



Universidad Andina del Cusco

Escuela de Posgrado

Maestría en Docencia Universitaria



Tesis

“Habilidades blandas y las expectativas laborales de los estudiantes del décimo ciclo de la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2019”

Presentado por:

Bach. Danny Libertad Villafuerte Mogollón

para optar al grado académico de

Maestro en Docencia Universitaria

Asesor: Dr. Lic. Eder Arturo Aco Corrales

CUSCO – PERÚ

2021



DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mi padre y madre, que con sus enseñanzas y ejemplo de ser mejor persona inspiraron y trazaron el ser quien soy.

De manera especial a mi esposo Lorgio e hijos Daniela Libertad, Ruth Priscila y David André, quienes estuvieron a mi lado y me apoyaron durante todo este tiempo.

Danny Libertad Villafuerte Mogollón



AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por ser la razón de mi existencia, gracias a mi madre por sus oraciones insistentes, gracias a mi esposo e hijos por apoyarme incondicionalmente en cada decisión y estar en todo tiempo a mi lado y ser la motivación para realizar esta meta.

No ha sido sencillo el camino, pero como alguien lo mencionó: “Ni antes, ni después el tiempo de Dios es perfecto para hacer realidad tus objetivos”.

Agradezco también a mi asesor Dr. Eder Arturo Aco Corrales, quién me ayudó a encaminar este trabajo con sus conocimientos y a todos los docentes de la escuela de posgrado de la Universidad Andina del Cusco

Gracias a todas las personas que participaron en este proyecto de manera directa o indirecta y creyeron en la realidad de esta.

Danny Libertad Villafuerte Mogollón



RESUMEN

El objetivo del presente trabajo de investigación fue determinar la relación que existe entre las habilidades blandas y las expectativas laborales de los estudiantes del décimo ciclo de la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, 2019. El trabajo de investigación fue de diseño no experimental y de alcance correlacional. La población de estudio estuvo conformada por 80 estudiantes del último ciclo de la Escuela Profesional de Educación de la Universidad de San Antonio Abad del Cusco. Para el proceso de la recolección de los datos se aplicó la técnica de la encuesta y se hizo uso de dos instrumentos para medir tanto las habilidades blandas las expectativas laborales. Haciendo uso de pruebas estadísticas (estadística descriptiva e inferencial), se demostró que existe una relación directa y significativa entre las variables de habilidades blandas y expectativas laborales; también se pudo comprobar la intensidad de la relación de las dimensiones de ambas variables intervinientes en la investigación. Sobre las conclusiones se demostró que mientras mayores son las habilidades blandas, mayores son las expectativas laborales de los estudiantes que ejercerán la profesión docente.

Palabras claves: Habilidades blandas, expectativas laborales, estudiantes



ABSTRACT

The objective of this research work was to determine the relationship between soft skills and job expectations of the students of the tenth cycle of the Professional School of Education of the San Antonio Abad National University of Cusco, 2019. The research work was non-experimental design and correlational scope. The study population was made up of 80 students from the last cycle of the Professional School of Education of the University of San Antonio Abad of Cusco. For the data collection process, the survey technique was applied and two instruments were used to measure both soft skills and job expectations. Using statistical tests (descriptive statistics and inferences), it was shown that there is a direct and significant relationship between the variables soft skills and job expectations; it was also possible to verify the intensity of the relationship of the intervening dimensions. Regarding the conclusions, it was shown that the greater the soft skills, the greater the job expectations of the students who will exercise the teaching profession.

Keywords: Soft skills, job expectations, students



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTO.....	ii
RESUMEN.....	iii
ABSTRACT	iv
ÍNDICE GENERAL.....	v
CAPÍTULO 1: INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.2. Formulación del problema	6
1.2.1. Problema general.....	6
1.2.2. Problemas específicos	7
1.3. Justificación.....	7
1.3.1. Conveniencia.....	7
1.3.2. Relevancia social.....	8
1.3.3. Implicancias prácticas	8
1.3.4. Valor teórico.....	9
1.3.5. Utilidad metodológica.....	9
1.4. Objetivos de la investigación	9
1.4.1. Objetivo general	9
1.4.2. Objetivos específicos.....	9
1.5.2. Delimitación temporal.....	10
CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO	11
2.1. Antecedentes de estudio	11
2.1.1. Antecedentes internacionales	11
2.1.2. Antecedentes nacionales	13
2.2. Bases teóricas.....	15
2.3.1. Hipótesis general	34
2.3.2. Hipótesis específicas	34
2.4. Variables	34
2.5. Definición de términos básicos	38
CAPÍTULO 3: MÉTODO	39
3.1. Alcance de la investigación.....	39
3.2. Diseño de investigación	39
3.3. Población.....	40
3.4. La muestra.....	40



3.5. Técnicas de recolección de datos	41
2.5.1. Técnica	41
2.5.2. Instrumento	41
3.6. Validez y confiabilidad de instrumentos	42
3.7. Plan de análisis de datos.....	43
CAPÍTULO IV: RESULTADOS.....	44
4.1. Resultados respecto a los objetivos específicos	44
4.2. Resultados respecto al objetivo general	58
CAPÍTULO 5: DISCUSIÓN.....	59
CONCLUSIONES	62
MATRIZ DE CONSISTENCIA	67
MATRIZ DEL INSTRUMENTO	69
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	71
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	74



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Distribución de la población de estudio	40
Tabla 2: Trabajo en equipo.....	44
Tabla 3: Liderazgo.....	45
Tabla 4: Negociación	46
Tabla 5: Empatía	47
Tabla 6: Habilidades blandas	49
Tabla 7: Equilibrio y flexibilidad.....	50
Tabla 8: Lugar de trabajo	51
Tabla 9: Relaciones laborales.....	52
Tabla 10: Establecimiento de compromisos laborales	54
Tabla 11: Motivaciones laborales	54
Tabla 12: Expectativas laborales.....	55
Tabla 13: Relación de las habilidades blandas con las dimensiones de la variable expectativas laborales	58
Tabla 14: Cruce de dimensiones de las variables habilidades blandas y expectativas laborales	58
Tabla 15: Aplicación de la prueba Chi – cuadrado de Pearson para determinar si existe relación entre la variable habilidades blandas y expectativas laborales.....	57
Tabla 16: Resultado de la aplicación de la prueba estadística Tau-b de Kendall.....	59



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Trabajo en equipo.....	44
Figura 2: Liderazgo	46
Figura 3: Negociación	47
Figura 4: Empatía	48
Figura 5: Habilidades blandas	49
Figura 6: Equilibrio y flexibilidad.....	51
Figura 7: Lugar de trabajo	52
Figura 8: Relaciones laborales.....	53
Figura 9: Establecimiento de compromisos laborales	54
Figura 10: Motivaciones laborales	55
Figura 11: Expectativas laborales.....	56



CAPÍTULO 1: INTRODUCCIÓN

1.1. Planteamiento del problema

El mundo ha sufrido cambios acelerados debido al avance de la ciencia y la tecnología; es así que las exigencias laborales en todas partes del mundo también han cambiado; ya no solo se requiere de personas o profesionales con conocimientos para poder realizar una tarea o actividad, sino que estas personas deben poseer la habilidad de trabajar en equipo, deben liderar y dar la iniciativa, ser buenos negociadores ante desacuerdos u opiniones contrarias y buscar soluciones que satisfagan a la mayoría de los compañeros de trabajo.

Es importante que los profesional, específicamente los profesionales de la educación desarrollen sus habilidades blandas, lo cual les permita desempeñar un mejor trabajo, siendo estas un atributo o característica de una persona que le permite interactuar con otros individuos de su entorno de forma efectiva, este atributo mayormente se enfoca en las actividades laborales e incluso en la vida diaria (Barrón, 2018).

Gavilán (1999) realizó una publicación en la revista Iberoamericana de Educación con el título de “Desvalorización del rol docente”; este estudio mostró cómo afecta la desvalorización del rol docente no solo en aquellos que ejercen la profesión docente, sino también a los adolescentes que quieren elegir esa carrera; mostro además que estos



cuestionamientos al elegir una profesión como la de docente reduce significativamente la motivación de los estudiantes y por consiguiente únicamente muchos de ellos solo buscan terminar su carrera y buscar posibilidades laborales como docente de aula en instituciones educativas sin tener una mayor y mejor proyección.

La profesión elegida, que tiene mucho que ver con la interacción con estudiantes en aula, se debe de mostrar liderazgo, para eso es importante el desarrollo de habilidades blandas, con esto muchos de los estudiantes que en el futuro ejercerán la profesión docente tendrán una mayor y mejor visión de lo que pueden alcanzar laboralmente; pero muchos de estos estudiantes no muestran esas cualidades propias del ejercicio docente, se muestran muy pasivos, son pocos participativos, son muy sumisos. Ante esta actitud las expectativas laborales de muchos de ellos son limitadas, no visionan diferentes posibilidades laborales que vayan más allá de solo trabajar en un salón de clases.

Un estudio realizado por Oviedo et al. (2014) muestra los desafíos de la docencia para el siglo XXI, en el cual deja de lado la función de transferencia de conocimientos a través de distintas técnicas, estrategias y resalta primero la importancia de la investigación y después el fortalecimiento de las habilidades blandas en los docentes.

Por otro lado, se tiene que muchos estudiantes que se encuentran en proceso de culminación de su formación profesional aun no tienen claro el papel laboral que desempeñarán en la sociedad, según lo manifestado por Masías (2018) los jóvenes universitarios hasta hace muy poco tiempo se incorporaban de forma casi natural y fluida al campo laboral, en la actualidad existen muchas complicaciones y variadas formas de transición a la vida activa laboral.



Esto involucra una problemática creciente debido a que la oferta laboral cada vez es menor y que pensando en ello, muchos estudiantes universitarios ya visionan oportunidades no tan optimistas en el campo educativo.

El desarrollo de habilidades blandas permite tener un mejor panorama en el campo laboral, es así como no solo se ve las oportunidades de trabajar en aulas de instituciones privadas o públicas, sino que se puede buscar otras opciones de emprendimiento personal o empresarial e incluso dedicarse a la investigación en el ámbito educativo. Quiere decir que la visión futurista al desarrollar las habilidades blandas es más ambiciosa que de aquellos estudiantes que no las han desarrollado tales habilidades; no solo ven sus oportunidades en lo común, sino que ya ven la aplicación de todo lo que aprendieron en áreas diferentes vinculadas a su profesión.

A nivel mundial es de suma importancia para las instituciones y empresas educativas trabajar con recurso humano que posea ciertas capacidades, como la de adaptarse a los nuevos cambios, los cuales se dan de forma acelerada, están en la búsqueda de personas que sean capaces de liderar equipos integrados por individuos de distintas características, que tengan una adecuada capacidad de comunicación, para que se genere un importante y mejor diálogo entre los miembros de diferentes áreas de la institución, lo cual permitirá la realización de un trabajo más efectivo (Franco, 2018).

Esta tendencia mundial de la importancia del recurso humano y de las habilidades blandas se ha trasladado al escenario nacional, donde los profesores con capacidades de liderazgo, capacidad de comunicación realizan un mejor trabajo dentro y fuera de las aulas; dentro porque generan un ambiente agradable para el desarrollo de los estudiantes y externo



porque frente a sus compañeros de trabajo muestra una actitud colaborativa y de emprendimiento.

Ante estos cambios que se generaron tanto en el entorno mundial y nacional, muchas profesiones centran su desarrollo y crecimiento profesional en base a las habilidades blandas, es así como las personas también han cambiado sus expectativas laborales acorde a la interacción con la sociedad en la que conviven.

La hoy conocida competitividad a nivel mundial, la movilidad de ciudadanos, la integración, el intercambio comercial, el acceso a tecnologías y medios de comunicación de mayor alcance y la transferencia de conocimientos; ha conseguido promover un esfuerzo laboral diferente, el cual debe de adaptarse a las nuevas exigencias del mercado laboral, como también establece un patrón que obliga a las instituciones y empresas a generar requisitos mínimos para atraer, retener y desarrollar el talento de las organizaciones (Mamani, 2017).

A nivel local el desarrollo de las habilidades blandas para los profesores es una exigencia para su trabajo; es así como dentro de su formación profesional en las aulas universitarias se debe inculcar y desarrollar las habilidades blandas, lo cual les permite tener un mayor y mejor panorama sobre sus expectativas laborales, debido a que la relación que establecen los estudiantes de la Escuela Profesional de Educación con su contexto forma o transforman sus expectativas laborales. El desarrollar las habilidades blandas permite establecer un círculo laboral, académico más amplio, las visiones tienen mayor alcance, por consiguiente, las expectativas laborales cambian y estas se orientan a más oportunidades que otros no las pueden ver.



Si bien la Escuela Profesional de Educación cuenta con competencias establecidas acorde a cada especialidad, estas no se direccionan específicamente al desarrollo de las habilidades blandas; porque son más direccionadas al aspecto cognitivo y científico; así se mencionan algunas de estas competencias:

- ✓ Se relaciona responsable y solidariamente con su grupo familiar, laboral y la sociedad, considerando la diversidad geográfica, étnica y sociocultural, tiene un dominio básico de la información y un manejo eficiente de los programas informáticos aplicados al campo educativo.
- ✓ Demuestra un actitud crítica, creativa y participativa en el desarrollo sociocultural de la institución educativa y de la comunidad en general.

Pero el tema de las habilidades blandas que en los últimos años esta alcanzado un protagonismo importante dentro de la formación profesional, se debe trabajar de forma transversal durante todo el desarrollo de las asignaturas dentro de la universidad. Pero con el tiempo estas se combinarán con las competencias propuestas o actualizadas dentro de los diferentes programas o escuelas profesionales.

Las habilidades blandas no solo conducen a desarrollar un mejor trabajo o desempeñar de mejor manera actividades o tareas; sino que permite enlazar las oportunidades académicas y laborales, porque el contacto y desenvolviendo que se demuestra te abren puertas a nuevas posibilidades. El problema radica en que no solo en la formación profesional se debe de incidir en la formación cognitiva y procedimental, sino que es de suma importancia desarrollar también la parte actitudinal; que le permita al profesional poder resolver situaciones problemáticas, proponer alternativas viables, con un auténtico desarrollo de habilidades de trabajo en equipo, de cooperación y colaboración (Barrón, 2018).



Muchos estudiantes en proceso de formación solo ven sus posibilidades laborales en un espacio definido (docente de aula de instituciones privadas o públicas), sin analizaran otras posibilidades que las habilidades blandas te puedan impulsar a buscar. Las ambiciones profesionales (expectativas), van cambiando de panorama cuando los estudiantes van desarrollando sus habilidades blandas; porque el impacto de las habilidades blandas es alto referido al campo laboral. Las habilidades blandas son el producto de combinar las habilidades de comunicación, las habilidades sociales, entre otras; las cuales permiten que las personas interactúen, comuniquen e interrelacionen de una forma más asertiva y efectiva con los demás (Barrón, 2018). Este acontecimiento es un factor muy importante porque posibilita el funcionamiento de los equipos de trabajo y de las instituciones. En tal sentido cuando se mencionan las habilidades blandas se hace referencia en gran parte a la inteligencia emocional, la comunicación efectiva; la cual debe permitir de alguna forma el de conocerse a uno mismo y conocer a los demás y también debe permitir espacios de desarrollo profesional. Lo que se busca establecer es, si los estudiantes con habilidades blandas más desarrolladas muestran mejores expectativas laborales; no solo se enfocan en buscar espacios laborales direccionados al campo de instituciones educativas públicas o privadas para desempeñarse como profesor, sino que ellos se proyectan a distintos escenarios debido a que su interacción es mayor y mejor.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre las habilidades blandas y las expectativas laborales de los estudiantes del décimo ciclo de la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2019?



1.2.2. Problemas específicos

- a) ¿Qué relación existe entre las habilidades blandas y la dimensión equilibrio y flexibilidad de los estudiantes del décimo ciclo de la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, 2019?
- b) ¿Qué relación existe entre las habilidades blandas y la dimensión lugar de trabajo de los estudiantes del décimo ciclo de la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, 2019?
- c) ¿Qué relación existe entre las habilidades blandas y la dimensión relaciones laborales de los estudiantes del décimo ciclo de la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, 2019?
- d) ¿Qué relación existe entre las habilidades blandas y la dimensión establecimiento de compromisos laborales de los estudiantes del décimo ciclo de la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, 2019?
- e) ¿Qué relación existe entre las habilidades blandas y la dimensión motivaciones laborales de los estudiantes del décimo ciclo de la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, 2019?

1.3. Justificación

1.3.1. Conveniencia

El presente trabajo de investigación es muy importante porque permitió determinar la relación que existe entre las habilidades blandas y las expectativas laborales de los estudiantes del décimo ciclo de la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco; estos datos permitieron



establecer la necesidad que tienen las habilidades blandas en la formación profesional y si éstas permiten que los estudiantes tengan expectativas laborales acorde a sus habilidades. Mientras más desarrolladas se tengan las habilidades blandas mayores serán las expectativas laborales.

1.3.2. Relevancia social

Los resultados obtenidos del presente trabajo de investigación fueron muy importantes primeramente para la Universidad Nacional San Abad del Cusco, porque se midió el nivel de habilidades blandas y se estableció las expectativas que tiene sus estudiantes referido al campo laboral, pero según la naturaleza de los trabajos de enfoque cuantitativo sus resultados se pueden generalizar, por consiguiente, estos resultados también serán de interés social.

La información obtenida permitirá establecer nuevas estrategias de enseñanza-aprendizaje que prioricen el desarrollo de las actitudes y de las habilidades blandas.

1.3.3. Implicancias prácticas

Si bien hoy en día se habla mucho de habilidades blandas, pero en un contexto local se descuida bastante la importancia de estos, por eso el presente trabajo de investigación permitirá establecer resultados que demostrarán la importancia de las habilidades blandas de los futuros profesores y que tan pretenciosas son sus expectativas laborales.



1.3.4. Valor teórico

Si bien el tema de habilidades blandas ha sido estudiado más en el campo empresarial, no se cuenta con muchas fuentes teóricas en el ámbito regional de las habilidades blandas, así como la teoría actual que sustenta que las habilidades blandas y también su relación con las expectativas laborales de los estudiantes universitarios bajo el enfoque de competencias y desempeño laboral.

1.3.5. Utilidad metodológica

Los procesos metodológicos que se utilizó en la presente investigación serán de utilidad para otros investigadores que se interesen por el tema desarrollado. Para poder desarrollar el presente trabajo se siguieron pasos metodológicos que serán imitados por otros investigadores que deseen profundizar sobre el tema trabajado.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre las habilidades blandas y las expectativas laborales de los estudiantes del décimo ciclo de la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, 2019.

1.4.2. Objetivos específicos

- a) Determinar la relación que existe entre las habilidades blandas y la dimensión equilibrio y flexibilidad de los estudiantes del décimo ciclo de la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, 2019.



- b) Determinar la relación que existe entre las habilidades blandas la dimensión lugar de trabajo de los estudiantes del décimo ciclo de la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, 2019.
- c) Determinar la relación que existe entre las habilidades blandas la dimensión relaciones laborales de los estudiantes del décimo ciclo de la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, 2019.
- d) Determinar la relación que existe entre las habilidades blandas la dimensión establecimiento de compromisos laborales de los estudiantes del décimo ciclo de la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, 2019.
- e) Determinar la relación que existe entre las habilidades blandas y la dimensión motivaciones laborales de los estudiantes del décimo ciclo de la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, 2019.

1.5. Delimitación del estudio

1.5.1. Delimitación espacial

El presente trabajo de investigación se desarrolló en Perú, en la región y departamento del Cusco, donde se encuentra ubicada la Universidad San Antonio Abad.

1.5.2. Delimitación temporal

El presente trabajo de investigación se desarrolló entre los meses de setiembre del 2019 y octubre del 2020.



CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

2.1.1. Antecedentes internacionales

Chigó y Olguin (2016) desarrollaron un trabajo intitulado “Competencias y habilidades blandas claves para ingenieros comerciales de la universidad de Chile”, desarrollado en la Universidad de Chile; el objetivo general fue realizar un análisis FODA sobre las habilidades blandas de los Ingenieros Comerciales de la Universidad de Chile. Sobre el método utilizado; el diseño fue no experimental, la población de estudio estuvo conformada por 4 grupos de trabajo (graduados, empleadores, académicos y estudiantes). Sobre las conclusiones más relevantes se tienen las siguientes: Destaca que la habilidad más importante es poder trabajar en equipo, lo cual es de suma importancia para los empleadores; se debe resaltar que la habilidad de tomar decisiones es importante para los empresarios, pero lamentablemente no es muy difundida dentro de la institución de formación; otro punto importante sobre la capacidad de negociar de los estudiantes es la que más bajo resultado tiene, lo cual se demuestra con la poca participación que tiene los estudiantes en actividades donde se pueden fortalecer la comunicación y la interacción.



Granda y Araque (2018) en su trabajo de tesis titulado: “Habilidades blandas aplicadas en el servicio al cliente como fuente de ventaja competitiva de las empresas del sector de comercialización de electrodomésticos”, desarrollado en la Universidad Andina Simón Bolívar. El objetivo general fue explicar el uso de habilidades blandas en el servicio al cliente como generadoras de ventajas competitivas; sobre el método se hizo uso del diseño de la muestra, de fase cuantitativa. Las conclusiones a las que se llegaron fueron: A mayor desarrollo de habilidades blandas se tiene un mayor incremento sobre la percepción del consumidor sobre el servicio recibido. No se demostró ninguna relación entre la habilidad blanda y la ventaja competitiva; se demostró que la relación existente entre las expectativas y el servicio que se brinda es amplia, se comprobó que las habilidades blandas influyen en cuanto a la satisfacción percibida. Como parte final no se pudo demostrar de ninguna forma la existencia de alguna propuesta direccionada a desarrollar las competencias emocionales o mejorar la gestión de las relaciones.

Quiroz y Aguilar (2014) en su trabajo de tesis titulada “Expectativas de inserción laboral y oportunidades de empleo de profesionales de la Licenciatura en Lengua y Literatura Hispánicas de la Universidad Veracruzana”; el objetivo principal fue analizar las expectativas de inserción laboral y oportunidades de empleo, de los profesionales en la licenciatura de Lengua y Literatura Hispánicas de la Universidad Veracruzana desde la mirada de los estudiantes. El método utilizado responde a un enfoque cualitativo, de alcance no experimental y de tipo descriptivo; la población estuvo conformada por 231 estudiantes. Sobre las conclusiones se llegaron a las siguientes: Muchos de los estudiantes al momento de ingresar a la licenciatura poseían



grandes expectativas referidas a su futuro profesional laboral, pero con el transcurrir del tiempo y mientras avanzaban la carrera, muchas de esas expectativas que tenían al principio fueron cambiando; gran parte de los estudiantes inicialmente deseaban ser escritores, pero se dieron cuenta de que la exigencia era demasiada, por lo cual cambiaron sus expectativas y decidieron dedicarse a algo que no sea tan complicado como la docencia, impartiendo clases de Español o literatura; sobre el aspecto lucrativo, existe una mayor conformidad en solo querer ganar lo necesario para solventar sus necesidades básicas, son muy pocos los que quieren ganar mayor dinero por el trabajo que realicen, saben que esta carrera es poco remunerada.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Tapia (2018) en su trabajo de investigación titulado “Las habilidades blandas y la convivencia escolar de los estudiantes de la institución educativa 2051 El Progreso-Carabayllo 2018”; el objetivo fundamental fue determinar la relación entre habilidades blandas y la convivencia escolar; el método responde a un tipo de investigación básica, no experimental, enfoque cuantitativo y su población estuvo conformada por estudiantes. Sobre las conclusiones que obtuvieron fueron: Se comprobó la existencia de una relación de intensidad moderada entre las habilidades blandas y la convivencia escolar; también se debe de resaltar que existe una relación positiva alta entre la dimensión trabajo en equipo y la variable convivencia escolar; también entre los resultados se pudo demostrar la existencia de una correlación positiva alta entre la dimensión liderazgo y la variable convivencia escolar; de igual forma se demostró la existencia de una relación positiva media entre la dimensión negociación y la variable convivencia escolar y por último se demostró la existencia



de una relación significativa entre la dimensión empatía y la variable convivencia escolar de los estudiantes.

Masías (2018) en su trabajo de tesis titulado “Competencias y las expectativas laborales de los egresados de la escuela profesional de Administración de una Universidad privada de Lima – 2018”; el objetivo fundamental fue determinar cómo se relacionan las competencias y las expectativas laborales de los egresados; el método utilizado fue de diseño no experimental de corte transversal, la población estuvo conformada por 130 egresados. Las conclusiones a las que se llegaron fueron: Se demostró la existencia de una relación entre las competencias y las expectativas laborales de los egresados; también se demostró la relación entre las competencias laborales referidas al autocontrol con las expectativas laborales de los egresados; por otro lado, también se comprobó la existencia de una relación directa entre las competencias laborales referidas a la adaptabilidad y las expectativas laborales de los egresados.

Lima (2017) en su trabajo de investigación titulado “Expectativas laborales y compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad de Andahuaylillas Cusco-2017”; el objetivo principal fue determinar el grado de relación que existe entre las expectativas laborales y el compromiso organizacional de los trabajadores; sobre la metodología utilizada se tiene que el trabajo de investigación fue de tipo básica, no experimental y la población estuvo conformada por 56 trabajadores. Sobre las conclusiones que se llegaron, se tienen las siguientes: Con los resultados estadísticos se pudo demostrar que existe una relación entre la variable expectativas laborales y la variable compromiso organizacional; con los resultados



obtenidos, se puede concluir que existe una relación entre la dimensión expectativas laborales con la variable compromiso organizacional, esta correlación es directa y de nivel moderada.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Habilidades blandas

Según lo manifestado por Tapia (2018) las habilidades blandas son consideradas como competencias de corte no cognitivas, que son importantes para desarrollar de forma adecuada una actividad, están orientadas al desarrollo de las ya conocidas aptitudes sociales. Esto permite al sujeto transformarse con el tiempo en una persona completa e integral. Se debe saber que en el mundo laboral y social no solo basta el conocimiento, porque la sociedad requiere de sujetos con mayores habilidades en su manera de interactuar, relacionarse, comportarse y expresarse como personas sociales en un contexto determinado. De forma general se puede decir que las habilidades están orientadas a poder desarrollar las aptitudes sociales, estas son un conjunto de actitudes que integran, movilizan y transfirieren habilidades, actitudes y juicios que adicionan valor a la institución e incrementa el valor social para el sujeto; lo cual permite que se relacione asertivamente con su entorno y con la sociedad en general. Las habilidades blandas están direccionadas al desarrollo de las ya conocidas aptitudes sociales. Estas se reconocen de mejor forma en los empleadores cuando los alumnos jóvenes y trabajadores están en la búsqueda de empleo. En sí, son capacidades de orden comunicativas y adaptabilidad frente a un determinado empleo.

También se puede decir que las habilidades blandas son un conjunto de habilidades consideradas no cognitivas primordiales para el aprendizaje y así puedan



desempeñarse de forma exitosa en el trabajo. Estas habilidades tienen mucho que ver con el “saber ser”, en otras palabras, es como debe ser un individuo, qué habilidades debe tener para cumplir con actividades y así también poder relacionarse con las personas de su entorno. Saber ser, que consiste en saber interactuar con uno mismo, con los demás y con su entorno de forma optimista, con proyección y buen trato, espíritu de reto; está conformado por instrumentos de corte emocional como: responsabilidad, delicadeza, honradez y trabajo en equipo, con todo lo expuesto se puede decir que el saber ser, tiene que ver con la práctica de la autorreflexión con la intención de mejorar el desempeño. Consiste en desarrollar las capacidades comunicativas, el trabajo en equipo, adaptabilidad y flexibilidad frente a un determinado trabajo.

Tomando en consideración las definiciones mencionadas por diversos autores sobre el tema de las habilidades blandas y siguiendo los lineamientos establecidos por la Organización Mundial de la Salud (OMS), quien conceptualiza a estas como un conjunto de habilidades del campo profesional, que están vinculados con el carácter socioemocional, que son indispensables para el manejo de las relaciones de la persona y el mundo en el que convive; para lo cual es urgente poder desarrollarlas en los estudiantes, porque estas ayudan al desarrollo de la mejor convivencia dentro de las aulas y también del contexto social en general. El desarrollo de habilidades blandas y su importancia para poder alcanzar el éxito como es el desempeño profesional se toma muy en cuenta en la sociedad y por todas las empresas; pero salen muchas preguntas como ¿Por qué solo debería ser valorado en el ámbito laboral?, ¿y en el ámbito educativo?, ¿será importante? nos menciona: con el tiempo van haciéndose de un



espacio y se fortalece la idea de que el individuo no solo debe de adquirir conocimientos mediante los contextos formales de formación, más bien debe de adquirirlos mediante las diversas posibilidades que le ofrecen los no formales e informales.

Las habilidades blandas derivan de la combinación de habilidades interpersonales, habilidades de comunicación, habilidades sociales, rasgos de carácter, atributos de carrera, actitudes, inteligencia social y cocientes de inteligencia emocional, entre otros, los cuales permiten a los individuos conducirse en su contexto, trabajar adecuadamente con otros, tener un buen desempeño y alcanzar los objetivos, complementado con las habilidades duras. El término habilidades blandas son cualidades deseables que son necesarias para ciertas maneras de empleo que no necesariamente dependen de los conocimientos adquiridos: dentro de ellos se encuentra el sentido común, una actitud flexible positiva y la capacidad de tratar con las personas. Se afirma que en el ámbito laboral se contrata en base a las aptitudes y que se despide por actitudes, esto significa que mientras más desarrolladas tengas las habilidades duras son importantes para generar oportunidades laborales, porque causan una primera buena impresión dentro de las entrevistas de trabajo y poder así conseguirlo, las habilidades blandas son importantes para retenerlo.

Hoy en diversos países del mundo se enfatiza las habilidades que deben desarrollarse, promoverse y asimilarse en los estudiantes: habilidades blandas y duras. Pero, relacionado a las habilidades blandas, estas deben desarrollarse mediante los docentes para que de esa forma se genere un alto impacto en la aplicación de sus estrategias metodológicas y por consiguiente en los alumnos, los estudios aún son



muy pocos al respecto. Se suele considerar que un individuo es competente, cuando utiliza los conocimientos y habilidades que ha adquirido en su formación técnica o especializada para desarrollar sus labores o actividades dentro de su campo laboral o profesión, debe de aplicar esos conocimientos en diferentes situaciones profesionales y también debe de adaptarlos en función de las exigencias de su trabajo. Pero en la vida real no basta solo ello. Para poder denominarse verdaderamente como competentes, los individuos deben ser capaces de vincularse con su entorno y participar de forma activa con sus compañeros de trabajo y clientes, ser parte de las acciones del trabajo en equipo, para que de esta forma pueda desarrollar adecuadamente sus tareas, de esta forma logrará articular sus habilidades duras con las blandas, con el propósito de que ante ciertas situaciones, sean capaces de resolver problemas y de esta forma lograr el éxito en su trabajo individual; estas habilidades también se conocen como las habilidades para la vida (Núñez, 2019).

Según Barrón (2018) las habilidades blandas son lo contrario a las habilidades duras, estas se pueden identificar y están vinculadas con todo el conocimiento adquirido durante su desarrollo formativo, se refiere a las aptitudes, los conocimientos, rasgos de personalidad y valores adquiridos. Por otro lado, las habilidades blandas se caracterizan por ser habilidades de índole comunicativas y de cómo relacionarse, la capacidad de trabajar en equipo y de la creatividad, también está inmersa la responsabilidad, el compromiso con la institución, honestidad, la capacidad para resolver problemas, las cuales permiten el desarrollo de una institución.



Las habilidades blandas se consideran como las actitudes de la personalidad que posee un individuo frente a una situación, hecho o reto. Permite sobrepasar la zona de confort y promueven el desarrollo de la creatividad. Del mismo modo permiten tener mayor comunicación con lo que sucede en el contexto para afrontar algún desafío profesional.

2.2.2. Dimensiones de las habilidades blandas

2.2.2.1. Trabajo en equipo

Según Tapia (2018) el trabajo en equipo es considerado una capacidad que consiste en incluir el aporte de todos los miembros para alcanzar los resultados, todo esto se realiza mediante las relaciones que se producen por el intercambio y valoración de las contribuciones, al colaborar de forma activa para alcanzar los propósitos.

Actualmente se viene desarrollando en las instituciones educativas trabajos en el que los estudiantes realicen trabajos en equipo con la intención de que todos participen y así aprendan sobre el trabajo colaborativo; sin embargo, se tiene que afirmar que en la realidad muchas veces no se alcanza este propósito debido a que los alumnos no han desarrollado las habilidades necesarias que se requiere para poder efectuar este tipo de trabajo y también se debe decir que los docentes tienen muy poco conocimiento sobre la forma adecuada para promover el trabajo en equipo, lo que con el tiempo termina siendo un fracaso. Al respecto, se menciona a los siguientes autores:



El trabajo en equipo tiene que ver con la disposición de cada persona y la colaboración que estos realizan al momento de realizar una actividad o tarea, para lograr objetivos comunes, todo esto lo consiguen, asumiendo responsabilidades, intercambiando información y sobreponiéndose a las diferentes dificultades que se van presentando y de esta forma contribuyendo al desarrollo colectivo.

Otros autores manifiestan que el trabajo en equipo es el conjunto de dos o más sujetos que establecen una relación, muestran características de ser interdependientes y que suelen reunirse para trabajar y así poder alcanzar objetivos específicos, los equipos de trabajo deben de atravesar por un cambio o someterse a un modelo, muchos de estos modelos de equipos deben desarrollar actividades específicas en un periodo determinado, pero algunos de ellos siguen un esquema diferente tomando en consideración la seguridad de los miembros, autoestima, afiliación, estatus, poder y consecución de metas.

Muchas veces se llega a confundir el termino equipo con grupo, y se piensa equivocadamente que ambos términos poseen la misma definición, por ende se requiere realizar la aclaración necesaria, un grupo es un conjunto de individuos que se encuentran limitados en cuanto a participantes, además poseen cierto nivel de interacción y propósitos compartidos; mientras que un equipo tiene mayor nivel de interacción, porque este se desarrolla de forma coordinada, poseen un sentido de compromiso y responsabilidad individual que es mayor al del grupo y así permite alcanzar los resultados del equipo.



2.2.2.2. Liderazgo

Según Tapia (2018) liderazgo es la habilidad del ámbito directivo que dentro de un espacio institucional o empresarial es considerado hoy por hoy como la más importante. El liderazgo se reconoce con suma facilidad en diferentes entornos, porque tiene que ver con la persona que organiza y establece el cómo se debe trabajar y que tareas se deben de desarrollar.

Raceti citado por Tapia (2018) menciona que el liderazgo viene a ser la capacidad para conducir a otras personas hacia el alcance de las metas, para lo cual se debe siempre estar motivado y motivar a los integrantes, es importante también reconocer los méritos y siempre realizando la retroalimentación correspondiente, se debe de solicitar el compromiso de todos los integrantes para el logro a través de un alto rendimiento. Es importante delegar deberes, para lo cual se debe de distribuir adecuadas actividades y responsabilidades. Como docentes lo que se busca es que los estudiantes se conviertan en grandes líderes, considerando sus características, como que siempre deben de estar al servicio de los demás, ser responsables, comprometido en primer lugar con su propia formación para ofrecer a los integrantes del equipo lo mejor de sí.

2.2.2.3. Negociación

Negociación que también se le conoce como gestión y manejo de conflictos, muchas veces los conflictos se generan cuando no existe una comunicación asertiva entre todos los miembros, quienes en su mayoría



luchan por defender sus propios intereses, no es sencillo resolver esa situación conflictiva donde absolutamente nadie desea perder, pero una forma de poder solucionarlo es recurrir a la negociación, la cual es común en nuestro diario interactuar, el cual consiste en llegar a un acuerdo. Para enfrentar las situaciones conflictivas en las instituciones educativas, docentes, estudiantes y demás miembros, se debe de apelar a diferentes mecanismos, entre ellos la negociación.

La negociación es la capacidad para enfrentar diversos conflictos, lo que implica la regulación, estimulación y resolución de los problemas producidos entre los involucrados.

La negociación es un proceso en que las personas establecen comunicación con la intención de dialogar y poder escuchar las distintas posturas, confiando en que se construirá un acuerdo que satisfaga a todos los involucrados en igualdad de oportunidades y condiciones, sin que exista presión alguna.

Para la solución de conflictos de forma asertiva, se debe fomentar en los estudiantes la habilidad de saber negociar, es necesario que reconozcan la importancia del diálogo como el primer paso para empezar a resolver un conflicto, se debe también identificar el problema y reconocer las posturas e intereses de todas las partes, es el segundo paso; y como parte final se debe de buscar las soluciones y llegar a acuerdos que beneficien a los involucrados (Tapia, 2018).



2.2.2.4. Empatía

Según Tapia (2018) la empatía es muy importancia dentro del ámbito de la interacción social, pues es la capacidad en la que el sujeto se muestra como un ser consciente, que es capaz de entender y apreciar las emociones de los demás, significa ponerse en el lugar de la otra persona y sus emociones, porque lo sienten y como lo sienten. Ser empático tiene que ver con entender sentimentalmente a otras personas, donde se debe de cuidar de los demás y mostrar interés y preocupación por ella. La empatía se dice que es la capacidad para detectar como se encuentran las personas, como esta su estado de ánimo, consiste en escuchar con atención y ser conscientes de sus sentimientos, preocupaciones y necesidades. Es la capacidad de adoptar los diferentes puntos de vista del otro creando una relación de sintonía emocional y mucha confianza.

2.2.3. Importancia de las habilidades blandas

Según lo manifestado por Pumacayo (2018) las habilidades blandas se encuentran íntimamente vinculados a los rasgos de la personalidad, es por esta razón que se hace difícil su enseñanza; el ámbito es un aliado poderoso para poder desarrollar estas habilidades, las cuales permitirán el fortalecimiento mediante el trabajo en equipos, la socialización y la comunicación.

En el ámbito cultural y social, es de suma importancia el desarrollo de estas habilidades, debido a que se necesitan profesionales que conozcan una amplia



variedad de herramientas que les sirva para desarrollar un trabajo, tanto “dura” como “blanda”, a su vez integrarlas.

No solo se requiere de profesionales con manejo y dominio de conocimientos teóricos y prácticos de la disciplina, sino es importante desarrollar la capacidad de liderazgo, de trabajo en equipo, comunicación, de auto organización, de manejar satisfactoriamente limitaciones contradictorias, de resolver conflictos humanos, de iniciativa empresarial y otros.

El trabajo de los docentes amerita la aplicación de este grupo de capacidades en cada instante, tanto con los compañeros de trabajo como con los estudiantes, en especial cuando se tratan asuntos éticos y de adaptabilidad o flexibilidad, pues si se quiere alcanzar los objetivos pedagógicos, se debe trabajar en comunidad cooperativamente.

2.2.4. Las habilidades blandas y las competencias

Si bien cada institución educativa ya establece sus propias competencias acorde a diferentes estudios que establecen lo que la sociedad necesita, muchas de estas más se enfocan en aspectos cognitivos:

- ✓ Demuestra una sólida formación científica en conocimientos
- ✓ Diseña e implementa la diversificación curricular pertinente
- ✓ Diseña, implementa y maneja estrategias instruccionales apropiadas



Solo por mencionar algunas, porque son varias, pero muchas de ellas siguen resaltando aspectos cognitivos y no tanto aspectos más relevantes como las habilidades blandas.

Estas competencias mencionadas, deberían articularse directamente con la nueva tendencia de las habilidades sociales y las habilidades blandas; debido a que los avances acelerados de la ciencia y la tecnología están transformando las funciones y tareas del campo laboral. El mundo de hoy no solo requiere de manejo de conceptos y teorías o de aplicaciones; lo que se busca hoy en día es que la persona pueda interactuar con sus compañeros y su entorno, tenga la capacidad de dirigir y escuchar, que sepa tolerar y que sepa comunicarse adecuadamente. En el mundo de las competencias se deben resaltar los aspectos cognitivos, procedimentales y actitudinales; pero la realidad muestra que en la práctica se prioriza el elemento cognitivo.

Según las teorías existentes sobre las habilidades blandas, se escogió la que considera: el trabajo en equipo, liderazgo, negociación y empatía, debido a que estas se adaptan mucho mejor a la realidad. La capacidad de trabajo en equipo se puede decir que es una cualidad del futuro profesional en educación. Del mismo modo el docente es quien dirige y suele tomar decisiones dentro y fuera del aula por eso se debe de fortalecer el liderazgo; la negociación está muy vinculado con el liderazgo porque busca resolver los conflictos buscando la satisfacción de todos los involucrados y por último la empatía, que significa tratar de sentir y vivir lo que otros sienten o viven que dentro de la formación profesional docente es muy importante para entender la realidad de los estudiantes.



2.2.5. Expectativas laborales

Según lo manifestado por Masías (2018) las expectativas laborales son considerados como atributos los cuales se espera lograr, recibir y encontrar en una institución, empresa, organización, centro de trabajo, sean estas públicas o privadas, donde no importa el tamaño o alcance de esta; se debe tomar en cuenta que estas expectativas laborales no serán suplidas en su totalidad, porque se tienen diversas valoraciones hacia las recompensas y resultados que busca.

Una expectativa es creada a partir de la interpretación que tiene un sujeto frente a una situación o experiencia, se puede decir que es una percepción subjetiva. Se da cuando el individuo crea suposiciones sobre lo que considera que debe de suceder en el futuro o también del resultado que espera obtener.

Las expectativas son creencias y predicciones, que tienen cierto nivel de confianza, esto debido al comportamiento de la persona o del grupo. Las expectativas en otras palabras es un conjunto de percepciones muy subjetivas, suposiciones o creencias de un individuo o grupo, que pretenden predecir la obtención de diversos objetos, condición deseada con referencia al empleo u otra cosa. De otra forma es la posibilidad de que suceda, influenciado por el cambio. Se debe de considerar que las expectativas son cambiantes y sus creencias pueden ir variando en función del entorno.

Según Pari (2017, citado por Álvarez y Carpio, 2018) las expectativas laborales se pueden decir que son lo que se espera encontrar, recibir y obtener de una empresa u organización, sin importar el alcance o tamaño de esta.



Chiavenato (2009, citado por Quispe, 2018) manifiesta las expectativas están basadas en el hecho de que las necesidades humanas pueden ser satisfechas, solo con la observación de ciertas actitudes. De esta forma, en cualquier situación, las personas tienen la posibilidad de seleccionar entre diferentes comportamientos que de alguna forma satisfagan sus necesidades. La teoría de las expectativas explica como las personas eligen una forma de comportamiento entre diferentes opciones, tomando como soporte el postulado de que los sujetos eligen seleccionan las conductas que ellos consideran que les brindarán resultados (recompensas, reconocimiento, salario y éxito), y que es muy atractivo porque satisfacen sus necesidades.

Otra definición es la Pozzo (2013, citado por Álvarez y Carpio, 2018) las expectativas se suelen interpretar de acuerdo con la experiencia o situación de un individuo, para determinar que esperan obtener más adelante, todo esto vinculado directamente con un puesto laboral en una institución.

La teoría de las expectativas propuesta por Chiavenato (2009, citado por Álvarez y Carpio, 2018) explica los individuos seleccionan ante un conjunto de opciones, esta elección se basa en la postulación de la persona ante un puesto de trabajo y a la vez analizar lo que desea obtener de ello: recompensas, remuneraciones, bonos y racionamientos, lo que permita sentirse muy satisfecho antes los resultados obtenidos.

Según el estudio realizado por Masías (2018) se tiene las siguientes dimensiones:

a) Equilibrio y flexibilidad laboral



La flexibilidad en horarios y beneficios está referido al valor a la libertad vinculados a situaciones laborales y particulares, en el cual se busca un equilibrio entre las actividades laborales y la vida personal, es necesario que el trabajo solo sea a tiempo parcial, que se tengan horarios flexibles, trabajos estacionales o trabajos con diversos turnos. Las instituciones están dejando de lado paradigmas tradicionalistas para empezar a dar espacio a formas de atender y equilibrar entre el trabajo y vida personal.

b) Lugar de trabajo

Los futuros profesionales como fuerza laboral producen en las instituciones, se dedican a crear las condiciones que se ajusten a sus necesidades y expectativas. Se debe de considerar que muchas personas pertenecen a una etapa donde se tiene un alto desarrollo tecnológico. Las nuevas formas de organización del trabajo, la innovación de los procesos, el uso de la tecnología y productos, los trabajos se han transformado y, por lo tanto, los perfiles de los empleados. Las expectativas son muy altas sobre donde trabajaran, si será en instituciones públicas o privadas, en otras palabras, el cómo funcione o se estructure una institución es de suma importancia para el futuro profesional (lugar de trabajo).

c) Relaciones laborales

La relación laboral de los individuos que generalmente intercambian información sobre propósitos comunes en el contexto laboral. Tienen sus formas, canales y niveles que en los últimos tiempos se genera una interacción



informal con los directivos, compañeros o subordinados. La juventud en la actualidad busca de alguna manera relaciones abiertas con sus jefes y compañeros de trabajo. Su forma de comunicarse es más abierta, descontracturada e informal, hacen uso de todos los medios de comunicación necesarios y no siempre responden por la misma vía de comunicación con la cual su jefe les respondió.

d) Establecimiento de compromisos laborales

Las personas se comprometen en las organizaciones para ser líderes, construyen la autoridad, se desarrollan profesionalmente, establecen sus objetivos como un desafío y aportan a la institución con responsabilidad y su experiencia.

e) Motivaciones laborales

Las motivaciones laborales tienen que ver con el accionar, trabajar, realizar esfuerzos con el propósito de alcanzar un objetivo. Estas motivaciones del ámbito laboral suelen depender de diversos factores tanto internos como externos que inciden en un trabajador.

La mayor motivación de muchas de las personas es el dinero, seguidamente se encuentra la relación con sus compañeros, el clima laboral y finalmente es la formación académica. Se puede decir que el trabajo ideal, es aquel que equilibra lo laboral y el diario vivir. Mucha de las personas no cumple con la frase “vivir para trabajar; más bien prefieren el “trabajar para



vivir”; lo que más valoran es poder compatibilizar tanto su vida personal con su vida laboral.

2.2.6. Conceptualización de expectativa

Las expectativas son un conjunto de percepciones muchas veces subjetivas, suposiciones o creencias de un individuo o grupo generacional que intentan predecir la obtención de un objetivo, condición deseada o situación, referido al empleo u otra cosa. En otras palabras, se puede decir que es una posibilidad razonable de que ocurra influenciado por el cambio. Considerando que las expectativas son muy cambiantes y sus creencias pueden transformarse en función de su contexto (Mamani, 2017).

2.2.7. Las relaciones laborales

Las relaciones laborales son aspectos más importantes desde la misma definición de las instituciones, porque están conformadas por individuos que intercambian información vinculada a la consecución de objetivos comunes en el campo laboral. Pero esta relación posee formas, grados y canales que en estos últimos tiempos ha cambiado, empezando por los canales de comunicación, los que provocan que se genere una interacción más informal con los directivos o compañeros de trabajo. Del mismo modo, algunas instituciones han respondido se han adaptado a estos cambios, logrando posicionarse como empresas de mayor preferencia por su compromiso y fuerza laboral.

Las relaciones sociales en el ámbito laboral son consideradas como sinónimo de éxito, y esto es de suma importancia para la integración social y así poder ganarse el respeto de sus colegas. El trabajo soñado presenta un problema complicado de



resolver, y un grupo de individuos con quien trabajar. Colaborar tiene que ver con intentar alcanzar resultados con el apoyo de otras personas, se debe de experimentar el poder mediante otras personas y no siempre siendo el que da órdenes a las personas para que cumplan con la voluntad de los jefes (Mamani, 2017).

2.2.8. Análisis de teorías sobre expectativas laborales

La teoría de las expectativas de Vroom (2009) sostiene que las personas, como seres razonables y pensantes, poseen creencias y tienen esperanzas y expectativas respecto a sucesos futuros en sus vidas. Vroom manifiesta que las personas estarán motivadas al realizar actividades a favor del cumplimiento de una meta, siempre y cuando este convencida del valor de ésta, y a la vez debe de comprobar que sus acciones lo conducirán efectivamente a alcanzarla.

La teoría de la expectativa de Vroom establece que la motivación del ser humano depende necesariamente de 3 factores: la expectativa, la instrumentalidad y la valencia. Vroom centra su teoría en el ámbito de las instituciones y es por ello por lo que menciona especialmente a la motivación en el trabajo.

La Teoría de la expectativa de Vroom propone la siguiente fórmula, que relaciona estos 3 componentes:

Fuerza motivacional = Expectativa x instrumentalidad x valencia.

2.2.9. Expectativas de los estudiantes universitarios

Según lo manifestado por Quiroz y Aguilar (2014) los estudiantes al ingresar a los centros de estudio superiores ingresan con diferentes expectativas respecto al tipo de formación que recibirán y ya piensan en el futuro laboral que tendrán. Las



expectativas en su mayoría son realistas, de esta forma se generan las profecías auto cumplidas para los alumnos. Muchas veces las expectativas suelen modificarse o algunas otras son estables.

El sentido de vida del estudiante al ingresar a la universidad define el sentido de vida, se ven a sí mismos como responsables de su vida y además cuentan con el apoyo de un facilitador (docente). Al tener sentido de vida, muchas veces se muestran motivados para realizar muchos proyectos y así poder generar diversas ideas y ejecutarlas.

De acuerdo con lo antes mencionado, se puede dar cuenta de que las expectativas que los estudiantes poseen al ingresar a un centro de estudios superiores se pueden modificar, debido a la influencia de la familia, profesores, situaciones, el contexto social, institución que de una forma u otras influyen en el pensamiento del estudiante y generan cambios en sus expectativas tanto laborales como académicas.

2.2.10. Habilidades sociales

Según lo manifestado por Peñafiel y Serrano (2010, citado por Díaz, 2017) indicaron que: las habilidades sociales se refieren a la gama de todas las destrezas formadas por la conducta social. El término habilidad recalca que los retos no son rasgos de personalidad, al contrario un grupo de respuestas precisas.

Existen muchas definiciones que explican el significado e importancia de las habilidades sociales, según Comachione (2006, citado por Tamayo, 2018) manifiesta que las habilidades sociales son un conjunto de hábitos (a nivel de conductas, pero también de pensamiento y emociones), que nos permiten mejorar nuestras relaciones



interpersonales, sentirnos bien, obtener lo que queremos, y conseguir que los demás no nos impidan lograr nuestros objetivos.

Las habilidades sociales son un conjunto de destrezas que permiten a las personas asumir soluciones adecuadas a sus problemas desde la parte emocional y contexto social.

2.2.11. Taxonomía Socioformativa

Según Sánchez (2019) es una taxonomía más moderna que considera la teoría socioformativa, que involucra el desafío de enfrentar las herramientas tecnológicas, ambientales y sociales basadas en la solución de problemas: este es un enfoque latinoamericano que tiene como eje central el desarrollo del talento humano en la sociedad, las instituciones, organizaciones. Tiene como base el desarrollo profesional a través de proyectos y el trabajo en equipo (colaborativo), no solo por alcanza un objetivo, sino también con la intención de convertirse en un agente emprendedor para poder mejorar sus condiciones de vida. La elección de esta taxonomía responde a las necesidades que enfrenta la sociedad de hoy, que requiere de profesionales con una visión más amplia de no solo observar los problemas, sino de solucionarlos, pero de forma coordinada priorizando el trabajo en equipo, siempre dirigido por alguien, donde se resalta la negociación que beneficie a todos los involucrados y los miembros del equipo entiendan las situaciones propias y de los demás (empatía).

Los niveles propuestos por esta taxonomía son: preformal, receptivo, resolutivo, autónomo y estratégico.



2.3. Hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Existe una relación entre las habilidades blandas y las expectativas laborales de los estudiantes del décimo ciclo de la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, 2019.

2.3.2. Hipótesis específicas

- a) Existe una relación entre las habilidades blandas y la dimensión equilibrio y flexibilidad de los estudiantes del décimo ciclo de la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, 2019.
- b) Existe una relación entre las habilidades blandas y la dimensión lugar de trabajo de los estudiantes del décimo ciclo de la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, 2019.
- c) Existe una relación entre las habilidades blandas y la dimensión establecimiento de compromisos laborales de los estudiantes del décimo ciclo de la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, 2019.
- d) Existe una relación entre las habilidades blandas y la dimensión motivaciones laborales de los estudiantes del décimo ciclo de la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, 2019.

2.4. Variables

2.4.1. Identificación de variables

Primera variable



Habilidades blandas

Segunda variable

Expectativas laborales



2.4.2. Operacionalización de variables

<i>Variables</i>	<i>Definición conceptual</i>	<i>Definición operacional</i>	<i>Dimensiones</i>	<i>Indicadores</i>
Habilidades blandas	Las habilidades blandas son competencias no cognitivas, necesarias para desempeñar de manera adecuada una labor, orientadas al desarrollo de aptitudes sociales (Tapia, 2018).	Las denominadas habilidades blandas son aquellos atributos o características de una persona que le permiten interactuar con otras de manera efectiva, lo que generalmente se enfoca al trabajo, a ciertos aspectos de este, o incluso a la vida diaria (Tapia, 2018).	Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> - Actitud positiva frente al grupo - Capacidad de autoconciencia - Habilidad para solucionar conflictos. - Habilidad para motivar a los integrantes de tu equipo. - Habilidad para reconocer las capacidades y méritos de los integrantes del equipo.
			Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> - Habilidad para reconocer y solucionar las posibles causas de un problema. - Habilidad para mantener la calma y llegar a un consenso ante un conflicto.
			Negociación	<ul style="list-style-type: none"> - Habilidad de ponerse en lugar de sus pares y comprender sus
			Empatía	



Expectativas laborales	<p>Atributos que se espera obtener, encontrar y recibir en una empresa, organización, centro de trabajo o institución sea pública o privada, sin importar el tamaño o alcance de esta. Sin embargo, estas expectativas laborales no serán suplidas en su totalidad debido a que se tiene una diversidad de valoración hacia las recompensas y resultadas por los individuos (Masias, 2018).</p>	<p>Son un conjunto de percepciones subjetivas, creencias o suposiciones de una persona o grupo generacional que pretenden predecir la obtención de una cosa, situación o condición deseada, refiérase al empleo u otra cosa (Masias, 2018).</p>	<p>Equilibrio y flexibilidad</p> <p>Lugar de trabajo</p> <p>Relaciones laborales</p> <p>Establecimiento de compromisos laborales</p> <p>Motivaciones laborales</p>	<p>emociones y sentimientos.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Horarios - Beneficios - Trabajo por turnos - Trabajos estacionales - Condiciones de trabajo - Diseño ergonómico - Uso de tecnología - Organización en el trabajo. - Ámbito laboral - Integración social <ul style="list-style-type: none"> - Reconocimiento - Compromiso - Responsabilidad - Estímulos - Incentivos - Actitud hacia el trabajo.
------------------------	---	---	--	---

Fuente: Elaboración propia



2.5. Definición de términos básicos

A. Habilidad

Se refiere al talento, la maña, pericia o la aptitud para desarrollar alguna actividad. La persona considerada como hábil, logra realizar algo de forma exitosa gracias a su destreza.

B. Habilidades blandas

Resulta de la combinación de habilidades las sociales, de forma de ser, comunicación, de acercamiento a los demás, que hacen que un individuo pueda comunicarse y relacionarse de manera más efectiva.

C. Expectativas

Tiene que ver con la esperanza, ilusión o sueño de cumplir un determinado objetivo.



CAPÍTULO 3: MÉTODO

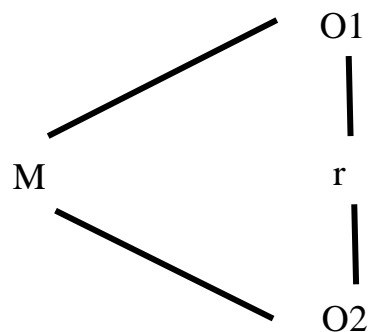
3.1. Alcance de la investigación

El alcance de este trabajo de investigación es correlacional, debido a que su finalidad es conocer si existe algún grado de asociación entre varios conceptos, variables o categorías (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Lo que se busca es determinar si existe relación entre las habilidades blandas y las expectativas laborales de los estudiantes.

3.2. Diseño de investigación

El presente trabajo de investigación corresponde a un trabajo de diseño no experimental, de corte transversal, por lo cual no se realizó la manipulación de ninguna de las variables de trabajo (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).





Dónde:

- M = Muestra de Estudio.
- O1= Variable 1 (Habilidades blandas)
- O2 = Variable 2. (Expectativas laborales)
- r = Relación de las variables de estudio

3.3. Población

La población considerada para el desarrollo de este trabajo de investigación fue de 93 estudiantes, los cuales se encontraban matriculados en el décimo semestre académico 2019-II, de las 6 especialidades de la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco.

Tabla 1

Distribución de la población de estudio

<i>Especialidades</i>	<i>Cantidad</i>
Primaria	27
Ciencias naturales	7
Ciencias sociales	28
Educación física	5
Lengua y literatura	15
Matemática y física	11
Total	93

3.4. La muestra

El tipo de muestreo que se utilizó corresponde al muestreo no probabilístico por conveniencia. Lo que significa que el investigador en base a criterios establecido la cantidad necesaria para poder realizar el estudio, considerando también que algunos estudiantes no se encontraban al momento de la aplicación del instrumento o simplemente ya se retiraron.



Criterio de inclusión

Estudiantes que estén matriculados en el décimo ciclo

Criterio de exclusión

Estudiantes que se hayan retirado de la universidad y aquellos que no se encuentran en el momento de la aplicación del instrumento.

3.5. Técnicas de recolección de datos

2.5.1. Técnica

La técnica que se usó para poder desarrollar el presente trabajo de investigación fue la encuesta, la cual fue administrada a los estudiantes.

2.5.2. Instrumento

Para poder desarrollar el recojo de la información, se utilizó como instrumento el cuestionario, que consta de una cantidad de preguntas acorde a las dimensiones de cada variable de trabajo. Cada variable para poder obtener su información cuenta con un cuestionario.

Título	Instrumento para medir las expectativas laborales
Autor	Mery Gemeli Masías Fernández
Cantidad de ítems	58 preguntas
Escalas tipo Likert	5
Juicio de expertos	Dr. Guillen Cabrera Débora Dr. Vertíz Osoreo Joaquín Dr. Jara Aguirre Chantal
Alfa de Cronbach	0.994
Escala de Baremación	
	[216 – 290] alto [137 – 215] media [58 – 136] bajo



Título	Instrumento para medir las habilidades blandas
Autor	Luz Allison Tapia Tapia
Cantidad de ítems	24 preguntas
Escalas tipo Likert	5
Niveles de confiabilidad	Sugeridas por Ruiz
0.81 – 1.00	Muy alta confiabilidad
0.61 – 0.80	Alta confiabilidad
0.41 – 0.60	Moderada confiabilidad
0.21 -0.40	Baja confiabilidad
001 – 0.20	Muy baja confiabilidad
Alfa de Cronbach	0.7112
Juicio de expertos	Dr. Segundo Saavedra Dr. Mitchel Alarcón Dr. Felipe Guizado Oscco
Cuadro de Baremación	
Trabajo en equipo	[4 – 8] Bajo [9- 13] Regular [14- 20] Alto
Liderazgo	[4 – 8] Bajo [9- 13] Regular [14- 20] Alto
Negociación	[4 – 8] Bajo [9- 13] Regular [14- 20] Alto
Empatía	[3 – 6] Bajo [7 – 10] Regular [11 – 15] Alto
Habilidades blandas	[15 – 34] Bajo [35 – 54] Regular [55 – 75] Alto

3.6. Validez y confiabilidad de instrumentos

Para poder realizar la recolección de los datos, se utilizó instrumentos contruidos y aplicados por otros investigadores, el primer instrumento para medir las expectativas laborales fue sometido a juicio de expertos conformado por: Débora Guillen Cabrera, Joaquín Vertíz Osore y Chantal Jara Aguirre, su Alfa de Cronbach = 0.994; el segundo instrumento al ser adaptado será sometido a una prueba piloto para poder demostrar su grado de



confiabilidad. La prueba a la cual fue sometida es la de Alfa de Cronbach. Pero el instrumento original muestra un Alfa de Cronbach de 0.7112.

3.7. Plan de análisis de datos

El proceso de análisis de datos, estuvo sujeto a varios pasos que se siguieron; la recolección de datos se realizó mediante los instrumentos establecidos, cada instrumento fue aplicado en un tiempo determinado, los datos fueron codificados en el programa estadístico SPSS, en el cual se estableció los baremos correspondientes para cada dimensión que corresponde a cada variable, se procesó los datos de tal forma que se utilizó el cruce de variables para poder obtener el grado de relación entre variables y entre dimensiones.

Se hizo uso de la estadística descriptiva para determinar los porcentajes de las variables y sus indicadores, también se hizo uso de la prueba estadística Chi Cuadrado de Pearson para determinar la relación y la prueba estadística Tau b de Kendall para determinar el nivel de relación.



CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1. Resultados respecto a los objetivos específicos

4.1.1. Variable habilidades blandas

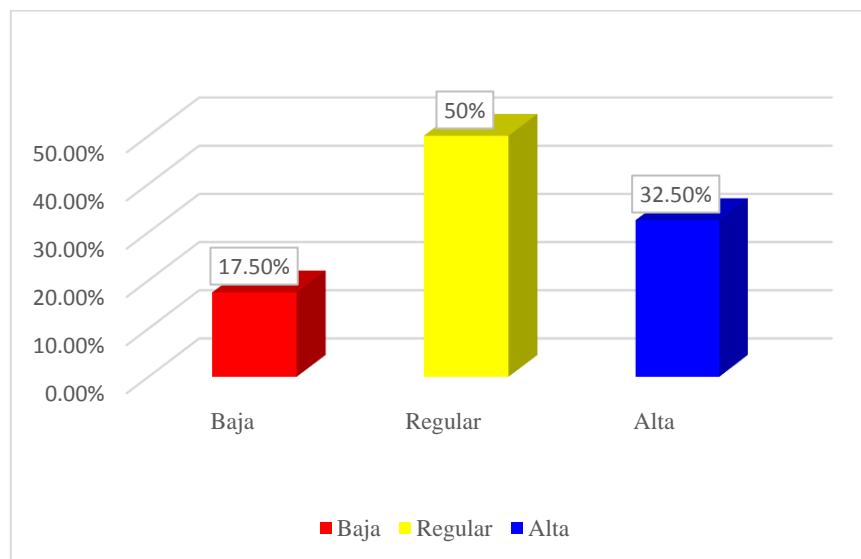
Tabla 2

Trabajo en equipo

	<i>f</i>	<i>%</i>
Baja	14	17,5
Regular	40	50,0
Alta	26	32,5
Total	80	100,0

Figura 1

Trabajo en equipo





Interpretación

Según los resultados obtenidos, se puede observar que el 50% de los estudiantes encuestados muestran un nivel regular de trabajo en equipo, mientras que el 32.5% de los estudiantes muestran un nivel alto de trabajo en equipo y que solo el 17.5% de los estudiantes encuestados muestra un nivel bajo de trabajo en equipo.

Análisis

Los resultados obtenidos muestran que muchos de los estudiantes no realizan o desarrollan trabajos en equipo, prefieren muchas veces hacer sus trabajos de manera individual en ciertos momentos porque no confían en el desempeño de sus compañeros ante la exigencia de actividades, trabajos o tareas.

Tabla 3

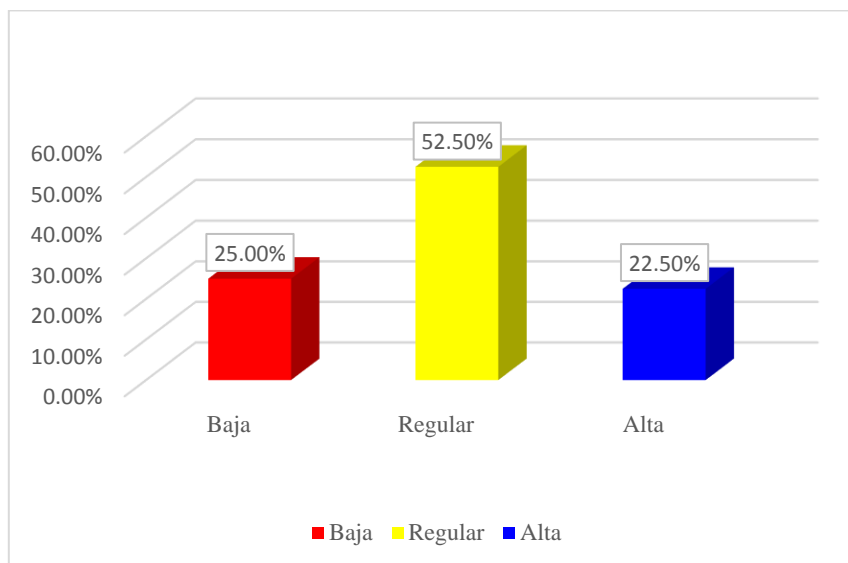
Liderazgo

	<i>f</i>	<i>%</i>
Baja	20	25,0
Regular	42	52,5
Alta	18	22,5
Total	80	100,0



Figura 2

Liderazgo



Interpretación

Según los resultados obtenidos, se puede observar que el 52.5% de los estudiantes encuestados muestran un nivel regular referido al liderazgo, mientras que el 25% de los estudiantes muestran un nivel bajo referido al liderazgo y que solo el 22.5% de los estudiantes encuestados muestra un nivel alto referido al liderazgo.

Análisis

Según los resultados obtenidos, se puede observar que gran cantidad de los estudiantes no muestran cualidades de liderazgo, muchos de ellos usualmente no dirigen grupos ni equipos para alcanzar objetivos; este resultado refleja que se tiene que incidir más en la formación de líderes en el ámbito educativo porque ser profesor es ser un líder.



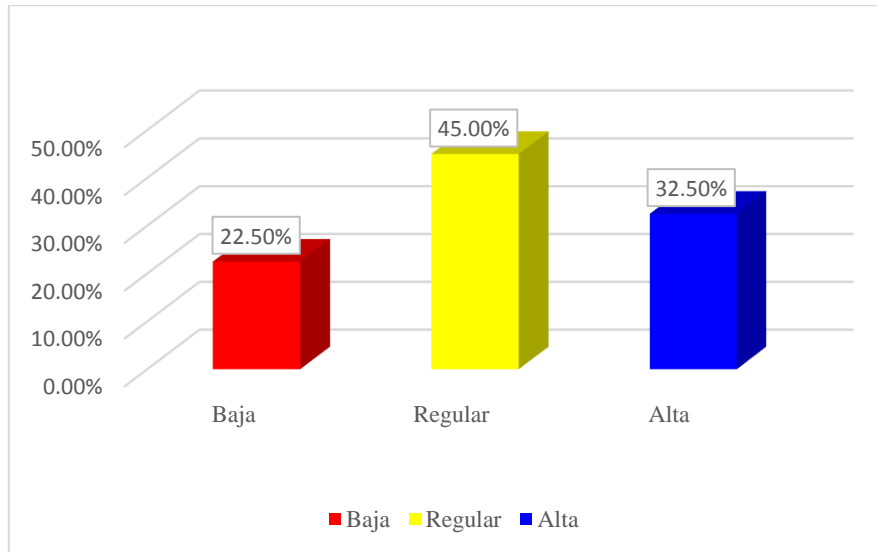
Tabla 4

Negociación

	<i>f</i>	<i>%</i>
Baja	18	22,5
Regular	36	45,0
Alta	26	32,5
Total	80	100,0

Figura 3

Negociación



Interpretación

Según los resultados obtenidos, se puede observar que el 45% de los estudiantes encuestados muestran un nivel regular referido a la capacidad de negociación, mientras que el 32.5% de los estudiantes muestran un nivel alto referido a capacidad de negociación y que solo el 22.5% de los estudiantes encuestados muestra un nivel bajo referido a la capacidad de negociación.



Análisis

Los resultados obtenidos muestran que muchos estudiantes no desarrollan la capacidad de negociación ante situaciones problemáticas o para resolver problemas, según el trabajo que les toca desempeñar al dirigir a gran cantidad de estudiantes, debe ser capaz de negociar para solucionar problemas con los estudiantes.

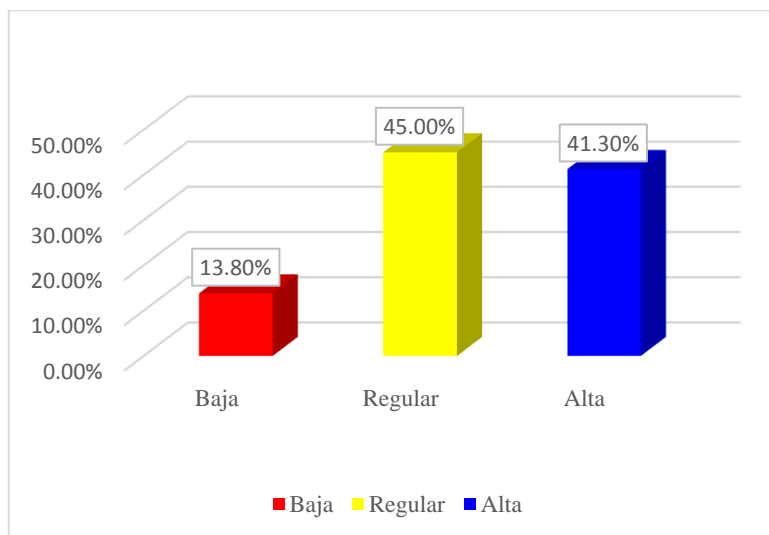
Tabla 5:

Empatía

	<i>f</i>	<i>%</i>
Baja	11	13,8
Regular	36	45,0
Alta	33	41,3
Total	80	100,0

Figura 4

Empatía



Interpretación

Según los resultados obtenidos, se puede observar que el 45% de los estudiantes encuestados muestran un nivel regular referido a la empatía, mientras que el 41.3% de los estudiantes



muestran un nivel alto referido a la empatía y que solo el 13.8% de los estudiantes encuestados muestra un nivel bajo referido a la empatía.

Análisis

Según los resultados obtenido, se debe de resaltar que, si se tiene una cantidad de estudiantes que muestran empatía dentro del desarrollo de sus actividades, siendo importante ponerse en los zapatos del otro para entender las diversas situaciones que viven los estudiantes, colegas u otros.

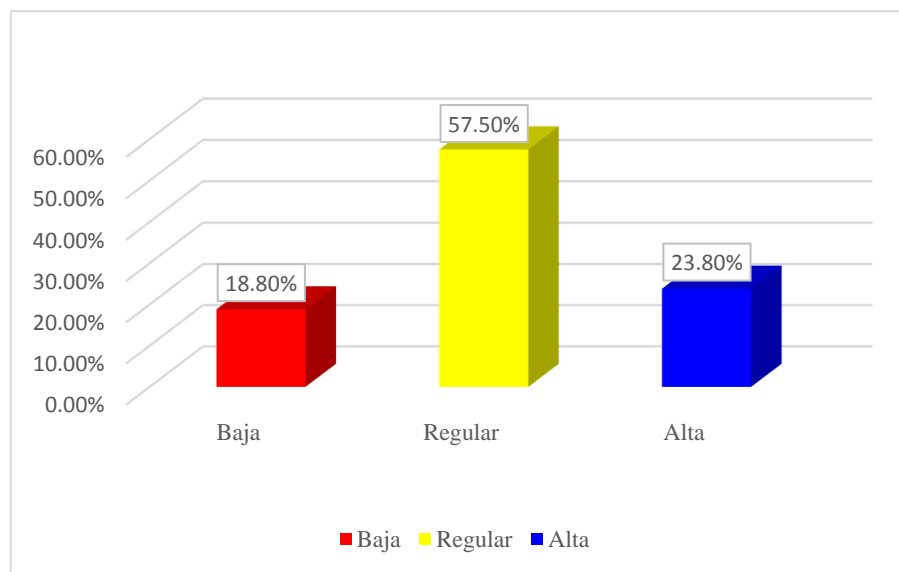
Tabla 6

Habilidades blandas

	<i>f</i>	<i>%</i>
Baja	15	18,8
Regular	46	57,5
Alta	19	23,8
Total	80	100,0

Figura 5

Habilidades blandas





Interpretación

Según los resultados obtenidos, se puede observar que el 57.5% de los estudiantes encuestados muestran un nivel regular de habilidades blandas, mientras que el 23.8% de los estudiantes muestran un nivel alto de habilidades blandas y que solo el 18.8% de los estudiantes encuestados muestra un nivel bajo de habilidades blandas.

Análisis

Los resultados obtenidos, muestran que muchos estudiantes no han desarrollado del todo sus habilidades blandas, muchos de ellos no suelen trabajar en equipo, no muchos se atreven a liderar equipos de trabajo, no muestran capacidades de negociación y son pocos empáticos, esto se debe a que no solo se debe de incidir en el fortalecimiento de la parte cognitiva, sino también procurar formar integralmente al futuro profesor.

4.1.2. Variables expectativas laborales

Tabla 7

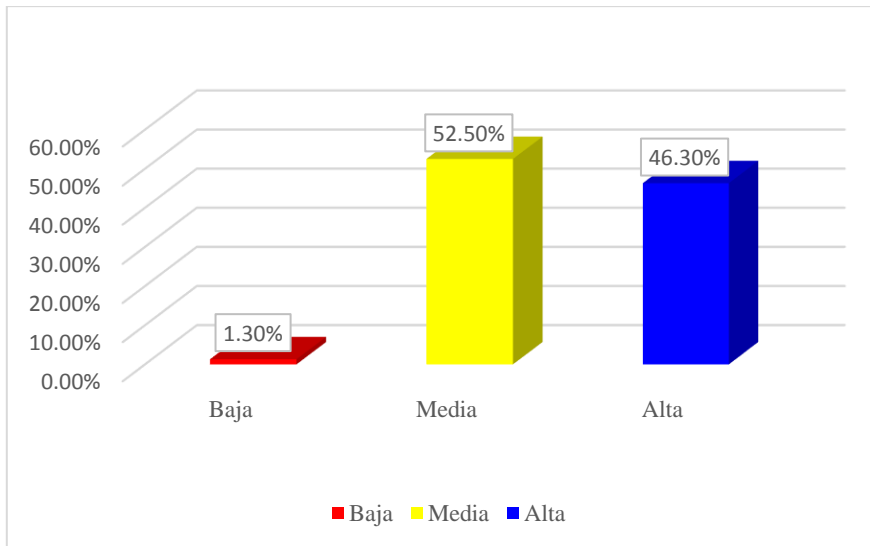
Equilibrio y flexibilidad

	<i>f</i>	<i>%</i>
Baja	1	1,3
Media	42	52,5
Alta	37	46,3
Total	80	100,0



Figura 6

Equilibrio y flexibilidad



Interpretación

Según los resultados obtenidos, se puede observar que el 52.5% de los estudiantes encuestados muestran un nivel medio referido al equilibrio y flexibilidad, mientras que el 46.3% de los estudiantes muestran un nivel alto referido al equilibrio y flexibilidad y que solo el 1.3% de los estudiantes encuestados muestra un nivel bajo referido al equilibrio y flexibilidad.

Análisis

Los resultados obtenidos muestran que los estudiantes suelen tener mayor predisposición para trabajar en diferentes horarios, no tiene problemas si les ofrecen o si trabajan en diferentes turnos, esto permite que su espacio laboral sea mayor manejando así su tiempo.



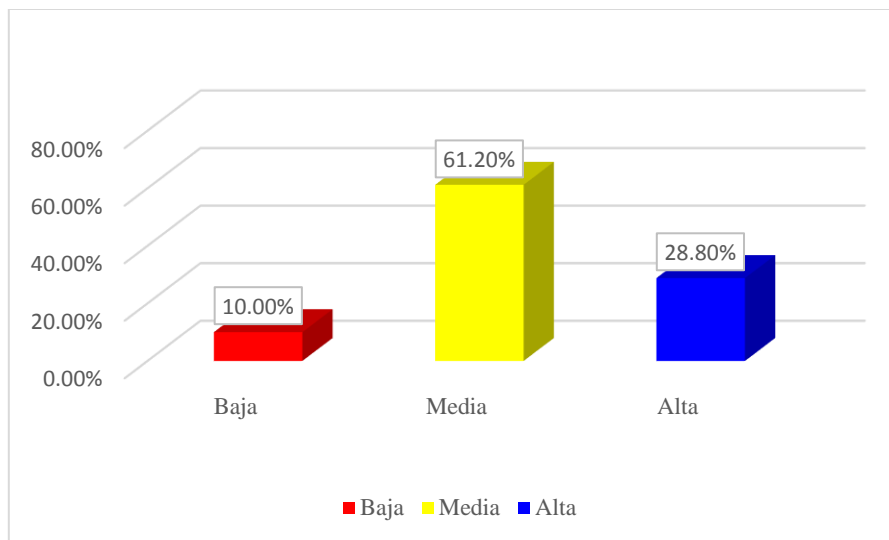
Tabla 8

Lugar de trabajo

	<i>f</i>	<i>%</i>
Baja	8	10,0
Media	49	61,2
Alta	23	28,8
Total	80	100,0

Figura 7

Lugar de trabajo



Interpretación

Según los resultados obtenidos, se puede observar que el 61.2% de los estudiantes encuestados muestran un nivel medio de referido al lugar de trabajo, mientras que el 28.8% de los estudiantes muestran un nivel alto referido al lugar de trabajo y que solo el 10% de los estudiantes encuestados muestra un nivel bajo referido al lugar de trabajo.

Análisis

Según los resultados obtenidos, se puede observar que se tiene que la mayor parte de los estudiantes consideran importante el lugar de trabajo, buscando las condiciones necesarias que les permitan desenvolverse en su profesión sin inconvenientes o carencias.



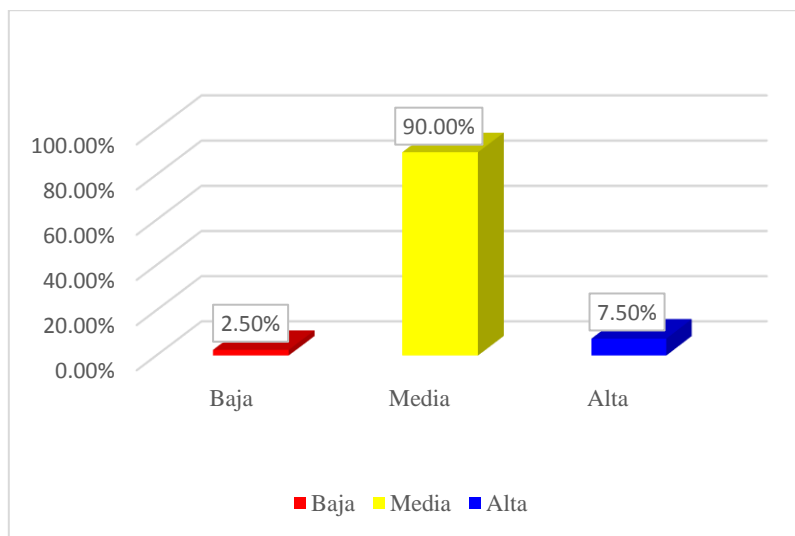
Tabla 9

Relaciones laborales

	<i>f</i>	<i>%</i>
Baja	2	2,5
Media	72	90,0
Alta	6	7,5
Total	80	100,0

Figura 8

Relaciones laborales



Interpretación

Según los resultados obtenidos, se puede observar que el 90.0% de los estudiantes encuestados muestran un nivel medio referido a las relaciones laborales, mientras que el 7.5% de los estudiantes muestran un nivel alto referido a las relaciones laborales y que solo el 2.5% de los estudiantes encuestados muestra un nivel bajo referido a las relaciones laborales.

Análisis

Los resultados obtenidos muestran que muchos estudiantes consideran importante que en su lugar de trabajo se pueda trabajar coordinadamente con los directivos, se tenga reuniones en



los que se considere y se escuche la opinión de los trabajadores, es importante ser partícipe de la toma de decisiones de las instituciones donde piensan laborar.

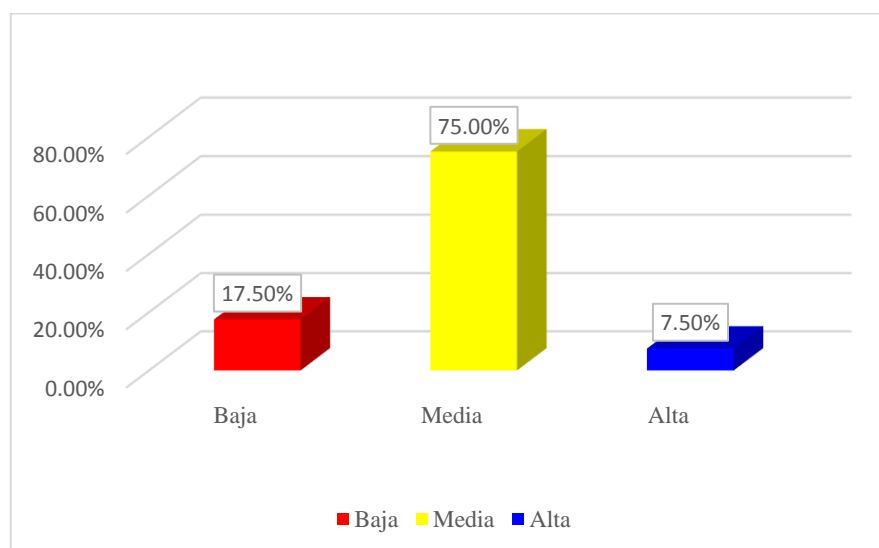
Tabla 10

Establecimiento de compromisos laborales

	<i>f</i>	<i>%</i>
Baja	14	17,5
Media	60	75,0
Alta	6	7,5
Total	80	100,0

Figura 9

Establecimiento de compromisos laborales



Interpretación

Según los resultados obtenidos, se puede observar que el 75% de los estudiantes encuestados muestran un nivel medio referido al establecimiento de compromisos laborales, mientras que el 17.5% de los estudiantes muestran un nivel bajo referido al establecimiento de compromisos laborales y que solo el 7.5% de los estudiantes encuestados muestra un nivel alto referido al establecimiento de compromisos laborales.



Análisis

Según los resultados obtenidos, se puede observar que gran parte de los estudiantes manifiesta que en aspectos laborales la institución promueva reconocimientos y oportunidades de mejora profesional a partir de la iniciativa empresarial o institucional, esto es importante para el crecimiento profesional.

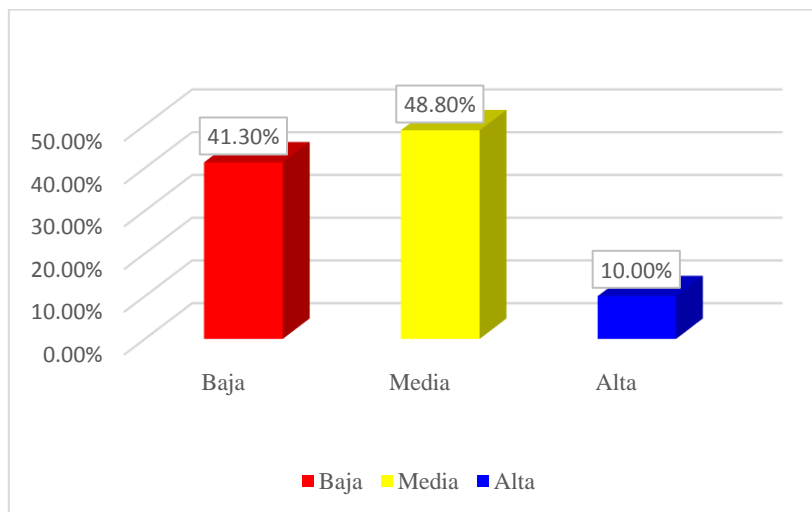
Tabla 11

Motivaciones laborales

	<i>f</i>	<i>%</i>
Baja	33	41,3
Media	39	48,8
Alta	8	10,0
Total	80	100,0

Figura 10

Motivaciones laborales



Interpretación

Según los resultados obtenidos, se puede observar que el 48.8% de los estudiantes encuestados muestran un nivel medio referido a motivaciones laborales, mientras que el



41.3% de los estudiantes muestran un nivel bajo referido a motivaciones laborales y que solo el 10% de los estudiantes encuestados muestra un nivel alto referido a motivaciones laborales.

Análisis

Según los resultados obtenidos se tiene un alto porcentaje de estudiantes que no consideran importante los estímulos laborales dentro de las instituciones, es decir que no necesariamente esperan que se les brinde incentivos o premios para poder desempeñar un adecuado trabajo.

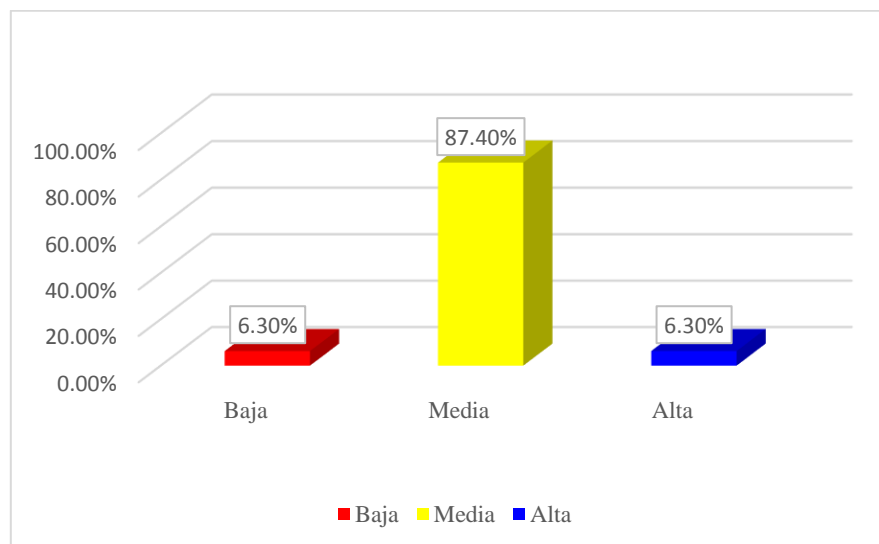
Tabla 12

Expectativas laborales

	<i>f</i>	<i>%</i>
Baja	5	6,3
Media	70	87,4
Alta	5	6,3
Total	80	100,0

Figura 11

Expectativas laborales





Interpretación

Según los resultados obtenidos, se puede observar que el 87.5% de los estudiantes encuestados muestran un nivel medio de expectativas laborales, mientras que el 6.3% de los estudiantes muestran un nivel alto de expectativas laborales y que solo el 6.3% de los estudiantes encuestados muestra un nivel bajo de expectativas laborales.

Análisis

Los resultados obtenidos muestran que gran porcentaje de los estudiantes no tienen mayores expectativas respecto al campo laboral donde se piensan desenvolver, sus ambiciones son pocas y solo buscan estabilidad laboral sin mayores exigencias como oportunidades de crecimiento profesional.

Tabla 13

Relación de las habilidades blandas con las dimensiones de la variable expectativas laborales

	<i>Habilidades blandas</i>	
	<i>Tau-b de Kendall</i>	<i>%</i>
Equilibrio y flexibilidad	0.354	35.4
Lugar de trabajo	0.352	35.2
Relaciones laborales	0.287	28.7
Establecimiento de compromisos laborales	0.144	14.4
Motivaciones laborales	0.391	39.1

Análisis

Según los resultados obtenidos, se puede observar que la dimensión motivaciones laborales es la que tiene mayor relación con la variable habilidades blandas y que la dimensión establecimiento de compromisos laborales es la que menor relación tiene con la variable habilidades blandas.



4.2. Resultados respecto al objetivo general

Prueba de hipótesis

Existe una relación entre las habilidades blandas y las expectativas laborales de los estudiantes del décimo ciclo de la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, 2019.

Tabla 14

Cruce de dimensiones de las variables habilidades blandas y expectativas laborales

		<i>Expectativas laborales</i>			<i>Total</i>
		<i>Baja</i>	<i>Media</i>	<i>Alta</i>	
Habilidades blandas	Baja	4 26,7%	10 66,7%	1 6,7%	15 100,0%
	Regular	2 4,3%	39 95,7%	5 0,0%	46 100,0%
	Alta	0 0,0%	6 31,6%	13 68,4%	19 100,0%
Total		6 6,3%	55 87,5%	19 6,3%	80 100,0%

Chi-cuadrado=16,384 p-valor=0,000 Tau b de Kendall = 0,530

Análisis

Los resultados obtenidos en la tabla 14, se visualiza que el 95.7% de los estudiantes que alcanzaron un nivel regular en habilidades blandas, también alcanzaron un nivel medio de expectativas laborales, esto significa que se tiene una relación entre el desarrollo de habilidades blandas y las expectativas laborales. Del mismo modo se demuestra que mediante la aplicación de la prueba estadística de Chi cuadrado se obtuvo un p valor (0.000), el cual es un valor menor a (0.05) por lo cual se demuestra la relación entre la variable habilidades blandas y expectativas laborales. Sobre los resultados de la prueba estadística de Tau-b de Kendall se obtuvo un valor de (0.530), que equivale a un 53% de relación entre ambas variables.



CAPÍTULO 5: DISCUSIÓN

5.1. Descripción de hallazgos más relevantes y significativos

Según los resultados obtenidos, se demostró que existe una relación directa y significativa entre la variable habilidades blandas y la variable expectativa laborales, obteniéndose un valor de 31.4% de valor de relación. Esto significa que a mayor desarrollo de habilidades blandas los estudiantes tienen mayores o más altas expectativas laborales.

Otro resultado importante que se debe de resaltar es el obtenido sobre el nivel de habilidades blandas, el cual se posiciona en la escala regular con un valor de 57.5%, lo que significa que muchos estudiantes no han desarrollado del todo sus habilidades blandas.

También se debe de mencionar el resultado obtenido respecto a la variable expectativas laborales, el cual se posiciona en la escala media con un valor de 87.4%, lo que significa que gran parte de los estudiantes no tienen grandes expectativas sobre el lugar donde laborarán, únicamente buscan trabajar sin tener mayores y mejores ambiciones profesionales.

Otro resultado importante que se obtuvo en el presente trabajo fue al determinar la relación entre la variable habilidades blandas y las dimensiones de la variable expectativas laborales, donde resalta el mayor porcentaje el cual es de 39.1%, el cual es el nivel de relación más alto entre la dimensión motivaciones laborales y las habilidades blandas.

5.2. Limitaciones del estudio

Sobre las limitaciones que se tuvieron en la elaboración del presente trabajo de investigación resalta la recolección de los datos para el procesamiento estadístico; porque los estudiantes no tenían una asistencia regular a sus clases, por lo cual se les tuvo que buscar varias veces.



Sobre la recolección de la información para poder construir las bases teóricas, no se cuenta con trabajos en el contexto local, por lo cual se tuvo que contextualizar su estudio para que refleje la realidad de los estudiantes.

5.3. Comparación crítica con la literatura existente

Los resultados obtenidos muestran que existe una relación directa y significativa entre las habilidades blandas y las expectativas laborales, porque se obtuvo un valor de 0.314 al aplicar la prueba estadística Tau-b de Kendall.

Sobre los resultados descriptivos obtenidos se tiene que la variable expectativa laborales se ubica en la escala media con un 87.4%, lo que demuestra que sus expectativas laborales por parte de los estudiantes no son muy altas; estos resultados son diferentes a los obtenidos por Masías (2018), quien demostró que el nivel de las expectativas laborales de los egresados de la Escuela Profesional de Administración de una Universidad Privada es alto con un 85.4%. Pero los resultados obtenidos en el presente estudio son similares a los obtenidos por Lima (2017), quien determinó que el nivel de expectativas laborales de los trabajadores de la Municipalidad de Andahuaylillas fue de nivel medio con un 58.3%.

Sobre los resultados obtenidos respecto a la variable habilidades blandas, se tiene que ubicar en la escala regular con un 57.5%; estos resultados son similares a los obtenidos por Tapia (2018) quien demostró que el nivel de las habilidades blandas de los estudiantes de la institución educativa 2051 tiene un mayor porcentaje en la escala regular 55.8%.

También cabe resaltar que comparando con la teoría existente que menciona Vroom (2009) que para que exista una alta expectativa, se debe de tener una adecuada motivación, pero ante los resultados obtenidos que se ubican en la escala media, los estudiantes no se



encuentran motivados; también se debe de mencionar que el estudio realizado por Gavilán sobre la desvalorización del rol docente juega una influencia en las expectativas y el no desarrollar sus habilidades blandas.

5.4. Implicancias del estudio

El presente trabajo de investigación implica que se deben de hacer cambios en las políticas y forma de trabajar dentro del contexto universitario de la Escuela Profesional de Educación; porque no solo se debe de priorizar la formación cognitiva de los futuros profesionales de la educación, sino que también se debe de fortalecer el desarrollo de las habilidades blandas para que sus expectativas laborales sean mayores y no solo vean sus oportunidades laborales en aulas sino que sus pretensiones les permitan buscar otras posibilidades en el campo laboral.



CONCLUSIONES

Primero

Se pudo demostrar la existencia de una relación significativa entre las habilidades blandas y las expectativas laborales de los estudiantes del décimo ciclo de la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, lo que significa que mientras mayor sea el desarrollo de sus habilidades blandas, mayores serán sus expectativas laborales.

Segundo

También los resultados demostraron la relación que existe entre las habilidades blandas y el equilibrio y flexibilidad de los estudiantes del décimo ciclo de la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, 2019, donde se obtuvo el valor de relación de 35.4%, lo que demuestra que las habilidades blandas muestran una relación con los horarios de trabajo, los beneficios, los turnos y las condiciones de trabajo de las expectativas laborales.

Tercero

Con los datos recogidos y procesados pudo demostrar la existencia de una relación entre las habilidades blandas y el lugar de trabajo de los estudiantes del décimo ciclo de la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, donde se obtuvo un valor de 35.2%, con lo cual se demostró que las habilidades blandas se relacionan con el uso de tecnologías, la parte organizacional y el ámbito laboral de las expectativas laborales que muestran las organizaciones o instituciones.



Cuarto

Se pudo demostrar la existencia de una relación entre las habilidades blandas y las relaciones laborales de los estudiantes del décimo ciclo de la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, obteniéndose un valor de 28.7%, con lo que se demostró que las habilidades blandas se relacionan con el ambiente social de las expectativas laborales, lo que significa que mientras mayor interacción social exista en una institución mayor serán las expectativas laborales.

Quinto

También se pudo demostrar la existencia de una relación existente entre las habilidades blandas y el establecimiento de compromisos laborales de los estudiantes del décimo ciclo de la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, donde se obtuvo un valor de 14.4%, con lo que se demostró que las habilidades blandas se relacionan con el reconocimiento, el compromiso y la responsabilidad de las expectativas laborales.

Sexto

Se pudo demostrar la relación existente entre las habilidades blandas y las motivaciones laborales de los estudiantes del décimo ciclo de la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, obteniéndose un valor de 39.1%, este resultado muestra que es importante las habilidades blandas combinadas con una alta y adecuada motivación. La motivación juega un rol importante porque permite el desarrollo y potenciar las habilidades blandas.



RECOMENDACIONES

Primero

Se recomienda a las autoridades de la Universidad de San Antonio Abad del Cusco priorizar el desarrollo integral de los estudiantes, fortaleciendo las habilidades blandas, también es importante que las prácticas pre profesionales realizadas por los estudiantes de educación no sean únicamente en aula, también existen espacios para fortalecer la gestión educativa y la investigación educativa.

Segundo

A las autoridades de la Universidad de San Antonio Abad del Cusco, deben de evaluar sus planes curriculares para ver si estos están acordes a las nuevas tendencias del ámbito académico y laboral. Para este proceso requieren crear comités de expertos que puedan aportar y contribuir en las nuevas demandas de la sociedad en el ámbito educativo.

Tercero

A las autoridades de la Universidad de San Antonio Abad del Cusco, se les recomienda establecer mejores y mayores convenios con distintas instituciones vinculadas al ámbito educativo, que permitan a los estudiantes cuando realicen sus prácticas no solo centrarse en el rol de docente de aula, sino que pueda establecerse el rol del docente investigador y el rol del docente en gestión educativa. Esto referido a fortalecer los círculos de estudios y también difundir y profundizar en aspectos de la educación en el ámbito administrativo. Lo cual permitiría una mejora en estos aspectos que son importantes para la formación profesional docente.



Cuarto

A las autoridades de la Universidad de San Antonio Abad del Cusco, deben de buscar que los estudiantes de educación estableces can vínculos y relaciones con estudiantes de otras Escuelas profesionales, generando trabajos multidisciplinarios que permitan fortalecer la relaciones con otras disciplinas, lo cual les permita ampliar mejor sus expectativas y también fortalezca sus habilidades comunicativas.

Quinto

A las autoridades de la Universidad de San Antonio Abad del Cusco, deben incidir en la formación de valores y la ética en los estudiantes de educación que les permitan comprometerse con sus actividades tanto académica como laborales, mediante estrategias que fortalezcan la responsabilidad y cumplimiento de objetivos.

Sexto

A las autoridades de la Universidad de San Antonio Abad del Cusco, se les recomienda desarrollar talleres que fortalezcan y revaloricen la profesión de ser educador y también desarrollar talleres que potencien las habilidades blandas que hoy son muy importantes dentro de las competencias del docente del siglo XXI.





MATRIZ DE CONSISTENCIA

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Método	Población y muestra
<p>Problema general ¿Qué relación existe entre las habilidades blandas y las expectativas laborales de los estudiantes del décimo ciclo de la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, 2019?</p> <p>Problemas específicos ¿Qué relación existe entre las habilidades blandas y la dimensión equilibrio y flexibilidad de los estudiantes del décimo ciclo de la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, 2019? ¿Qué relación existe entre las habilidades blandas y la dimensión lugar de trabajo de los estudiantes del décimo ciclo de la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, 2019?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación que existe entre las habilidades blandas y las expectativas laborales de los estudiantes del décimo ciclo de la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, 2019.</p> <p>Objetivos específicos Determinar la relación que existe entre las habilidades blandas y la dimensión equilibrio y flexibilidad de los estudiantes del décimo ciclo de la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, 2019. Determinar la relación que existe entre las habilidades blandas y la dimensión lugar de trabajo de los estudiantes del décimo ciclo de la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, 2019.</p>	<p>Hipótesis general Existe una relación entre las habilidades blandas y las expectativas laborales de los estudiantes del décimo ciclo de la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, 2019.</p> <p>Hipótesis específicas Existe una relación entre las habilidades blandas y la dimensión equilibrio y flexibilidad de los estudiantes del décimo ciclo de la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, 2019. Existe una relación entre las habilidades blandas y la dimensión lugar de trabajo de los estudiantes del décimo ciclo de la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, 2019.</p>	<p>Alcance Correlacional Enfoque Cuantitativo Diseño No experimental Variables Habilidades blandas Expectativas laborales</p>	<p>Estudiantes del décimo ciclo de la Escuela Profesional de Educación de la Universidad San Antonio Abad del Cusco.</p>



<p>¿Qué relación existe entre las habilidades blandas y la dimensión relaciones laborales de los estudiantes del décimo ciclo de la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre las habilidades blandas y la dimensión establecimiento de compromisos laborales de los estudiantes del décimo ciclo de la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre las habilidades blandas y la dimensión motivaciones laborales de los estudiantes del décimo ciclo de la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, 2019?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre las habilidades blandas y la dimensión relaciones laborales de los estudiantes del décimo ciclo de la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, 2019.</p> <p>Determinar la relación que existe entre las habilidades blandas y la dimensión establecimiento de compromisos laborales de los estudiantes del décimo ciclo de la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, 2019.</p> <p>Determinar la relación que existe entre las habilidades blandas y la dimensión motivaciones laborales de los estudiantes del décimo ciclo de la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, 2019.</p>	<p>Existe una relación entre las habilidades blandas y la dimensión relaciones laborales de los estudiantes del décimo ciclo de la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, 2019.</p> <p>Existe una relación entre las habilidades blandas y la dimensión establecimiento de compromisos laborales de los estudiantes del décimo ciclo de la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, 2019.</p> <p>Existe una relación entre las habilidades blandas y la dimensión motivaciones laborales de los estudiantes del décimo ciclo de la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, 2019.</p>		
---	--	--	--	--



MATRIZ DEL INSTRUMENTO

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas
Habilidades blandas	Las habilidades blandas son competencias no cognitivas, necesarias para desempeñar de manera adecuada una labor, orientadas al desarrollo de aptitudes sociales (Tapia, 2018).	Las denominadas habilidades blandas son aquellos atributos o características de una persona que le permiten interactuar con otras de manera efectiva, lo que generalmente se enfoca al trabajo, a ciertos aspectos de este, o incluso a la vida diaria (Tapia, 2018).	Trabajo en equipo	- Actitud positiva frente al grupo - Capacidad de autoconciencia	1, 2, 3, 4, 5, 6	Muy bueno Bueno Regular Malo Muy malo
			Liderazgo	- Habilidad para solucionar conflictos. - Habilidad para motivar a los integrantes de tu equipo. - Habilidad para reconocer las capacidades y méritos de los integrantes del equipo.	7, 8, 9, 10, 11, 12	
			Negociación	- Habilidad para reconocer y solucionar las posibles causas de un problema. - Habilidad para mantener la calma y llegar a un consenso ante un conflicto.	13, 14, 15, 16, 17, 18	
			Empatía	- Habilidad de ponerse en lugar de sus pares y comprender sus	19, 20, 21, 22, 23, 24	



				emociones y sentimientos.		
Expectativas laborales	Atributos que se espera obtener, encontrar y recibir en una empresa, organización, centro de trabajo o institución sea pública o privada, sin importar el tamaño o alcance de la misma. Sin embargo, estas expectativas laborales no serán suplidas en su totalidad debido a que se tiene una diversidad de valoración hacia las recompensas y resultadas por los individuos (Masias, 2018).	Son un conjunto de percepciones subjetivas, creencias o suposiciones de una persona o grupo generacional que pretenden predecir la obtención de una cosa, situación o condición deseada, refiérase al empleo u otra cosa (Masias, 2018).	Equilibrio y flexibilidad	- Horarios - Beneficios - Trabajo por turnos - Trabajos estacionales	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11	Muy en desacuerdo En desacuerdo
			Lugar de trabajo	- Condiciones de trabajo - Diseño ergonómico - Uso de tecnología - Organización en el trabajo.	12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21	Indiferente De acuerdo Muy de acuerdo
			Relaciones laborales	- Ámbito laboral - Integración social	22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33	
			Establecimiento de compromisos laborales	- Reconocimiento - Compromiso - Responsabilidad	34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48	
			Motivaciones laborales	- Estímulos - Incentivos - Actitud hacia el trabajo.	49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58	



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aco, E. (2019). *Mapas mentales de la investigación*. Cusco: Multiservicios Nicolás.
- Álvares y Carpio. (2018). *Expectativas laborales de los estudiantes universitarios de administración en el Valle Jequetepeque – 2018*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Barrón, M. (2018). *Habilidades blandas para mejorar la interacción en el aula en docentes de la institución educativa “Ricardo aula en docentes de la institución educativa “Ricardo Palma” de Acopampa, Carhuaz- 2017*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Chigó y Olguin. (2016). *Competencias y habilidades blandas claves para ingenieros comerciales de la universidad de Chile*. Santiago: Universidad de Chile.
- Díaz, K. (2017). *utoestima y habilidades sociales en estudiantes del quinto de secundaria, Red 2 - Ugel 1, San Juan de Miraflores, 2017*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Franco, L. (2018). *Las habilidades blandas de los colaboradores y el clima organizacional en la Ugel N° 02 de la esperanza Trujillo 2018*. Trujillo: Universidad César Vallejo.
- Gavilán, M. (1999). La desvalorización del rol docente. *Iberoamericana de Educación*, 123-134.
- Granda y Araque. (2018). *Habilidades blandas aplicadas en el servicio al cliente como fuente de ventaja competitiva de las empresas del sector de comercialización de electrodomésticos*. Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Hernández, Fernández y Baptista. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGRAW.
- Lima, Á. (2017). *Expectativas laborales y compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad de Andahuaylillas Cusco-2017*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Mamani, I. (2017). *Expectativas laborales de los universitarios de la Universidad Peruana Unión - Filial Juliaca, 2016*. Juliaca: Universidad Peruana Unión.



- Masias, M. (2018). *Competencias laborales y las expectativas laborales de los egresados de la escuela profesional de Administración de una Universidad privada de Lima - 2018*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Núñez, D. (2019). *Aplicación de estrategias de gamificación en el desarrollo de habilidades blandas para la empleabilidad en estudiantes de administración del instituto Latinoamericano siglo XXI, Arequipa 2018*. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Oviedo P., Pastrana L. y Camacho J. (2014). *Investigaciones y desafíos para la docencia del siglo XXI*. Bogotá: Universidad de la Salle.
- Pumacayo, R. (2018). *Habilidades blandas y su relación con el clima organizacional de los docentes en la institución educativa Politécnico Rafael Loayza Guevara, Arequipa*. Arequipa: Universidad San Agustín .
- Quiroz y Aguilar. (2014). *Expectativas de inserción laboral y oportunidades de empleo de profesionales de la Licenciatura en Lengua y Literatura Hispánicas de la Universidad Veracruzana*. Veracruz: Universidad Veracruzana.
- Quispe, R. (2018). *Expectativas laborales de los estudiantes de la Escuela Profesional de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa - 2018*. Arequipa: Universidad de San Agustín de Arequipa.
- Sánchez, M. (2019). *Taxonomía Socioformativa: Un Referente para la Didáctica y la Evaluación*. Queretelo: Universidad de Queretelo.
- Tamayo, L. (2018). *Uso de redes sociales y habilidades sociales en adolescentes de 4° y 5° de secundaria de la Institución Educativa pública generalísimo don José de San Martín 20334, de la provincia de Huaura 2018*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Tapia, L. (2018). *Las habilidades blandas y la convivencia escolar de los estudiantes de la institución educativa 2051 El Progreso- Carabayllo 2018*. Lima: Universidad César Vallejo.



Villanueva, G. (2017). *Capacidad emprendedora y desarrollo de habilidades blandas en los docentes de la Institución Educativa “Amanda Miasta Gutiérrez” de San Jacinto, 2017*. Lima: Universidad César Vallejo.

Vroom, V. (2009). *Teoria de Las Expectativas de Victor Vroom*. New York: Rullfourd.



INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

INSTRUMENTO PARA MEDIR LAS HABILIDADES BLANDAS

1	Muy malo
2	Malo
3	Regular
4	Bueno
5	Muy bueno

ÍTEMS	1	2	3	4	5
TRABAJO EN EQUIPO					
1. Participas en la toma de decisiones de tu equipo					
2. Aceptas, aunque no estés de acuerdo, las ideas de tus compañeros					
3. Pides ayuda a tus compañeros de equipo cuando lo necesitas					
4. Participas activamente en todas las actividades de tu equipo					
5. Mantienes activo siempre los canales de comunicación con tus compañeros					
6. Realizas una autoevaluación de tu participación en el equipo de trabajo					
LIDERAZGO					
7. En ocasiones que se te presenta un problema te esfuerzas por encontrar una solución					
8. En el equipo siempre se hace lo que tú dices					
9. Motivás a tus compañeros a llegar a una meta en común					
10. En tu equipo reconoces los logros de tus compañeros					
11. Celebras los logros de tus compañeros como si fuesen tuyos					
12. Exiges cosas a tus compañeros que tú también cumples					
NEGOCIACIÓN					
13. Identificas las causas de un problema					
14. Identificas soluciones, apuntando siempre hacia el objetivo final					
15. Mantienes la tranquilidad en momentos difíciles					
16. Llegas a un acuerdo sobre la solución más adecuada para un conflicto					
17. Analizas las opiniones de los demás para tomar decisiones					
18. Cuando realizas una negociación no te dejas llevar por tus emociones					
EMPATÍA					
19. Te pones en el lugar de tus compañeros					
20. Comprendes con facilidad los sentimientos de tus compañeros					
21. Si un compañero se siente triste tratas de animarlo o alegrarlo					
22. De alguna manera intentas ayudar a tus compañeros o personas cercanas					
23. Escuchas atentamente sobre los problemas de tus compañeros cuando te lo pide.					
24. Dedicas tiempo para pensar en los problemas de los demás					



INSTRUMENTO PARA MEDIR LAS EXPECTATIVAS LABORALES

1	Muy en desacuerdo
2	Desacuerdo
3	Indiferente
4	De acuerdo
5	Muy de acuerdo

ÍTEMS	1	2	3	4	5
EQUILIBRIO Y FLEXIBILIDAD LABORAL					
Desearía trabajar en una institución que establece horarios flexibles					
El cumplir un horario establecido no es un factor determinante en la productividad de un trabajador					
Tener trabajos que exigen resultados, me permite focalizar los medios para lograrlo					
Los trabajos con enfoque a resultados implican ir a la oficina de la institución					
Desearía trabajar en una institución que me da tiempo para pasar con mi familia					
Estaría gustoso de trabajar en una institución que se preocupa por mi familia					
Desearía estar en una institución que valora y promueve el fortalecimiento de relaciones familiares y amicales					
Desearía que la institución me dé tiempo libre para desarrollar proyectos personales					
Considero que es esencial desarrollar mis aptitudes como la música, deporte o alguna actividad de responsabilidad social					
Considero que los entornos virtuales o digitales como el internet se van convirtiendo en espacios de trabajo e interacción con la institución					
Considero que trabajar no siempre implica estar en la institución					
LUGAR DE TRABAJO					
Desearía contar con todas las herramientas para trabajar					
Me gustaría trabajar en una institución que muestre modernidad en su infraestructura					
Los sistemas informáticos nos ayudan en el trabajo, facilitando información en el momento oportuno					
Considero que los equipos tecnológicos (el internet, celulares, computadoras) son herramientas fundamentales en el trabajo.					
Me gustaría tener en el trabajo un espacio para descansar y relajar mi mente					
Considero que las actividades de entretenimiento y confraternidad con los compañeros de trabajo ayudan a la productividad en el trabajo					
Desearía tener a disposición un cajero automático en el trabajo					
Me gustaría tener a disposición un consultorio médico en el trabajo					
Desearía tener a disposición una guardería en el trabajo					
Desearía tener a disposición un ambiente para realizar actividad deportiva.					



RELACIONES LABORALES					
Desearía que los líderes de la institución den momentos para conversar con los trabajadores					
Desearía que los líderes de la institución generen puentes de intercambio de ideas y sugerencias con sus trabajadores					
Considero que la humildad y la sencillez de los líderes, genera mayor confianza y acercamiento de los trabajadores					
Desearía que los jefes me informen sobre los objetivos y cambios importantes de la empresa					
Desearía que mis compañeros de trabajo me informen sobre asuntos que afectan a mi trabajo					
Estaría encantado de participar en eventos institucionales de la institución que reúnen a todos los trabajadores					
Considero que tener espacios de intercambio de ideas es una manera de interactuar con mis compañeros de trabajo					
Las actividades sociales son primordiales para mantener cercanía con los jefes y compañeros de trabajo					
El correo electrónico y las redes sociales son mecanismos más eficaces para comunicarnos con prontitud					
Desearía que los comunicados de la institución para sus trabajadores sean por las redes sociales					
Estaría encantado de comunicarme por las redes sociales con los jefes y líderes de la institución					
El estar en las redes sociales me acerca a mis amigos, compañeros de trabajo, y mis jefes.					
ESTABLECIMIENTO DE COMPROMISOS LABORALES					
Desearía ser parte de una institución que comparta mis valores.					
Desearía estar en una institución que promueve acciones y actividades que realiza mis principios y valores					
Prefiero tener un trabajo en el que pueda contribuir al desarrollo de mi entorno					
Desearía estar en una institución que desarrolla acciones significativas para mi entorno					
Desearía estar en una institución que propicia la razón de ser, asegurando el bienestar de sus trabajadores					
Desearía trabajar en una institución reconocida					
Me gustaría trabajar en una institución que promueve la mejora continua.					
Me gustaría trabajar en una institución internacional					
Apreciaría a los líderes que son coherentes en sus acciones y sus afirmaciones					
Desearía que los líderes informen o comuniquen acerca de las decisiones y cambios importantes.					
Preferiría trabajar en una institución que permita generar iniciativas y soluciones innovadoras					
Desearía trabajar en una institución que se preocupa por el desarrollo de líneas de carrera en sus trabajadores					



Estaría gustoso de trabajar en una institución que me brinde opciones de vivir experiencias poco comunes pero significativas para mi desarrollo profesional.					
Estaría a gusto de trabajar en una institución que invierte en desarrollar mis competencias					
Prefiero estar en una institución que me da oportunidad de capacitarme en el extranjero					
MOTIVACIONES LABORALES					
Me gustaría ser líder o miembro de proyectos de innovación en la institución					
Desearía asumir retos como ser jefe de un área de la institución					
Desearía estar en una institución que promueve el cambio y acepta nuevas ideas					
Desearía estar en una institución en la que te reconozcan por tu trabajo realizado					
Una forma de reconocimiento a mi trabajo es el otorgamiento de la institución de días libres, viajes de representación o capacitaciones					
Desearía que los jefes realicen evaluaciones progresivas de mi desempeño en el trabajo para mejorar					
Apreciaría a los jefes que me den una inducción sobre mi trabajo					
Me gustaría que los jefes valoren, consideren y respondan de manera positiva a la propuesta de innovaciones.					
Considero que un incremento salarial debe darse cuando obtienes un grado académico o una certificación de especialista					
Me gustaría que mi salario sea establecido en función a mi formación, experiencia y aporte para con la organización					