de 0.637, lo que indica una

correlación positiva considerable. Evidenciando la importancia de regular y gestionar las emociones de manera constructiva dentro del entorno laboral, ya que les permite mantener relaciones laborales más saludables, tomar decisiones más acertada, mantener la calma bajo presión, lo cual a su vez contribuyen a una mayor satisfacción laboral y oportunidades de crecimiento profesional.

Los resultados de la investigación tienen acercamiento con lo investigado por Santos (2020), quien obtuvo al momento de medir la correlación de la dimensión de control de emociones y la variable empleabilidad, un coeficiente de Rho Spearman de 0.617 y $p < 0.000 < 0.05$, demostrando una correlación positiva media. Aquello indico que al establecer políticas de desarrollo de habilidades blandas e invertir en la capacitación constante a la plana docente, se potenciará al estudiante en su preparación, con la finalidad de forjar una empleabilidad rápida y en condiciones formales aceptables.

Para el objetivo específico 2: Analizar en qué forma el trabajo en equipo se relaciona con la empleabilidad en los trabajadores de los principales supermercados del distrito de Tumbes, 2023. Raciti et al., (2015) menciona que es la capacidad de incorporar las contribuciones de las demás personas, con el objetivo de lograr los resultados.

La dimensión de trabajo en equipo, alcanzó un nivel alto con un 64.8% y un nivel medio con un 34.2%, en tanto que la empleabilidad se sitúo en un nivel medio con un 51.5% y un 48.5% en el nivel alto. Observándose así, la importancia de adoptar habilidades para trabajar eficazmente en un entorno, donde se pueden unir los intereses comunes para alcanzar objetivos y tener éxito en el mercado laboral

Para la hipótesis del objetivo específico 2: El trabajo en equipo se relaciona significativamente con la empleabilidad en los trabajadores de los principales supermercados del distrito de Tumbes, 2023. Con un Rho spearman de 0.488 que evidencia la existencia de una correlación positiva media entre la dimensión trabajo en equipo y empleabilidad como variable. Este hallazgo sugiere, que aun que los trabajadores manejen habilidades para trabajo en equipo, puede existir aspectos relacionados con la dinámica de trabajo colaborativo que no están siendo

completamente potenciados. Esto podría incluir problemas como la falta de coordinación en la ejecución de tareas conjuntas, una comunicación efectiva insuficiente o la ausencia de una cultura organizacional que promueva y respalde el trabajo colaborativo.

En los hallazgos de la investigación de Silvia (2019), se respalda este nivel de relación en base a que sus resultados obtenidos concluyeron que para medir la correlación de la dimensión trabajo en equipo y la variable empleabilidad, por medio del coeficiente de Rho de Spearman. Se evidencio una correlación positiva moderada con un 0.656 y un $P 0.000 < 0.05$. Lo cual demuestra que se debe fortalecer el desarrollo para el trabajo en equipo en los graduados de la escuela profesional de Administración, logrando así la colaboración y cooperación de terceros con ganas de trabajar con actitud individual y competitiva. Cruzado (2019) también subraya la importancia de abordar cómo se está desarrollando la aplicación de competencias blandas en los alumnos, quienes serán futuros egresados que enfrentarán un mercado laboral exigente. En este sentido, enfatiza el valor del trabajo en equipo como un factor determinante para alcanzar niveles óptimos de empleabilidad, debido que aquellos estudiantes no solo son capaces de apreciar distintas perspectivas de los miembros del grupo, sino también contribuir con ideas alternativas viables para la mejorar la toma de decisiones, mediante una coordinación efectiva.

En respuesta del objetivo específico 3: Existe relación significativa entre la motivación y la empleabilidad en los trabajadores de los principales supermercados del distrito de Tumbes, 2023. Chiavenato (2009) indica que tiene un impacto de manera positiva en el entusiasmo que experimenta un individuo hacia el entrenamiento, donde permite atraer la atención hacia las actividades y fortalecer el aprendizaje que se adquiere.

Se mostró que la dimensión la motivación logró situarse en el nivel alto con un 70.4%, mientras que la empleabilidad se sitúo en el nivel medio con el 48.5% de acuerdo a los trabajadores que han sido entrevistados. Evidenciando que la motivación en los trabajadores aumenta el compromiso con la laboral y su disposición para adquirir nuevas habilidades.

En hipótesis específica 3: Existe relación significativa entre la motivación y la empleabilidad en los trabajadores de los principales supermercados del distrito de Tumbes, 2023. Revelándose un Rho Spearman es de 0.490, una correlación positiva media y significativa entre la dimensión motivación y la variable empleabilidad. Sin embargo, aunque la correlación es media, estos hallazgos sugieren que fortalecer la motivación podría potenciar la capacidad de los empleados para mantener su empleabilidad y encontrar nuevos trabajos si fuera necesario.

Existen hallazgos de investigaciones que se relacionan a nuestro tema como Silva (2020). Concluyendo que para establecer el coeficiente de Rho Spearman entre las dimensiones de las variables competencias laborales y empleabilidad, nos muestra que con un 0.390 y la significancia bilateral de 0,000 mostró una correlación positiva débil entre motivación y habilidades con respecto a la empleabilidad. Demostrando de manera específica que la motivación es un estado de nivel interno que dirige, estimula y conserva la conducta y/o comportamiento de un sujeto que tiene metas u objetivos ya planteados, este se verá obligado a ejecutar acciones específicas y no rendirse en ellas para que lo logre ya que es un estado de desarrollo.

IV. CONCLUSIONES

1. Se evidenció que las habilidades blandas muestran una correlación positiva muy fuerte con la empleabilidad, logrando tener un Rho Spearman de 0,798 y un p-value de 0.000, por lo que se indica una sólida asociación entre ellas. Esto sugiere que los trabajadores de los supermercados suscritos a esta investigación, al poseer estas habilidades, tienen mayor capacidad para interactuar eficazmente, lo que contribuye no solo a facilitar el acceso a nuevas oportunidades laborales, sino también potencien la creación de sus propias fuentes de ingreso, generando un impacto positivo en su estabilidad y desarrollo profesional a largo plazo.
2. Se dio a conocer que, existe una relación significativa del autocontrol emocional y la empleabilidad. Al utilizar el coeficiente correlación de Rho Spearman, se obtuvo un valor de 0.637, con un P valor menor al 1%, lo que permitió aceptar la hipótesis alterna de la investigación y demostrar una asociación positiva considerable. Esto indica que los trabajadores de los principales supermercados de Tumbes que controlan sus emociones, perseveran en sus esfuerzos y muestran empatía pueden adaptarse mejor a situaciones laborales complejas y mantener relaciones interpersonales saludables, incrementando sus oportunidades de crecimiento profesional.
3. En cuanto la dimensión de trabajo en equipo, se observa una correlación positiva media con la empleabilidad (coeficiente de correlación de Spearman =0.488). Esto sugiere que, si bien el trabajo colaborativo es importante y tiene cierta relación significativa en la empleabilidad, otros factores o habilidades blandas pueden tener un impacto aún mayor en las oportunidades laborales de los trabajadores de los supermercados de Tumbes. No obstante, se debe resaltar que el trabajo en equipo potencia la creación de un entorno laboral armonioso y productivo, lo que a su vez facilita la innovación y el alcance de objetivos comunes.
4. Por último, la motivación también muestra una relación moderada (media) con la empleabilidad (coeficiente de correlación de Spearman = 0.490). Esto demuestra que los trabajadores con un alto nivel de motivación tienden a buscar constantemente oportunidades de aprendizaje y desarrollo profesional, lo que mejor sus habilidades y les permite destacar en cualquier entorno laboral.

Además, su disposición a enfrentar nuevas tareas y asumir responsabilidades adicionales puede llevar a un mejor desempeño y, en última instancia, a una mayor empleabilidad.

V. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda implementar programas de capacitación y desarrollo de habilidades blandas para todos los trabajadores de los principales supermercados del distrito de Tumbes. Incluyendo en estos programas temas de comunicación efectiva, empatía, el trabajo en conjunto, la adaptabilidad y la resolución de problemas, priorizando que se realicen sesiones regulares y que se complete con material didáctico y actividades prácticas. Esto con el objetivo de mejorar la capacidad de los empleados para relacionarse eficientemente y adaptarse a diferentes situaciones laborales con sus clientes, colegas y/o superiores.
2. Se propone a los jefes de RRHH de estos supermercados, ofrecer talleres de gestión emocional y resiliencia para empoderar a los trabajadores a manejar el estrés y las emociones negativas en el entorno laboral. Estos talleres deben enseñar técnicas prácticas de autocontrol, respiración y meditación para mantener la calma en situaciones desafiantes. Al mejorar dicha habilidad, se potenciará la eficiencia laboral y se fomentará un ambiente de trabajo positivo, armonioso y productivo para todo el equipo.
3. Para fomentar el trabajo en equipo en los principales supermercados de Tumbes, se recomienda implementar actividades al aire libre que fortalezcan las relaciones interpersonales y el espíritu colaborativo. Actividades como caminatas grupales, torneos deportivos de fútbol o vóley, y dinámicas de grupo en entornos naturales pueden ser altamente efectivas, ya que proporcionan un ambiente relajado y estimulante que mejora la comunicación, la confianza y la cohesión del equipo, lo que se traduce en un mayor compromiso y productividad en el trabajo. Además, es esencial integrar proyectos interdepartamentales que fomenten la colaboración e innovación mediante metodologías ágiles como Scrum y Kanban, que optimizan la gestión de proyectos y la adaptabilidad.
4. Se debe incentivar y reconocer el esfuerzo y el desempeño de los trabajadores para mantener altos niveles de motivación intrínseca. Esto puede lograrse a través de oportunidades de ascenso, bonificaciones y programas de mentoría para el desarrollo profesional, así como la fomentación de un ambiente laboral positivo y estimulante que motive a los empleados a alcanzar sus metas y aspiraciones.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alderete, A., & Gallardo, K. (2018). Evaluación del Desempeño y Auténtica en el Modelo por Competencias en Secundaria: Un Estudio Mixto. *Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia y Cambio En Educación (REICE)*, 16. <https://revistas.uam.es/reice/issue/view/815/452>
- Alles, M. (2006). *Selección por competencias* (1st ed.). Ediciones Granica S.A.
- Alomoto, I., & Ordóñez, K. (2021). *Teorías de las habilidades sociales en los adolescentes*. Universidad Central del Ecuador.
- Álvarez, E., & Bueno, A. (2019). *Nivel de habilidades sociales en estudiantes universitarios de la carrera de Psicología*. Universidad de Cuenca.
- Arana, W. (2003, August 20). *La motivación en la empresa • gestiopolis*. <https://www.gestiopolis.com/la-motivacion-en-la-empresa/>
- Bisquerra, R., & Pérez, N. (2007). Las competencias emocionales. *Educación XX1*, 10, 61–82. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=70601005>
- Castro, M., & Diaz, K. (2018). *Estudio sobre la empleabilidad en los egresados de la escuela profesional de administración de la Universidad Nacional de Tumbes, 2014-2016* [Universidad Nacional de Tumbes]. <https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/309/TESIS%20-%20CASTRO%20Y%20DIAZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cerrato, K., Argueta, L., & Zavala, J. (2016). Determinantes de la empleabilidad en el mercado laboral. *Economía y Administración (E&A)*, 6(1), 21–40. <https://www.camjol.info/index.php/EyA/article/view/4292/4034>
- Cervantes, E. (2023). *Implicancia de habilidades blandas en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Aguas Verdes, Tumbes, 2022* [Universidad Nacional de Tumbes]. <https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/6520/0/TESIS%20%20CERVANTES%20FLORES.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (Tercera edición). Mc Graw Hill.
<https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/411a2cf692b9cf71fcd1e983948aa0de.pdf>
- Cruzado, W. (2019). *Competencias blandas en la empleabilidad de la Universidad Privada del Norte- Sede Los Olivos, Año 2018* [Universidad Nacional Federico Villarreal].
<https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/2696/CRUZADO%20PEREZ%20WILLIAM%20MOISES%20-%20MAESTRIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Deci, E. (1975). *Intrinsic Motivation* (Springer, Ed.; Primera edición).
- Espinoza, M., & Gallegos, D. (2020). Habilidades blandas y su importancia de aplicación en el entorno laboral: perspectiva de alumnos de una universidad privada en Ecuador. *Revista Espacios*, 41, 109–120.
<http://www.ifac.revistaespacios.com/a20v41n23/a20v41n23p10.pdf>
- Forbes Perú. (2023, April 25). *El 70% de empleadores en el Perú no encuentra talento calificado, reporta ManpowerGroup - Forbes Perú*.
<https://forbes.pe/capital-humano/2023-04-25/el-70-de-empleadores-en-el-peru-no-encuentra-talento-calificado-reporta-manpowergroup/>
- Goleman, D. (1995). *Inteligencia emocional*. Kairós.
http://www.cutonala.udg.mx/sites/default/files/adjuntos/inteligencia_emocional_daniel_goleman.pdf
- Goleman, D. (2021). *La inteligencia emocional - Por qué es más importante que el coeficiente intelectual*. Penguin Random House Grupo Editorial S.A.
<https://iuymca.edu.ar/wp-content/uploads/2022/01/La-Inteligencia-Emocional-Daniel-Goleman-1.pdf>
- Hernández, G. (2021, December 9). *Habilidades blandas incrementan hasta en 16% los ingresos de los trabajadores*.
<https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Habilidades-blandas-incrementan-hasta-en-16-los-ingresos-de-los-trabajadores-20211208-0120.html>

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta edición). Mc Graw Hill Education.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación - Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (Primera edición). Mc Graw Hill - Education .
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
- INEI. (2023, February 15). *Población ocupada de lima metropolitana alcanzó 5 millones 93 mil personas de noviembre 2022 a enero 2023*.
<https://m.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/noticias/nota-de-prensa-no-020-2023-inei.pdf>
- Jay, J. (2019). *Competencias Blandas como fundamento para el éxito en la gestión de proyectos en la gerencia del instituto de protección social del sector público de Cartagena* [Universidad Tecnológica de Bolívar].
<https://repositorio.utb.edu.co/bitstream/handle/20.500.12585/3495/0074662.pdf?sequence=1>
- Katzenbach, J., & Smith, D. (1996). *La Sabiduría de Los Equipos* (DIAZ DE SANTOS). <https://es.scribd.com/doc/186190805/La-Sabiduria-de-Los-Equipos-Katzenbach-Y-Smith>
- Mosqueira, H. (2023). *Relación entre las habilidades blandas y el nivel de empleabilidad en egresados de universidades privadas en Lambayeque, 2021* [Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/122043/Mosqueira_AH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Moreno, L., Silva, M., Hidrobo, C., Rincón, C., Fuentes, G., & Quintero, Y. (2022). *Formación en habilidades blandas en instituciones de educación superior: reflexiones educativas, sociales y políticas* (Corporación Universitaria Minuto de Dios – Uniminuto, Ed.). Uniminuto.
https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/14369/1/Libro_Formacion%20en%20habilidades%20blandas%20en%20instituciones%20de%20educacion%20superior_2022.pdf

- OECD. (2019). *Skills for 2030 skills for 2030 Conceptual learning framework*.
www.oecd.org/education/2030-project
- Ortega, C. (2017). *"Desarrollo de habilidades blandas desde edades tempranas"* (N. González, Ed.; Universidad ECOTEC).
<https://ecotec.edu.ec/content/uploads/investigacion/libros/desarrollo-habilidades.pdf>
- Perez, A. (2008, September). *Estrategia Personal*.
<https://www.andresperezortega.com/2008/09/casos-de-marca-personal-warhol-bloguero.html>
- Perret, R. (2016). *El secreto de la motivación*.
<https://static1.squarespace.com/static/54d1216ae4b032ab36c26b61/t/5aa32f749140b73db65c927f/1520643968955/El+Secreto+de+La+Motivaci%C3%B3n+WEB.pdf>
- Raciti, P., Milioni, M., Uribe, L., Vecchio, G., Giraldo, C., & Vivaldi, P. (2015). *La medición de las competencias transversales en Colombia: una propuesta metodológica* (P. Raciti & P. Vivaldi, Eds.; Primera edición). EUROsocial. <http://sia.eurosocial-ii.eu/files/docs/1444897404-DT34.pdf>
- Ramírez, N. (2022). *"Competencias blandas y empleabilidad en los estudiantes de la carrera profesional de administración y negocios internacionales, universidad peruana de ciencias e informática Lima, 2021"* [UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA].
<https://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/694/RAMIREZ%20GUTIERREZ%2C%20NOEMI%20MELECIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Reeve, J. (2010). *Motivación y emoción* (Quinta edición). Mc Graw Hill.
<https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/22488921e36d90caeef3d8973d805dcb.pdf>
- Ríos, J. (2020). Autocontrol emocional, la clave está en la forma cómo interpretamos nuestras emociones. *Artículo de Investigación* , 1–18.
https://www.academia.edu/45677510/AUTOCONTROL_EMOCIONAL_LA_CLAVE_EST%3%81_EN_LA_FORMA_C%3%93MO_INTERPRETAMOS_NUESTRAS_EMOCIONES

- Riso, W. (2002). *Cuestión de dignidad - Aprenda a decir NO y gane autoestima siendo asertivo*. Norma S.A.
http://ftpmbauc.integralit.cl/files/MBAUC/casosylecturas/CUESTION_DE_DIGNIDAD_APRENDA_A_DECIR_NO_Y_GANE_AUTOESTIMA_SIENDO_ASERTIVO-PARTE1.pdf
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional* (P. Guerrero & B. Gutiérrez, Eds.; Pearson Educación).
https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/R_OBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Robles, M. M. (2012). Executive Perceptions of the Top 10 Soft Skills Needed in Today's Workplace. *Business Communication Quarterly*, 75(4), 453–465. <https://doi.org/10.1177/1080569912460400>
- Rosas, L., Fuentes, M., Ramírez, J., López, M., & Pérez, M. (2022). Relación entre las Habilidades Blandas y la Inserción Laboral de Egresados de Ingeniería Industrial del Tecnológico de Tierra Blanca. *European Scientific*, 297–311. <https://eujournal.org/index.php/esj/article/view/15622>
- Rothwell, A., & Arnold, J. (2007). Self-perceived employability: Development and validation of a scale. *Personnel Review*, 36(1), 23–41. <https://doi.org/10.1108/00483480710716704>
- Sala, E. (2014, May 27). *Sin habilidades no hay productividad - Factor de Trbaj*. BID - Banco Interamericano de Desarrollo.
<https://blogs.iadb.org/trabajo/es/sin-habilidades-hay-productividad/>
- Santos, F. (2020). *Competencias blandas y empleabilidad de los estudiantes que concluyen sus estudios en el Instituto de Educación Superior "Simón Bolívar", Callao* [Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47348/Santos_GFG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Santos, F., Guillén, C., & Montalbán, M. (2012). Contrato de trabajo, compromiso y satisfacción: moderación de la empleabilidad. *RAE - Revista de Administração de Empresas*, 52(3), 345–359.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=155123667006>

- Saorín, M., & Sánchez, A. (2013). La empleabilidad interna percibida como estrategia clave del comportamiento de ciudadanía organizativo y la intención de abandonar la empresa. *Tourism & Management Studies*, 9(2), 93–99. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=388743879014>
- Silva, J. (2020). *Competencias laborales y empleabilidad de las egresadas en cosmetología del “Centro de Educación Técnico Productiva N°002”, Tumbes, 2020* [Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56307/Silva_CJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Silva, O. (2019). *Empleabilidad y Competencias Gerenciales de los graduados en la escuela profesional de Administración de la Universidad Cesar Vallejo, año 2019* [Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/13878/Silvia_SO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Suárez, B. (2016). Empleabilidad: análisis del concepto. *Revista de Investigación En Educación*, 14(1), 67–84. <https://revistas.uvigo.es/index.php/reined/article/view/2066/2030>
- Temple, I. (2015). *Empleabilidad y marketing personal* (Primera Edición). Planeta Perú S,A,. <https://gmeroussis.files.wordpress.com/2020/07/usted-s.a-inacs-temple.pdf>
- Vasquez, L., Tuesta, J., & Vila, D. (2020). Habilidades blandas y el impacto de la Covid-19 en la educación superior. *review of global management*, 6, 41–49. <https://revistas.upc.edu.pe/index.php/rgm/article/download/1488/1193/>
- Vasquez, S. (2023). *Habilidades blandas y desempeño laboral del personal administrativo de la institución educativa pública militar Colegio Militar Pedro Ruíz Gallo, Piura 2022*. [Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/113539/Vasquez_CSG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Villalobos, G., & Pedroza, R. (2009). Perspectiva de la teoría del capital humano acerca de la relación entre educación y desarrollo económico. *Tiempo de Educar*, 10, 273–306.

6.1. LINKOGRAFÍA

1. <https://www.gestiopolis.com/la-motivacion-en-la-empresa/>
2. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=70601005>
3. <https://forbes.pe/capital-humano/2023-04-25/el-70-de-empleadores-en-el-peru-no-encuentra-talento-calificado-reporta-manpowergroup/>
4. <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Habilidades-blandas-incrementan-hasta-en-16-los-ingresos-de-los-trabajadores-20211208-0120.html>
5. <https://m.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/noticias/nota-de-prensa-no-020-2023-inei.pdf>
6. www.oecd.org/education/2030-project
7. https://www.academia.edu/45677510/AUTOCONTROL_EMOCIONAL_LA_CLAVE_EST%81 EN LA FORMA C%93MO INTERPRETAMOS NUESTRAS EMOCIONES
8. <https://www.andresperezortega.com/2008/09/casos-de-marca-personal-warhol-bloguero.html>
9. <https://razonpublica.com/escasez-talento-colombia-las-empresas-no-encuentran-personal/>
10. <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/sin-habilidades-hay-productividad/>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Habilidades blandas y empleabilidad en los trabajadores de los principales supermercados del distrito de Tumbes, 2023.

| Título | Problema | Objetivos | Hipótesis | Variables | Dimensiones | Indicadores | Metodología |
|---|--|---|---|-------------------------------|-----------------------|---------------------------------|--|
| Habilidades blandas y empleabilidad en los trabajadores de los principales supermercados del distrito de Tumbes, 2023. | Problema general | Objetivo General | Hipótesis general | Variable independiente | Autocontrol emocional | Autoconciencia emocional | Tipo |
| | ¿De qué manera se relaciona las habilidades blandas y la empleabilidad en los trabajadores de los principales supermercados del distrito de Tumbes, 2023? | Determinar de qué manera se relaciona las habilidades blandas y la empleabilidad en los trabajadores de los principales supermercados del distrito de Tumbes, 2023. | H0: No existe relación significativa entre las habilidades blandas y la empleabilidad en los trabajadores de los principales supermercados del distrito de Tumbes, 2023. H1: Existe relación significativa entre las habilidades blandas y la empleabilidad en los trabajadores de los principales supermercados del distrito de Tumbes, 2023. | Habilidades Blandas | | Manejo de conflictos | Descriptiva – Correlacional |
| | Problemas específicos | Objetivos Específicos | Hipótesis específicas | Variable dependiente | Trabajo en equipo | Asertividad | Diseño |
| | ¿De qué manera el autocontrol emocional se relaciona con la empleabilidad en los trabajadores de los principales supermercados del distrito de Tumbes, 2023? | Establecer de qué manera el autocontrol emocional se relaciona con la empleabilidad en los trabajadores de los principales supermercados del distrito de Tumbes, 2023. Analizar en qué forma el trabajo en equipo se relaciona con la empleabilidad en los trabajadores de los | H1: El autocontrol emocional se relaciona significativamente con la empleabilidad en los trabajadores de los principales supermercados del distrito de Tumbes, 2023. H1: El trabajo en equipo se relaciona significativamente con la empleabilidad en los trabajadores de los principales supermercados del distrito de Tumbes, 2023. | | | Empatía | No experimental y transversal |
| | | | | | Motivación | Compromiso con un enfoque común | Población |
| | | | | | | Responsabilidad mutua | La población es de 398 trabajadores de los principales supermercados del distrito de Tumbes (Metro, Promart, Plaza Veja y Estilos. |
| | | | | | | Motivación intrínseca | |
| | | | | | | Motivación extrínseca | |

| | | | | | |
|--|--|--|----------------------|---|---|
| <p>¿De qué forma el trabajo en equipo se relaciona con la empleabilidad en los trabajadores de los principales supermercados del distrito de Tumbes, 2023?</p> | <p>principales supermercados del distrito de Tumbes, 2023.</p> <p>Identificar la relación que existe entre la motivación y la empleabilidad en los trabajadores de los principales supermercados del distrito de Tumbes, 2023.</p> | <p>H1: Existe relación significativa entre la motivación y la empleabilidad en los trabajadores de los principales supermercados del distrito de Tumbes, 2023.</p> | <p>Empleabilidad</p> | <p>Empleabilidad interna</p> <p>Empleabilidad externa</p> <p>Competencias técnicas</p> <p>Marca personal</p> <p>Actitud hacia la búsqueda de empleo</p> <p>Mercado laboral</p> <p>Competencias hacia el mercado</p> | <p>Muestra</p> <p>196 trabajadores</p> |
| <p>¿Qué relación existe entre la motivación y la empleabilidad de los trabajadores de los principales supermercados del distrito de Tumbes, 2023?</p> | | | | | |

Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

Título: Habilidades blandas y empleabilidad en los trabajadores de los principales supermercados del distrito de Tumbes, 2023.

| VARIABLE | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIÓN | INDICADORES | ESCALA |
|----------------------------|--|--|--|--|-------------------------------------|
| Habilidades Blandas | Ortega (2017) nos dice que “las habilidades no cognitivas son aquel conjunto de cualidades personales que permiten interrelacionarse de manera eficiente y eficaz con su entorno, lo cual abarca de manera profesional como personal” (p.7). | Se determinará la variable Habilidades Blandas en los trabajadores de los principales supermercados del Distrito de Tumbes en base a las dimensiones e indicadores establecidos, para la medición de sus peculiaridades. | Autocontrol emocional Trabajo en equipo Motivación | Autoconciencia emocional Manejo de conflictos Asertividad Empatía Compromiso con un enfoque común Responsabilidad mutua Motivación intrínseca Motivación extrínseca | Ordinal con la valoración de Likert |
| Empleabilidad | Chiavenato (2009) nos dice que: “la empleabilidad describe aquella capacidad que poseen las personas para | Se examinará la variable empleabilidad conforme a los indicadores y | Empleabilidad interna | Conocimientos técnicos Marca personal | |

obtener o construir oportunidades laborales y mantenerse en ellas, como asimismo por parte de las empresas es la capacidad para desarrollar y aprovechar las habilidades y competencias que tiene cada uno de sus empleados “. (p.45)

dimensiones determinadas en la medición.

Empleabilidad externa

Actitud hacia la búsqueda de empleo
Mercado laboral
Competencias hacia el mercado

Ordinal con la escala de Likert

Anexo 3. Instrumento de recopilación de datos

CUESTIONARIO

Estimados trabajadores, el siguiente cuestionario tiene como finalidad recopilar datos relevantes para la investigación titulada: “Habilidades blandas y empleabilidad en los trabajadores de los principales supermercados del distrito de Tumbes, 2023”.

La información obtenida se mantendrá de manera confidencial y anónima, utilizándose exclusivamente para propósitos académicos. Queremos asegurarles que les brindamos total seguridad y confianza para que puedan expresar su opinión transparentemente en todo momento.

Agradecemos de antemano su participación y dedicación.

I. Instrucciones

Para contestar las interrogantes revise atentamente el anunciado y seleccione con una (X) la alternativa que considere conveniente, teniendo en cuenta que cada opción tiene un significado determinado:

1. Totalmente en desacuerdo (TED) = 1
2. En desacuerdo (ED)= 2
3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (NA, ND) = 3
4. De acuerdo (DA) = 4
5. Totalmente de acuerdo (TDA) = 5

| N° | Preguntas | 1 TED | 2 ED | 3 NA ND | 4 DA | 5 TDA |
|---|---|----------|---------|---------------|---------|----------|
| Indicador 01. Autoconciencia emocional | | | | | | |
| 01 | ¿Eres consciente de tus emociones en diversas situaciones laborales, identificando sentimientos como tristeza o irritación? | | | | | |
| Indicador 02. Manejo de conflictos | | | | | | |
| 02 | ¿Tengo la capacidad de controlar mis impulsos ante un conflicto? | | | | | |

| Indicador 03. Asertividad | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| 03 | ¿Expreso mis opiniones y sentimientos de manera clara sin perjudicar a nadie? | | | | |
| 04 | ¿Soy capaz de hacer frente a críticas de manera constructiva y sin dejarme llevar por la agresividad? | | | | |
| Indicador 04. Empatía | | | | | |
| 05 | ¿Brindo ayuda a los demás, incluso si requiere invertir tiempo adicional para comprender sus necesidades y sentimientos? | | | | |
| 06 | ¿Puedo lidiar con las quejas y problemas de los clientes? | | | | |
| Indicador 05. Compromiso con un enfoque común | | | | | |
| 07 | ¿Estoy totalmente comprometido/a con el crecimiento y desarrollo de la organización? | | | | |
| 08 | ¿Es más factible alcanzar un objetivo cuando se trabaja en equipo? | | | | |
| 09 | ¿El equipo de trabajo ha establecido objetivos claros para alcanzar las metas y resultados especificados por la empresa? | | | | |
| Indicador 06. Responsabilidad mutua | | | | | |
| 10 | ¿Contribuye activamente con las actividades que se le han designado? | | | | |
| 11 | ¿Todos los miembros están colaborando de manera equitativa en sus responsabilidades y tareas? | | | | |
| Indicador 07. Motivación intrínseca | | | | | |
| 12 | ¿Encuentro satisfacción personal en el desempeño de mis responsabilidades laborales? | | | | |
| 13 | ¿Se toma en cuenta las ideas creativas e innovadoras en la organización? | | | | |
| 14 | ¿Recibe reconocimiento de parte de sus compañeros y/o superiores por su desempeño? | | | | |
| Indicador 08. Motivación extrínseca | | | | | |
| 15 | ¿La empresa reconoce los logros destacados de sus colaboradores con premios y/o recompensas? | | | | |
| Indicador 09. Conocimientos técnicos | | | | | |
| 16 | ¿Estoy familiarizado/a con las metodologías y mejores prácticas en mi área de especialización? | | | | |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| 17 | ¿La empresa muestra interés por potenciar mis conocimientos técnicos para mejorar mi rendimiento? | | | | | |
| Indicador 10. Marca personal | | | | | | |
| 18 | ¿El tiempo que he venido laborando en la empresa ha servido para fortalecer mi profesionalización? | | | | | |
| 19 | ¿La empresa me considera en puestos competitivos porque reconoce mi calidad de trabajo? | | | | | |
| Indicador 11. Actitud hacia la búsqueda de empleo | | | | | | |
| 20 | ¿Me especializo para ser más competitivo? | | | | | |
| 21 | ¿Existe un plan de capacitaciones en la empresa para mantener mis habilidades y competencias? | | | | | |
| Indicador 12. Mercado Laboral | | | | | | |
| 22 | ¿Consideras que hay suficientes oportunidades de empleo en tu área geográfica? | | | | | |
| 23 | ¿El emprendimiento y la creación de negocios propios son opciones viables en el mercado laboral actual? | | | | | |
| Indicador 13. Competencias hacia el mercado | | | | | | |
| 24 | Respecto a las competencias con las que cuenta, ¿se adaptaría fácilmente al cambio y demandas del mercado? | | | | | |
| 25 | ¿Soy capaz de identificar y utilizar eficientemente los recursos y herramientas disponibles en el mercado para alcanzar mis objetivos? | | | | | |

Anexo 4. Validación de instrumento


Habilidades blandas y empleabilidad en los trabajadores de los principales supermercados del distrito de Tumbes - 2023.

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

| Indicadores | Criterios | Deficiente 0 - 20 | | | | Regular 21 - 40 | | | | Buena 41 - 60 | | | | Muy Buena 61 - 80 | | | | Excelente 81 - 100 | | | | OBSERVACIONES |
|-------------------------------|--|----------------------|----|----|----|--------------------|----|----|----|------------------|----|----|----|----------------------|----|----|----|-----------------------|----|----|-----|---------------|
| | | 0 | 6 | 11 | 16 | 21 | 26 | 31 | 36 | 41 | 46 | 51 | 56 | 61 | 66 | 71 | 76 | 81 | 86 | 91 | 96 | |
| ASPECTOS DE VALIDACION | | 5 | 10 | 15 | 20 | 25 | 30 | 35 | 40 | 45 | 50 | 55 | 60 | 65 | 70 | 75 | 80 | 85 | 90 | 95 | 100 | |
| 1. Claridad | Esta formulado con un lenguaje apropiado | | | | | | | | | | | | | | | | x | | | | | |
| 2. Objetividad | Esta expresado en conductas observables | | | | | | | | | | | | | | | x | | | | | | |
| 3. Actualidad | Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación | | | | | | | | | | | | | | | | x | | | | | |
| 4. Organización | Existe una organización lógica entre sus ítems | | | | | | | | | | | | | | | | x | | | | | |
| 5. Suficiencia | Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad. | | | | | | | | | | | | | | | | x | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|---|
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6.Intencionalidad | Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | x |
| 7.Consistencia | Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | x |
| 8.Coherencia | Tiene relación entre las variables e indicadores | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | x |
| 9.Metodología | La estrategia responde a la elaboración de la investigación | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | x |

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

| |
|--|
| Tumbes, 01 de julio del 2023 |
| <p> Nombre y apellidos: José Viterbo Álamo Barreto. Grado: Doctor Especialidad: Gestión Pública y Gobernabilidad Lugar donde labora: Universidad Nacional de Tumbes DNI: 41057014 Teléfono: 972608211 E-mail: jalamob@untumbes.edu.pe </p> |
| <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; text-align: center;">  Dr. José Viterbo Álamo Barreto R.U.C. N°03780 Dr. Gestión Pública y Gobernabilidad </div> |

Habilidades blandas y empleabilidad en los trabajadores de los principales supermercados del distrito de Tumbes - 2023.

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

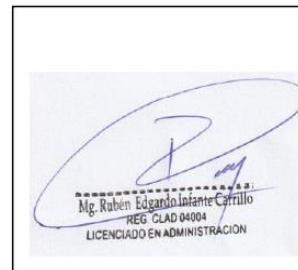
| Indicadores | Criterios | Deficiente 0 - 20 | | | | Regular 21 - 40 | | | | Buena 41 - 60 | | | | Muy Buena 61 - 80 | | | | Excelente 81 - 100 | | | | OBSERVACIONES |
|-------------------------------|--|----------------------|----|----|----|--------------------|----|----|----|------------------|----|----|----|----------------------|----|----|----|-----------------------|----|----|-----|---------------|
| | | 0 | 6 | 11 | 16 | 21 | 26 | 31 | 36 | 41 | 46 | 51 | 56 | 61 | 66 | 71 | 76 | 81 | 86 | 91 | 96 | |
| ASPECTOS DE VALIDACION | | 5 | 10 | 15 | 20 | 25 | 30 | 35 | 40 | 45 | 50 | 55 | 60 | 65 | 70 | 75 | 80 | 85 | 90 | 95 | 100 | |
| 1. Claridad | Esta formulado con un lenguaje apropiado | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | | | |
| 2. Objetividad | Esta expresado en conductas observables | | | | | | | | | | | | | | | | X | | | | | |
| 3. Actualidad | Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | | |
| 4. Organización | Existe una organización lógica entre sus ítems | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | |
| 5. Suficiencia | Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|---|---|--|--|--|--|--|
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6.Intencionaliad | Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación | | | | | | | | | | | | | | | | | | x | | | | | | |
| 7.Consistencia | Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación | | | | | | | | | | | | | | | | | | x | | | | | | |
| 8.Coherencia | Tiene relación entre las variables e indicadores | | | | | | | | | | | | | | | | | | x | | | | | | |
| 9 Metodología | La estrategia responde a la elaboración de la investigación | | | | | | | | | | | | | | | | | | | x | | | | | |

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Nombre y apellidos: RUBÉN EDGARDO INFANTE CARRILLO
Grado: MAESTRO
Especialidad: GESTIÓN PÚBLICA
Lugar donde labora: UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
DNI: 42734687
Teléfono: 932394209
E-mail: rinfantec@untumbes.edu.pe

Tumbes, 01 de julio del 2023




| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|---|---|--|
| 6.Intencionaldiad | Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | x | | |
| 7.Consistencia | Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | x | |
| 8.Coherencia | Tiene relación entre las variables e indicadores | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | x | |
| 9.Metodología | La estrategia responde a la elaboración de la investigación | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | x | |

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Nombre y apellidos: Alex Alfreth Armestar Amaya
Grado: Maestro
Especialidad: Administración y gestión empresarial
Lugar donde labora: Universidad Nacional de Tumbes
DNI: 41737972
Teléfono: 972850084
E-mail: alexarmestar@gmail.com

Tumbes, 01 de julio del 2023



Mg. Alex Alfreth Armestar Amaya
Reg.Unic de Coleg. N° 8729
CLAD - TUMBES

A

Anexo 5. Análisis de fiabilidad de la variable independiente: Habilidades blandas

Alfa de Cronbach

Fórmula:

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

Donde:

k = El número de ítems.

$\sum S_i^2$ = Sumatoria de las varianzas de los ítems.

S_T^2 = Varianza de la suma de los ítems.

α = Coeficiente de alfa de Cronbach.

Tenemos:

| N° | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | Suma de ítems |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|---------------|
| 1 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 68 |
| 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 54 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 56 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 74 |
| 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 53 |
| 6 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 64 |
| 7 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 52 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 57 |
| 9 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 52 |
| 10 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 60 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 60 |
| 12 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 64 |
| 13 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 59 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 59 |
| 15 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 69 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 62 |
| 17 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 60 |
| 18 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 72 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 61 |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 73 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 58 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-----------|
| 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 56 |
| 23 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 32 |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 60 |
| 25 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 60 |
| S² | 0.59 | 0.69 | 0.76 | 0.43 | 0.56 | 0.72 | 0.51 | 0.58 | 0.64 | 0.51 | 0.79 | 0.43 | 0.47 | 0.58 | 1.05 | |

Reemplazamos fórmula

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

$$\alpha = \frac{15}{15-1} \times \left[1 - \frac{9.2992}{69.3600} \right]$$

$$\alpha = \mathbf{0.9278}$$

Anexo 6. Análisis de fiabilidad de la variable dependiente: Empleabilidad

Tenemos:

| N° | p16 | p17 | p18 | p19 | p20 | p21 | p22 | p23 | p24 | p25 | Suma de ítems |
|----------------------|---------------|------------|---------------|---------------|---------------|---------------|------------|-------------|---------------|-------------|---------------|
| 1 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 43 |
| 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 35 |
| 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 47 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 6 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 43 |
| 7 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 28 |
| 8 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 36 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 11 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| 12 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 35 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 14 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 15 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 47 |
| 16 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 42 |
| 17 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 44 |
| 18 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 47 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 20 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 44 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 22 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 35 |
| 23 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 25 |
| 24 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 5 | 3 | 5 | 34 |
| 25 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 |
| S² | 0.4736 | 0.8 | 0.5184 | 0.5856 | 0.6336 | 0.4256 | 1.2 | 0.48 | 0.5536 | 0.56 | |

Reemplazamos fórmula

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

$$\alpha = \frac{10}{10-1} \times \left[1 - \frac{6.2304}{31.8016} \right]$$

$$\alpha = 0.8934$$

Anexo 7. Certificación

CERTIFICACION

Yo, Mg. Darwin Ebert Aguilar Chuquizuta, docente ordinario de la Universidad Nacional de Tumbes, adscrito a la Facultad de ciencias económicas, del Departamento de Administración.

CERTIFICA:

Que el proyecto de tesis denominado: **Habilidades blandas y empleabilidad en los trabajadores de los principales supermercados del distrito de Tumbes, 2023**. Presentado por el bachiller **Olenka Janella Flores Cornejo**, ha sido asesorada por mi persona, por tanto, queda autorizada para su presentación e inscripción en la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, para su revisión y aprobación correspondiente.

Tumbes, 05 de junio de 2023.



Mg. Darwin Ebert Aguilar Chuquizuta

Asesor del Proyecto de Tesis

ORCID: 0000-0001-6721-620X

Anexo 8. Evidencia de la aplicación de cuestionario para prueba piloto

Figura 2.

Llenado de prueba piloto



Figura 3.

Llenado de cuestionario



Anexo 9. Reporte de Turnitin

Habilidades blandas y empleabilidad en los trabajadores de los principales supermercados del distrito de Tumbes, 2023.

INFORME DE ORIGINALIDAD

| | | | |
|---------------------|---------------------|---------------|-------------------------|
| 19% | 20% | 4% | 10% |
| INDICE DE SIMILITUD | FUENTES DE INTERNET | PUBLICACIONES | TRABAJOS DEL ESTUDIANTE |

FUENTES PRIMARIAS

| | | | |
|----------|---|---|---------------|
| 1 | hdl.handle.net Fuente de Internet |  Mg. Aguilar Chuquizuta, Darwin Ebert Asesor de Tesis ORCID: 0000-0001-4721-420X | 6% |
| 2 | repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet | | 4% |
| 3 | repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet | | 2% |
| 4 | Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante | | 1% |
| 5 | eujournal.org Fuente de Internet | | <1% |
| 6 | repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet | | <1% |
| 7 | Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante | | <1% |
| 8 | repositorio.unaj.edu.pe Fuente de Internet | | <1% |
| 9 | repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet | | |