

Universidad Nacional
Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO
DE INVESTIGACIÓN

ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

HABILIDADES BLANDAS Y EMPLEABILIDAD EN ESTUDIANTES DE LA
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN EN TURISMO DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRIGUEZ DE MENDOZA

Línea de investigación
Educación para la sociedad del conocimiento

Tesis para optar el grado académico de:
Maestra en Docencia Universitaria

Autor:
Mestanza Farfán, Mariell Elizabeth

Asesor:
Bazán Briceño, José Luis
(ORCID: 0000-0001-8604-3260)

Jurado:
Guevara Flores, Julio Cesar
Vargas arias elena
Navarro Navarro, Bertha Consuelo

Lima – Perú

2023

DEDICATORIA

A Dios padre por haberme iluminado y
dado fe para llegar a mi meta que es
terminar mi maestría; a mi madre por
la educación y el amor que me dio, y a
mis familiares quienes estuvieron
siempre dándome ánimos.

RECONOCIMIENTO

Mi especial reconocimiento para los distinguidos Miembros del Jurado:

Dr. Guevara Flores, Julio Cesar

Dra. Vargas arias elena

Mg. Navarro Navarro, Bertha Consuelo

Por su criterio objetivo en la evaluación de este trabajo de investigación.

Asimismo, mi reconocimiento para mi asesor:

Mg. Bazán Briceño, José Luis

Por las sugerencias recibidas para el mejoramiento de este trabajo.

Muchas gracias para todos.

ÍNDICE

CÁRATULA	i
DEDICATORIA	ii
RECONOCIMIENTO	iii
ÍNDICE	iv
ÍNDICE DE TABLAS	vi
ÍNDICE DE FIGURAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I.INTRODUCCIÓN	1
1.1.Planteamiento del Problema	2
1.2.Descripción del Problema	3
1.3.Formulación del Problema	7
1.3.1.Problema general	7
1.3.2.Problemas específicos	7
1.4.Antecedentes	7
1.4.1.Antecedentes nacionales	7
1.4.2.Antecedentes internacionales	11
1.5.Justificación de la investigación	14
1.6.Limitaciones de la investigación	15
1.7.Objetivos	16
1.7.1.Objetivo general	16
1.7.2.Objetivos específicos	16

1.8.Hipótesis	16
1.8.1.Hipótesis general	16
1.8.2.Hipótesis específicas	16
II. MARCO TEÓRICO	17
2.1.Marco conceptual	17
III. MÉTODO	27
3.1.Tipo de investigación	27
3.2.Población y muestra	28
3.3.Operacionalización de las variables	29
3.4.Instrumentos	30
3.5.Procedimientos	30
3.6.Análisis de datos	31
3.7.Consideraciones éticas	31
IV. RESULTADOS	32
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	42
VI. CONCLUSIONES	45
VII. RECOMENDACIONES	46
VIII. REFERENCIAS	47
IX. ANEXOS	55
Anexo A: Matriz de consistencia	56
Anexo B: Instrumento de recolección de datos	57
Anexo C. Consentimiento informado	60
Anexo D. Ficha de validación de instrumento por juicio de expertos	62

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de las variables	29
Tabla 2 Estadísticas de fiabilidad	31
Tabla 3 Correlación entre las habilidades blandas y la empleabilidad en los estudiantes de la carrera profesional de Administración en Turismo de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza.	32
Tabla 4 Correlación entre la autorregulación y las expectativas laborales en los estudiantes de la carrera profesional de Administración en Turismo de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza.	33
Tabla 5 Correlación entre las habilidades sociales y las expectativas laborales en los estudiantes de la carrera profesional de Administración en Turismo de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza.	34
Tabla 6 Frecuencia de la dimensión más importante de las Habilidades blandas	35
Tabla 7 Frecuencia del indicador más importante en la dimensión encargada de la autorregulación	36
Tabla 8 Frecuencia del indicador más importante en la dimensión encargada de las habilidades sociales	37
Tabla 9 Frecuencia del indicador más importante en la dimensión encargada de la empatía	38
Tabla 10 Frecuencia de la dimensión más importante encargada de la empleabilidad	39
Tabla 11 Frecuencia del indicador más importante en la dimensión encargada de las expectativas laborales	40
Tabla 12 Frecuencia del indicador más importante en la dimensión encargada de la predisposición a la búsqueda de empleo	41

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Gráfico de la frecuencia de la dimensión más importante de las Habilidades blandas	35
Figura 2	Grafico de la frecuencia del indicador más importante en la dimensión encargada de la autorregulación	36
Figura 3	Grafico de la frecuencia del indicador más importante en la dimensión encargada de las habilidades sociales	37
Figura 4	Grafico de la frecuencia del indicador más importante en la dimensión encargada de las habilidades sociales	38
Figura 5	Grafico de la frecuencia de la dimensión más importante encargada de la empleabilidad	39
Figura 6	Grafico de la frecuencia del indicador más importante en la dimensión encargada de las expectativas laborales	40
Figura 7	Grafico de la frecuencia del indicador más importante en la dimensión encargada de la predisposición a la búsqueda de empleo	41

RESUMEN

El objetivo principal del presente trabajo de investigación fue determinar la relación que existe entre las habilidades blandas y la empleabilidad en los estudiantes de la carrera profesional de Administración en Turismo de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza. La presente investigación tuvo un enfoque cuantitativo, de método hipotético deductivo, de tipo básica, diseño no experimental y nivel descriptivo correlacional. Asimismo, la población estuvo conformada por 120 estudiantes para la cual se utilizó la fórmula de población finita donde la muestra poblacional estuvo conformada por 92 estudiantes del primer ciclo al décimo ciclo de la carrera profesional de administración en turismo de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, a quienes se les hizo un cuestionario, el cual presenta un modelo de escala de Likert, brindado al encuestado la facilidad de poder graduar su opinión ante afirmaciones complejas. En conclusión, se logró determinar que existe relación entre las habilidades blandas y la empleabilidad en los estudiantes de la carrera profesional de Administración en Turismo de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, ya que se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman, que tiene el valor de 0.729** y la sigma (bilateral) es de 0,000 el mismo que es menor al parámetro teórico de 0,05.

Palabras clave: habilidad, habilidades blandas, empleabilidad, administración.

ABSTRACT

The main objective of this research work was to determine the relationship between soft skills and employability in students of the Tourism Administration professional career at the Toribio Rodríguez de Mendoza National University. The present investigation had a quantitative approach, hypothetical deductive method, basic type, non-experimental design and correlational descriptive level. Likewise, the population was made up of 120 students from the first cycle to the tenth cycle of the professional career in tourism administration at the Toribio Rodríguez de Mendoza National University. In addition, the population sample consisted of 92 students from the first cycle to the tenth cycle of the professional career in tourism administration at the Toribio Rodríguez de Mendoza National University, who were asked a questionnaire, which presents a Likert scale model, giving the respondent the ease of being able to graduate their opinion in the face of complex statements. In conclusion, it will be determined that there is a relationship between soft skills and employability in students of the Tourism Administration professional career of the Toribio Rodríguez de Mendoza National University, since a Spearman's Rho confidence coefficient was obtained, which has the value of 0.729** and the sigma (bilateral) is 0.000, which is less than the theoretical parameter of 0.05.

Keywords: ability, soft skills, employability, administration.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial la educación superior hoy en día se encuentra enfrentada a varios desafíos, uno de estos está relacionado al logro de los aprendizajes, otro al desarrollo de las habilidades blandas y la importancia de estas habilidades para el éxito en el proceso de enseñanza aprendizaje. La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2015), valorando la declaración del Foro Mundial en Educación, plantea una visión nueva de la educación proyectada a los siguientes 15 años, donde se garantice una educación de calidad, equitativa e inclusiva, que promueva opciones de aprendizaje para toda la vida, siendo imprescindible considerar esta visión para el desarrollo de la problemática actual.

Las habilidades blandas incluyen saber trabajar en equipo, liderazgo, comunicación, tomar decisiones, inteligencia emocional, etc., también se puede mencionar, en primer lugar, todas ellas son extremadamente difíciles de entrenar y adquirir, y desde luego no se aprenden con libros y pizarras, surgen de la reflexión y la intención personal de mejorar en la interacción con los demás.

Tanto economistas como psicólogos en el área de educación, destacan cada vez más la brecha en estas habilidades como un importante factor en la generación de desigualdad. Esto se conecta con estudios que muestran el fuerte impacto de estas sobre el mercado laboral. En suma, las habilidades blandas son clave para ayudar a los jóvenes de todo origen a desarrollar su potencial.

1.1. Planteamiento del problema

Bajo una observación sistemática a los alumnos del primer al décimo ciclo de la carrera profesional de Administración en Turismo de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza ubicada en la región Amazonas, se ha detectado un problema muy grave. Es la deficiencia en habilidades blandas, el desarrollo de sus habilidades sociales, empatía, trabajo en equipo, adaptabilidad y flexibilidad, son muy limitados; además de ello la conectividad al internet y accesibilidad a la información en tiempo real es un claro ejemplo de lo que sucede con ellos.

Se atribuyen como causas a la falta de talleres dirigidos a desarrollar competencias en turismo, escasos talleres en habilidades blandas y poca asistencia, los talleres no tienen peso académico, ello explica la deserción de los estudiantes, no tienen la motivación adecuada y no conciben los talleres como importantes para su vida profesional.

Si la situación actual persiste, las consecuencias podrían ser mayores como, la baja empleabilidad, la disposición a la búsqueda de un empleo, la duración en los empleos, frustración con la carrera, desmotivación e incluso hasta cambio de rubro; es por ello que esta investigación busca principalmente averiguar cuáles son las habilidades blandas que necesitan los estudiantes del último año de la carrera de turismo para que puedan ser empleables; asimismo sugerir un período de talleres congruentes y adaptables a lo nuevo normal. Actualmente el mundo es globalizado y competitivo, hoy en día el logro del éxito en el mundo profesional no solo se debe al manejo de las competencias técnicas o cognitivas, también llamadas habilidades duras, sino al desarrollo de otras habilidades que permiten destacar dentro del universo profesional. Estas competencias no cognitivas son conocidas como habilidades blandas, las cuales tienen que desarrollarse durante la etapa formativa de la persona, es decir durante su proceso de aprendizaje. (Ortega, 2017)

Según Latorre (2017), a nivel internacional, los países con mejores logros de aprendizaje son los que están tomando como parte del logro el desarrollo de las habilidades blandas o habilidades socioemocionales, desde la educación inicial hasta la superior. Este es el caso de Finlandia, que en los últimos años está logrando con éxito el desarrollo de aprendizajes significativos relacionados con el desarrollo de las habilidades blandas. Todo ciudadano tiene las mismas oportunidades para su desarrollo personal.

La educación superior en el Perú siempre ha estado en constante cambio. Los avances para incluir el desarrollo habilidades blandas como parte de las políticas del Ministerio de Educación para la educación superior técnica y universitaria, han sido limitados. (MINEDU, 2015)

Hoy en día, existen muchas instituciones públicas y privadas, que reciben a estos jóvenes entre sus estudiantes, pero no tienen programas para acompañarlos, ni para ayudarlos a desarrollar las habilidades blandas necesarias para que culminen con éxito este proceso.

La situación actual de la educación superior universitaria y técnica en el Perú tiene una finalidad individual que es la de contribuir a la formación de profesionales y personas activas socialmente; así como una finalidad colectiva que es fomentar la cohesión social, sin brechas sociales y económicas de por medio, que ayuden al desarrollo del país.

1.2. Descripción del problema

Esta investigación ayuda a los estudiantes a identificar y mejorar sus habilidades blandas (autorregulación, habilidades sociales y empatía), las cuales se consideran importantes en la carrera de administración en turismo de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza. El conocer y manejar las habilidades blandas permite a los estudiantes y docentes mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje y lograr educar seres humanos plenos.

En el mundo, los conocimientos y los títulos universitarios ya no son clave de éxito, ahora las compañías y organizaciones están priorizando las habilidades blandas como requisito principal en sus colaboradores.

En España, existe una compañía llamada Turijobs es un portal de empleos dirigido a los sectores turísticos de España, Portugal, México y Brasil, su visión es unir talento con oportunidades laborales, en octubre del 2017 Xavier Martin en una conferencia manifestó que, dentro de las necesidades y evaluación que tienen las empresas turísticas para con los profesionales está el amplio background de los postulantes, las experiencias vividas, las historias de vida, los idiomas porque creen que ellos podría tener mejor perspicacia para los negocios. Asimismo, manifestó que dentro del sector turismo la actividad con mayor demanda de colaboradores es el hotelería, básicamente por dos aspectos como la rotación y la cantidad de establecimientos (Martin, 2017).

El 2020 es clave para el mundo, no solo por la pandemia mundial llamado Covid- 19 sino, porque dicha pandemia nos está enviando a la automatización y digitalización de los procesos, desconfigurar y configurar patrones establecidos de conducta y de hábitos de trabajo; es por ello que las empresas buscan empleados con habilidades transversales ya que los conocimientos técnicos están cubiertos por la tecnología.

La pregunta sale a flote ¿Qué deben hacer los futuros profesionales en el sector turísticos para acortar la brecha que nos deja el Covid-19 y el poder que tiene la automatización de los procesos? ¿Qué estrategias y habilidades debe aprender un estudiante de turismo para ser un profesional competitivo?, ¿Qué habilidades duras y blandas contaba un estudiante de turismo antes del 2020?, ¿Qué tan aptos se encuentran los estudiantes para reinventarse en el sector turismo?

Al hablar del turismo hablamos de servicio, servicio cuantitativos y cualitativos, en el caso del Perú, para contar con una industria competitiva no solo debemos apuntar a la buena

infraestructura turística, a las inversiones en el sector o a la oferta turística, considero que el aspecto más importante desde nuestra postura como profesionales en el sector es, el capital humano, empleados cualificados para ejercer la actividad del turismo; que los estudiantes que egresen de la carrera profesional deben ser totalmente empleables.

Según con Martínez (2012), el individuo es el primer responsable de su propia empleabilidad y existen otros factores externos al individual como familia, casa de estudios entre otros, el resultado de su investigación fue que los estudiantes no coinciden la empleabilidad como una competencia pero que si se identifican con las competencias inmersas dentro de la empleabilidad para ser competitivos en el sector; esta investigación plantea estimular en los estudiantes el entrenamiento constante en habilidades y empleabilidad.

Los estudiantes del primer al décimo ciclo de la escuela profesional de Administración en Turismo de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, se encuentran a puertas de egresar de la carrera profesional de administración en turismo y muchos de ellos se encuentran inestables y desconfiados con su futuro próximo, ¿a qué se debe la falta de confianza y seguridad en ellos? Y dicha inquietud se ve reflejado en los estudiantes con deficiencias en desarrollar habilidades blandas

Las crisis llevan a la población a adaptarse y configurarse de tal manera que su oferta este dirigido a lo que requiere la demanda, el 2020 no es la excepción pues que la pandemia ha exigido a la población distanciamiento social, automatización digital, y por ende las clases ya no serán más presenciales al menos en lo que queda en el año. Es por ello que las universidades y todo centro de estudios han implementado en un mecanismo de enseñanzas llamadas las clases virtuales, educación a distancia, modalidad virtual, entre otros, clases que han exigido a los docentes y estudiantes adquieran nuevas habilidades y destrezas para no quedarse en el limbo.

¿Qué clase de estudiantes se está formando en una época de pandemia y cuál es el resultado que busca el sector turismo para reinventarse en el sector una vez pasada la pandemia?

¿Cómo se puede brindar capacitación en habilidades blandas vía online?, ¿se puede obtener resultados óptimos en el desarrollo?, ¿es acaso que la falta de habilidades blandas la que detona el miedo a los cambios, el manejo de la inteligencia emocional y la inseguridad en los estudiantes?

La consecuencia de los estudiantes que no poseen estimulación ni formación en habilidades blandas es múltiple ya que demoraran más tiempo en encontrar empleo, serán poco competitivos, deberán tener formación en dichas capacidades que le significara tiempo y dinero entre otras, en resumen, no serán empleables a corto plazo.

Entonces, para ser empleables debemos generar competencias, para generar competencia debemos entrenar las habilidades blandas, como comunicación asertiva, trabajo en equipo, adaptabilidad a los cambios, empatía, inteligencia emocional, orientación de servicio, productividad y manejo de estrés. Algunas casas de estudio hay suprimido y en algunos otros casos han postergado la enseñanza de habilidades blandas y en el caso de la universidad en estudio, lo manejan a manera de talleres vía online.

De acuerdo con Temple (2021), la habilidad más importante en estos tiempos de crisis, de pandemia y donde la vida en una incertidumbre constante es la habilidad de la flexibilidad y adaptabilidad; asimismo menciona que la crisis no nos espera y que debemos y necesitamos dar respuestas al equipo de trabajo, a los clientes y a los proveedores entre otros.

Algo que vale la pena mencionar es que, no estamos priorizando las habilidades blandas como único medio de éxito profesional de los estudiantes sino más bien es un complemento valioso para su desempeño y empleabilidad de su futuro, asimismo mencionar que las habilidades duras siguen y seguirán siendo un valioso requisito para el ejercicio profesional.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades blandas y la empleabilidad en los estudiantes de la carrera profesional de Administración en Turismo de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza?

1.3.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación que existe entre la autorregulación y las expectativas laborales en los estudiantes de la carrera profesional de Administración en Turismo de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza?
- ¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades sociales y las expectativas laborales en los estudiantes de la carrera profesional de Administración en Turismo de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza?

1.4. Antecedentes

1.4.1. Antecedentes nacionales

Ramírez (2022) tuvo por objetivo analizar la relación entre las habilidades blandas y la empleabilidad de los estudiantes de la EP de Administración y negocios internacionales – Upci sede Lima, 2021. La población estuvo conformada por 162 estudiantes de ello se ha extraído una muestra probabilística que fue conformada por 114 estudiantes. Para el procesamiento de los datos se usó al software estadístico SPSS v26 y Excel. El diseño de investigación tuvo un enfoque cuantitativo, no experimental de nivel correlacional los instrumentos utilizados fueron el cuestionario de competencias blandas y la empleabilidad. Con la finalidad de responder a nuestros objetivos se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman, los resultados obtenidos fueron: se ha encontrado relación directa alta entre las competencias blandas y la empleabilidad ($p\text{-valor}<0.05$), con respecto a los objetivos específicos también se ha encontrado relación directa moderada entre la comunicación y las habilidades personales ($p\text{-valor}<0.05$), también

se tiene la misma relación entre la inteligencia emocional y las cualidades personales (p -valor <0.05) y por último se tuvo la misma relación entre el trabajo en equipo y las competencias personales (p -valor <0.05), en conclusión, si se tiene una buena competencia blanda el estudiante tendrá un buen desempeño en la empleabilidad.

Romero et al. (2021) sostienen que las habilidades blandas han ido tomando gran relevancia en el ámbito académico y laboral, debido a que estas se relacionan con mayores posibilidades de empleabilidad y éxito profesional. Se realizó una revisión documental de tipo panorámica sobre dichas habilidades en diferentes contextos, cuyo objetivo fue identificar las principales investigaciones y sus abordajes en torno al campo educativo, sobre todo en el contexto universitario, y el laboral. Para ello se revisaron y analizaron treinta estudios sobre el tema, a partir de los cuales se encontraron algunas tendencias, como, por ejemplo, que la mayoría de ellos estaban escritos en idioma inglés; que en los años 2009 y 2012 fue donde más se publicaron documentos sobre el tema; que la metodología más utilizada fue la cuantitativa; que existen diversas denominaciones para este tipo de habilidades, entre otras tendencias. Frente a las posibles limitaciones, se encontró que el abordaje en Latinoamérica sobre estas habilidades ha sido escaso, así como las publicaciones en español; sin embargo, en la última década se ha despertado un fuerte interés por el tema, por ello se espera que aumente el número de investigaciones y publicaciones al respecto. Se concluyó que es necesario fortalecer la instrucción en competencia blandas en el contexto universitario, puesto que estas complementan las competencias duras, lo que permite una formación integral de los estudiantes y mayores probabilidades de ingresar y mantenerse en el mundo laboral, dado que son también una necesidad en estos contextos organizacionales.

Castillo (2019) realizó un trabajo de investigación que tuvo como objetivo determinar el nivel de relación que existe entre las habilidades blandas y el desempeño laboral en la municipalidad de Pomahuaca, provincia de Jaén. Se recopiló información de las diversas

teorías de la inteligencia emocional de Goleman, la teoría de la inteligencia exitosa de Sternberg, la teoría de la interdependencia social de Johnson y Johnson y a la teoría de las relaciones humanas de Chiavenato, fue un tipo de investigación correlacional y de diseño no experimental considerando una muestra de 44 personas. Se obtuvo que, el desarrollo de las habilidades blandas y el desempeño laboral tienen implicancia recíproca en la municipalidad de Pomahuaca, provincia de Jaén.

Cruzado (2019) tuvo como objetivo dar sentido al impacto de las habilidades blandas en la empleabilidad en la Universidad Privada del Norte, Los Olivos, 2018. El examen se abordó con la metodología cuantitativa, de tipo correlacional causal, plan no exploratorio y transversal, la prueba de revisión fue de 82 alumnos egresados del Personal de Negocios de la Vocación de Administración de la Universidad Privada del Norte-sede Los Olivos, examen probabilístico, se aplicó el Alfa de Cronbach en los instrumentos de habilidades delicadas y empleabilidad en las dos cualidades se expresa que los instrumentos son sólidos. Por último, se presume que el valor del coeficiente de Nagelkerke muestra la inconstancia de las habilidades blandas que descansa en el 91,1% de la empleabilidad en la Universidad Privada del Norte-Sede Los Olivos, año 2018.

Ramos (2019) realizó un trabajo de investigación que tuvo como objetivo investigar el favorecimiento del coaching educativo en el fortalecimiento de las habilidades blandas de estudiantes. La investigación fue dentro de un enfoque de investigación mixto; orientado desde el diseño exploratorio secuencial (DEXPLOS) ya que implica una fase inicial cualitativa seguida de una segunda fase donde se registran y analizan datos cuantitativos en base a los datos obtenidos en la primera fase. Se concluyó que el trabajo de investigación identifica una relación favorable, directa y positiva del coaching educativo en el fortalecimiento de las habilidades blandas requeridas en el expo proyectos por los estudiantes.

Serrano (2018) desarrolló un trabajo de investigación que tuvo como objetivo determinar la relación entre las habilidades sociales y la actitud emprendedora. La investigación fue de enfoque cuantitativo, de tipo no experimental y de alcance descriptivo; participaron 52 estudiantes de los cuales se obtuvo que entre las habilidades sociales y la actitud emprendedora hay una correlación de moderada a fuerte; la relación de cada una de las dimensiones de la actitud emprendedora y las habilidades sociales se determinó que la correlación es de moderada a fuerte.

Rubín. (2017) desarrolló un trabajo de investigación que tuvo como objetivo realizar un taller con la finalidad de capacitar técnicamente y desarrollar las habilidades de empleabilidad. Los resultados arrojan que existe una gran relación entre ambos conceptos. Se determinó que existe una relación significativa positiva correlación de Pearson 0.81, entre la intervención del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos” y las competencias de empleabilidad de los beneficiarios de la región Huánuco, durante el periodo 2015.

Vidaurrazaga (2017) desarrolló un trabajo de investigación que tuvo como objetivo general determinar la relación entre la empleabilidad percibida y el aprendizaje colaborativo entre los estudiantes de la Universidad Autónoma del Perú, el trabajo fue de tipo correlacional utilizando una muestra de 215 estudiantes, por medio de los resultados se llegó a la conclusión de que existe una relación significativa entre la variable denominada aprendizaje colaborativo y la variable llamada empleabilidad percibida ya que se obtuvo Rho de Spearman = 0,346, lo que se interpreta al 99% la correlación es significativa.

1.4.2. Antecedentes internacionales

Sánchez y Hernández (2022) sostuvieron que es necesario que los jóvenes universitarios se adapten con velocidad a los cambios que se presentan en los entornos laborales y las habilidades blandas son uno de los cambios más esenciales en la vida laboral del siglo XIX. El objetivo de este trabajo es realizar una revisión intensiva en español acerca de los conocimientos actuales sobre el dominio de las habilidades blandas en los jóvenes universitarios y su importancia en la búsqueda de empleo. Para la recolección de la información se realizó una revisión de la bibliografía publicada en los últimos 5 años, disponible en buscadores académicos. Como resultado de la revisión se percibe una demanda importante de habilidades blandas en los mercados laborales; a pesar de ello existe un aplazamiento considerable en el dominio de las habilidades blandas por los jóvenes con estudios de nivel superior que buscan emplearse. Como conclusión se plantea la necesidad de acciones que tomen a conveniencia la gran demanda de habilidades blandas como punto de partida para la vinculación al empleo de los jóvenes egresados acortando la brecha en el dominio de estas destrezas de alto valor.

La intención del trabajo de Rosero (2022) fue determinar si existe una relación (estadística) entre la exposición a habilidades blandas por parte de los estudiantes universitarios y el éxito en el mercado laboral medido en términos de salario. Hicieron parte de este estudio La Universidad del Rosario y La Universidad de Antioquia, mediante datos otorgados voluntariamente por la comunidad de estudiantes y egresados se empleó un método de mínimos cuadrados ordinarios para analizar esta relación. Los resultados obtenidos dada la metodología empleada y errores muestrales presentaron una correlación parcial débil entre la exposición a créditos en electivas y salario auto declarado de los egresados y esperado por los estudiantes. La relación que se propone es de correspondencia, más no de origen.

Fuentes (2021) tuvo como objetivo determinar la prevalencia de habilidades blandas en estudiantes de la Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO (Colombia), de los programas académicos de psicología y administración en salud ocupacional de las sedes Bogotá sur y Zipaquirá. El enfoque fue de tipo cuantitativo, con alcance descriptivo y corte transversal aplicado a una muestra de 50 estudiantes que cursan los últimos semestres. Se identificó que las habilidades blandas con mayor prevalencia en los estudiantes de los programas académicos estudiados son escucha, influencia y trabajo en equipo. Las habilidades que se deben fortalecer son responsabilidad y apoyo. Se concluyó que el mercado laboral observa y exige la presencia de habilidades blandas en sus profesionales, siendo este un cambio y una oportunidad frente al entorno para que la academia a través de la articulación del currículo fortalezca las conductas asociadas a cada una de las habilidades.

Gonzales et al. (2020) afirmaron que el desarrollo y la implementación de las habilidades blandas está tomando cada vez mayor importancia para las organizaciones y se han convertido en uno de los aspectos indispensables para el crecimiento, el fortalecimiento el éxito de las empresas, porque actualmente estas han logrado reconocer y comprender el valor que tiene su capital humano. El objetivo del presente artículo es identificar la importancia de las habilidades blandas para la empleabilidad y sostenibilidad del personal en las empresas, y como se alcanza el correcto aprovechamiento de estas habilidades a través del trabajo conjunto realizado en el proceso educativo, el ámbito laboral y la formación personal de cada colaborador. Este artículo se desarrolló por medio de una revisión científica de literatura en las bases de datos como lo son Scopus, Google Académico, Science Direct y Jstor que permitieron identificar la importancia influencia de las habilidades blandas con respecto a la empleabilidad y la sostenibilidad por medio de estudios o investigaciones, en los cuales se logra evidenciar que tanto empleados como empleadores cada día son más conscientes de la importancia de estas habilidades y como contribuyen a su crecimiento tanto personal como organizacional.

Los resultados obtenidos resaltan que las habilidades blandas se han convertido en una herramienta fundamental para los colaboradores y para las empresas porque con ellas se logra formar un personal íntegro que evolucione y se adapte a las necesidades de las organizaciones y el mercado cambiante. Pero es indispensable que las personas, las instituciones educativas y en las organizaciones trabajen conjuntamente en un proceso continuo para lograr un eficaz desarrollo, implementación, aprovechamiento y fortalecimiento de las habilidades blandas del personal y de la organización

Guerra (2019) realizó un artículo que tuvo como objetivo suministrar al pedagogo una información clara basada en la perspectiva de autores clásicos que hayan desarrollado el concepto de habilidades blandas. Se desarrolló la teoría del aprendizaje social como modelo referencial para el entrenamiento y se presentan las principales prácticas y estrategias a fomentar en los contextos de educación superior para desarrollarlas. Concluyendo que, al desatacar la necesidad de construir, modificar o transformar la práctica docente con la finalidad de propiciar un escenario de educación superior interesado en el desarrollo paralelo del ser y el hacer.

Arroyo (2019) realizó un trabajo de investigación que tuvo como objetivo conocer la importancia que tienen las competencias blandas para las empresas y para los trabajadores ante los avances tecnológicos, haciendo hincapié en una adecuada formación y desarrollo de éstas. Se desarrolló un estudio en el cual se recopilaron los datos por medio de encuestas concluyendo que, estas competencias suponen verdaderamente el éxito profesional y una ventaja competitiva para sus empresas, no obstante, es cierto que son más difíciles de desarrollar, y, por lo tanto, de encontrar en el mercado laboral. Por ello, se debe ofrecer a estudiantes y trabajadores una formación en competencias blandas que garantice que las demandas laborales de las empresas estarán cubiertas.

Rocamora (2018) desarrolló un estudio que tuvo como propósito identificar cuáles son las competencias específicas y transversales que el mercado laboral turístico está exigiendo a los profesionales en la actualidad. Tras una revisión de la evolución de los estudios universitarios en Turismo en España y en la Universidad de Sevilla, así como de la empleabilidad existente en el sector, se ha procedido a realizar un exhaustivo trabajo de campo entre los empresarios turísticos, que arrojarán Resultando que se valora más la actitud del alumno mediante su desempeño que la propia formación teórica.

Sánchez et al. (2018) realizaron un artículo que tuvo como objetivo reflexionar acerca del desarrollo de las habilidades blandas en la enseñanza superior que permita al egresado desarrollar un buen desenvolvimiento en diversos panoramas de manera que desarrolle su asertividad aceptación y liderazgo frente para el alcance de algún objetivo. Se recopiló información acerca de la inteligencia emocional en base al modelo de las cuatro fases Mayer y Salovey como también el Modelo de las competencias emocionales. Luego de la comparación se llegó a la conclusión que, lo más importante en el desarrollo de una persona no es únicamente los conocimientos sino la capacidad para desarrollar un conjunto de habilidades.

1.5. Justificación de la investigación

1.5.1. Justificación teórica

El presente estudio se realizó con el fin de aportar aspectos teóricos y significativos a los planes curriculares con el objetivo de establecer la constante capacitación en habilidades blandas en los estudiantes de la escuela profesional de Administración en Turismo.

1.5.2. Justificación metodológica

Parar lograr los objetivos del presente estudio fue necesario la creación del cuestionario, el cual permitió la recolección de datos, para su posterior procesamiento por medio de un software estadístico llamado SPSS. De esta manera, la investigación tuvo un enfoque

cuantitativo, desarrolló el método hipotético deductivo, fue de tipo básica, diseño no experimental y nivel descriptivo correlacional.

1.5.3. Justificación práctica

La presente investigación aportó a la solución del problema encontrado de las habilidades blandas en los estudiantes de carrera profesional de Administración en Turismo de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza.

1.5.4. Justificación económica

Al existir una mejora en la situación económica actual de la sociedad, va mejorar la situación económica de los estudiantes egresados inmersos en el sector turismo y de otros sectores también.

1.5.5. Justificación social.

El trabajo de investigación contribuye a que los estudiantes identifiquen, concienticen y trabajen más en el desarrollo de sus habilidades blandas. De tal manera que, se sensibilice la importancia de presentar estas competencias conductuales en la vida profesional y ello se demuestre en la relación que estas tienen con la empleabilidad.

1.6. Limitaciones de la investigación

Para el desarrollo adecuado de la investigación se encontró algunas limitaciones como la escasa bibliografía ya que hubo dificultades para encontrar antecedentes a nivel nacional e internacional correspondiente a los últimos años en referencia a las habilidades blandas y a la empleabilidad de estudiantes universitarios. Por otro lado, para la recopilación de la información y datos fue necesario trasladarse en tiempos de pandemia a las instalaciones de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza y solicitar a las autoridades correspondientes la venia para el trabajo de investigación.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre las habilidades blandas y la empleabilidad en los estudiantes de la carrera profesional de Administración en Turismo de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza.

1.7.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación que existe entre la autorregulación y las expectativas laborales en los estudiantes de la carrera profesional de Administración en Turismo de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza.
- Determinar la relación que existe entre las habilidades sociales y las expectativas laborales en los estudiantes de la carrera profesional de Administración en Turismo de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza.

1.8. Hipótesis

1.8.1. Hipótesis general

Existe relación entre las habilidades blandas y la empleabilidad en los estudiantes de la carrera profesional de Administración en Turismo de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza.

1.8.2. Hipótesis específicas

- Existe relación entre la autorregulación y las expectativas laborales en los estudiantes de la carrera profesional de Administración en Turismo de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza.
- Existe relación entre las habilidades sociales y las expectativas laborales en los estudiantes de la carrera profesional de Administración en Turismo de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Marco conceptual

2.1.1. *Habilidades blandas*

Lagos (2012) define a las habilidades blandas como no cognitivas (saber ser), y que permiten un adecuado manejo de nuestras emociones y poder relacionarnos colectivamente.

Las habilidades blandas por su parte, son habilidades emocionales mucho más difíciles de evaluar. También denominadas "habilidades para entablar relaciones" o "habilidades relacionales", las habilidades delicadas tienen que ver con la forma de conectar y colaborar con los demás. A diferencia de las habilidades duras, es difícil aportar pruebas explícitas de que se posee una experiencia delicada. En caso de que una empresa busque a alguien que conozca un lenguaje de programación, puedes compartir tu nota en una clase o destacar un programa que hayas hecho utilizando ese lenguaje. Sin embargo, existen instrumentos para demostrar que tiene una actitud trabajadora, así como habilidades delicadas, por ejemplo, nuestro sintomático de habilidades individuales y todo incluido. (Castro, 2020)

2.1.1.1. **Las habilidades blandas desde un punto de vista educacional.**

Dependiendo del tipo de enfoque disciplinario o estudio que los aborda según Heckman y Kautz (2012) “uno de los enfoques o marcos más comunes para describir las habilidades blandas se conoce como las Cinco Grandes e incluye las siguientes categorías y características”:

- **Apertura a nuevas experiencias:** Según La Asociación Americana de Psicología (APA, 2010) define que “la tendencia de estar abierto a nuevas experiencias estéticas, culturales o intelectuales.” Las personas que están “abiertas” a menudo se describen como curiosas, artísticos, imaginativos, poco convencionales y tienen una amplia gama de intereses.

- **Responsabilidad:** Según el APA (2010) como “la tendencia a ser organizado, responsable y muy trabajador, los individuos conscientes son deliberados, orientados a objetivos, eficientes, ambiciosos y auto disciplinados. Tienen una sólida ética de trabajo, perseveran ante los obstáculos (determinación), pueden retrasar la gratificación inmediata a favor de objetivos a largo plazo y no son impulsivos”. De acuerdo con Febres (2007) la responsabilidad también tiene que ver con la aceptación de los resultados de nuestras elecciones y actividades. Un individuo fiable es aquel que, respondiendo a la llamada de su alma, de Dios o de sus semejantes, satisface esencialmente los compromisos que se derivan de sus propios dones y límites y de la posición que ocupa en el espacio social en el que se crea.
- **Extraversión:** El APA (2010) define este factor como la “orientación de los intereses y energías de una persona hacia el mundo exterior de personas y cosas en lugar del mundo interno de experiencia subjetiva. Los extrovertidos son amables, sociables, seguros de sí mismos, enérgicos, aventureros y entusiastas”. El psicólogo López (2021) sostiene que la expresión "extraversión" se utiliza para aludir a una cualidad o tipo de carácter. Muchas veces se considera que las personas extrovertidas son agradables, alegres, seguras, charlatanas, etcétera. Asimismo, a menudo aceptamos que ser extrovertido está relacionado con logros sociales, verbales y escolares más destacados. Sin embargo, ¿qué nos dice la ciencia al respecto? En la ciencia del cerebro rastreamos varios enfoques para comprender el carácter, incluidas las cualidades de extraversión/contemplación. Se trata de un tema alucinante y profundo, en el que no sólo hay grandes contrastes. De hecho, este punto de vista sobre la conducta puede producir engaños sobre cómo deberíamos actuar y hacernos tomar algunas decisiones inaceptables.

- **Afabilidad:** Definido por el APA (2010) como “la tendencia a actuar de manera cooperativa y altruista; los individuos que son afables se describen a menudo como perdonadores, empáticos/perceptivos, modestos, agradables, flexibles, socialmente sensibles y tolerantes”.
- **Estabilidad emocional:** Según la definición de APA (2010) “la estabilidad emocional se refiere a la previsibilidad y consistencia de las reacciones emocionales, con ausencia de cambios de humor rápidos mientras que el neuroticismo se refiere a un nivel crónico de inestabilidad emocional y de la propensión a aflicciones psicológicas”. Este factor incluye ansiedad y depresión, hostilidad, impulsividad, autocontrol y confianza en sí mismo. La psicóloga Castro (2022) afirma que la estabilidad emocional es exactamente una de las cualidades del carácter que alude a resistir el impulso de entrar en pánico, pacífica y que decide y da sentido a la manera en que el individuo afronta y se enfrenta a las circunstancias enrevesadas de la existencia sin problemas, sin bloqueos y de una manera bastante apetecible y ajustada. Los individuos sinceramente firmes son tranquilos, callados, silenciosos, no hacen estallar su cima, su persistencia o sus nervios de forma eficaz, se relacionan y se presentan ante los demás como individuos moderados. El control es una de sus constantes en su existencia cotidiana. En el lado contrario de este componente encontraríamos la flacidez profunda, característica que hemos tratado anteriormente en nuestro blog, puedes estudiarla en el artículo de nombre similar Inestabilidad Próxima.

2.1.1.2. Autorregulación. La autorregulación es la capacidad de gestionarnos a nosotros mismos, permitiendo analizar el entorno y mejorar el comportamiento. En otras palabras, dirige los pensamientos, emociones y conductas hacia la adecuada adaptación en el medio y el cumplimiento de metas y expectativas en relación a las circunstancias contextuales. (Castillero, 2017)

El concepto de autorregulación se caracteriza como la capacidad de controlar y supervisar consideraciones, sentimientos, actividades e inspiración a través de una progresión de metodologías individuales que permiten tanto la consecución de objetivos como la evasión de resultados no deseados. Del mismo modo, la capacidad auto administrativa permite examinar el clima, reaccionar ante él y regular esta respuesta para transformar el clima. Esta capacidad tiene extraordinarias ramificaciones para la autosuperación, el cambio social y la prosperidad general de la persona. La autodirección es fundamental para ajustarse a las circunstancias y actuar según nuestros objetivos. A continuación, veremos qué es la autodirección. (Alabau, 2021)

2.1.1.3. Habilidades sociales. Son aquellas conductas aprendidas que utilizamos en nuestras relaciones interpersonales con la finalidad de obtener un refuerzo del ambiente y posteriormente poder hacer frente a las consecuencias producidas en la aplicación de dicha respuesta. (Cotrina, 2015).

Según NeuronUp (2022) las habilidades sociales son la disposición de técnicas de conducta y las capacidades para aplicar estas formas de comportarse que nos ayudan a resolver lo que está sucediendo de una manera poderosa, es decir, adecuada al sujeto y al entorno social en el que se encuentra. Nos permiten comunicar sentimientos, mentalidades, deseos, conclusiones o libertades de un modo adecuado a la circunstancia en la que se encuentra el singular respecto a las formas de comportarse de los demás. Así, nos hacen trabajar nuestros vínculos relacionales, sentirnos bastante mejor, conseguir lo que necesitamos y garantizar que los demás no nos impidan alcanzar nuestros objetivos. Además, estas formas de comportarse son importantes para comunicarnos y relacionarnos con los demás de forma convincente y comúnmente satisfactoria. Estas habilidades son fundamentales en cualquier clima en el que nos consideremos (en casa, en el trabajo, en la calle, etc.). Una ejecución legítima de estas habilidades es útil para averiguar cómo comunicarse y captar a los demás, para tener en cuenta

las necesidades y los intereses de todos, para intentar encontrar la mejor respuesta para todos a un problema o para ser constantes, cosas cruciales en el caso de que tengamos que vivir de cara al público.

Las habilidades sociales son aquellas formas de comportarse que son viables en circunstancias de asociación amistosa. Las habilidades interactivas son una especialidad de la conexión con las personas y el entorno general. Son formas adecuadas de comportarse para lograr un objetivo en circunstancias sociales inequívocas. Las habilidades interactivas incorporan una progresión de formas de comportamiento centradas en la administración legítima de la correspondencia verbal y no verbal dentro de una discusión. Saber moverse sin titubeos en una discusión, saber empezar y terminar una discusión, comunicarse y obtener apoyo, hacer arreglos de forma eficaz, capacidad para presentarse en una reunión de forma correcta, tener la opción de presentar a los demás sin esfuerzo. Las habilidades interactivas nos ayudan a desenvolvernos suficientemente ante los demás. Son enfoques para comunicarse verbal y no verbalmente con los demás. (Blanco, 2019).

2.1.1.4. Empatía. Describe a la empatía como la capacidad de mostrarse susceptible las emociones de las otras personas, que sienten y porque lo sienten. Ser empático implica ser capaz de “entender emocionalmente” a otras personas. Resulta importante establecer un vínculo entre el autoconocimiento, la tolerancia y la empatía, los cuales son considerados características importantes del coach y que pueden llegar a influir de forma positiva en el desarrollo y fortalecimiento de las capacidades intrapersonales e interpersonales de las personas. (Whitmore, 2011).

La empatía es la expectativa de comprender la condición profunda del otro individuo, es la experiencia de entender la condición del otro individuo según su punto de vista, lo que sugiere imaginar su perspectiva, sentir verdaderamente lo que el otro individuo está encontrando, particularmente cuando está pasando por un segundo terrible. Esta palabra proviene del griego, *empátheia*, y que significa "conmovido". A principios del siglo XX, el área de investigación del cerebro decidió adoptar esta palabra y ampliar su significado único: hoy en día se considera la parte principal de la capacidad de apreciar a las personas a un nivel más profundo. No es necesario coincidir con el otro individuo en su planteamiento para descifrar lo que puede haberle ocurrido a la persona en cuestión; se trata simplemente de comprender a los demás. Se trata de un sentimiento pleno de cooperación en la verdad del otro individuo, en el que hacemos, brevemente, nuestro su mundo cercano. (Sanarai, 2022)

Muñoz y Chaves (2013) sostienen que, en la forma de abordar la idea de compasión, hay muchos creadores con metodologías diversas, todos ellos hablan de la importancia de percibir las ocasiones cercanas y contingentes en las existencias de los demás, como el centro normal y aglutinador de la idea de simpatía; en todo caso, el punto desde el que lo hacen muestra contrastes significativos. Desde el comienzo de la utilización del término compasión se encuentran estas distinciones, que parecen ser abarcadas por el modelo integrador de Davis (1980, 1983) cuando demuestra que la simpatía tiene tanto partes mentales como cercanas al hogar, que era el punto central de la discusión hasta este punto. A partir de ahora, las disparidades no radican en pensar si es una peculiaridad mental o próxima, sino en considerarla una pieza de la representación del mundo (Hipótesis de la Psique), una pericia abierta, una capacidad municipal o una parte de la capacidad de comprender a las personas a un nivel más profundo, ya que a pesar de que tiene un centro típico que tiende a la unificación de la idea, la forma de tratar su grado incita a exponer contrastes comprobados, de modo que cuando se implica al término compasión, es importante explicar desde dónde se discute.

La empatía es la capacidad de comprender las necesidades, los sentimientos y los problemas de los demás, imaginando su perspectiva y, posteriormente, teniendo la opción de responder con precisión a sus profundas respuestas. Tal y como indica el modelo, la habilidad profunda de la compasión se logra cuando consolidamos a nivel académico la atención indivisa, a nivel cercano la comprensión y a nivel social la seguridad en uno mismo. El individuo empático fomenta la capacidad mental de encontrarse con la forma de sentir del otro individuo, lo que trabaja con la comprensión de la justificación que hay detrás de su forma de comportarse y le capacita para mantener un intercambio con el otro individuo con un buen estilo de colaboración para ambos, respecto a lo que cada uno piensa y cree y buscando acuerdos de valor común. De este modo, las personas empáticas La simpatía es la capacidad de comprender las necesidades, sentimientos y problemas de los demás, imaginando su perspectiva y teniendo posteriormente la opción de responder, son típicamente más fructíferas socialmente, ya que la compasión trabaja con las conexiones relacionales, el intercambio, la capacidad de convencer y la mejora de la mística. (Balart, 2013)

El término empatía es un concepto amplio y aplicable a todas las relaciones humanas, debido a ello se presenta una dificultad evidente al momento de conceptualizarlo, teniendo en cuenta que cada práctica disciplinar, de acuerdo a su experiencia, lo ha definido de una manera particular. Dentro del campo de acción de la psicología, siempre se ha tenido muy presente el tema de la empatía en la relación terapéutica psicólogo-consultante; sin embargo, éste es un término bastante extenso y que acarrea otro tipo de conceptos consigo, por no mencionar que las distintas escuelas psicológicas no han logrado consolidar el concepto en una definición universal para toda la disciplina. La empatía es un concepto sumamente utilizado, sin embargo no posee una definición consensuada, por ello se ha definido de varias formas, las cuales se han ido modificando con el paso del tiempo y el surgimiento de nuevos autores, a continuación se busca dar cuenta de la multiplicidad de definiciones dependiendo tanto del momento

histórico como del campo de acción; es importante aclarar que el término empatía no es propio de la psicología y la relación terapéutica, sino que está presente en casi cualquier tipo de interacción humana. (Arenas y Jaramillo, 2017)

2.1.1.5. Necesidades de habilidades blandas. Las habilidades sociales son habilidades personales, que hacen a una persona más pulida y de más éxito. Las habilidades sociales son parte de las habilidades interpersonales e intrapersonales que juegan un papel crucial en la demostración de la relación caracterizada con la otra. Expertos dicen que hay muchas habilidades blandas, que necesitan para hacer que nuestra interacción con las personas o el medio ambiente amigable y productivo. Otra razón para entrenarnos en habilidades blandas es que no se enseñan en las escuelas o colegios en un grado comparable a los estudios académicos regulares. Por lo tanto, se ha convertido indispensable para recibir entrenamiento en habilidades sociales, de lo contrario, estaríamos a la zaga de muchas maneras. (Silva, 2016).

Según una investigación dirigida por el Harvard College en relación con The Carnegie Establishment y la Stanford Exploration Foundation, a la vista de la reseña distribuida por Charles Riborg Mann en 1918, presumían que el 15% de la exposición de un singular en el entorno laboral se compara con la información especializada y las habilidades duras. El exceso del 85% se refiere a mentalidades, seguridad, correspondencia confiada, colaboración, razonamiento decisivo y compromiso. Se concluye, entonces, que el giro y refuerzo de habilidades delicadas supera a las habilidades duras, ya que las anteriores abordan un valor más notable en el giro competente y el mercado laboral. (Boletín UNICATOLICA, 2020)

2.1.2. Empleabilidad

Fugate y Kinicki (2008) consideran a la empleabilidad como un conjunto de diferencias individuales que predisponen al individuo a la adaptabilidad proactiva específica para el empleo, está reconocida como una competencia para el logro y mantenimiento del empleo.

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

2.1.2.1. Expectativas laborales. Se centra en los aspectos que el trabajador considera debe encontrarse el centro de trabajo, lo que valora el profesional en una oferta de trabajo, se trata de afirmaciones relacionadas con la posibilidad de desarrollo, trabajo interesante, aprendizaje y formación, equilibrio entre la vida personal y profesional, buen ambiente de trabajo, promoción, buen sueldo, seguridad, horario cómodo, proyección, prestigio y cercanía al domicilio. (Rodríguez et al., 2014)

Las expectativas laborales son los objetivos y la visión que cada individuo tiene de su vida laboral, uno de los principales focos que hay que fomentar de forma experta a corto, medio y largo plazo. Los supuestos laborales harán que te sientas realizado, satisfecho, agradable y contento contigo mismo en el entorno laboral. Para tener claras tus premisas laborales, inicialmente debes entender qué es lo que realmente necesitas, qué te motiva, cuáles son tus aspiraciones y necesidades. Asimismo, debes reflexionar sobre cuál es la opción más idónea para apoyar tu giro propio y competente. De esta reflexión surgirán tus objetivos y el plazo en el que necesitas cumplirlos. Es fundamental tener en cuenta que los objetivos deben ser sensatos, alcanzables y cuantificables a largo plazo. Cuando hayamos caracterizado nuestros supuestos de trabajo, será más sencillo fomentar un plan de actividades. (Arleco, 2022)

2.1.2.2. Predisposición a la búsqueda de empleo. La predisposición el ánimo o disposición antes de realizar alguna acción. La predisposición tiene repercusiones durante toda la vida, debido a que, en gran parte, fomenta nuestra activación y actitud para afrontar diversas situaciones. Generalmente se tiene buena predisposición para lo relacionado al entretenimiento o alguna actividad atractiva. Sin embargo, resulta difícil tener buena predisposición para cuestiones más tediosas o que tienen que ver con deberes o situaciones no deseadas. (Mapsicólogos, 2019)

Dado que las personas que pierden su trabajo se hallan inquietas por su futuro, atemorizadas por el miedo a la posible escasez económica y asediada por las dudas, el desarrollo de las habilidades emocionales puede contribuir muy positivamente al logro de un nuevo trabajo. muchas de las habilidades emocionales que contribuyen al excelente éxito laboral de las personas también les hace más idóneos para encontrar un nuevo empleo, así que, ayudar a que las personas desarrollen estas habilidades les ayuda a encontrar trabajo antes y a desenvolverse mejor una vez que lo hayan hecho. (Silva, 2016)

III. MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

La presente investigación fue de enfoque cuantitativo, de método hipotético deductivo, de tipo aplicada, diseño no experimental y nivel descriptivo correlacional, de acuerdo a los siguientes autores, se explica lo mencionado anteriormente:

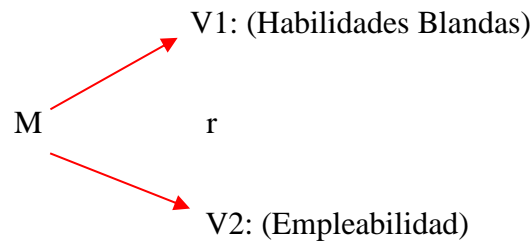
De acuerdo con Ramírez et al. (2017), fue de enfoque cuantitativo porque considerara como objeto y campos de investigación solo los hechos o fenómenos observables, susceptibles de medición.

Hernández et al. (2014) mencionan que el método hipotético deductivo sigue los siguientes procedimientos: observación del fenómeno, formular las hipótesis; y a través de los resultados se entablan deducciones más allá de la respuesta estadística de la hipótesis, es decir, que se sustenta una relación directa entre las variables estudiadas.

Fue de tipo básica, ya que, según Hernández et al. (2017) sostienen que se analiza el fenómeno material de investigación tal como ocurre dentro de su propia naturaleza sin ser manipulados, así como como las habilidades blandas y empleabilidad en estudiantes

La investigación fue no experimental de corte transversal. Se realizó sin manipular deliberadamente variables. Se basó fundamentalmente en la observación de fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para analizarlos con posterioridad. (Ñaupas et al., 2013)

Finalmente fue de nivel descriptivo correlacional porque se caracteriza porque se busca conocer aquellos elementos que son parte de las variables y buscan entender el grado de relación que pueden presentarse entre dos variables.



Dónde:

m = Muestras tomadas para observaciones

V. 1 = Variable 1

V. 2= Variable 2

r = Correlación

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

La población de acuerdo al autor Vara (2015), es “el conjunto de todos los individuos (objetos, personas, situaciones, etc.) a investigar”. La población estuvo conformada por 120 estudiantes del primer ciclo al décimo ciclo de la carrera profesional de administración en turismo de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza.

3.2.2. Muestra

Según el autor Vara (2015), “la muestra es un subconjunto de la población, es decir, el conjunto de casos extraídos de la población, seleccionados por algún método racional”.

La muestra de estudio estuvo conformada por 92 estudiantes del primer ciclo al décimo ciclo de la carrera profesional de administración en turismo de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza.

La muestra fue de tipo aleatoria-sistemática y su tamaño será calculado usando la siguiente fórmula de población finita con proporciones con un error estimado de 5 % y un acierto del 95 %:

$$n = \frac{(1.96)^2(120)(0.5)(0.5)}{(0.05)^2(120 - 1) + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$$n = 92$$

3.3. Operacionalización de las variables

Tabla 1

Operacionalización de las variables

Variables	Dimensiones	Indicadores
Habilidades Blandas	Autorregulación	Autocontrol
		Confiabilidad
		Integridad
		Innovación
	Habilidades Sociales	Liderazgo
		Resolución de conflictos
		Habilidades de equipos
		Comunicación
Empleabilidad	Expectativas laborales	Desarrollo profesional
		Clima laboral
		Motivaciones laborales
	Predisposición a la búsqueda de empleo	Habilidad
		Conocimientos

3.4. Instrumentos

Las técnicas de recolección de datos según (Hernández et al., 2017) citado por (Valderrama, 2016) fueron la observación que se basó en registrar sistemáticamente lo que se observa en determinada situación o acontecimiento.

Para la recopilación de la información, se utilizó como instrumento el cuestionario, el cual estuvo diseñado con 24 ítems de los cuales 17 ítems cuentan con escala de Likert de tal forma que permitió determinar cómo se relaciona las habilidades blandas y la empleabilidad. El instrumento estuvo constituido por un cuestionario para cada variable, que nos ayudó a tener una amplia cobertura del tema para que posteriormente serán validadas.

Dicha escala estuvo diseñada con los valores que van desde el (1) Totalmente en desacuerdo hasta el (5) Totalmente de acuerdo.

3.5. Procedimientos

En el procesamiento de datos se utilizó el software estadístico denominado SPSS en su versión número 25, según el autor Valderrama (2016) se utilizó “La estadística descriptiva mediante tablas de frecuencia y diagramas de barra”.

- Se inicio con la selección de la población y la muestra.
- Se selecciono una muestra aleatoriamente a los cuales se les pedio que rellenen los cuestionarios para obtener información relevante para el desarrollo de la propuesta.
- Posteriormente se tabulo en los programas SPSS y Microsoft Excel, previa elaboración de la planilla de base de datos.
- Finalmente, se interpretó los resultados para tener así un panorama de la situación actual y se pudo desarrollar la propuesta de manera adecuada.

3.6. Análisis de datos

El análisis de datos describió como se organiza estadísticamente la información obtenida, las técnicas de análisis estadísticos, que fueron usadas para procesar los datos las cuales permitieron obtener los resultados y finalmente, explicar cómo se llegó a las conclusiones.

Se uso el programa Excel, con la cual se obtuvo tablas y gráficos que fueron de ayuda para el desarrollo de la investigación para comprender la relación entre las variables.

Se pudo probar la confiabilidad de la recolección de datos mediante una prueba con un número muestral de 5 profesionales expertos en el tema que pasaron a evaluar 17 ítems que poseían una escala de 1-5. Esta prueba arrojó como resultado un alfa de Cronbach igual a 0,757 lo cual supone una buena confiabilidad del instrumento.

Tabla 2

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,759	,757	17

3.7. Consideraciones éticas

Los aspectos éticos fueron:

- (a) La tesis cumplió con el esquema de la Universidad Nacional Federico Villarreal;
- (b) El objetivo fundamental de la tesis fue generar el nuevo conocimiento;
- (c) La tesis fue original y auténtica por parte del investigador;
- (d) Los resultados fueron reales no hubo manipulación de la misma;
- (e) Toda la información fue citada respetando la autoría.

IV. RESULTADOS

4.1. Contrastación de hipótesis

4.1.1. Hipótesis general

H1: Existe relación entre las habilidades blandas y la empleabilidad en los estudiantes de la carrera profesional de Administración en Turismo de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza.

H0: No existe relación entre las habilidades blandas y la empleabilidad en los estudiantes de la carrera profesional de Administración en Turismo de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza.

Tabla 3

Correlación entre las habilidades blandas y la empleabilidad en los estudiantes de la carrera profesional de Administración en Turismo de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza.

		Habilidades		
			Blandas	Empleabilidad
Rho de Spearman	Habilidades Blandas	Coeficiente de correlación	1,000	,729**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92
	Empleabilidad	Coeficiente de correlación	,729**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		92	92	

Interpretación: Según los resultados obtenidos para comprobar la hipótesis general el coeficiente de correlación de Spearman es de 0.729** y el sigma (bilateral) es de 0,000, lo que nos permite afirmar que la hipótesis alterna se cumple entonces: Existe relación entre las habilidades blandas y la empleabilidad en los estudiantes de la carrera profesional de Administración en Turismo de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza.

4.1.2. Hipótesis Específicas

a. Hipótesis específica 1.

H1: Existe la relación entre la autorregulación y las expectativas laborales en los estudiantes de la carrera profesional de Administración en Turismo de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza.

H0: No existe relación entre la autorregulación y las expectativas laborales en los estudiantes de la carrera profesional de Administración en Turismo de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza.

Tabla 4

Correlación entre la autorregulación y las expectativas laborales en los estudiantes de la carrera profesional de Administración en Turismo de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza.

			Autorregulación	Expectativas laborales
Rho de Spearman	Autorregulación	Coefficiente de correlación	1,000	,601**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92
	Expectativas laborales	Coefficiente de correlación	,601**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92

Interpretación: Según los resultados obtenidos para comprobar la hipótesis específica 1 el coeficiente de correlación de Spearman tiene el valor de 0.601* y el sigma (bilateral) es de 0,000 (menor a 0.05), lo que nos permite afirmar que la hipótesis alterna se cumple entonces: Existe la relación entre la autorregulación y las expectativas laborales en los estudiantes de la carrera profesional de Administración en Turismo de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza.

b. Hipótesis específica 2.

H1: Existe relación entre las habilidades sociales y las expectativas laborales en los estudiantes de la carrera profesional de Administración en Turismo de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza.

H0: No existe relación entre las habilidades sociales y las expectativas laborales en los estudiantes de la carrera profesional de Administración en Turismo de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza.

Tabla 5

Correlación entre las habilidades sociales y las expectativas laborales en los estudiantes de la carrera profesional de Administración en Turismo de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza.

			Expectativas laborales	Habilidades Sociales
Rho de	Expectativas	Coefficiente de correlación	1,000	,648**
Spearman	laborales	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92
	Habilidades	Coefficiente de correlación	,648**	1,000
	Sociales	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92

Interpretación: Según los resultados obtenidos para comprobar la hipótesis específica 2 el coeficiente de correlación de Spearman es de 0.648 y el sigma (bilateral) es de 0,000, lo que nos permite afirmar que la hipótesis alterna se cumple entonces: Existe relación entre las habilidades sociales y las expectativas laborales en los estudiantes de la carrera profesional de Administración en Turismo de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza.

4.2. Análisis e interpretación

Se puede observar en la tabla 6 y figura 1, que el 37% de las personas encuestadas consideraron que la dimensión más importante de las habilidades blandas era la autorregulación, el 33,7% considero a la empatía como la más influyente y el 29,3 % restante opto por las habilidades sociales como la más importante.

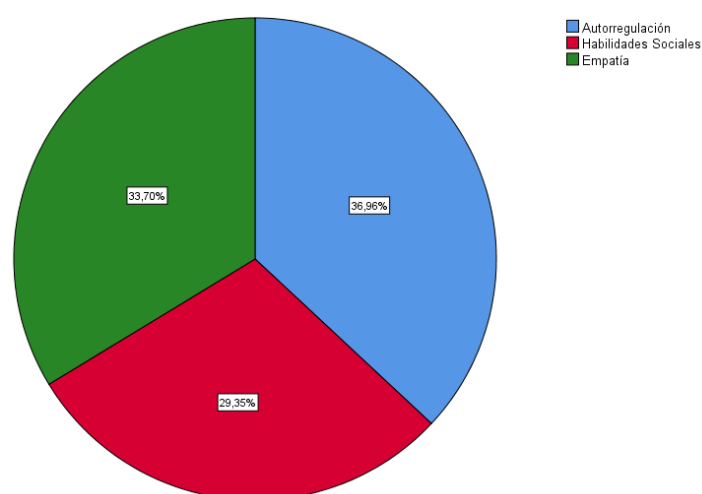
Tabla 6

Frecuencia de la dimensión más importante de las Habilidades blandas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Autorregulación	34	37,0	37,0	37,0
	Habilidades Sociales	27	29,3	29,3	66,3
	Empatía	31	33,7	33,7	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Figura 1

Gráfico de la frecuencia de la dimensión más importante de las Habilidades blandas



La tabla 7 y figura 2 que se observa, muestra que el 30,4 % de los encuestados consideran que el indicador más importante en la dimensión encargada de la autorregulación es la innovación, el 27,2% opto por la confiabilidad, el 22,8% considero a autocontrol y el 19,6 % restante considero como más influyente a la integridad.

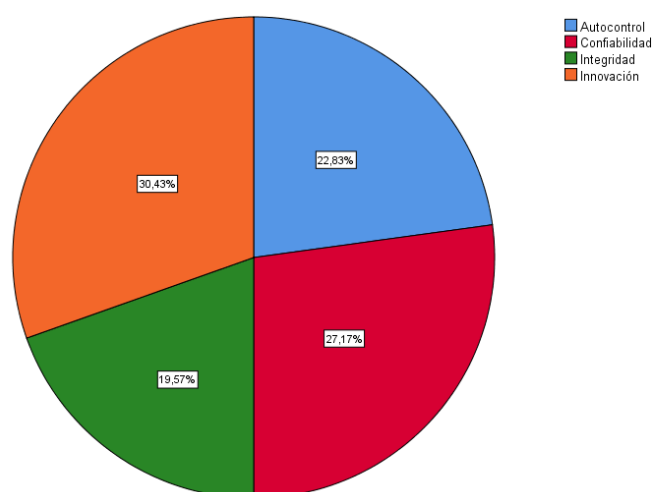
Tabla 7

Frecuencia del indicador más importante en la dimensión encargada de la autorregulación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Autocontrol	21	22,8	22,8	22,8
	Confiabilidad	25	27,2	27,2	50,0
	Integridad	18	19,6	19,6	69,6
	Innovación	28	30,4	30,4	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Figura 2

Grafico de la frecuencia del indicador más importante en la dimensión encargada de la autorregulación



Se puede observar en la tabla 8 y figura 3, que el 30,4% de las personas encuestadas consideraron que la dimensión encargada de las habilidades sociales era las habilidades de equipo, el 29,3% considero a la comunicación como la más influyente, el 25,0 % opto por la resolución de conflictos como la más importante y el 15,2% restante considero que el más influyente era el Liderazgo.

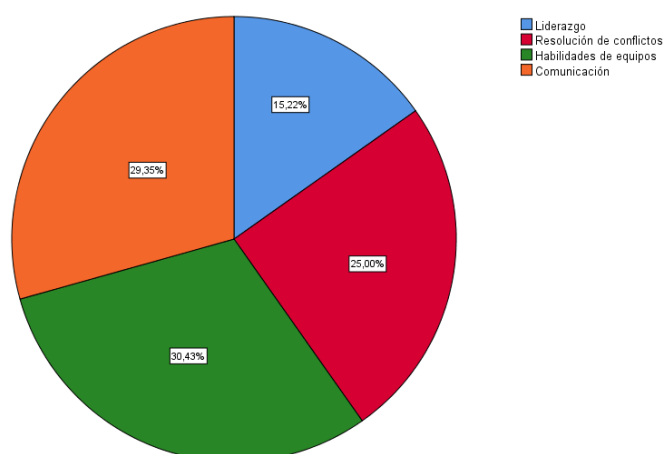
Tabla 8

Frecuencia del indicador más importante en la dimensión encargada de las habilidades sociales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Liderazgo	14	15,2	15,2	15,2
Resolución de conflictos	23	25,0	25,0	40,2
Habilidades de equipos	28	30,4	30,4	70,7
Comunicación	27	29,3	29,3	100,0
Total	92	100,0	100,0	

Figura 3

Grafico de la frecuencia del indicador más importante en la dimensión encargada de las habilidades sociales



La tabla 9 y figura 4 que se observa, muestra que el 30,4 % de los encuestados consideran que el indicador más importante en la dimensión encargada de la empatía es la orientación hacia el servicio, el 25,0% opto por la conciencia política, el 23,9% considero a la comprensión de los demás y el 20,7 % restante considero como más influyente al aprovechamiento de la diversidad.

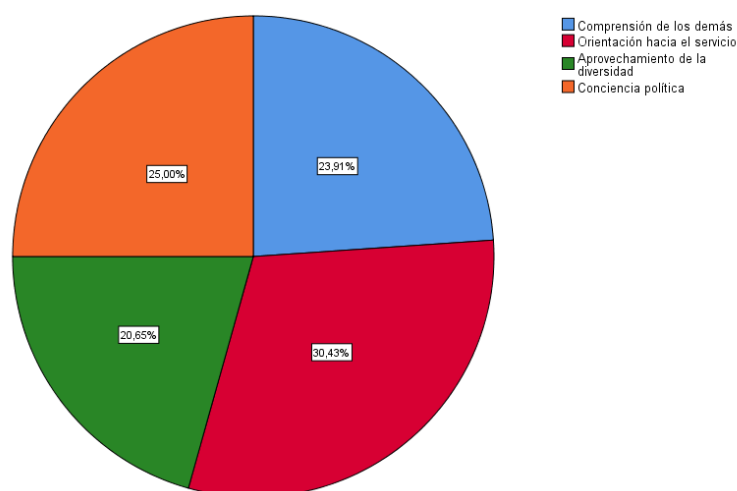
Tabla 9

Frecuencia del indicador más importante en la dimensión encargada de la empatía

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Comprensión de los demás	22	23,9	23,9	23,9
	Orientación hacia el servicio	28	30,4	30,4	54,3
	Aprovechamiento de la diversidad	19	20,7	20,7	75,0
	Conciencia política	23	25,0	25,0	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Figura 4

Grafico de la frecuencia del indicador más importante en la dimensión encargada de las habilidades sociales



Según la tabla 10 y figura 5 que se muestra el 53,3 % de los encuestados consideran que la dimensión más importante encargada de la empleabilidad es la predisposición a la búsqueda de empleo y el 46,7% opto por las expectativas laborales.

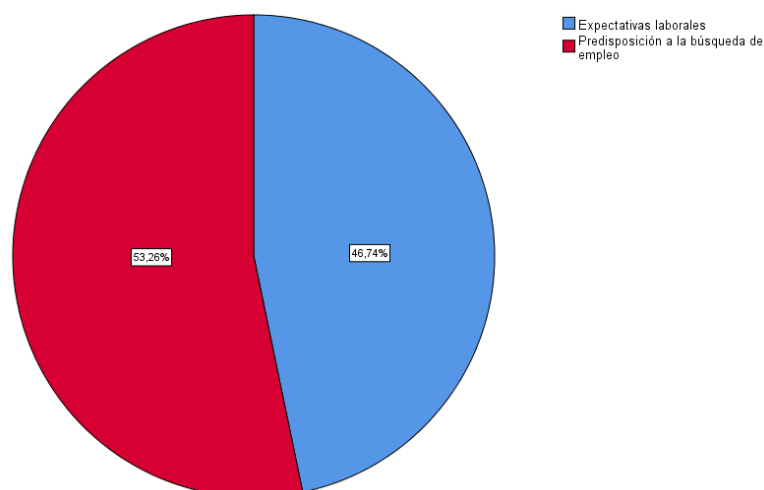
Tabla 10

Frecuencia de la dimensión más importante encargada de la empleabilidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Expectativas laborales	43	46,7	46,7	46,7
	Predisposición a la búsqueda de empleo	49	53,3	53,3	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Figura 5

Grafico de la frecuencia de la dimensión más importante encargada de la empleabilidad



La tabla 11 y figura 6 que se observa, muestra que el 48,9 % de los encuestados consideran que el indicador más importante en la dimensión encargada de las expectativas laborales son las motivaciones laborales, el 28,3% opto por el clima laboral y el 22,8% restante considero como más influyente al desarrollo profesional.

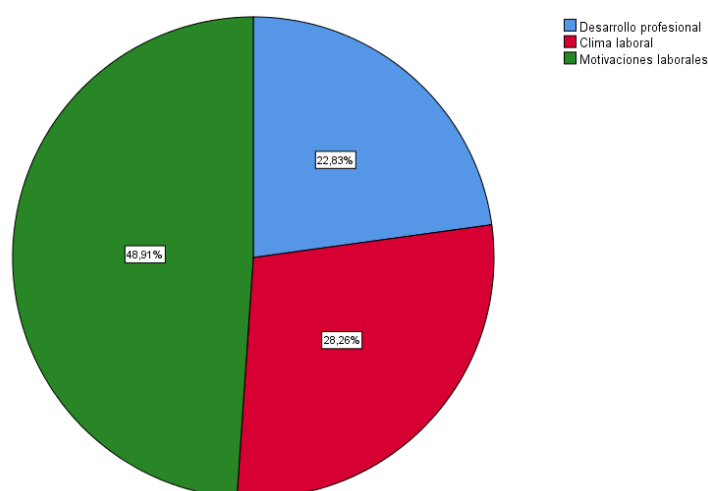
Tabla 11

Frecuencia del indicador más importante en la dimensión encargada de las expectativas laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desarrollo profesional	21	22,8	22,8	22,8
	Clima laboral	26	28,3	28,3	51,1
	Motivaciones laborales	45	48,9	48,9	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Figura 6

Grafico de la frecuencia del indicador más importante en la dimensión encargada de las expectativas laborales



La tabla 12 y figura 7 que se observa, muestra que el 66,3 % de los encuestados consideran que el indicador más importante en la dimensión encargada de la predisposición a la búsqueda de empleo es la habilidad y el 33,7% restante considero como más influyente a los conocimientos.

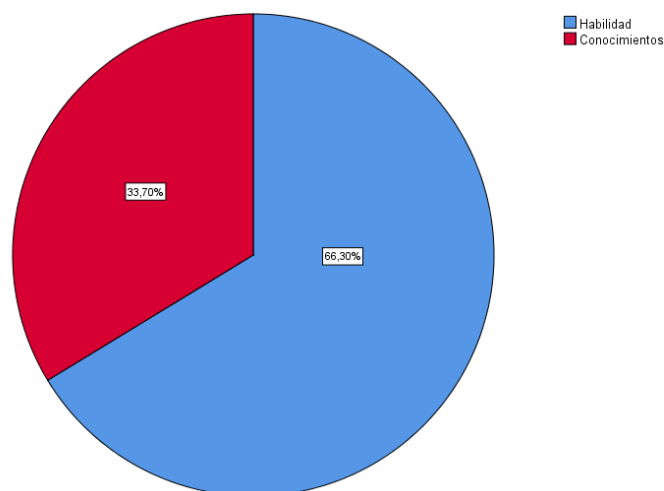
Tabla 12

Frecuencia del indicador más importante en la dimensión encargada de la predisposición a la búsqueda de empleo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Habilidad	61	66,3	66,3	66,3
	Conocimientos	31	33,7	33,7	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Figura 7

Grafico de la frecuencia del indicador más importante en la dimensión encargada de la predisposición a la búsqueda de empleo



V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

A partir de los resultados obtenidos aceptamos la hipótesis alternativa general que establece que existe relación entre las habilidades blandas y la empleabilidad en los estudiantes de Administración en Turismo de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza.

Estos resultados guardan relación con lo que sostiene Castillo (2019), Ramírez (2022), Cruzado (2019), Arroyo (2019) donde el desarrollo y entrenamiento de las habilidades blandas determinan el éxito profesional. Asimismo coincide que son difíciles de entrenar y poseer. Este conjunto de habilidades blandas permiten a los profesionales ser competitivos y a su vez general ventajas competitivas para las compañías.

De acuerdo con esto, en la presente investigación se afirma que existe relación entre las habilidades blandas y la empleabilidad en los estudiantes de la carrera profesional de Administración en Turismo de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, debido a que se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman, que tiene un valor de 0.729** y el sigma (bilateral) es de 0,000 el mismo que es menor al parámetro teórico de 0,05. Ello es acorde con lo que este estudio encontrado.

En el caso de los resultados obtenidos con respecto a las variables aceptamos la hipótesis alternativa específica primera que establece que existe relación entre la autorregulación y las expectativas laborales en los estudiantes de Administración en Turismo de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza.

Por otra parte, Rosero (2022) determinó que existe una relación (estadística) entre la exposición a habilidades blandas por parte de los estudiantes universitarios y el éxito en el mercado laboral medido en términos de salario. Debido a que, los resultados obtenidos dada la

metodología empleada y errores muestrales presentaron una correlación parcial débil entre la exposición a créditos en electivas y salario auto declarado de los egresados y esperado por los estudiantes. De acuerdo con esto, en la presente investigación se afirma que existe relación entre la autorregulación y las expectativas laborales en los estudiantes de la carrera profesional de Administración en Turismo de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza., debido a que se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman, que tiene un valor de 0.601** y el sigma (bilateral) es de 0,000 el mismo que es menor al parámetro teórico de 0,05.

En el caso de los resultados obtenidos con respecto a las variables aceptamos la hipótesis alternativa específica segunda que establece que existe relación entre las habilidades sociales y las expectativas laborales en los estudiantes de Administración en Turismo de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza.

Sánchez et al. (2018) estudiaron el desarrollo de las habilidades blandas en la enseñanza superior que permita al egresado desarrollar un buen desenvolvimiento en diversos panoramas de manera que desarrolle su asertividad aceptación y liderazgo frente para el alcance de algún objetivo. Se recopiló información acerca de la inteligencia emocional en base al modelo de las cuatro fases Mayer y Salovey como también el Modelo de las competencias emocionales. Luego de la comparación se llegó a la conclusión que, lo más importante en el desarrollo de una persona no es únicamente los conocimientos sino la capacidad para desarrollar un conjunto de habilidades. Asimismo, Serrano (2018) determinó la relación entre las habilidades sociales y la actitud emprendedora. Esta investigación fue de enfoque cuantitativo, de tipo no experimental y de alcance descriptivo; participaron 52 estudiantes de los cuales se obtuvo que entre las habilidades sociales y la actitud emprendedora hay una correlación de moderada a fuerte.

De acuerdo con esto, en la presente investigación se afirma que existe relación entre las habilidades sociales y las expectativas laborales en los estudiantes de la carrera profesional de Administración en Turismo de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, debido a que se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman, que tiene un valor de 0.648** y el sigma (bilateral) es de 0,000 el mismo que es menor al parámetro teórico de 0,05.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1.** En conclusión, se determinó que el desarrollo de habilidades blandas en los estudiantes de la carrera profesional de Administración en Turismo de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza se relaciona con la empleabilidad, ya que se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman es de 0.729** y el sigma (bilateral) es de 0,000. Es decir, una persona con estas competencias desarrolladas tendrá mayores y mejores oportunidades laborales y como consecuencia mayor éxito profesional. Aunque estos a su vez son difíciles de entrenar y conllevan tiempo para interiorizar la necesidad de desarrollarlas.
- 6.2.** La autorregulación se relaciona con las expectativas laborales en los estudiantes de la carrera profesional de Administración en Turismo de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, ya que se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman tiene el valor de 0.601* y el sigma (bilateral) es de 0,000. En otras palabras, el poseer la capacidad de autorregulación (la habilidad más compleja de entrenar) contribuirá a la satisfacción plena de las expectativas laborales.
- 6.3.** En conclusión, se determinó la relación que existe entre las habilidades sociales y las expectativas laborales en los estudiantes de la carrera profesional de Administración en Turismo de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, ya que se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman es de 0.648 y el sigma (bilateral) es de 0,000. Por lo que se puede inferir que el poseer habilidades sociales les permite a los estudiantes contar con una gran gama de oportunidades laborales.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. Con los resultados obtenidos en el desarrollo de trabajo, se ha podido promover el desarrollo de las habilidades blandas en los estudiantes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, de esta forma obtengan las herramientas necesarias para afrontar el mercado laboral en el sector de turismo teniendo mayores oportunidades.
- 7.2. Considerar la autorregulación como una herramienta de control y análisis será adecuado para poder cumplir con las expectativas laborales que uno desea lograr por tal razón se recomienda que los docentes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza optimicen el proceso de autorregulación, puesto que se necesita generar un ambiente en el cual los estudiantes tengan la voluntad de desempeñarse en sus niveles más altos y con esto mejorar las expectativas laborales de los estudiantes.
- 7.3. Se recomienda mantener las actividades donde se acentúen las habilidades sociales: trabajos grupales, trabajo colaborativo, la participación y presentación de proyectos en situaciones reales, con esto fomentar la participación de los estudiantes en diferentes actividades profesionales de esta forma incrementar las expectativas laborales que desean alcanzar los estudiantes de la carrera profesional de Administración en Turismo de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza.
- 7.4. Se sugiere contar con un portafolio de habilidades blandas, donde por cada ciclo avanzado se obtenga un producto observable en habilidades blandas, y esas a su vez cuenten con grado de complejidad a medida que se avance en la carrera profesional de Administración en Turismo de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza.

VIII. REFERENCIAS

- Alabau (11 de marzo de 2021). Autorregulación: qué es, ejemplos y ejercicios. *Psicología Online*. <https://www.psicologia-online.com/autorregulacion-que-es-ejemplos-y-ejercicios-4715.html>
- APA (2010). Diccionario conciso de Psicología. (Traducido por Nuñez, J.) Editorial El Manual Moderno.
https://www.academia.edu/44087831/APA_Diccionario_conciso_de_psicolog%C3%ADa
- Arenas, C. A., y Jaramillo, N. (2018). Concepciones de la empatía a nivel general, psicológico y a partir de sus instrumentos de medición. *Revista Electrónica Psyconex*, 9(15), pp. 110. <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/330991>
- Arleco (26 de abril de 2022). *Expectativas Laborales: ¿Qué son? y Ejemplos*. <https://www.arlecoproducciones.com/expectativas-laborales-que-son-y-ejemplos/>
- Arroyo, F. (2019). *Revolución tecnológica: la era de las competencias blandas*. (Tesis de Grado, Universidad de Cantabria]. Repositorio Institucional de la Universidad de Cantabria.
[https://repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/handle/10902/17506/ARROYOHERRE R%20c3%8dAFRANCISCO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/handle/10902/17506/ARROYOHERRE%20R%20c3%8dAFRANCISCO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Balart, M (2013). La empatía: La clave para conectar con los demás. *Gref*.
https://clasica.gref.org/nuevo/articulos/art_250513.pdf
- Blanco, E. (31 de octubre de 2019). ¿Qué son las habilidades sociales? Tipos y para qué sirven. *Persum*. <https://psicologosoviedo.com/especialidades/ansiedad/habilidades-sociales/>
- Boletín UNICATOLICA (30 de noviembre de 2020). ¿Cómo desarrollar habilidades blandas para asumir el entorno laboral? *UNICATÓLICA*.

<https://www.unicatolica.edu.co/noticias/desarrollar-habilidades-blandas-entorno-laboral/>

Capilla, R. (2016). Habilidades cognitivas y aprendizaje significativo de la adición y sustracción de fracciones comunes. *Scielo*, 7(2), 49-62.
http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S1688-93042016000200004&script=sci_abstract

Castillero, O. (2017). Autorregulación: ¿qué es y cómo podemos potenciarla? *Psicología y mente*. <https://psicologiaymente.com/psicologia/autorregulacion>

Castillo, L. (2019). *Habilidades blandas y desempeño laboral en la Municipalidad de Pomahuaca, Jaén*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46170/Castillo_LLJ-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y

Castro, R. (19 de noviembre de 2020). *Habilidades blandas: qué son y por qué son importantes*. *Personas*. <https://dpersonas.com/2020/01/31/habilidades-blandas-que-son-y-por-que-son-importantes/>

Castro, S. (7 de noviembre de 2022). Estabilidad Emocional: mantener la calma y el equilibrio en el día a día. *Instituto Europeo de Psicología Positiva*.
<https://www.iepp.es/estabilidad-emocional/>

Cotrina, R. (2015). *Aplicaciones del programa mi proyecto de vida para mejorar habilidades sociales en el área: persona, familia y relaciones humanas en adolescentes de la IEE" Santa Teresita", Cajamarca-2014*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Cajamarca]. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Cajamarca.
<https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/1572/TESIS%20%20R%c3%93SULA%20COTRINA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Cruzado, W. (2019). *Competencias blandas en la empleabilidad de la Universidad Privada Del Norte-Sede los Olivos, año 2018*. [Tesis de pregrado Universidad Nacional Federico Villarreal] Repositorio UNFV. <https://repositorio.unfv.edu.pe/handle/20.500.13084/2696>
- Febres, R. (2007). Un valor para valorarme. *Revista Educación en Valores*, 1(19), 119-121. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3090190s>
- Fuentes, G., Moreno, L., Rincón, D. y Silva, M. (2021) Evaluación de las habilidades blandas en la educación superior. *Formación Universitaria*, 14(4), pp. 49-60. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-50062021000400049&script=sci_arttext
- Fugate, M., y Kinicki, A. (2008). A dispositional approach to employability: Development of a measure and test of implications for employee reactions to organizational change. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81(3), pp. 503-527. <https://bpspsychub.onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1348/096317907X241579>
- Gonzales, M.; Enciso, B. Arciniegas, L.; Tovar, P.; Bonza, P. y Arevalor, L. (2020). Importancia de las habilidades blandas para la empleabilidad y sostenibilidad del personal en las organizaciones. *Encuentro con semilleros, aportes y reflexiones*, 2(2). <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:IDXrQ3uSKJQJ:https://journal.poligran.edu.co/index.php/encuentros/article/download/2646/2608/6529&cd=18&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe>
- Guerra, S. (2019). Una revisión panorámica al entrenamiento de las habilidades blandas en estudiantes universitarios. *Psicología Escolar e Educacional*, 23. <https://www.scielo.br/j/pee/a/YyZgKBY9JLVXnCDKMNc7nqc/?lang=es>
- Heckman, J. y Kautz, T. (2012). Hard evidence on soft skills. NBER Working Paper. https://www.nber.org/system/files/working_papers/w18121/w18121.pdf

- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de Investigación*. (6ª ed.). McGraw-Hill Interamericana.
- Hernández, R., Méndez, S., Mendoza, C., y Cuevas, A. (2017). *Fundamentos de investigación*. McGraw-Hill Educación.
- Lagos, C. (2012). Aprendizaje experiencial en el desarrollo de habilidades blandas. Desde la visión de los alumnos líderes del I° al IV° medio. [Tesis de Grado, Universidad Alberto Hurtado]. Repositorio UAH.
<https://repositorio.uahurtado.cl/bitstream/handle/11242/5549/TRSLagos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Latorre, M. (8 de marzo de 2017). Finlandia y su éxito educativo. *Universidad Marcelino Champagnat*. <https://marinolatorre.umch.edu.pe/finlandia-y-su-exito-educativo/>
- López, E. (26 de noviembre de 2021). Extraversión: ¿en qué consiste? *La mente es maravillosa*. <https://lamenteesmaravillosa.com/extraversion/>
- Mapsicólogos (5 de diciembre de 2019). La buena predisposición como actitud vital. <https://mapsicologos.com/2019/12/05/la-buena-predisposicion-como-actitud-vital/>
- Martin, C. (12 de setiembre de 2017). La plataforma digital de empleo StepStone compra Turijobs. *Hosteltur*. https://www.hosteltur.com/124004_plataforma-digital-empleo-stepstone-compra-turijobs.html
- Martínez, J. (2012). Octavo Congreso Internacional sobre educación, cultura y desarrollo: Percepción de la competencia de empleabilidad por parte de los estudiantes Universitarios. *Researchgate*.
https://www.researchgate.net/publication/275043238_Percepcion_de_la_competencia_de_empleabilidad_por_parte_de_los_estudiantes_universitarios
- MINEDU (2015). *Estudio de Medición del Nivel de Satisfacción de los Becarios del 121 Programa Beca 18*. <http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/123456789/4082>

- Muñoz, A. y Chaves, L. (2013). La empatía: ¿un concepto unívoco? *Katharsis*, (16), 123-143.
https://r.search.yahoo.com/_ylt=AwrEqOqKBvVjl7EazOnD8Qt.;_ylu=Y29sbwNiZjJEcG9zAzEEdnRpZAMEc2VjA3Ny/RV=2/RE=1677031179/RO=10/RU=https%3a%2f%2fdialnet.unirioja.es%2fdescarga%2farticulo%2f5527454.pdf/RK=2/RS=TNUo6jBNkB6DXpbh_A1IC.rDQo8-
- NeuronUP (27 de abril de 2022). *Habilidades sociales: definición, tipos, ejercicios y ejemplos*.
<https://www.neuronup.com/actividades-de-neurorrehabilitacion/actividades-para-habilidades-sociales/habilidades-sociales-definicion-tipos-ejercicios-y-ejemplos/>
- Ñaupas, H., Mejía, E. Novoa, E. y Villagómez, A. (2013). *Metodología de la investigación científica y la elaboración de tesis*. (3ª ed.). Ediciones de la U.
- Ortega, C. (2017). *Desarrollo de Habilidades Blandas desde Edades Tempranas*. Centro de Publicaciones - Universidad ECOTEC
- Prieto, E. (2019). Las competencias transversales para la empleabilidad y su integración en la educación universitaria. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 7(1).
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6881134>
- Ramírez, A., Ampa, I. y Ramírez K. (2007). *Tecnología de la investigación* (1ª ed.). Editorial Moshera SRL.
- 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. [Tesis de pregrado Universidad Peruana de Ciencias e informática] Repositorio UPCI. <https://repositorio.upci.edu.pe/handle/upci/694>
- Ramos, B. (2019). *Favorecimiento del coaching educativo en las habilidades blandas de estudiantes del V ciclo de Arquitectura en una universidad privada de San Juan de Lurigancho, 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad Tecnológica del Perú]. El

- Repositorio Institucional de la Universidad Tecnológica del Perú.
https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/2253/Jonathan%20Bisalaya_Trabajo%20de%20Investigacion_Maestria_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rocamora, M. (2018). Empleabilidad en el sector turístico: el caso de los egresados en turismo de la Universidad de Sevilla. *International Journal of World of Tourism*, 5(10), 27-40.
https://institucional.us.es/revistas/IJWT/V5_10/Maria_Isabel_Fresneda_Rocamora.pdf
- Rodríguez, F., Betanzos, N., y Uribe, N. (2014). Expectativas laborales y empleabilidad en enfermería y psicología. *Aquichan*, 14(1), 67-78.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-59972014000100007
- Romero, J., Granados, I., López, S. & Gonzáles, G. (2021). Habilidades blandas en el contexto universitario y laboral: revisión documental. *Inclusión y Desarrollo*, 8(2), 113-127.
<https://revistas.uniminuto.edu/index.php/IYD/article/view/2749/2234>
- Rosero, G. (2022) *Relación entre exposición a habilidades blandas y mercado laboral: Análisis descriptivo*. [Tesis de grado, Universidad del Rosario]. Repositorio Institucional de la Universidad del Rosario.
<https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/34746/RoseroGutierrez-Gabriela-2022.pdf?sequence=1>
- Rubín, A. (2017). Impacto del programa nacional de empleo juvenil “Jóvenes Productivos” en la empleabilidad de los beneficiarios de la ciudad Huánuco. *Gaceta Científica*, 5(1), 52-55. <https://core.ac.uk/download/480715668.pdf>
- Sanarai (12 de septiembre de 2022). Qué es la empatía: definición, importancia y cómo desarrollarla. *Editorial Sanarai*. <https://www.sanarai.com/blog/que-es-la-empatia-definicion-importancia-y-como-desarrollarla>

- Sánchez y Hernández (2022) Desarrollo de habilidades blandas como estrategia para la colocación laboral de los universitarios. *Revista Sinapsis*. 1(21).
<https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:0oaaSBIFOTYJ:https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8627131.pdf&cd=17&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe>
- Sánchez, O., Amar, R. y Triadú, J. (2018). Habilidades blandas: necesarias para la formación integral del estudiante universitario. *Revista Científica Ecociencia*, 5, 1-18.
https://www.researchgate.net/publication/347330860_Habilidades_blandas_necesarias_para_la_formacion_integral_del_estudiante_universitario
- Serrano, M. (2018). *Habilidades sociales y actitud emprendedora en estudiantes de secundaria de una institución educativa privada de Huacho-Huaura-Lima, 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22606/Serrano_CML.pdf
- Silva, J. (2016). *Brecha porcentual entre las habilidades blandas de los estudiantes de relaciones industriales y las requeridas por empresas de Yanahuara – Arequipa, 2016*. [Tesis de Grado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio Institucional de la UNAS.
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/3787/Risichjj.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Temple, I. (2021). *Yo S.L. Empleabilidad y marketing personal*. Alienta Editorial.
https://static0planetadelibroscom.cdnstatics.com/libros_contenido_extra/46/45201_Yo_S_Lpdf.pdf
- UNESCO (2015). *Declaración de Icheon, Educación 2030: Hacia una educación inclusiva y equitativa de calidad y un aprendizaje a lo largo de la vida para todos*.
https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000233137_spa

- Valderrama, S. (2016). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. San Marcos.
- Vara, A. (2015). *7 pasos para elaborar una tesis. Cómo elaborar y asesorar una tesis para Ciencias Administrativas, Finanzas, Ciencias Sociales y Humanidades*. Editorial Macro.
- Vidaurrazaga, S. (2017). *El aprendizaje colaborativo y la percepción de empleabilidad en los estudiantes de la Universidad Autónoma del Perú, 2017*. [Tesis de Maestría Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21678/Vidaurrazaga_SS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Whitmore, J. (2011). *Coaching: El método para mejorar el rendimiento de las personas*. Ediciones Paidós S.A.

IX. ANEXOS

Anexo A: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA																					
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades blandas y la empleabilidad en los estudiantes de la carrera profesional de Administración en Turismo de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la autorregulación y las expectativas laborales en los estudiantes de la carrera profesional de Administración en Turismo de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades sociales y las expectativas laborales en los estudiantes de la carrera profesional de Administración en Turismo de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación que existe entre las habilidades blandas y la empleabilidad en los estudiantes de la carrera profesional de Administración en Turismo de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la relación que existe entre la autorregulación y las expectativas laborales en los estudiantes de la carrera profesional de Administración en Turismo de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza</p> <p>Determinar la relación que existe entre las habilidades sociales y las expectativas laborales en los estudiantes de la carrera profesional de Administración en Turismo de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe relación entre las habilidades blandas y la empleabilidad en los estudiantes de la carrera profesional de Administración en Turismo de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Existe relación entre la autorregulación y las expectativas laborales en los estudiantes de la carrera profesional de Administración en Turismo de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza</p> <p>Existe relación entre las habilidades sociales y las expectativas laborales en los estudiantes de la carrera profesional de Administración en Turismo de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza</p>	<p>Variable 1: Habilidades Blandas</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4">Autorregulación</td> <td>Autocontrol</td> </tr> <tr> <td>Confiabilidad</td> </tr> <tr> <td>Integridad</td> </tr> <tr> <td>Innovación</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">Habilidades Sociales</td> <td>Liderazgo</td> </tr> <tr> <td>Resolución de conflictos</td> </tr> <tr> <td>Habilidades de equipos</td> </tr> <tr> <td>Comunicación</td> </tr> </tbody> </table> <p>Variable 2. Empleabilidad</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">Expectativas laborales</td> <td>Desarrollo profesional</td> </tr> <tr> <td>Clima laboral</td> </tr> <tr> <td>Motivaciones laborales</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Predisposición a la búsqueda de empleo</td> <td>Habilidad</td> </tr> <tr> <td>Conocimientos</td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Autorregulación	Autocontrol	Confiabilidad	Integridad	Innovación	Habilidades Sociales	Liderazgo	Resolución de conflictos	Habilidades de equipos	Comunicación	Dimensiones	Indicadores	Expectativas laborales	Desarrollo profesional	Clima laboral	Motivaciones laborales	Predisposición a la búsqueda de empleo	Habilidad	Conocimientos	<p>Tipo de Investigación: Básico - Descriptiva</p> <p>Nivel de Investigación: Correlacional – transversal</p> <p>Métodos: Deductivo – cuantitativo</p> <p>Diseño de investigación: No experimental</p> <p>Población: La población estará conformada por 120 estudiantes del primer ciclo al décimo ciclo de administración en turismo de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza.</p> <p>Muestra: La muestra será de 92 estudiantes fue de tipo aleatoria-sistemática y su tamaño será calculado usando la siguiente fórmula de población finita con proporciones con un error estimado de 5 % y un acierto del 9</p>
Dimensiones	Indicadores																								
Autorregulación	Autocontrol																								
	Confiabilidad																								
	Integridad																								
	Innovación																								
Habilidades Sociales	Liderazgo																								
	Resolución de conflictos																								
	Habilidades de equipos																								
	Comunicación																								
Dimensiones	Indicadores																								
Expectativas laborales	Desarrollo profesional																								
	Clima laboral																								
	Motivaciones laborales																								
Predisposición a la búsqueda de empleo	Habilidad																								
	Conocimientos																								

Anexo B: Instrumento de Recolección de Datos

Instrucciones:

Las siguientes preguntas tienen que ver con varios aspectos de su trabajo. Señale con una X dentro del recuadro correspondiente a la pregunta, de acuerdo al cuadro de codificación. Por favor, conteste con su opinión sincera, es su opinión la que cuenta y por favor asegúrese de que no deja ninguna pregunta en blanco.

Puesto que desempeña:.....Sexo:.....Edad:.....

Codificación				
1	2	3	4	5
Totalmente desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

		1	2	3	4	5
01	Considera usted que los estudiantes del primer al décimo ciclo de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez han desarrollado la autorregulación en base al autocontrol					
02	Se caracterizan los estudiantes primer al décimo ciclo de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez como confiables					
03	Cree usted que una de las habilidades más desarrolladas por los estudiantes primer al décimo ciclo es la integridad					
04	Opina usted que la Universidad Nacional Toribio Rodríguez ha potenciado la innovación dentro de sus futuros egresados					
05	El liderazgo ha sido potenciado dentro de la Universidad Nacional Toribio					
06	Considera usted que la resolución de conflictos es una habilidad necesaria para cumplir expectativas laborales					
07	Se potencian los trabajos en equipos para los estudiantes de la Universidad Nacional Toribio					

08	Opina usted que para cumplir las expectativas laborales es necesario ser comunicativo				
09	Cree usted que dentro de la Universidad Nacional Toribio se promueve la empatía				
10	Los estudiantes del primer al décimo ciclo reciben orientación hacia el servicio				
11	En la Universidad Nacional Toribio se educa acerca del aprovechamiento de la diversidad				
12	Considera que la conciencia política es importante en la preparación hacia el mundo laboral				
13	Uno de los factores importantes para elegir un empleo es el desarrollo laboral				
14	Es importante el buen clima laboral a la hora de desenvolverse en un trabajo				
15	Las motivaciones laborales son un punto importante para cumplir las expectativas laborales				
16	Considera usted que los estudiantes del primer al décimo ciclo están predispuestos a la búsqueda de empleo				
17	El desarrollo de habilidades y conocimientos ayudan a que los estudiantes estén más predispuestos a la búsqueda de empleo				
Marque con una (x) la alternativa que considera la más adecuada para cada pregunta.					
18	¿Cuál considera usted la dimensión más importante de las Habilidades blandas?				
	a)	Autorregulación			
	b)	Habilidades Sociales			
	c)	Empatía			
19	¿Cuál considera usted que es el indicador más importante en la dimensión encargada de la autorregulación?				
	a)	Autocontrol			
	b)	Confiabilidad			
	c)	Integridad			
	d)	Innovación			
20	¿Cuál considera usted que es el indicador más importante en la dimensión encargada de las habilidades sociales?				

	a)	Liderazgo
	b)	Resolución de conflictos
	c)	Habilidades de equipos
	d)	Comunicación
21	¿Cuál considera usted que es el indicador más importante encargada de la empatía?	
	a)	Comprensión de los demás
	b)	Orientación hacia el servicio
	c)	Aprovechamiento de la diversidad
	d)	Conciencia política
22	¿Cuál considera usted la dimensión más importante encargada de la empleabilidad?	
	a)	Expectativas laborales
	b)	Predisposición a la búsqueda de empleo
23	¿Cuál considera usted que es el indicador más importante en la dimensión encargada de las expectativas laborales?	
	a)	Desarrollo profesional
	b)	Clima laboral
	c)	Motivaciones laborales
24	¿Cuál considera usted que es el indicador más importante encargada de la Predisposición a la búsqueda de empleo?	
	a)	Habilidad
	b)	Conocimientos

Anexo C. Consentimiento informado

Consentimiento Informado para Participantes de Investigación

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por **Mestanza Farfán, Mariell Elizabeth** de la Escuela Universitaria de Posgrado -UNFV El objetivo de este estudio es determinar la relación que existe entre las habilidades blandas y la empleabilidad en los estudiantes de la carrera profesional de Administración en Turismo de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una entrevista (o completar una encuesta, o lo que fuera según el caso). Esto tomará aproximadamente 10 minutos de su tiempo. La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las entrevistas, se destruirán.

Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por **Mestanza Farfán, Mariell Elizabeth**. He sido informado (a) que el objetivo de este estudio es determinar la relación que existe entre las habilidades blandas y la empleabilidad en los estudiantes de la carrera profesional de Administración en Turismo de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza.

Me han indicado también que tendré que responder cuestionarios y preguntas en una entrevista, lo cual tomará aproximadamente 10 minutos. Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar al teléfono 959569964.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar a **Mestanza Farfán, Mariell Elizabeth** al teléfono anteriormente mencionado.

Nombre del Participante
(en letras de imprenta)

Firma del Participante

Fecha: / /2022

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

FACULTAD DE ADMINISTRACION EN TURISMO

Lima, 19 de agosto del 2022

Oficio N° 1162-2022- OAFE-UNFV

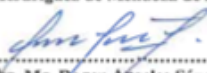
Señores:
Universidad Nacional Federico Villarreal
Escuela Universitaria de Posgrado
Presente. -

Asunto: Consentimiento Informado para trabajo de investigación

Me dirijo a ustedes para saludarlos cordialmente, y a la vez comunicarles que se autoriza a la graduando: **MESTANZA FARFÁN, MARIELL ELIZABETH** a realizar el cuestionario de la investigación titulada **“HABILIDADES BLANDAS Y EMPLEABILIDAD EN ESTUDIANTES DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN EN TURISMO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRIGUEZ DE MENDOZA”** para ser aplicados a nuestros alumnos estudiantes del primer ciclo al décimo ciclo de la carrera profesional de administración en turismo.

Todos los datos que fueran vertidos a través del estudio tendrán mi consentimiento para ser usados únicamente en dicha investigación.

Sin más por el momento y quedando a sus órdenes para cualquier duda, aclaración o comentario que pudiese surgir de la información aquí presentada.

Universidad Nacional
Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas
Abg. Mg. Roger Añgeles Sánchez
Secretario General



Anexo D. Ficha de validación de instrumento por juicio de expertos
UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL
ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO
FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- I.1 Apellidos y nombres del experto:** Bazán Briceño José Luis
I.2 Grado académico: Magister
I.3 Cargo e institución donde labora: Docente EUPG-UNFV
I.4 DNI: 16018262
I.5 Título de la Investigación: “HABILIDADES BLANDAS Y EMPLEABILIDAD EN ESTUDIANTES DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN EN TURISMO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRIGUEZ DE MENDOZA”
I.6 Autor del instrumento: Mestanza Farfán, Mariell Elizabeth
I.7 Maestría: Docencia Universitaria
I.8 Nombre del instrumento: Cuestionario de encuesta

II. FICHA DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					95%
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					95%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					95%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					95%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					95%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					95%
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					95%
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					95%
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					95%
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					95%
TOTAL						95%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Sugiero se aplique el instrumento.

Lima, 10 de febrero del 2021

FIRMA



UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL
ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO
FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

LDATOS GENERALES

- 1.1. **Apellidos y nombres del experto:** Bazán Ramírez Wilfredo
 1.2. **Grado académico:** Doctor
 1.3. **Cargo e institución donde labora:** Docente EUPG-UNFV
 1.4. **DNI:** 09415344
 1.5. **Título de la Investigación:** “HABILIDADES BLANDAS Y EMPLEABILIDAD EN ESTUDIANTES DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN EN TURISMO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRIGUEZ DE MENDOZA”
 1.6. **Autor del instrumento:** Mestanza Farfán, Mariell Elizabeth
 1.7. **Maestría:** Docencia Universitaria
 1.8. **Nombre del instrumento:** Cuestionario de encuesta

ILFICHA DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	CRITERIOS				
		Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					90%
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					90%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					90%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					90%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					90%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					90%
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					90%
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					90%
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					90%
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					90%
TOTAL						90%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Sugiero se aplique el instrumento.

Lima, 15 de febrero del 2021



FIRMA



UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL
ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO
FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

I.DATOS GENERALES**1.1. Apellidos y nombres del experto: Porrás Lavalle Raúl Ernesto****1.2. Grado académico: Doctor****1.3. Cargo e institución donde labora: Docente EUPG-UNFV 06265179****1.4. DNI: 06265179****1.5. Título de la Investigación: ““HABILIDADES BLANDAS Y EMPLEABILIDAD EN ESTUDIANTES DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN EN TURISMO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRIGUEZ DE MENDOZA”****1.6. Autor del instrumento: Mestanza Farfán, Mariell Elizabeth****1.7. Maestría: Docencia Universitaria****1.8. Nombre del instrumento: Cuestionario de encuesta****II.FICHA DE VALIDACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					95%
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					95%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					95%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					95%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					95%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					95%
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					95%
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					95%
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					95%
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					95%
TOTAL						95%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Sugiero se aplique el instrumento.

Lima, 16 de febrero del 2021

FIRMA