



Universidad Católica de Honduras
“Nuestra Señora Reina de la Paz”
Dirección de Postgrado e Investigación

**“Habilidades blandas y su relación con la empleabilidad
empresas del sector maquila y turístico La Ceiba,
Atlántida, Honduras 2024”**

POR

Marcel Rodrigo Escobar Ramirez

Director Técnico:

Dra. Dora Haydee de Los Ángeles Castellón Voguel

Director Metodológico:

Dr. Cesar Antonio Valenzuela Palomo

**TESIS PRESENTADA PARA OBTENER EL TITULO DE:
DOCTOR EN CIENCIAS CON ORIENTACIÓN EN
CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

Mayo de 2024

La Ceiba, Atlántida, Honduras

Dedicatoria

Dedico este esfuerzo a Dios, María Auxiliadora, Don Bosco y a mi Familia.

Agradecimiento

Gracias a Dios, María Auxiliadora, Don Bosco y a mi Familia.

Tabla de Contenido

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	11
1.1 SITUACIÓN PROBLEMÁTICA	11
1.2 DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	14
1.4 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN.....	15
1.5 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	17
1.5.1 <i>Objetivo General</i>	17
1.5.2 <i>Objetivo Específicos</i>	17
1.6 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	18
2. MARCO CONTEXTUAL.....	19
2.1 HISTORIA Y UBICACIÓN	19
2.2 EDUCACIÓN	20
2.3 SALUD	21
2.4 VIVIENDA.....	21
2.5 MERCADO LABORAL	21
2.6 ECONÓMICO	22
3. MARCO TEÓRICO	23
3.1 HABILIDADES BLANDAS	23
3.2 EMPLEABILIDAD.....	28
3.3 RELACIÓN HABILIDADES BLANDAS Y EMPLEABILIDAD.....	29
4. MÉTODO.....	33
4.1 ENFOQUE, ALCANCE, DISEÑO.....	33
4.2 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	34
4.3 DIAGRAMA SAGITAL	43
4.4 PARTICIPANTES, POBLACIÓN Y MUESTRA	43
4.5 HIPÓTESIS.....	46
4.6 INSTRUMENTO	48
4.7 PROCEDIMIENTO.....	49
5. RESULTADOS	53
5.1 PRUEBA DE NORMALIDAD	53
5.2 ANÁLISIS DE CORRELACIÓN CON RHO DE SPEARMAN.....	55
5.3 ANÁLISIS DE CORRELACIÓN LAS HABILIDADES BLANDAS Y LA EMPLEABILIDAD DEL SECTOR MAQUILA.....	55
5.4 ANÁLISIS DE CORRELACIÓN LAS HABILIDADES BLANDAS Y LA EMPLEABILIDAD DEL SECTOR TURISMO	57
5.5 ANÁLISIS DE DIFERENCIACIÓN ENTRE HABILIDADES BALDAS DEL SECTOR TURISMO Y SECTOR MAQUILA.....	58
6. DISCUSIÓN.....	60

7.	CONCLUSIONES.....	64
8.	REFERENCIAS.....	68
9.	ANEXOS.....	73
9.1.	VISOR DE RESULTADOS NORMALIDAD DE LA CORRELACIÓN HABILIDADES BLANDAS Y EMPLEABILIDAD.....	73
9.2.	VISOR DE RESULTADOS PRUEBA RHO DE SPEARMAN.....	74
9.3.	VISOR DE RESULTADOS PRUEBA U DE MNN-WHITNEY.....	76
9.4.	INSTRUMENTO HABILIDADES BLANDAS Y EMPLEABILIDAD.....	77

Índice de Tablas

TABLA 1	34
TABLA 2	45
TABLA 3	46
TABLA 4	49
TABLA 5	51
TABLA 6	53
TABLA 7	54
TABLA 8	56
TABLA 9	57
TABLA 10	59
TABLA 11	60

Índice de Figuras

IMAGEN 1	12
IMAGEN 2	20
IMAGEN 3	24
IMAGEN 4	25
IMAGEN 5	27
IMAGEN 6	29
IMAGEN 7	43

Introducción

Las habilidades blandas también conocidas como habilidades del siglo 21, habilidades socioemocionales, habilidades transversales es un término muy reciente el cual hace referencia a las habilidades no técnicas desarrolladas por las personas en su contexto y durante su desarrollo integral. Dentro de sus máximos desarrolladores se tienen a varios expositores que han aportado en el descubrir y desplegar esta terminología en sus diversas aristas y ambientes transversales de ejecución y entendimientos, dado que hasta el momento es un tema que toma forma a medida que se va dilucidando y conociendo en todas sus relaciones.

Las habilidades blandas se desprenden y relacionan con la Teoría de las Relaciones Humanas (o Escuela Humanista de Administración) que surgió en Estados Unidos como consecuencia de las conclusiones del experimento de Hawthorne, y fue desarrollada por Elton Mayo y, colaboradores. Fue un movimiento de reacción y oposición a la Teoría Clásica de la Administración. Esta teoría de las relaciones humanas aporta un nuevo lenguaje al repertorio administrativo, se habla de motivación, liderazgo, comunicación, organización informal, dinámica de grupo, etcétera, y se critican con dureza y se dejan a un lado los antiguos conceptos clásicos de autoridad, jerarquía, racionalización del trabajo, departamentalización, principios generales de administración, etc. Según menciona (Chiavenato, 2007).

Dado esta relación con las teorías de la administración dentro de la gestión de recursos humanos es importante considerar como las habilidades blandas pueden ser una variable importante al momento de enfrentar los procesos de contratación, permanencia y promoción de empleos, y visto de una forma más específica como éstas pueden dar lineamientos al

momento de definir perfiles requeridos en distintos puestos o rubros específicos, como en el caso de esta investigación que esboza algunas de las habilidades blandas en dos de los rubros más fuertes como ser el turismo y sector maquila en la ciudad de La Ceiba.

En el primer capítulo se plantea el problema de investigación y se enuncian sus objetivos tanto general como específicos, y con ello se propone la justificación del estudio. Luego se perfila el contexto en el cual se desarrollará la relación de afectación de las habilidades blandas desglosada en cuatro dimensiones de interés sobre la empleabilidad, desplegando las variables empleabilidad y habilidades blandas en el marco teórico, con los estudios y observaciones que cimentan mediante estudios recientes.

En el cuarto capítulo se describe lo relacionado al enfoque alcance y diseño metodológico de la investigación, presentando la relación directa de las variables y sus dimensiones, describiendo a la población y muestra que participará en la investigación, además de los instrumentos que recopiló los datos del estudio. Dentro del capítulo cinco se detallan los resultados obtenidos en junto con las pruebas estadísticas que comprueban las hipótesis validando los enunciados y las correlaciones postuladas para relacionar las variables habilidades blandas y empleabilidad.

En el capítulo seis, en base a luz de lo expuesto en el marco teórico, se establece la relación de los resultados y las investigaciones realizadas en relación a las variables, respondiendo cada una de las hipótesis de investigación, para luego, definir las conclusiones a las cuales se han resuelto cada uno de los objetivos antes expuestos.

Resumen

Verificando según (BID, 2022), el desempleo en México, América Latina y el Caribe suman a más de 31 millones de empleos perdidos no pasan desapercibidos. Siguen presentes a pesar de algunas señales de recuperación económica entre 2021 y 2022.

Las habilidades técnicas que obtenemos y desarrollamos a lo largo de nuestra vida no solo definen las líneas de acción y formas en la cual nos desenvolvemos en nuestra vida, sino que aportan rasgos que aportan una firma particular de como hacemos la cosas. Si bien es cierto las habilidades técnicas que cualificamos en nuestra educación se ven apoyadas en las habilidades sociales, y transversales, socioemocionales, transversales o mejor conocidas como habilidades blandas. Varias organizaciones señalan la importancia de la presencia de estas habilidades y su aporte para que las personas pueda obtener, mantener y crecer en un empleo.

Este estudio desarrolla como las habilidades blandas influyen en empleados que dedican a labores en maquilas y en turismo específicamente hoteles y restaurantes de la ciudad de La Ceiba. Varios investigadores y estudios han definido como estas relaciones inciden significativamente por lo que es tarea de este estudio evidenciar y corroborar estas aseveraciones dentro de contextos poco estudiados y desarrollado en Latinoamérica.

En conclusión, este estudio aborda esta temática y asevera lo que los estudios han desarrollado en otros contextos y contribuye a la comprensión de la influencia de las habilidades blandas y empleabilidad.

Palabras claves: habilidades blandas, empleabilidad, turismo, maquila.

Abstract

According to the BID, 2022, unemployment in Mexico, Latin America and the Caribbean adds up to more than 31 million jobs lost. They are still present despite some signs of economic recovery between 2021 and 2022.

The technical skills that we obtain and develop throughout our lives not only define the lines of action and ways in which we develop in our lives, but also provide traits that provide a particular signature of how we do things. While it is true that the technical skills that we qualify in our education are supported by social skills, and transversal, socio-emotional, transversal or better known as soft skills. Several organizations point out the importance of the presence of these skills and their contribution so that people can obtain, maintain and grow in a job.

This study develops how soft skills influence employees who work in maquilas and tourism, specifically hotels and restaurants in the city of La Ceiba. Several researchers and studies have defined how these relationships have a significant impact, so it is the task of this study to evidence and corroborate these assertions within contexts that have been little studied and developed in Latin America.

In conclusion, this study addresses this issue and affirms what studies have developed in other contexts and contributes to the understanding of the influence of soft skills and employability.

Keywords: soft skills, employability, tourism, maquila.

1. Planteamiento del problema de investigación

1.1 Situación Problemática

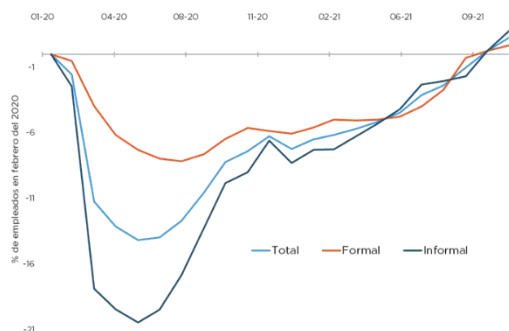
Según (OIT, 2022), las previsiones indican que el desempleo mundial se mantendrá por encima de los niveles anteriores al coronavirus hasta 2023 como mínimo. Se estima que en 2022 se situará en 207 millones de personas desocupadas, en comparación con los 186 millones de 2019. Según las proyecciones, en 2022 la tasa mundial de participación en la fuerza de trabajo se mantendrá 1,2 punto porcentual por debajo de la de 2019.

Unido a esto agrega (UNCTAD, 2022), los países en desarrollo han visto aumentar la deuda pública. Esto puede atribuirse a las consecuencias de una serie de crisis mundiales como la pandemia de COVID-19, la guerra en Ucrania y el cambio climático, así como a fallas de gobernanza a nivel nacional y multilateral.

Verificando según (BID, 2022), el desempleo en México, América Latina y el Caribe suman a más de 31 millones de empleos perdidos no pasan desapercibidos. Siguen presentes a pesar de algunas señales de recuperación económica entre 2021 y 2022 que están lejos de ser óptimas. Se perdieron muchos empleos, se trabajaron menos horas, se generaron menos ingresos, y eso afectó a la economía mundial y a los mercados financieros. Pero, además, los problemas estructurales preexistentes, como la baja productividad, la informalidad laboral y las brechas de género, se profundizaron.

Imagen 1

Caída del empleo en América Latina y el Caribe entre 2020 y 2021



Fuente: Cálculos del equipo del BID basados en datos del Observatorio Laboral.

Menciona en relación con Honduras (CEPAL, 2021), que, en 2020, la tasa de desocupación abierta a nivel nacional fue del 10,9% (447.774 personas). La desocupación se concentró en la población menor de 25 años (36,8%). Para enfrentar los efectos económicos de la pandemia, las empresas se vieron obligadas a suspender temporalmente o despedir a sus trabajadores. De acuerdo con el “Análisis de Resiliencia Empresarial COVID-19”, las microempresas y las pequeñas empresas han tenido que suspender o despedir a entre el 35% y el 37% de sus trabajadores.

Añade (INE, 2022), que la población en Edad de Trabajar para el 2022 se estima en 6,795,513 personas y la Fuerza de Trabajo para dicho año es de 3,986,387 personas. Solo el 58.7% participa activamente en el mercado laboral. Para junio 2022 hay un total de 356,428 personas desocupadas. La Tasa de Desocupación, antes conocida como desempleo abierto, ha incrementado 2.2% en los últimos 5 años, siendo actualmente 8.9% a nivel nacional. Esta

tasa representa 10.1% en el área urbana y 7.1% en el área rural, evidenciando una brecha de 3% entre áreas.

Según desarrolla (Universidad Nacional Autónoma de Honduras, 2021), el mercado laboral constituye una variable de fundamental interés en una economía, ya que, a través de la medición de la situación del empleo, se puede determinar las condiciones socioeconómicas de los hogares; en este sentido, muchos gobiernos mantienen presente el empleo en las agendas de política económica y social.

Por otro lado, con relación a este panorama menciona (Sulca Contreras, 2022), sobre que en los últimos 10 años demuestra que las habilidades blandas son un importante predictor de la empleabilidad y dado que existen una amplia gama de diferentes habilidades blandas, algunas investigaciones han contribuido a demostrar que habilidades como la comunicación, trabajo en equipo y la solución de problemas tienen mayores impactos en la empleabilidad. Estas habilidades pueden cambiar ligeramente de acuerdo con el sector económico que las demande.

Al momento de contratación según (Gontero y Novella, 2021), solo un 12% de los empleadores indicó que no tenía problemas para encontrar el personal apropiado para contratar, mientras que el 80% declaró que la oferta de habilidades socioemocionales y de comportamiento interpersonal era escasa. Los empleadores consideraron que las habilidades socioemocionales eran más importantes que las cognitivas y técnicas. Los resultados eran aplicables a los tres países y a empresas de diferente tamaño, así como a diferentes ocupaciones y sectores.

Todas las implicaciones dentro del contexto en el cual se desarrolla el estudio permite contrastar el cómo los factores específicos de las habilidades blandas podrían influir en el momento que en que un empleador considera otras valoraciones además de las habilidades técnicas y de qué manera estas valoraciones aportan el valor agregado que permita a una persona que se postula a un puesto determinado, el aportar mayor peso al momento de la selección final y conformación de un equipo de trabajo en una organización similar.

Dado el poco desarrollo y estudios relacionados con las habilidades blandas y su incidencia con la empleabilidad en Honduras, se reconoce la importancia de incursionar y explorar un estudio que permita registrar cuan relacionadas están las habilidades blanda con que un empleado sea considerado a la hora de ocupar un puesto dentro de una empresa del sector maquila y turístico de La Ceiba, además de identificar estrategias habilidades blandas y su consolidación para los empleados en este contexto socio económico y cultural.

Es por tal razón que se genera la pregunta de investigación que abarca el estudio de las ideas que delimiten y moldeen el mismo en consecuencia de lograr un primer acercamiento en estas áreas bajo estas consideraciones, por lo que se plantea lo siguiente: ¿Cuál es la relación existente entre las habilidades blandas y la empleabilidad en empresas del sector maquila y turístico afiliado a la CANATUHR en La Ceiba en el periodo comprendido entre enero y mayo del 2024?

1.2 Delimitación de la Investigación

El estudio se delimita al desarrollo de las habilidades blandas para la empleabilidad del sector maquila y turístico afiliado a la CANATUHR de la ciudad de La Ceiba; Atlántida, Honduras, en el periodo comprendido de enero a mayo del 2023

1.4. Preguntas de Investigación

1.4.1. La pregunta general de investigación que se plantea es la siguiente:

¿Cuál es la relación existente entre las habilidades blandas y la empleabilidad en el recurso humano del sector maquilero y turístico afiliado a la CANTURH La Ceiba, Atlántida, Honduras en el periodo comprendido entre enero a mayo del 2024?

1.4.2. Preguntas específicas de investigación en referencia a la investigación se desglosan a continuación:

1. ¿Cuál es la relación de la habilidad blanda de comunicación y la empleabilidad del recurso humano del sector turístico?
2. ¿Cuál es la relación de la habilidad blanda de comunicación y la empleabilidad del recurso humano del sector maquila?
3. ¿Existen diferencias significativas en el desarrollo de la habilidad blanda de comunicación entre personas que laboran dentro del sector de maquila y turístico?
4. ¿Cuál es la relación de la habilidad blanda de trabajo en equipo y la empleabilidad del recurso humano del sector turístico?
5. ¿Cuál es la relación de la habilidad blanda de trabajo en equipo y la empleabilidad del recurso humano del sector maquila?
6. ¿Existen diferencias significativas en el desarrollo de la habilidad blanda de trabajo en equipo entre personas que laboran dentro del sector de maquila y turístico?

7. ¿Cuál es la relación de la habilidad blanda de resolución de problemas y la empleabilidad del recurso humano del sector turístico?
8. ¿Cuál es la relación de la habilidad blanda de resolución de problemas y la empleabilidad del recurso humano del sector maquila?
9. ¿Existen diferencias significativas en el desarrollo de la habilidad blanda de resolución de problemas entre personas que laboran dentro del sector de maquila y turístico?
10. ¿Cuál es la relación de la habilidad blanda de iniciativa y la empleabilidad del recurso humano del sector turístico?
11. ¿Cuál es la relación de la habilidad blanda de iniciativa y la empleabilidad del recurso humano del sector maquila?
12. ¿Existen diferencias significativas en el desarrollo de la habilidad blanda de iniciativa entre personas que laboran dentro del sector de maquila y turístico?

1.5. Objetivos de la Investigación

1.5.1. Objetivo General

Establecer la relación entre las habilidades blandas y la empleabilidad en el recurso humano del sector maquilero y turístico afiliado a la CANTURH La Ceiba, Atlántida, Honduras en el periodo comprendido entre enero a mayo del 2024.

1.5.2. Objetivo Específicos

1. Determinar la relación de la habilidad blanda de comunicación y la empleabilidad del recurso humano del sector turístico.
2. Determinar la relación de la habilidad blanda de comunicación y la empleabilidad del recurso humano del sector maquila.
3. Determinar si existen diferencias significativas en el desarrollo de la habilidad blanda de comunicación entre personas que laboran dentro del sector de maquila y turístico.
4. Determinar la relación de la habilidad blanda de trabajo en equipo y la empleabilidad del recurso humano del sector turístico.
5. Determinar la relación de la habilidad blanda de trabajo en equipo y la empleabilidad del recurso humano del sector maquila.
6. Determinar si existen diferencias significativas en el desarrollo de la habilidad blanda de trabajo en equipo entre personas que laboran dentro del sector de maquila y turístico.

7. Determinar la relación de la habilidad blanda de resolución de problemas y la empleabilidad del recurso humano del sector turístico.
8. Determinar la relación de la habilidad blanda de resolución de problemas y la empleabilidad del recurso humano del sector maquila.
9. Determinar si existen diferencias significativas en el desarrollo de la habilidad blanda de resolución de problemas entre personas que laboran dentro del sector de maquila y turístico.
10. Determinar la relación de la habilidad blanda de iniciativa y la empleabilidad del recurso humano del sector turístico.
11. Determinar la relación de la habilidad blanda de iniciativa y la empleabilidad del recurso humano del sector maquila.
12. Determinar si existen diferencias significativas en el desarrollo de la habilidad blanda de iniciativa entre personas que laboran dentro del sector de maquila y turístico.

1.6. Justificación de la investigación

Estudios diversos derivan que el desarrollo de las habilidades blandas propician un valor agregado en el área de formación social en el recurso humano que se somete a concurso para un puesto de trabajo, con el fin de buscar la empleabilidad de sus servicios técnicos o profesionales en una organización. Hasta el momento no se han registrado estudios similares que aporten información que apoye la toma de decisiones en el área en mención.

2. Marco Contextual

El municipio de La Ceiba, Atlántida, Honduras está conformado por 16 aldeas según el Censo de Población y Vivienda del Instituto Nacional de Estadísticas (2013). Según la información cartográfica del Sistema Nacional de Información Territorial (2001), se estima que la extensión territorial del municipio es de aproximadamente 654.383 km², (Gobernación Justicia y Descentralización, 2022). Se presenta a continuación una breve descripción de los aspectos relacionados al municipio donde se desarrollará la investigación.

La Ceiba cuenta con 229,156 habitantes de los cuales 107,404 son hombres, un 46.87% y 121,752 mujeres un 53.13%. El 7.33% de la población es rural y 92.67% establecida en área urbana,

2.1. Historia y ubicación

Los primeros habitantes de la región son de origen tolupán. La Ceiba nació con el arribo de los pobladores de los alrededores de su actual población, estableciéndose en el litoral muy cerca de un gran árbol de ceiba, desde las últimas décadas del siglo XIX los habitantes se dedicaron a la actividad bananera. La localidad adquirió el nivel de municipalidad el 23 de agosto de 1877, con la creación del departamento en 1902, La Ceiba se convirtió en la cabecera departamental. Se ubica en la llanura costera del Caribe, como ciudad portuaria entre los ríos Cangrejal y Danto. (Gobernación Justicia y Descentralización, 2022)

Imagen 2

Mapa de Honduras con la ubicación del municipio de La Ceiba



Fuente:(Gobernación Justicia y Descentralización, 2022).

2.2. Educación

El municipio de La Ceiba cuenta con 340 centros educativos de nivel básico hasta diversificado incluyendo centros públicos y privados, de los cuales 249 están ubicados en la zona urbana y 91 en la zona rural (Secretaría de Educación de Honduras, 2023). De igual manera, el sistema de educación superior del municipio de La Ceiba está conformado por 6 instituciones, de las cuales 3 son públicas y 3 son privadas (Dirección de Educación Superior, 2024)

La tasa de analfabetismo es 6.5% a nivel municipal. 6.3% en hombres y 6.7% en mujeres. El promedio departamental es 10.5%, (Universidad Nacional Autónoma de Honduras, 2022)

2.3. Salud

El sistema de salud hondureño está constituido por el sector público, compuesto por la Secretaría de Salud y el IHSS, y el sector no público o privado, con y sin fines de lucro (CONADEH, 2014)

La esperanza de vida al nacer es de 75.5 años, y dentro de los datos relevantes es que desde el 2010 al 2019 se reportaron 7,223 partos de adolescentes, que se han registrado 32 suicidios del periodo 2014 al 2019 y las muertes por accidentes de tránsito fueron de 171 en el mismo periodo(Universidad Nacional Autónoma de Honduras, 2022).

2.4. Vivienda

En seguimiento al comportamiento demográfico establecido en el censo del 2013, se ha proyectado que para el 2022, en La Ceiba existan al menos 59,917 viviendas de las cuales están ocupadas 53,732 viviendas. El nivel de hacinamiento se estima en 3.82 personas habitando en cada vivienda; sin embargo, siendo más rigurosos, tomando en cuenta solamente las viviendas ocupadas, resulta que habitan al menos 4.26 personas por vivienda (Universidad Nacional Autónoma de Honduras, 2022).

2.5. Mercado laboral

Para el año 2022, se estima que la población en edad de trabajar (15 a 59 años) es de 141,457 habitantes; no obstante, se conoce que, de este grupo poblacional, una parte es considerada como población inactiva o pasiva laboralmente; dentro de los cuales se identifican las personas que se dedican al trabajo doméstico, los estudiantes, los pensionados o jubilados, los discapacitados permanentemente, los jóvenes que ni estudian ni trabajan

(NINI's), entre otros. El otro grupo es conocido como la Población Económicamente Activa (PEA) y se caracteriza por las personas que se encuentran trabajando, generando ingresos o buscando trabajo activamente.

La población en edad de trabajar del municipio lo compone un 61.73% de la población, de los cuales 20.27% está comprendido en los grupos de 15 a 24 años y un 24% se encuentran entre las edades de 25 a 39 años y un 17.45% se encuentra entre los 40 a 59 años. Con lo anterior, se estima que el 44.28% de la población, potencialmente activa de La Ceiba, es joven y por lo tanto amerita impulsar políticas públicas orientadas a la educación, media, superior y a la formación profesional que potencialice habilidades (Universidad Nacional Autónoma de Honduras, 2022).

2.6. Económico

En relación con los ingresos económicos los datos señalan una brecha significativa en los jóvenes con índices educativos superiores, con ingresos promedios de 10 mil lempiras mensuales, mientras que los jóvenes con niveles secundarios (6 mil lempiras), nivel primario (4 mil lempiras) y sin nivel (2 mil lempiras). Los hombres son los que gozan de mayores ingresos que las mujeres. Los ingresos económicos se deben de poner en perspectiva, considerando los altos costo de la vida de los jóvenes con relación a la salud, educación, alimento, vestuario, entre otros. De ahí que los ingresos económicos en el plano de lo social, no compense los elevados gastos en el mercado de consumo y servicios, (INE, 2023) .

3. Marco teórico

Una aproximación teórica a las habilidades blandas y empleabilidad.

A continuación se desarrollan cada una de las variables que se valoran dentro del presente estudio.

3.1. Habilidades blandas

Según (Vásquez-Pajuelo et al., 2020), en 1959, la Marina de Guerra de los Estados Unidos de América (US Navy) implementó un programa de capacitación para sus integrantes. Para tal fin, usó un método para medir, mediante pasos o procesos, las competencias y habilidades necesarias para una mejor integración y mejor desempeño de sus miembros en su especialidad militar.

Estas competencias desarrolladas no tenían una palabra que conceptúe la idea, tan solo era llamadas “habilidades necesarias para mejorar el desempeño laboral, [que] carece[n] del contacto con máquinas...”.

El origen del uso formal de la expresión "habilidades blandas" se ha identificado en un manual de entrenamiento del ejército estadounidense de 1972, se da a conocer las “habilidades blandas” (del inglés Soft Skills). El psicólogo Nicholas Humphrey afirmó célebremente que es la inteligencia social la que define a los humanos más que la inteligencia cuantitativa. Muchas empresas dan hoy preferencia a las habilidades blandas de sus empleados. (referido en Newman, Chutes & Ladders, 2006).

Posteriormente, en la década de los 90, aproximadamente en 1996, la expresión “habilidades blandas” en la educación, comienza a distinguirse en contextos de gestión y emprendimiento; adquiere diferentes nombres, tales como habilidades del siglo XXI,

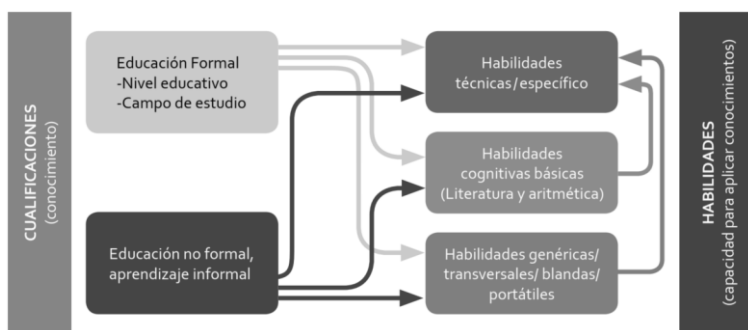
habilidades no cognitivas, habilidades socioemocionales o blandas (Murnane y Levy, 1996). Cabe resaltar que registra términos como competencias para la empleabilidad o habilidades laborales, habilidades relacionales o transversales.

Para desarrollar un acercamiento del término habilidades nos referimos al planteado por (Gontero y Novella, 2021), la diferencia entre cualificaciones (o competencias) y habilidades. Las primeras hacen referencia a conocimientos adquiridos a través de la educación formal o informal que permiten a los individuos realizar una actividad o tarea de manera adecuada y que pueden aprenderse, adquirirse y ampliarse a través del aprendizaje. Las segundas hacen referencia a la capacidad de aplicar y utilizar el conocimiento adquirido para llevar a cabo las tareas requeridas en un determinado trabajo, así como resolver problemas, y comunicarse y relacionarse con otros.

La siguiente imagen detalla las diferencias y divisiones entre competencias y habilidades.

Imagen 3

Diferencia conceptual entre cualificaciones o competencias y habilidades



Nota: Se desglosa de los diferentes tipos de habilidades y cualificaciones. Fuente: (Gontero y Novella, 2021)

Continúa desarrollando el autor anterior que el concepto de habilidades ha ido evolucionando a lo largo del tiempo para incluir una amplia gama de atributos mentales, físicos y emocionales de las personas, que no solo contribuyen a la productividad laboral sino también a tener conductas y relaciones saludables y armoniosas (CAF, 2016).

De manera simplificada, el conjunto de habilidades de los trabajadores se suele dividir en tres grupos: cognitivas, sociales y de comportamiento también definidas en la literatura como habilidades socioemocionales, no cognitivas o blandas y habilidades técnicas.

La siguiente imagen muestra la clasificación de las habilidades y todas sus subdivisiones.

Imagen 4

Clasificación de habilidades



Nota: Clasificación de los diferentes tipos de habilidades. Fuente: (Gontero y Novella, 2021)

Expone (Gontero y Novella, 2021), el desempeño en el mercado laboral no solo dependerá del nivel de educación alcanzado, sino del conjunto de habilidades técnicas específicas, cognitivas y socioemocionales con las que cuentan los trabajadores. Por ejemplo,

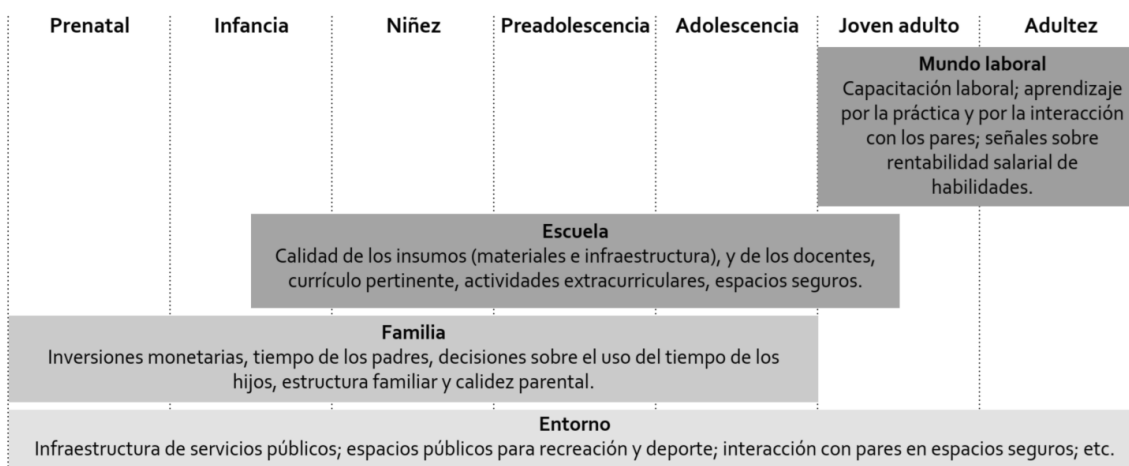
en el caso del Perú, los resultados de las pruebas del Programa para la Evaluación Internacional de las Competencias de los Adultos (PIAAC) muestran que un aumento de la desviación estándar en el nivel de habilidades cognitivas está asociado con un incremento del 7% en los salarios, mientras que, para los años de educación, el aumento fue del 14% (OCDE, 2019a). Estos resultados son similares a los obtenidos por Díaz, Arias y Vera Tudela (2014), quienes constatan que las habilidades cognitivas generan un retorno del 9% en los ingresos laborales en el Perú, mientras que el retorno de un año adicional de escolaridad es de entre un 14,1% y un 15,5%.

En importante como menciona (González Molina et al., 2020), las habilidades blandas se pueden evidenciar en el trabajo en equipo, la manera en la que la persona se desempeña como líder, la actuación en la resolución de problemas, el manejo de presión o stress, la adaptación al cambio, en la creatividad, proactividad e infinidad de cualidades que ayudan a ser mejor como persona y estar en un equilibrio tanto profesional como personalmente. Se realizó un estudio en el Instituto de Investigación de Stanford y la Fundación Carnegie Mellon y destacan que “El 75 % del éxito en el trabajo a largo plazo es resultado de las ‘habilidades blandas’ y solo el 25 % del éxito tiene origen exclusivo en las habilidades duras de los colaboradores”; de acuerdo con los resultados de este estudio se afirma que los trabajadores con habilidades blandas son de suma importancia en una organización, porque esto les permite tener un mejor desarrollo en las actividades y así mismo generar buenos resultados. También se evidencia que los empleados con estas cualidades generan mayor éxito en las organizaciones, lo que hace que las empresas se pongan en la tarea de humanizar más la empresa contratando personas integrales que aporten valor.

El desarrollo de las habilidades se da a lo largo de la formación y contexto de la profesional como muestra el siguiente cuadro.

Imagen 5

Etapas de la vida y los cuatro ámbitos de formación de habilidades



Nota: Forma del desarrollo de los tipos de habilidades. Fuente: (Gontero y Novella, 2021)

Menciona (Sulca Contreras, 2022), que en los últimos 10 años demuestra que las habilidades blandas son un importante predictor de la empleabilidad y dado que existen una amplia gama de diferentes habilidades blandas, algunas investigaciones como la desarrollada por Albeha et al. (2020), han contribuido a demostrar que habilidades como la comunicación, trabajo en equipo y la solución de problemas tienen mayores impactos en la empleabilidad. Por supuesto, estas habilidades pueden cambiar ligeramente de acuerdo con el sector económico que las demande.

Las habilidades blandas para (Romero González et al., 2021), según los estudios llevados a cabo por Wilson Ahlstrom se desglosan de en las siguientes áreas:

Comunicación: que tiene que ver con autoexpresión, escuchar, hablar en público y reconocer las señales no verbales.

Relaciones y colaboración: que tiene que ver con habilidades interpersonales, trabajo en equipo, flexibilidad y competencia cultural.

Pensamiento crítico y toma de decisiones: que tiene que ver con razonamiento, toma de decisiones y resoluciones, resolución de problemas, responsabilidad, creatividad; y acceder, evaluar y utilizar la información.

Iniciativa y autodirección: que tiene que ver con autoconsciencia, establecer y trabajar hacia metas, gestión, trabajar de forma independiente y guiar y liderar a otros.

En Honduras no se encuentran desarrollados estudios al respecto, por lo que este acercamiento es oportuno para dilucidar ciertas consideraciones sobre el tema.

3.2. Empleabilidad

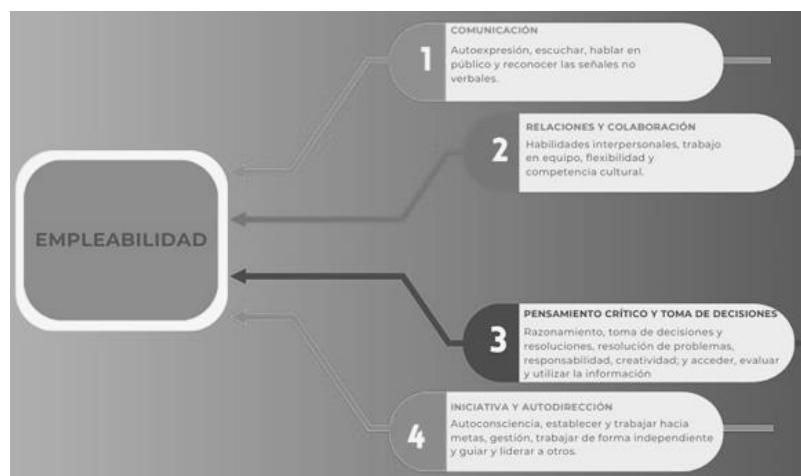
Expone sobre la empleabilidad (Martínez-Rueda et al., 2019), en base a una definición más amplia, diciendo que empleabilidad es el conjunto de factores y condiciones tanto individuales como contextuales y la relación entre ellos que influyen en que una persona puede conseguir un empleo, mantenerlo y mejorarlo. Se busca mantener el equilibrio entre la responsabilidad personal y social, así como el alcance individual y colectivo, e incluye en consecuencia el acompañamiento a las personas y el acompañamiento a las empresas.

Es por esa razón que establece (Solano Solano et al., 2017), que la empleabilidad revela que el mercado laboral actual requiere de un alto nivel de competencias profesionales y que el trabajador se pueda adaptar de forma rápida ante los cambios que ocurran. De esta forma se hace énfasis en el desarrollo de competencias transversales que aumentarán la inserción en el mercado laboral.

La empleabilidad y su relación con las habilidades blandas, tal como menciona (Romero González et al., 2021), actualmente, para las organizaciones no es suficiente con que los empleados cuenten con el conocimiento técnico correspondiente a cada cargo, sino que también requieren que tengan habilidades para interactuar asertivamente con los demás. A estas competencias, el Ayrton Senna Institute (2014) las denomina habilidades blandas las cuales son necesarias “para relacionarse con los demás y consigo mismo, comprender y gestionar emociones, establecer y alcanzar objetivos, tomar decisiones autónomas y responsables y enfrentar situaciones adversas de manera creativa y constructiva” (p. 9).

Imagen 6

Etapas de la vida y los cuatro ámbitos de formación de habilidades



Nota: Variables de estudio y relación con la empleabilidad laboral. Fuente: Elaboración propia del autor según (Wilson-Ahlstrom et al., 2011)

3.3. Relación habilidades blandas y empleabilidad

La literatura revisada no evidenció estudios que valoraran las habilidades blandas desde las dimensiones estudiadas y la empleabilidad en el contexto sugerido en la investigación sin embargo se puede observar que según los resultados del estudio de (Briz, 2014), se concluyó que las competencias y destrezas que consideran más relevantes en empleabilidad son las destrezas expresivas de comunicación, como lo mencionado anteriormente las habilidades blandas depende del contexto para su desarrollo. Es por tal razón que se proponen las hipótesis de investigación relacionado a la habilidad blanda comunicación en los dos contextos de estudio:

H1: Existe una relación entre la habilidad blanda de comunicación y la empleabilidad del recurso humano del sector turístico.

H2: Existe una relación entre la habilidad blanda de comunicación y la empleabilidad del recurso humano del sector maquila.

H3: Existen diferencias significativas en el desarrollo de la habilidad blanda de comunicación entre personas que laboran dentro del sector de maquila y turístico.

Por otro lado, se puede también observar que según concluye (Perello-Marin et al., 2019), tras el análisis de trabajo en equipo, se ha mostrado la relevancia para la empleabilidad de la competencia transversal de trabajo en equipo, incluso en base a los resultados presentados por (Romero Carrión et al., 2019), entre las competencias transversales más requeridas para la empleabilidad se perfila la resolución de problemas. Es por tal razón que se proponen las hipótesis de investigación relacionado a la habilidad blanda trabajo en equipo y resolución de problemas en los dos contextos de estudio:

H4: Existe una relación entre la habilidad blanda de trabajo en equipo y la empleabilidad del recurso humano del sector turístico.

H5: Existe una relación entre la habilidad blanda de trabajo en equipo y la empleabilidad del recurso humano del sector maquila.

H6: Existen diferencias significativas en el desarrollo de la habilidad blanda de trabajo en equipo entre personas que laboran dentro del sector de maquila y turístico.

H7: Existe una relación entre la habilidad blanda de resolución de problemas y la empleabilidad del recurso humano del sector turístico.

H8: Existe una relación entre la habilidad blanda de resolución de problemas y la empleabilidad del recurso humano del sector maquila.

H9: Existen diferencias significativas en el desarrollo de la habilidad blanda de resolución de problemas entre personas que laboran dentro del sector de maquila y turístico.

Abordando la relación con la iniciativa según Frese y Fay (2001) la iniciativa que permite a un trabajador mantener su empleo o conseguir otro, en caso de haber finalizado el que se tenía. La iniciativa hace que las personas sean agentes activos del mejoramiento de sus situaciones laborales en un mundo cambiante como el actual. Con las transformaciones sociolaborales recientes, se está produciendo la transferencia de la responsabilidad de la gestión y el desarrollo de carrera de los empleadores a los empleados. Es por tal razón que se proponen las hipótesis de investigación relacionado a la habilidad blanda iniciativa en los dos contextos de estudio:

H10: Existe una relación entre la habilidad blanda de iniciativa y la empleabilidad del recurso humano del sector turístico.

H11: Existe una relación entre la habilidad blanda de iniciativa y la empleabilidad del recurso humano del sector maquila.

H12: Existen diferencias significativas en el desarrollo de la habilidad blanda de iniciativa entre personas que laboran dentro del sector de maquila y turístico.

En cuanto a la empleabilidad menciona (Hillage, 1998), no se presenta teoría específica de empleabilidad, pero se puede definir como la capacidad de mantener el empleo y hacer transiciones entre puestos y roles dentro de la misma organización para cumplir con los nuevos requisitos del trabajo.

Por lo tanto, Según (EES, 1997), el concepto de empleabilidad se refiere a la capacidad de las personas para estar empleadas, para buscar activamente un puesto de trabajo y para poder mantenerlo, conscientemente, mejorando sus propios recursos personales con respecto a los contextos de referencia.

4. Método

La metodología de investigación utilizada en el estudio se desglosa siguiendo el siguiente orden:

4.1. Enfoque, alcance, diseño

El modelo en el cual se desarrollará la investigación será según como se detalla a continuación:

Diseño: No experimental - Transversal

Enfoque: Cuantitativo

Alcance: Correlacional y Explicativo

La investigación pretende realizar una correlación y explicación de variables cuantitativas de manera no experimental en una distribución de tiempo que comprenden los meses de enero a mayo del 2024, (Hernández Sampieri et al., 2014).

Este estudio pretende aportar a la explicación y correlación entre variables en un espacio de tiempo específico y se enfoca a empresas del sector turístico y sector maquila del área urbana de la ciudad de La Ceiba, Atlántida, Honduras.

4.2. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variables de estudio

Variables	Dimensión	Nivel de medición	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores/reactivos
Habilidades Blandas	<i>Comunicación</i>	ORDINAL	Adaptado de (Huici Casal et al., 2012), comunicación es el proceso a través del cual la gente crea y envía señales como expresión verbal, capacidad de escuchar, hablar en público y reconocer expresiones corporales que son recibidas, interpretadas y respondidas por otras personas.	Se midió la relación de la habilidad blanda de comunicación y la empleabilidad en el recurso humano de las empresas del sector turístico de La Ceiba como hoteles y restaurantes, mediante un instrumento tipo cuestionario en una escala de Likert. La escala en mención se desarrolla con valoraciones de 1 a 5, donde 1 es totalmente en desacuerdo y 5 es totalmente de acuerdo. La variable se volvió operativa para este	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tengo facilidad para expresarme verbalmente con mis compañeros de trabajo y clientes. 2. Tengo capacidad de escuchar las ideas de mis compañeros de trabajo y clientes. 3. Me resulta fácil hablar en público. 4. Puedo reconocer las expresiones corporales positivas o negativas de mis compañeros y clientes.

			estudio mediante un índice compuesto.
Habilidades Blandas	<i>Trabajo en equipo</i>	ORDINAL	<p>Según (Towers-Clark, 2015), trabajo en equipo se define como la capacidad o habilidad de formar parte de un equipo, para trabajar en conjunto y lograr los objetivos de alguna empresa u organización</p> <p>Se midió la relación de la habilidad blanda de trabajo en equipo y la empleabilidad en el recurso humano de las empresas del sector turístico de La Ceiba como hoteles y restaurantes, mediante un instrumento tipo cuestionario en una escala de Likert. La escala en mención se desarrolla con valoraciones de 1 a 5, donde 1 es totalmente en desacuerdo y 5 es totalmente de acuerdo. La</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Puedo conducirme de forma apropiada en las actividades laborales diarias. 2. Tengo facilidad para trabajar en equipos o con grupos. 3. Puedo interactuar fácilmente con compañeros de trabajo. 4. Respeto los pensamientos y las opiniones de los demás integrantes de un equipo o grupo. 5. Me es fácil aceptar el trabajar según las pautas culturales del grupo. 6. Puedo fácilmente comprender y contribuir a las metas de la organización. 7. Soy capaz de planificar y tomar decisiones con otras personas y apoyar los resultados. 8. Me resulta fácil asumir la responsabilidad por las acciones de mis actos. 9. Puedo formar alianzas y coordinar diversas actividades.

variable se volvió operativa para este estudio mediante un índice compuesto.

10. Soy capaz de valorar los aportes de los demás.

11. Tengo apertura para aceptar la retroalimentación.

12. Me es fácil resolver conflictos.

13. Tengo facilidad de ofrecer orientación, ejercer de mentor y dar retroalimentación.

14. Puedo liderar con eficacia.

15. Soy capaz de movilizar grupos para lograr un rendimiento elevado.

Habilidades Blandas	<i>Resolución de Problemas</i>	ORDINAL	<p>Según (OIT, 2014), la resolución de problemas son las competencias analíticas que se necesitan para evaluar información o situaciones y decidir acerca de las formas más adecuadas de enfrentar los problemas. Estas competencias incluyen la percepción de las consecuencias a largo plazo de las acciones que se emprenden y la capacidad de evaluar y adaptar planes de acción.</p>	<p>Se midió la relación de la habilidad blanda de resolución de problemas y la empleabilidad en el recurso humano de las empresas del sector turístico de La Ceiba como hoteles y restaurantes, mediante un instrumento tipo cuestionario en una escala de Likert. La escala en mención se desarrolla con valoraciones de 1 a 5, donde 1 es totalmente en desacuerdo y 5 es totalmente de acuerdo La variable se volvió operativa para este estudio mediante un índice compuesto.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tengo la capacidad de pensar en forma creativa para resolver problemas. 2. Me es fácil resolver problemas de manera independiente. 3. Puedo comprobar que toda información que se relaciona dentro de mis labores diarias sea verdadera. 4. Puedo identificar con facilidad la presencia de problemas en algún proceso de mis responsabilidades diarias. 5. Puedo identificar la procedencia de la información y en qué momento utilizarla para resolver problemas. 6. Actúo con iniciativa si observo que se presentará un problema. 7. Tengo facilidad de planificar y organizar diariamente mis actividades laborales. 8. Me es fácil planificar y gestionar el tiempo, el dinero y otros recursos para lograr los fines personales y laborales.
----------------------------	--------------------------------	---------	---	---	---

Habilidades Blandas	<i>Iniciativa</i>	ORDINAL	<p>Según Frese y Fay (2001) la iniciativa que permite a un trabajador mantener su empleo o conseguir otro, en caso de haber finalizado el que se tenía. La iniciativa hace que las personas sean agentes activos del mejoramiento de sus situaciones laborales en un mundo cambiante como el actual. Con las transformaciones sociolaborales recientes, se está produciendo la transferencia de la responsabilidad de la gestión y el desarrollo de carrera de los empleadores a los empleados.</p>	<p>Se midió la relación de la habilidad blanda de iniciativa y la empleabilidad en el recurso humano de las empresas del sector turístico de La Ceiba como hoteles y restaurantes, mediante un instrumento tipo cuestionario en una escala de Likert. La escala en mención se desarrolla con valoraciones de 1 a 5, donde 1 es totalmente en desacuerdo y 5 es totalmente de acuerdo. La variable se volvió operativa para este estudio mediante un índice compuesto.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aprovecho las oportunidades que se presentan de participar activamente cuando hay que llevar adelante algo que nadie ha notado. 2. Muestro iniciativa a la hora de buscar formas de cumplir con mi trabajo. 3. Si hay que hacer algo suelo hacerlo lo antes posible, aunque otros no lo hagan, ya que beneficia las actividades y metas de la empresa 4. Normalmente hago más de lo que se me pide. 5. Me es fácil comenzar las tareas, darles continuidad y completarlas. 6. Prefiero tener un supervisor que me dirija en mi trabajo.
----------------------------	-------------------	---------	---	---	---

Empleabilidad	<p><i>Obtener un empleo</i></p> <p><i>Mantener un empleo</i></p> <p><i>Mejorar un empleo</i></p>	ORDINAL	<p>Según (Martínez Rueda et al., 2021), empleabilidad es el conjunto de factores y condiciones tanto individuales como contextuales y la relación entre ellos que influyen en que una persona puede conseguir un empleo, mantenerlo y mejorarlo.</p>	<p>Se determinó la empleabilidad del recurso humano que pertenece a las empresas del sector turístico de La Ceiba como hoteles y restaurantes mediante un instrumento tipo cuestionario en una escala de Likert. La escala en mención se desarrolla con valoraciones de 1 a 5, donde 1 es totalmente en desacuerdo y 5 es totalmente de acuerdo. La variable se volvió operativa para este estudio mediante un índice compuesto.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mi habilidad para comunicarme fue importante para mí contratación en la empresa. 2. La habilidad para comunicarme y expresarme me ayuda a permanecer y desarrollarme dentro de la empresa. 3. La habilidad para comunicarme y expresarme me ayuda a lograr un crecimiento dentro de la empresa.
----------------------	--	---------	--	--	--

Empleabilidad	<p><i>Obtener un empleo</i></p> <p><i>Mantener un empleo</i></p> <p><i>Mejorar un empleo</i></p>	ORDINAL	<p>Según (Martínez Rueda et al., 2021), empleabilidad es el conjunto de factores y condiciones tanto individuales como contextuales y la relación entre ellos que influyen en que una persona puede conseguir un empleo, mantenerlo y mejorarlo.</p>	<p>Se determinó la empleabilidad del recurso humano que pertenece a las empresas del sector turístico de La Ceiba como hoteles y restaurantes mediante un instrumento tipo cuestionario en una escala de Likert. La escala en mención se desarrolla con valoraciones de 1 a 5, donde 1 es totalmente en desacuerdo y 5 es totalmente de acuerdo. La variable se volvió operativa para este estudio mediante un índice compuesto.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mi habilidad para trabajar en equipo fue fundamental para mi contratación en la empresa. 2. La facilidad para trabajar con otras personas me ayuda a permanecer y desarrollarme dentro de la empresa. 3. La habilidad para trabajar con otras personas me ayuda a lograr un crecimiento dentro de la empresa.
----------------------	--	---------	--	--	--

Empleabilidad	<p><i>Obtener un empleo</i></p> <p><i>Mantener un empleo</i></p> <p><i>Mejorar un empleo</i></p>	ORDINAL	<p>Según (Martínez Rueda et al., 2021), empleabilidad es el conjunto de factores y condiciones tanto individuales como contextuales y la relación entre ellos que influyen en que una persona puede conseguir un empleo, mantenerlo y mejorarlo.</p>	<p>Se determinó la empleabilidad del recurso humano que pertenece a las empresas del sector turístico de La Ceiba como hoteles y restaurantes mediante un instrumento tipo cuestionario en una escala de Likert. La escala en mención se desarrolla con valoraciones de 1 a 5, donde 1 es totalmente en desacuerdo y 5 es totalmente de acuerdo. La variable se volvió operativa para este estudio mediante un índice compuesto.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mi habilidad para resolver problemas fue importante para mí contratación en la empresa. 2. La habilidad para resolver problemas me ayuda a permanecer y desarrollarme dentro de la empresa. 3. La habilidad para resolver problemas me ayuda a lograr un crecimiento dentro de la empresa.
----------------------	--	---------	--	--	---

Empleabilidad	<p><i>Obtener un empleo</i></p> <p><i>Mantener un empleo</i></p> <p><i>Mejorar un empleo</i></p>	ORDINAL	<p>Según (Martínez Rueda et al., 2021), empleabilidad es el conjunto de factores y condiciones tanto individuales como contextuales y la relación entre ellos que influyen en que una persona puede conseguir un empleo, mantenerlo y mejorarlo.</p>	<p>Se determinó la empleabilidad del recurso humano que pertenece a las empresas del sector turístico de La Ceiba como hoteles y restaurantes mediante un instrumento tipo cuestionario en una escala de Likert. La escala en mención se desarrolla con valoraciones de 1 a 5, donde 1 es totalmente en desacuerdo y 5 es totalmente de acuerdo. La variable se volvió operativa para este estudio mediante un índice compuesto.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mi iniciativa en el trabajo fue fundamental para mi contratación en la empresa. 2. La facilidad para hacer algo lo antes posible, aunque otros no lo hagan, ya que beneficia las actividades y metas de la expresarme ayudan a permanecer y desarrollarme dentro de la empresa. 3. La iniciativa dentro de mi trabajo me ayuda a lograr un crecimiento dentro de la empresa.
----------------------	--	---------	--	--	---

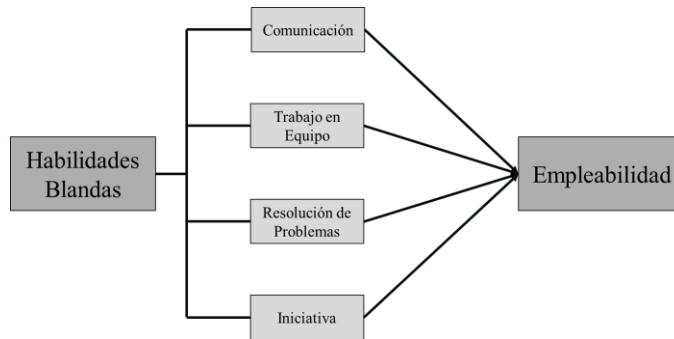
Nota: Desglose de la operacionalización de las variables del estudio. Fuente: Elaboración propia del autor

4.3. Diagrama sagital

Las relaciones que se presentarán entre las variables de investigación serán como se muestra en la figura:

Imagen 7

Diagrama sagital de las variables de estudio:



Nota: Desglose de la operacionalización de las variables del estudio. Fuente: Elaboración propia del autor.

4.4. Participantes, población y muestra

Participantes

Los participantes del estudio seleccionados eran empleados mujeres y hombres que laboran en empresas que pertenecen a los siguientes sectores:

- a) Sector maquila: empleados que laboran en actividades repetitivas y que no tengan contacto con clientes externos de la empresa.
- b) Sector turismo en hoteles y restaurantes: empleados que laboran directamente con servicio al cliente.

Población

La estimación de la población del sector maquila en la ciudad de La Ceiba se identificó que está compuesta por dos empresas en el rubro, sin embargo al momento que se inició el estudio de campo una de ellas presento problemas administrativos internos y suspendieron sus actividades laborales. Por tal razón, el estudio solo se desarrollará en una de las maquilas en donde la estimación de la población que se estudiará lo componen alrededor de 680 empleados.

La estimación de la población del sector turismo en la ciudad de La Ceiba se delimito a las empresas que están asociadas a la Cámara Nacional de Turismo de Honduras La Ceiba (CANATURH) que según las cifras reportadas por la entidad son alrededor de 16 hoteles y 25 restaurantes de las cuales CANATURH maneja en sus bases de datos que alrededor de 287 personas laboran en estas empresas.

Muestra

La muestra se determinó utilizando muestreo probabilístico con un 95% de confiabilidad con un error esperado de 8%, en donde resultó lo siguiente:

$$n = \frac{NZ^2pq}{E^2(N - 1) + Z^2pq}$$

Donde:

n = muestra calculada

Z = valor Z que garantiza un 95% de confiabilidad

p = proporción del universo con el atributo

q = proporción del universo sin el atributo

E = error esperado

Según la fórmula anterior se determinó que la muestra estaría bajo el supuesto que se detalló, se tiene la siguiente estimación muestra por rubro:

Tabla 2

Muestra estimada del estudio

Rubro	N(empleados)	n(empleados)	Error muestral
Empresas Turísticas	287	99	+/- 8.0%
Maquilas	680	123	+/- 8.0%
Total de empleados	967	222	+/- 8.00%

Nota: Resumen de población y muestra de estudio. Fuente: Elaboración propia del autor

La cantidad de sujetos a los cuales se estimó aplicar el instrumento son 99 empleados de empresas turísticas y 123 empleados de maquila. Por lo que se proyecta aplicar el instrumento a 222 empleados en total esperando un error muestral de +/- 8% y una confiabilidad del 95%.

4.5. Hipótesis

Se presenta a continuación un consolidado de las hipótesis que se manejan en la investigación junto con la prueba estadística que se usa para comprobar cada una:

Tabla 3

Desglose de hipótesis del estudio con sus pruebas estadísticas para valorar.

Hipótesis	Prueba estadística para valorar	Variables relacionadas
H1: Existe una relación entre la habilidad blanda de comunicación y la empleabilidad del recurso humano del sector turístico.	Rho de Spearman	Habilidades blandas - Comunicación Empleabilidad
H2: Existe una relación entre la habilidad blanda de comunicación y la empleabilidad del recurso humano del sector maquila.	Rho de Spearman	Habilidades blandas - Comunicación Empleabilidad
H3: Existen diferencias significativas en el desarrollo de la habilidad blanda de comunicación entre personas que laboran dentro del sector de maquila y turístico.	U Mann-Whitney	Habilidades blandas – Comunicación - Turismo Habilidades blandas – Comunicación - Maquila
H4: Existe una relación entre la habilidad blanda de trabajo en equipo y la empleabilidad del recurso humano del sector turístico.	Rho de Spearman	Habilidades blandas – Trabajo en Equipo Empleabilidad
H5: Existe una relación entre la habilidad blanda de trabajo en equipo y la empleabilidad del recurso humano del sector maquila.	Rho de Spearman	Habilidades blandas – Trabajo en Equipo Empleabilidad
H6: Existen diferencias significativas en el desarrollo de la habilidad blanda de trabajo en	U Mann-Whitney	Habilidades blandas – Trabajo en equipo - Turismo

equipo entre personas que laboran dentro del sector de maquila y turístico.		Habilidades blandas – Trabajo en equipo - Maquila
H7: Existe una relación entre la habilidad blanda de resolución de problemas y la empleabilidad del recurso humano del sector turístico.	Rho de Spearman	Habilidades blandas – Resolución de problemas
		Empleabilidad
H8: Existe una relación entre la habilidad blanda de resolución de problemas y la empleabilidad del recurso humano del sector maquila.	Rho de Spearman	Habilidades blandas – Resolución de problemas
		Empleabilidad
H9: Existen diferencias significativas en el desarrollo de la habilidad blanda de resolución de problemas entre personas que laboran dentro del sector de maquila y turístico.	U Mann-Whitney	Habilidades blandas – Resolución de problemas - Turismo
		Habilidades blandas – Resolución de problemas - Maquila
H10: Existe una relación entre la habilidad blanda de iniciativa y la empleabilidad del recurso humano del sector turístico.	Rho de Spearman	Habilidades blandas – Iniciativa
		Empleabilidad
H11: Existe una relación entre la habilidad blanda de iniciativa y la empleabilidad del recurso humano del sector maquila.	Rho de Spearman	Habilidades blandas – Iniciativa
		Empleabilidad
H12: Existen diferencias significativas en el desarrollo de la habilidad blanda de iniciativa entre personas que laboran dentro del sector de maquila y turístico.	U Mann-Whitney	Habilidades blandas – Iniciativa - Turismo
		Habilidades blandas – Iniciativa - Maquila

Nota: Se describen las pruebas a utilizar para comprobar cada hipótesis con sus correspondientes variables relacionadas. Fuente: Elaboración propia del autor.

4.6. Instrumento

El instrumento consta de 52 preguntas para medir de manera cuantitativa las variables relacionadas en el estudio. El instrumento de recolección de datos se estructura de la siguiente manera:

- a) Parte I datos generales de la empresa: 6 preguntas en escala de medición nominal
- b) Parte II desarrollo de habilidades blandas y empleabilidad: 42 preguntas en escala de medición ordinal.
- c) Parte III desarrollo de habilidades blandas y empleabilidad en mi periodo de prueba y contratación: 4 preguntas en escala de medición ordinal.

La validez del instrumento de medición y su grado de confiabilidad se determinó aplicando 30 cuestionarios pilotos a empleados que laboran en empresas del sector turístico del occidente y sur de Honduras, utilizando para la medición de la validez el Coeficiente Alfa de Cronbach que según (Bruin, 2006) que es una medida de la consistencia interna, esto es, que tan cercanamente relacionados están un número de reactivos en una variable en particular. Utilizando este coeficiente se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 4

Alfa de Cronbach obtenidos por variable para la validez del instrumento.

Variable	Alfa de Cronbach
Comunicación	0.700
Trabajo en equipo	0.893
Resolución de problemas	0.818
Iniciativa	0.751

Nota: Se detallan los valores obtenidos para la validez del instrumento. Fuente: Elaboración propia del autor.

El instrumento para el estudio piloto se recopiló de manera digital para su aplicación virtual, utilizando un software de código abierto y gratuito llamado KoBoToolbox, que, según su página de soporte, (Kobo Inc., 2024), KoboToolbox es una innovadora plataforma de código abierto para recopilar, gestionar y visualizar datos.

4.7. Procedimiento

El desarrollo de la aplicación del instrumento para el estudio habilidades blandas y su relación con la empleabilidad empresas del sector maquila y turístico afiliado a la CANATURH de La Ceiba, Atlántida, Honduras 2024, se conforma de las siguientes actividades:

- a) **Preparación y codificación del instrumento de medición:** Los resultados del instrumento de estudio se recopiló de manera digital para su aplicación virtual, utilizando un software de código abierto y gratuito llamado

KoBoToolbox, que, según su página de soporte, Kobo Inc. (2024), KoboToolbox es una innovadora plataforma de código abierto para recopilar, gestionar y visualizar datos. Es la herramienta de datos más utilizada para las iniciativas de impacto social en todo el mundo. El instrumento se compartirá mediante un enlace URL para ser llenado en dispositivos móviles de los encuestados/empresas dentro del estudio que pertenecen al sector maquila. También se utilizaron tablets para el apoyo del llenado por parte de empleados del sector turismo y maquila.

- b) **Selección y contratación de personal de apoyo técnico:** Se contrató personal de apoyo técnico para cumplir la función de encuestadores, a los cuales se les explicó y entrenó para aplicar el instrumento en las empresas.
- c) **Recolección de 171 encuestas en total realizadas dentro de las empresas de manera presencial en las que permitieron y el seguimiento a las empresas que solicitaron la aplicación de manera remota:** Las autoridades de la maquila solicitó en primera instancia realizar las encuestas de manera virtual y guardar cierta libertad de elección por parte de los empleados en participar del estudio, realizándose la compilación de datos entre el 04 y 07 de mayo. En cuanto a las empresas turísticas se recolecto los datos de manera presencial y virtual entre el 29 de abril y 04 de mayo.

La muestra total recolectada fue de 171 encuestas de las 222 encuestas que se habían proyectado originalmente. La cobertura final de la muestra representa el 77.03% de la muestra estimada. Dicha reducción en la recolección de la muestra se debió a las siguientes limitaciones:

- La maquila controló la aplicación de la muestra basándose en la libertad que tienen los empleados de elegir el responderla o no, lo cual solo permitió la aplicación total de 111 encuestas en el rubro.
- La estimación de la población de empleados y empresas provista por la CANATURH para las empresas turísticas en un inicio fue sobredimensionada, durante la recolección y trabajo de muestreo en campo se evidenció que las empresas presentaban un tamaño inferior al esperado. La cantidad de empleados real en algunas de las empresas fluctuaba entre 1 y 3 empleados, y no la aproximación original de 7 empleados brindada en un principio por la entidad; lo cual solo permitió la aplicación total de 60 encuestas en el rubro en 17 cantidad de empresas. Por tal motivo, en la tabla 2 se muestra los tamaños y error muestrales final del estudio considerando las limitaciones antes descritas.

Tabla 5

Muestra final del estudio

Rubro	No. de empresas	N(empleados)	n(empleados)	Error muestral
Empresas Turísticas	17	86	60	+/- 7%
Maquilas	1	680	111	+/- 8.5%
Total de empleados		766	171	+/- 6.6%

Nota: Elaboración propia del autor

- d) **Codificación y depuración de la información:** Se preparó toda la información recolectada, se revisó e ingresó al SPSS/ PASW 20 para correr todas las pruebas para las valoraciones del estudio.

- e) **Análisis de datos:** Para verificar la consistencia y distribución de los datos obtenido del instrumento del instrumento usando pruebas estadísticas necesarias para comprobar la relación de las variables habilidades blandas y empleabilidad, además de su nivel correlación. Esto brindará una gran gama de opciones estadísticas como recurso para el análisis de los resultados del instrumento cuestionario. Se utilizará el software estadístico PASW 20 para el análisis de datos y resultados.

5. Resultados

El proceso de análisis de resultados se desarrolló de la siguiente manera:

Ingreso de datos obtenidos al software estadístico.

Conformación y preparación de las pruebas de normalidad sobre las variables

Desarrollo de las pruebas de correlación y diferencia de medias para la valoración de las hipótesis de estudio.

5.1. Prueba de normalidad

Se realizó las pruebas de normalidad previo a la selección y confirmación de la prueba de correlación. Una vez ingresados los datos en el software estadístico PASW 20 se ejecutó la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov de las variables que componen el estudio.

A manera de resumen se detallan los resultados de la prueba en la siguiente tabla:

Tabla 6

Pruebas de normalidad variables habilidades blandas y empleabilidad en turismo.

Variables/Dimensión	Estadístico	gl	Sig.
Comunicación	0.182	60	0.000
Trabajo en equipo	0.137	60	0.007
Resolución de problemas	0.178	60	0.000
Iniciativa	0.283	60	0.000
Habilidades Blandas	0.181	60	0.000
Empleabilidad	0.213	60	0.000

Nota: Se detallan los valores obtenidos para determinar la normalidad de los datos del instrumento. Fuente: Elaboración propia del autor.

En vista de lo anterior se concluye que el conjunto de datos que componen las variables de estudio corresponde a una distribución no normal, esto debido a que el nivel de significancia de las variables es menor a $\alpha = 0.05$, por consiguiente, dado esta condición, se utilizará la prueba no paramétrica Rho de Spearman, la cual servirá para el análisis de cada hipótesis enunciada en el presente estudio.

Por otro lado, con relación a las variables en el contexto maquila se tiene lo siguiente:

Tabla 7

Pruebas de normalidad variables habilidades blandas y empleabilidad en maquilas

Variables/Dimensión	Estadístico	gl	Sig.
Comunicación	0.143	111	0.000
Trabajo en equipo	0.212	111	0.000
Resolución de problemas	0.191	111	0.000
Iniciativa	0.213	111	0.000
Habilidades Blandas	0.184	111	0.000
Empleabilidad	0.215	111	0.000

Nota: Se detallan los valores obtenidos para determinar la normalidad de los datos del instrumento. Fuente: Elaboración propia del autor.

En vista de lo anterior se concluye que el conjunto de datos que componen las variables de estudio corresponde a una distribución no normal, esto debido a que el nivel de significancia de las variables es menor a $\alpha = 0.05$, por consiguiente, dado esta condición, se utilizará la prueba no paramétrica Rho de Spearman, la cual servirá para el análisis de cada hipótesis enunciada en el presente estudio.

5.2. Análisis de correlación con Rho de Spearman

Dado que se están relacionando las dimensiones de las habilidades blandas y su correlación con la empleabilidad de dos grupos de comparación, que en el presente estudio se trata del sector maquila y el sector turismo.

Para ese fin se generó la correlación por sector de estudio, presentándose en el siguiente orden:

5.3. Análisis de correlación las habilidades blandas y la empleabilidad del sector maquila

Se analizó la incidencia de cada una de las dimensiones de habilidades blandas además de la correlación de la variable habilidades blandas en su conjunto y la empleabilidad en el sector maquila. A continuación, se presenta una tabla resumen de los valores obtenidos de cada correlación y su valor de coeficiente de Rho de Spearman:

Tabla 8*Correlación Rho de Spearman variables habilidades blandas y empleabilidad en maquilas*

Variables/Dimensión	Coefficiente de correlación	Nivel de significancia	Descriptor
Comunicación	0.604	0.000	Relación lineal y directamente proporcional entre comunicación y empleabilidad, es significativa
Trabajo en equipo	0.694	0.000	Relación lineal y directamente proporcional entre comunicación y empleabilidad, es significativa
Resolución de problemas	0.675	0.000	Relación lineal y directamente proporcional entre comunicación y empleabilidad, es significativa
Iniciativa	0.774	0.000	Relación lineal y directamente proporcional entre comunicación y empleabilidad, es significativa
Habilidades Blandas	0.730	0.000	Relación lineal y directamente proporcional entre comunicación y empleabilidad, es significativa

Nota: Se detallan los valores obtenidos se la correlación entre habilidades blandas y empleabilidad. Fuente: Elaboración propia del autor.

La relación entre las habilidades blandas y la empleabilidad de empresas del sector maquila presentan valores de coeficiente de correlación que indican en su totalidad una

correlación significativa entre ellas, presentando un nivel de significancia que cumple con $\alpha < 0.05$.

5.4. Análisis de correlación las habilidades blandas y la empleabilidad del sector turismo

Se analizó la incidencia de cada una de las dimensiones de habilidades blandas además de la correlación de la variable habilidades blandas en su conjunto y la empleabilidad en el sector turismo. A continuación, se presenta una tabla resumen de los valores obtenidos de cada correlación y su valor de coeficiente de Rho de Spearman:

Tabla 9

Correlación Rho de Spearman variables habilidades blandas y empleabilidad en turismo

Variables/Dimensión	Coefficiente de correlación	Nivel de significancia	Descriptor
Comunicación	0.546	0.000	Relación lineal y directamente proporcional entre comunicación y empleabilidad, es significativa
Trabajo en equipo	0.559	0.000	Relación lineal y directamente proporcional entre comunicación y empleabilidad, es significativa
Resolución de problemas	0.430	0.001	Relación lineal y directamente proporcional entre comunicación y empleabilidad, es significativa

Iniciativa	0.585	0.000	Relación lineal y directamente proporcional entre comunicación y empleabilidad, es significativa
Habilidades Blandas	0.539	0.000	Relación lineal y directamente proporcional entre comunicación y empleabilidad, es significativa

Nota: Se detallan los valores obtenidos de la correlación entre habilidades blandas y empleabilidad. Fuente: Elaboración propia del autor.

La relación entre las habilidades blandas y la empleabilidad de empresas del sector turismo presentan valores de coeficiente de correlación que indican en su totalidad una correlación moderada entre ellas.

La relación entre las habilidades blandas y la empleabilidad de empresas del sector turismo presentan valores de coeficiente de correlación que indican en su totalidad una correlación significativa entre ellas, presentando un nivel de significancia que cumple con $\alpha < 0.05$.

5.5. Análisis de diferenciación entre habilidades blandas del sector turismo y sector maquila

Para conocer si existe alguna diferencia en el desarrollo de habilidades blandas entre los contextos del sector turismo y sector maquila se determinó primero la normalidad de los datos con el propósito de definir la prueba para medir dicha diferencia en la manifestación de las habilidades blandas dentro de ambos contextos de comparación. Dado que los datos muestran un comportamiento no normal, se

refirió a la prueba no paramétrica para medir si existe diferencia entre cada dimensión y la variable de habilidades blandas entre los dos sectores maquila y turístico, presentando lo siguiente:

Tabla 10

Pruebas de U de Mann-Whitney diferencia entre habilidades blandas según sector

Variables/Dimensión	Estadístico	Sig.
Comunicación	2538.000	0.009
Trabajo en equipo	3219.000	0.717
Resolución de problemas	3105.000	0.459
Iniciativa	2532.000	0.008
Habilidades Blandas	3051.000	0.366

Nota: Se detallan los valores obtenidos de la prueba de diferencia de medias, en datos que no presentan normalidad y son no paramétricos. Fuente: Elaboración propia del autor.

En vista de lo anterior se concluye que las dimensiones de comunicación e iniciativa cumplen con un valor menor de $p - valor = 0.05$, y que la dimensión de trabajo en equipo y resolución de problemas cumplen con un valor mayor de $p - valor = 0.05$.

6. Discusión

El propósito de este capítulo es lograr dilucidar los resultados frente a la luz del marco teórico, desarrollando las hipótesis e indagaciones del estudio con el producto obtenido del análisis de los datos. Para aceptar la hipótesis nula debe de cumplirse que el valor de significancia sea menor que el de $p - valor = 0.05$. Es por tal razón que se detalla las hipótesis, el valor de significancia obtenido y el dictamen correspondiente en función de su valoración estadística:

Tabla 11

Resumen descriptivo de dictamen de hipótesis

Hipótesis	Valor de significancia	Dictamen
H1: Existe una relación entre la habilidad blanda de comunicación y la empleabilidad del recurso humano del sector turístico.	0.000	Se rechaza la Ho, por lo que si existe una relación significativa entre la habilidad blanda comunicación y la empleabilidad del recurso humano del sector turístico.
H2: Existe una relación entre la habilidad blanda de comunicación y la empleabilidad del recurso humano del sector maquila.	0.000	Se rechaza la Ho, por lo que si existe una relación significativa entre la habilidad blanda comunicación y la empleabilidad del recurso humano del sector maquila
H3: Existen diferencias significativas en el desarrollo de la habilidad blanda de comunicación entre personas que laboran dentro del sector de maquila y turístico.	0.009	Se rechaza la Ho, por lo que si existe diferencia en el desarrollo de la habilidad blanda de comunicación entre las personas que laboran dentro del sector maquila y sector turístico

H4: Existe una relación entre la habilidad blanda de trabajo en equipo y la empleabilidad del recurso humano del sector turístico.	0.000	Se rechaza la Ho, por lo que si existe una relación significativa entre la habilidad blanda de trabajo en equipo y la empleabilidad del recurso humano del sector turístico.
H5: Existe una relación entre la habilidad blanda de trabajo en equipo y la empleabilidad del recurso humano del sector maquila.	0.000	Se rechaza la Ho, por lo que si existe una relación significativa entre la habilidad blanda de trabajo en equipo y la empleabilidad del recurso humano del sector maquila.
H6: Existen diferencias significativas en el desarrollo de la habilidad blanda de trabajo en equipo entre personas que laboran dentro del sector de maquila y turístico.	0.717	Se acepta la Ho, por lo que no existe diferencia en el desarrollo de la habilidad blanda de trabajo en equipo entre las personas que laboran dentro del sector maquila y sector turístico
H7: Existe una relación entre la habilidad blanda de resolución de problemas y la empleabilidad del recurso humano del sector turístico.	0.001	Se rechaza la Ho, por lo que si existe una relación significativa entre la habilidad blanda resolución de problemas y la empleabilidad del recurso humano del sector turístico.
H8: Existe una relación entre la habilidad blanda de resolución de problemas y la empleabilidad del recurso humano del sector maquila.	0.000	Se rechaza la Ho, por lo que si existe una relación significativa entre la habilidad blanda resolución de problemas y la empleabilidad del recurso humano del sector maquila
H9: Existen diferencias significativas en el desarrollo de la habilidad blanda de resolución de problemas entre personas que laboran dentro del sector de maquila y turístico.	0.459	Se acepta la Ho, por lo que no existe diferencia en el desarrollo de la habilidad blanda de resolución de problemas entre las personas que laboran dentro del sector maquila y sector turístico
H10: Existe una relación entre la habilidad blanda de iniciativa y la	0.000	Se rechaza la Ho, por lo que si existe una relación significativa entre la habilidad blanda iniciativa y

empleabilidad del recurso humano del sector turístico.		la empleabilidad del recurso humano del sector turístico.
H11: Existe una relación entre la habilidad blanda de iniciativa y la empleabilidad del recurso humano del sector maquila.	0.000	Se rechaza la Ho, por lo que si existe una relación significativa entre la habilidad blanda iniciativa y la empleabilidad del recurso humano del sector maquila
H12: Existen diferencias significativas en el desarrollo de la habilidad blanda de iniciativa entre personas que laboran dentro del sector de maquila y turístico.	0.008	Se rechaza la Ho, por lo que si existe diferencia en el desarrollo de la habilidad blanda de iniciativa entre las personas que laboran dentro del sector maquila y sector turístico

Fuente: Elaboración propia del autor.

Las hipótesis que miden la correlación de habilidades blandas y empleabilidad con su correspondiente valoración frente al marco teórico, las cuales para efectos de interpretación se agrupan por las dimensiones que componen cada una de las habilidades blandas, se desarrolla en un análisis que se describe a continuación:

Hipótesis 1 e Hipótesis 2 que relaciona la habilidad blanda de comunicación y su relación con la empleabilidad en cuanto a relevancia coincide con los estudios realizados por (Briz Villanueva, 2014) encontraron la misma afirmación de relevancia de esta habilidad blanda para la empleabilidad como también lo menciona (Poláková et al., 2023)

La Hipótesis 4 e Hipótesis 5 que relaciona la empleabilidad y la habilidad blanda de trabajo en equipo confirman su resultado con las conclusiones de los estudios realizados por (Perello-Marin et al., 2019), como también lo menciona (Singh Dubey y Tiwari, 2020)

En cuanto a la Hipótesis 7 e Hipótesis 8 se confirma desarrollado por (Romero Carrión et al., 2022) en cuanto a que entre las competencias más requeridas para empleabilidad se perfila la resolución de problemas.

Observando lo relacionado a la iniciativa las Hipótesis 10 e Hipótesis 11 se encontró que efectivamente esta se correlaciona como lo menciona en sus estudios (Barrios Zarta y Trujillo, 2020) además refuerza en sus estudios (Martinez Rueda et al., 2021)

En cuanto a la Hipótesis 3, Hipótesis 6, Hipótesis 9 e Hipótesis 12, difieren en cierta medida cuanto a lo mencionado (CAF, 2016), (OCDE, 2019) y (Wilson-Ahlstrom et al., 2011), ya que solo dos de las dimensiones comunicación e iniciativa mostraron diferencias en su desarrollo dentro del sector maquila y sector turismo. Esto se puede deber a la forma en la que se evidencio que cumplen sus actividades de maneja secuencias y repetitiva.

7. Conclusiones

El presente estudio comprendió el análisis de las habilidades blandas y en base a las cuales se brindan una guía o líneas de investigación en aquellas variables que pueden ser profundizadas por la comunidad académica, dado la comprobación de sus hipótesis.

De manera general podemos concluir que:

Las habilidades blandas tienen relación con la empleabilidad del recurso humano del sector turístico y sector maquila bajo un coeficiente de determinación de 0.539 y 0.730 respectivamente, lo que indica una correlación positiva de moderada a alta, por lo que si existe una relación entre las habilidades blandas y empleabilidad, determinando de manera general que la diferencia en el desarrollo de las habilidades blandas del recurso humano entre ambos rubros no es estadísticamente significativo con un valor de $U = 3051$ y con un nivel de significancia de 0.366 en la muestra agregada al estudio, presentando tamaño del efecto observado con intensidad de mediana a alta de 0.4581.

En relación con todo lo analizado se concluye lo siguiente:

1. Se determinó que la habilidad blanda de comunicación si tiene relación con la empleabilidad del recurso humano del sector turismo con un coeficiente de determinación de 0.546, el cual indica una correlación positiva moderada en la muestra agregada al estudio. Esta variable independiente mostró que tiene relación con la empleabilidad en el recurso humano del sector turismo.
2. Se determinó que la habilidad blanda de comunicación si tiene relación con la empleabilidad del recurso humano del sector maquila con un coeficiente de determinación de 0.604, el cual indica una correlación positiva alta en la

muestra agregada al estudio. Esta variable independiente mostró que tiene relación con la empleabilidad en el recurso humano del sector maquila.

3. Se determinó que las diferencias en el desarrollo de la habilidad blanda de comunicación entre personas que laboran dentro del sector de maquila y turístico es estadísticamente significativa presentando un valor de 2538 y con un nivel de significancia de 0.009 en la muestra agregada al estudio, presentando tamaño del efecto observado de intensidad mediana de 0.3812. Lo cual describe que la habilidad blanda comunicación tiene un desarrollo distinto en ambos grupos muy significativo.
4. Se determinó que la habilidad blanda de trabajo en equipo si tiene relación con la empleabilidad del recurso humano del sector turismo con un coeficiente de determinación de 0.559, el cual indica una correlación positiva moderada en la muestra agregada al estudio. Esta variable independiente mostró que tiene relación con la empleabilidad en el recurso humano del sector turismo.
5. Se determinó que la habilidad blanda de trabajo en equipo si tiene relación con la empleabilidad del recurso humano del sector maquila con un coeficiente de determinación de 0.694, el cual indica una correlación positiva alta en la muestra agregada al estudio. Esta variable independiente mostró que tiene relación con la empleabilidad en el recurso humano del sector maquila.
6. Se determinó que las diferencias en el desarrollo de la habilidad blanda de trabajo en equipo entre personas que laboran dentro del sector de maquila y turístico no es estadísticamente significativa presentando un valor de 3219 y con un nivel de significancia de 0.717 en la muestra agregada al estudio,

presentando tamaño del efecto observado de intensidad mediana de 0.4833. Lo cual describe que la habilidad blanda comunicación no tiene un desarrollo distinto en ambos grupos muy significativo.

7. Se determinó que la habilidad blanda de resolución de problemas si tiene relación con la empleabilidad del recurso humano del sector turismo con un coeficiente de determinación de 0.430, el cual indica una correlación positiva moderada en la muestra agregada al estudio. Esta variable independiente mostró que tiene relación con la empleabilidad en el recurso humano del sector turismo.
8. Se determinó que la habilidad blanda de resolución de problemas si tiene relación con la empleabilidad del recurso humano del sector maquila con un coeficiente de determinación de 0.675, el cual indica una correlación positiva alta en la muestra agregada al estudio. Esta variable independiente mostró que tiene relación con la empleabilidad en el recurso humano del sector maquila.
9. Se determinó que las diferencias en el desarrollo de la habilidad blanda de resolución de problemas entre personas que laboran dentro del sector de maquila y turístico no es estadísticamente significativa presentando un valor de 3105 y con un nivel de significancia de 0.459 en la muestra agregada al estudio, presentando tamaño del efecto observado de intensidad mediana de 0.4662. Lo cual describe que la habilidad blanda resolución de problemas no tiene un desarrollo distinto en ambos grupos muy significativo.
10. Se determinó que la habilidad blanda de iniciativa si tiene relación con la empleabilidad del recurso humano del sector turismo con un coeficiente de

determinación de 0.585, el cual indica una correlación positiva moderada en la muestra agregada al estudio. Esta variable independiente mostró que tiene relación con la empleabilidad en el recurso humano del sector turismo.

11. Se determinó que la habilidad blanda de iniciativa si tiene relación con la empleabilidad del recurso humano del sector maquila con un coeficiente de determinación de 0.774, el cual indica una correlación positiva alta en la muestra agregada al estudio. Esta variable independiente mostró que tiene relación con la empleabilidad en el recurso humano del sector maquila.
12. Se determinó que las diferencias en el desarrollo de la habilidad blanda de iniciativa entre personas que laboran dentro del sector de maquila y turístico es estadísticamente significativa presentando un valor de 3051 y con un nivel de significancia de 0.008 en la muestra agregada al estudio, presentando tamaño del efecto observado de intensidad mediana de 0.4581. Lo cual describe que la habilidad blanda iniciativa tiene un desarrollo distinto en ambos grupos muy significativo.

8. Referencias

- Barrios Zarta, J., y Trujillo, J. S. (2020). Análisis de los factores para la empleabilidad en los profesionales de El Espinal, Tolima. En *REVISTA INNOVA ITFIP* (Vol. 6, Número 1). <http://revistainnovaitfip.com/index.php/innovajournal/article/view/76>
- BID. (2022, mayo 1). *Impacto del COVID-19 en el mercado laboral: ¿Qué ha pasado desde la crisis económica, y qué sigue?* Impacto del COVID-19 en el mercado laboral: ¿Qué ha pasado desde la crisis económica, y qué sigue? <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/el-mercado-laboral-desde-el-covid-19/>
- Briz Villanueva, E. (2014). *Concepto, relevancia y funciones de la competencia de comunicación oral desde la perspectiva de la formación para la empleabilidad.*
- Bruin, J. (2006). *UCLA: Statistical Consulting Group. WHAT DOES CRONBACH'S ALPHA MEAN? | SPSS FAQ.* <https://stats.oarc.ucla.edu/stata/ado/analysis/>
- CAF. (2016). *Más habilidades para el trabajo y la vida: los aportes de la familia, la escuela, el entorno y el mundo laboral.*
- CEPAL. (2021). *Estudio Económico de América Latina y el Caribe 2021.*
- CONADEH. (2014). *Primer Informe Especial Sobre Aspectos del Servicio Público de Salud en Honduras.*
- Dirección de Educación Superior. (2024). *UNAH. Instituciones.*
- Gobernación Justicia y Descentralización. (2022). *Perfil Municipal Índice de Desarrollo Municipal.*
- Gontero, S., y Novella, R. (2021). *El futuro del trabajo y los desajustes de habilidades en América Latina.* www.cepal.org/apps
- González Molina, G. M., Enciso Galindo, B. V., Arciniegas Hurtado, L. F., Tovar Arévalo, P. A., Bonza Forero, P. I., y Arévalo Peña, L. P. Y. (2020). Importancia de las habilidades blandas para la empleabilidad y sostenibilidad del personal en las organizaciones. *Encuentro con Semilleros, Aportes y Reflexiones*, 2(2).
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, M. del P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6.ª ed.). McGRAW-HILL.
- INE. (2022, junio). *Desocupados en Honduras, EPHPM, junio 2022.* Encuesta permanente de hogares de propósitos múltiples junio 2022.
- INE. (2023, diciembre 12). *Características y Tendencias del Trabajo Juvenil en Honduras: 2005-2023.* Características y Tendencias del Trabajo Juvenil en Honduras: 2005-2023.

<https://ine.gob.hn/v4/2023/12/12/caracteristicas-y-tendencias-del-trabajo-juvenil-en-honduras-2005-2023/>

Kobo Inc. (2024, marzo 17). *KoboToolbox*. Basics of KoboToolbox.
<https://support.kobotoolbox.org/welcome.html>

Martínez Rueda, N., Galarreta, J., y Gizatea. (2021). *La evaluación de la empleabilidad en las empresas de inserción*. www.gizatea.net

Martínez-Rueda, N., Yurrebaso Atutxa, G., Aróstegui Barandica, I., Revilla Gutiérrez, J., y Álvarez de Eulate Bada, L. (2019). Innovando en el empleo inclusivo: proyecto de transición de empresas de inserción al mercado ordinario. *Zerbitzuan*, 69, 53-68. <https://doi.org/10.5569/1134-7147.69.04>

OCDE. (2019). *Skills for 2030 Conceptual learning framework*. www.oecd.org/education/2030-project

OIT. (2022, enero 17). *La OIT rebaja las previsiones de recuperación del mercado laboral para 2022*. WESO Tendencias 2022. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_834129/lang--es/index.htm#:~:text=Se%20estima%20que%20en%202022%20se%20situar%C3%A1%20en,muchas%20personas%20han%20abandonado%20la%20fuerza%20de%20trabajo.

Perello-Marin, M. R., Herrero-Blasco, A., y Ribes-Giner, G. (2019). *Trabajo en equipo y Liderazgo, competencia clave para la empleabilidad de los egresados de FADE*. 1-8.
<https://doi.org/10.4995/jiddo2019.2019.10192>

Poláková, M., Suleimanová, J. H., Madzík, P., Copuš, L., Molnárová, I., y Polednová, J. (2023). Soft skills and their importance in the labour market under the conditions of Industry 5.0. *Heliyon*, 9(8), e18670. <https://doi.org/10.1016/J.HELIYON.2023.E18670>

Romero Carrión, V., Bedón Soria, Y., y Franco Medina, J. (2022). Meta-análisis de competencias transversales en la empleabilidad de los universitarios. *Revista Gestión de las Personas y Tecnología*, 15(43), 23. <https://doi.org/10.35588/gpt.v15i43.5464>

Romero González, J. A., Granados, I. N., López Clavijo, S. L., y González Ruiz, G. M. (2021). Habilidades blandas en el contexto universitario y laboral. *Inclusión y Desarrollo*, 8(2), 113-127. <https://doi.org/10.26620/uniminuto.inclusion.8.2.2021.2749>

Secretaría de Educación de Honduras. (2023). *Sistema de Estadística Educativa*. Secretaría de Educación de Honduras.

Singh Dubey, R., y Tiwari, V. (2020). Operationalisation of soft skill attributes and determining the existing gap in novice ICT professionals. *International Journal of Information Management*, 50, 375-386. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2019.09.006>

- Sulca Contreras, R. D. (2022). Demanda de trabajadores con habilidades blandas y nivel de empleabilidad de egresados universitarios. *Revista Enfoques*, 6(22), 135-145.
<https://doi.org/10.33996/revistaenfoques.v6i22.131>
- UNCTAD. (2022). *Trade and Development Report Update 2022*.
https://unctad.org/system/files/official-document/gdsinf2023d1_en.pdf
- Universidad Nacional Autónoma de Honduras. (2021). Diagnóstico de Mercado Laboral de Honduras 2020. En *IIES-UNAH*.
- Universidad Nacional Autónoma de Honduras. (2022). *Perfil Sociodemográfico de La Ceiba, Atlántida 2022*.
- Vásquez-Pajuelo, L., Vila-Gómez, D. A., y Tuesta-Vila, J. (2020). Habilidades blandas y el impacto de la covid-19 en la educación superior. *Review of Global Management*, 6(1), 41-49.
<https://orcid.org/0000-0002-1855-7830>
- Wilson-Ahlstrom, A., Yohalem, N., DuBois, D., y Ji, P. (2011). *From Soft Skills to Hard Data: measuring youth program outcomes*.
- Barrios Zarta, J., y Trujillo, J. S. (2020). Análisis de los factores para la empleabilidad en los profesionales de El Espinal, Tolima. En *REVISTA INNOVA ITFIP* (Vol. 6, Número 1).
<http://revistainnovaitfip.com/index.php/innovajournal/article/view/76>
- BID. (2022, mayo 1). *Impacto del COVID-19 en el mercado laboral: ¿Qué ha pasado desde la crisis económica, y qué sigue?* Impacto del COVID-19 en el mercado laboral: ¿Qué ha pasado desde la crisis económica, y qué sigue? <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/el-mercado-laboral-desde-el-covid-19/>
- Briz Villanueva, E. (2014). *Concepto, relevancia y funciones de la competencia de comunicación oral desde la perspectiva de la formación para la empleabilidad*.
- Bruin, J. (2006). *UCLA: Statistical Consulting Group*. WHAT DOES CRONBACH'S ALPHA MEAN? | SPSS FAQ. <https://stats.oarc.ucla.edu/stata/ado/analysis/>
- CAF. (2016). *Más habilidades para el trabajo y la vida: los aportes de la familia, la escuela, el entorno y el mundo laboral*.
- CEPAL. (2021). *Estudio Económico de América Latina y el Caribe 2021*.
- CONADEH. (2014). *Primer Informe Especial Sobre Aspectos del Servicio Público de Salud en Honduras*.
- Dirección de Educación Superior. (2024). *UNAH*. Instituciones.

- Gobernación Justicia y Descentralización. (2022). *Perfil Municipal Índice de Desarrollo Municipal*.
- Gontero, S., y Novella, R. (2021). *El futuro del trabajo y los desajustes de habilidades en América Latina*. www.cepal.org/apps
- González Molina, G. M., Enciso Galindo, B. V., Arciniegas Hurtado, L. F., Tovar Arévalo, P. A., Bonza Forero, P. I., y Arévalo Peña, L. P. Y. (2020). Importancia de las habilidades blandas para la empleabilidad y sostenibilidad del personal en las organizaciones. *Encuentro con Semilleros, Aportes y Reflexiones*, 2(2).
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, M. del P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6.ª ed.). McGRAW-HILL.
- INE. (2022, junio). *Desocupados en Honduras, EPHPM, junio 2022*. Encuesta permanente de hogares de propósitos múltiples junio 2022.
- INE. (2023, diciembre 12). *Características y Tendencias del Trabajo Juvenil en Honduras: 2005-2023*. Características y Tendencias del Trabajo Juvenil en Honduras: 2005-2023. <https://ine.gob.hn/v4/2023/12/12/caracteristicas-y-tendencias-del-trabajo-juvenil-en-honduras-2005-2023/>
- Kobo Inc. (2024, marzo 17). *KoboToolbox*. Basics of KoboToolbox. <https://support.kobotoolbox.org/welcome.html>
- Martinez Rueda, N., Galarreta, J., y Gizatea. (2021). *La evaluación de la empleabilidad en las empresas de inserción*. www.gizatea.net
- Martínez-Rueda, N., Yurrebaso Atutxa, G., Aróstegui Barandica, I., Revilla Gutiérrez, J., y Álvarez de Eulate Bada, L. (2019). Innovando en el empleo inclusivo: proyecto de transición de empresas de inserción al mercado ordinario. *Zerbitzuan*, 69, 53-68. <https://doi.org/10.5569/1134-7147.69.04>
- OCDE. (2019). *Skills for 2030 Conceptual learning framework*. www.oecd.org/education/2030-project
- OIT. (2022, enero 17). *La OIT rebaja las previsiones de recuperación del mercado laboral para 2022*. WESO Tendencias 2022. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_834129/lang--es/index.htm#:~:text=Se%20estima%20que%20en%202022%20se%20situar%C3%A1%20en,muchas%20personas%20han%20abandonado%20la%20fuerza%20de%20trabajo.
- Perello-Marin, M. R., Herrero-Blasco, A., y Ribes-Giner, G. (2019). *Trabajo en equipo y Liderazgo, competencia clave para la empleabilidad de los egresados de FADE*. 1-8. <https://doi.org/10.4995/jiddo2019.2019.10192>

- Poláková, M., Suleimanová, J. H., Madzík, P., Copuš, L., Molnárová, I., y Polednová, J. (2023). Soft skills and their importance in the labour market under the conditions of Industry 5.0. *Heliyon*, 9(8), e18670. <https://doi.org/10.1016/J.HELIYON.2023.E18670>
- Romero Carrión, V., Bedón Soria, Y., y Franco Medina, J. (2022). Meta-análisis de competencias transversales en la empleabilidad de los universitarios. *Revista Gestión de las Personas y Tecnología*, 15(43), 23. <https://doi.org/10.35588/gpt.v15i43.5464>
- Romero González, J. A., Granados, I. N., López Clavijo, S. L., y González Ruiz, G. M. (2021). Habilidades blandas en el contexto universitario y laboral. *Inclusión y Desarrollo*, 8(2), 113-127. <https://doi.org/10.26620/uniminuto.inclusion.8.2.2021.2749>
- Secretaría de Educación de Honduras. (2023). *Sistema de Estadística Educativa*. Secretaría de Educación de Honduras.
- Singh Dubey, R., y Tiwari, V. (2020). Operationalisation of soft skill attributes and determining the existing gap in novice ICT professionals. *International Journal of Information Management*, 50, 375-386. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2019.09.006>
- Sulca Contreras, R. D. (2022). Demanda de trabajadores con habilidades blandas y nivel de empleabilidad de egresados universitarios. *Revista Enfoques*, 6(22), 135-145. <https://doi.org/10.33996/revistaenfoques.v6i22.131>
- UNCTAD. (2022). *Trade and Development Report Update 2022*. https://unctad.org/system/files/official-document/gdsinf2023d1_en.pdf
- Universidad Nacional Autónoma de Honduras. (2021). Diagnóstico de Mercado Laboral de Honduras 2020. En *IIES-UNAH*.
- Universidad Nacional Autónoma de Honduras. (2022). *Perfil Sociodemográfico de La Ceiba, Atlántida 2022*.
- Vásquez-Pajuelo, L., Vila-Gómez, D. A., y Tuesta-Vila, J. (2020). Habilidades blandas y el impacto de la covid-19 en la educación superior. *Review of Global Management*, 6(1), 41-49. <https://orcid.org/0000-0002-1855-7830>
- Wilson-Ahlstrom, A., Yohalem, N., DuBois, D., y Ji, P. (2011). *From Soft Skills to Hard Data: measuring youth program outcomes*.

9. Anexos

9.1. Visor de resultados normalidad de la correlación habilidades blandas y empleabilidad

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
COM_T	.182	60	.000	.882	60	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
COM_T	.182	60	.000	.882	60	.000
TRAEQ_T	.137	60	.007	.899	60	.000
RESO_T	.178	60	.000	.877	60	.000
INIC_T	.283	60	.000	.749	60	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
COM_T	.182	60	.000	.882	60	.000
TRAEQ_T	.137	60	.007	.899	60	.000
RESO_T	.178	60	.000	.877	60	.000
INIC_T	.283	60	.000	.749	60	.000
HB_T	.181	60	.000	.887	60	.000
EMP_T	.213	60	.000	.775	60	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

9.2. Visor de resultados prueba Rho de Spearman

Correlaciones

			EMP_M	TRAEQ_M
Rho de Spearman	EMP_M	Coefficiente de correlación	1.000	.694**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	111	111
	TRAEQ_M	Coefficiente de correlación	.694**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	111	111

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Correlaciones

			COM_M	EMP_M
Rho de Spearman	COM_M	Coefficiente de correlación	1.000	.604**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	111	111
	EMP_M	Coefficiente de correlación	.604**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	111	111

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Correlaciones

			EMP_M	INIC_M
Rho de Spearman	EMP_M	Coefficiente de correlación	1.000	.774**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	111	111
	INIC_M	Coefficiente de correlación	.774**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	111	111

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Correlaciones

			EMP_M	RESO_M
Rho de Spearman	EMP_M	Coefficiente de correlación	1.000	.675**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	111	111
	RESO_M	Coefficiente de correlación	.675**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	111	111

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Correlaciones

			EMP_M	HB_M
Rho de Spearman	EMP_M	Coefficiente de correlación	1.000	.730**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	111	111
	HB_M	Coefficiente de correlación	.730**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	111	111

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

9.3. Visor de resultados prueba U de Mnn-Whitney

Rangos

La empresa está en el rubro de:		N	Rango promedio	Suma de rangos
COM	Maquilas	111	78.86	8754.00
	Hoteles y/o Restaurantes	60	99.20	5952.00
	Total	171		
TRAEQ	Maquilas	111	85.00	9435.00
	Hoteles y/o Restaurantes	60	87.85	5271.00
	Total	171		
RESO	Maquilas	111	83.97	9321.00
	Hoteles y/o Restaurantes	60	89.75	5385.00
	Total	171		
INIC	Maquilas	111	78.81	8748.00
	Hoteles y/o Restaurantes	60	99.30	5958.00
	Total	171		

Estadísticos de prueba^a

	COM	TRAEQ	RESO	INIC
U de Mann-Whitney	2538.000	3219.000	3105.000	2532.000
W de Wilcoxon	8754.000	9435.000	9321.000	8748.000
Z	-2.594	-.363	-.740	-2.658
Sig. asintótica (bilateral)	.009	.717	.459	.008

a. Variable de agrupación: La empresa está en el rubro de:

Rangos

La empresa está en el rubro de:		N	Rango promedio	Suma de rangos
HAB_BLAN	Maquilas	111	83.49	9267.00
	Hoteles y/o Restaurantes	60	90.65	5439.00
	Total	171		

Estadísticos de prueba^a

	HAB_BLAN
U de Mann-Whitney	3051.000
W de Wilcoxon	9267.000
Z	-.905
Sig. asintótica (bilateral)	.366

a. Variable de agrupación: La empresa está en el rubro de:

9.4. Instrumento Habilidades Blandas y Empleabilidad

El instrumento propuesto se detalla a continuación:



UNIVERSIDAD CATOLICA DE HONDURAS
“NUESTRA SEÑORA REINA DE LA PAZ”
DIRECCIÓN DE POSTGRADO E INVESTIGACIÓN

DOCTORADO EN CIENCIAS CON ORIENTACIÓN EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

¡Buen día!,

El propósito de esta encuesta es de comprender habilidades blandas y su relación con la empleabilidad en trabajadores de empresas de servicio.

Por favor, responda con honestidad cada pregunta. Si no está seguro de una respuesta, presente su opción más cercana a su consideración. Todas las respuestas serán estrictamente confidenciales.

Primera parte: Datos generales de la empresa donde usted labora

Instrucciones: Marque la casilla en la opción que aplique a su situación

1. Sexo:
 Femenino
 Masculino

2. :
 Colaborador
 Supervisor

3. La empresa está en el rubro de:
 Maquilas
 Hoteles y restaurantes

4. El tiempo que tiene de laborar en la empresa es de: _____

5. Tiene experiencia previa en el sector en el cual trabaja actualidad: Si No
a. En caso de que la respuesta sea "Si", ¿cuánto tiempo laboró en su trabajo previo? _____

Segunda parte: Desarrollo de habilidades blandas y empleabilidad.

Se le agradecerá que responda a cada pregunta con la mayor objetividad posible. Las preguntas que contestará son generales y aplicables a cualquier tipo de organización. No existen respuestas correctas e incorrectas, únicamente cuentan sus opiniones. Se garantiza que sus respuestas serán manejadas en forma confidencial.

No.	Item	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
-----	------	--------------------------	---------------	-------------	------------	-----------------------

1	Tengo facilidad para expresarme verbalmente con mis compañeros de trabajo y clientes.					
2	Tengo capacidad de escuchar las ideas de mis compañeros de trabajo y clientes.					
3	Me resulta fácil hablar en público.					
4	Puedo reconocer las expresiones corporales positivas o negativas de mis compañeros y clientes.					
5	Mi habilidad para comunicarme fue importante para mí contratación en la empresa.					
6	La habilidad para comunicarme y expresarme me ayuda a permanecer y desarrollarme dentro de la empresa.					
7	La habilidad para comunicarme y expresarme me ayuda a lograr un crecimiento dentro de la empresa.					
8	Puedo conducirme de forma apropiada en las actividades laborales diarias.					
9	Tengo facilidad para trabajar en equipos o con grupos.					
10	Puedo interactuar fácilmente con compañeros de trabajo.					
11	Respeto los pensamientos y las opiniones de los demás integrantes de un equipo o grupo.					
12	Me es fácil aceptar el trabajar según las pautas culturales del grupo.					
13	Puedo fácilmente comprender y contribuir a las metas de la organización.					
14	Soy capaz de planificar y tomar decisiones con otras personas y apoyar los resultados.					

15	Me resulta fácil asumir la responsabilidad por las acciones de mis actos.					
16	Puedo formar alianzas y coordinar diversas actividades.					
17	Soy capaz de valorar los aportes de los demás.					
18	Tengo apertura para aceptar la retroalimentación.					
19	Me es fácil resolver conflictos que se presentan en mi área de trabajo.					
20	Tengo facilidad de ofrecer orientación.					
21	Tengo facilidad de enseñar a otros.					
22	Tengo facilidad de dar retroalimentación.					
23	Puedo liderar con mucho ánimo.					
24	Soy capaz de movilizar grupos para lograr un rendimiento elevado.					
25	Mi habilidad para trabajar en equipo fue fundamental para el periodo de prueba durante mi contratación en la empresa.					
26	La facilidad para trabajar con otras personas me ayuda a permanecer y desarrollarme dentro la empresa.					
27	La habilidad para trabajar con otras personas me ayuda a lograr un crecimiento dentro de la empresa.					
28	Tengo la capacidad de pensar en forma creativa para resolver problemas.					

29	Me es fácil resolver problemas de manera independiente.					
30	Puedo comprobar que toda información que se relaciona dentro de mis labores diarias sea verdadera.					
31	Puedo identificar con facilidad la presencia de problemas en algún proceso de mis responsabilidades diarias.					
32	Puedo identificar la procedencia de la información y en qué momento utilizarla para resolver problemas.					
33	Actúo con iniciativa si observo que se presentará un problema.					
34	Tengo facilidad de planificar y organizar diariamente mis actividades laborales.					
35	Me es fácil planificar y gestionar el tiempo, el dinero y otros recursos para lograr los fines personales y laborales.					
36	Mi habilidad para resolver problemas fue importante para el periodo de prueba durante mi contratación en la empresa.					
37	La habilidad para resolver problemas me ayuda a permanecer y desarrollarme dentro de la empresa.					
38	La habilidad para resolver problemas me ayuda a lograr un crecimiento dentro de la empresa.					
39	Aprovecho las oportunidades que se presentan de participar activamente cuando hay que llevar adelante algo que nadie ha notado.					
40	Muestro iniciativa a la hora de buscar formas de cumplir con mi trabajo.					

41	Si hay que hacer algo suelo hacerlo lo antes posible, aunque otros no lo hagan, ya que beneficia las actividades y metas de la empresa					
42	Normalmente hago más de lo que se me pide.					
43	Me es fácil comenzar las tareas, darles continuidad y completarlas.					
44	Prefiero tener un supervisor que me dirija en mi trabajo.					
45	Mi iniciativa en el trabajo fue fundamental para el periodo de prueba durante mi contratación en la empresa.					
46	La facilidad para hacer algo lo antes posible, aunque otros no lo hagan, ya que beneficia las actividades y metas de la empresa me ayudan a permanecer y desarrollarme dentro la empresa.					
47	La iniciativa dentro de mi trabajo me ayuda a lograr un crecimiento dentro de la empresa.					