



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

**“HABILIDADES BLANDAS REQUERIDAS POR LOS ESTUDIANTES DE LA CARRERA DE
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA INGRESAR AL MERCADO LABORAL”**

Proyecto de Investigación presentado previo a la obtención del Título de
Licenciadas en Gestión de Talento Humano

Autores:

Montes Reina Andrea Mishell

Ñato LLumiQuinga Katherin Mishell

Tutor:

Mg. Ortiz Mora Irma Edith

LATAACUNGA - ECUADOR

FEBRERO 2024

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Nosotras, Montes Reina Andrea Mishell, con cédula de ciudadanía No. 1725473019 y Ñato LLumiyinga Katherin Mishell, con número de ciudadanía No. 1724687833, declaramos ser autoras del presente **PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: “HABILIDADES BLANDAS REQUERIDAS POR LOS ESTUDIANTES DE LA CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA INGRESAR AL MERCADO LABORAL”**, siendo la Mg. Ortiz Mora Irma Judith tutora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica de Cotopaxi y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Además, certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Latacunga, 26 febrero del 2024



Montes Reina Andrea Mishell

CI: 1725473019

Katherin Ñato.

Ñato LLumiyinga Katherin Mishell

CI: 1724687833

CONTRATO DE CESIÓN NO EXCLUSIVA DE DERECHOS DE AUTOR

CONTRATO DE CESIÓN NO EXCLUSIVA DE DERECHOS DE AUTOR

Comparecen a la celebración del presente instrumento de cesión no exclusiva de obra, que celebran de una parte **MONTES REINA ANDREA MISHHELL**, identificado con cédula de ciudadanía No. 1725473019 de estado civil soltera, a quien en lo sucesivo se denominará **LA CEDENTE**; y, de otra parte, la Doctora Idalia Eleonora Pacheco Tigselema, en calidad de Rectora, y por tanto representante legal de la Universidad Técnica de Cotopaxi, con domicilio en la Av. Simón Rodríguez, Barrio El Ejido, Sector San Felipe, a quien en lo sucesivo se le denominará **LA CESIONARIA** en los términos contenidos en las cláusulas siguientes:

ANTECEDENTES: CLÁUSULA PRIMERA. - **LA CEDENTE** es una persona natural estudiante de la carrera de **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**, titular de los derechos patrimoniales y morales sobre el trabajo de grado "**HABILIDADES BLANDAS REQUERIDAS POR LOS ESTUDIANTES DE LA CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA INGRESAR AL MERCADO LABORAL**", la cual se encuentra elaborada según los requerimientos académicos propios de la Facultad; y, las características que a continuación se detallan:

Historial Académico

Inicio de la carrera: Marzo 2020-JULIO 2020

Finalización de la carrera: Octubre 2023 – Febrero 2024

Aprobación en Consejo Directivo: 16 de noviembre del 2023

Tutor: Mg. Ortiz Mora Irma Edith

Tema: **HABILIDADES BLANDAS REQUERIDAS POR LOS ESTUDIANTES DE LA CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA INGRESAR AL MERCADO LABORAL**"

CLÁUSULA SEGUNDA. - **LA CESIONARIA** es una persona jurídica de derecho público creada por ley, cuya actividad principal está encaminada a la educación superior formando profesionales de tercer y cuarto nivel normada por la legislación ecuatoriana la misma que establece como requisito obligatorio para publicación de trabajos de investigación de grado en su repositorio institucional, hacerlo en formato digital de la presente investigación.

CLÁUSULA TERCERA. - Por el presente contrato, **LA CEDENTE** autoriza a **LA CESIONARIA** a explotar el trabajo de grado en forma exclusiva dentro del territorio de la República del Ecuador.

CLÁUSULA CUARTA. - **OBJETO DEL CONTRATO:** Por el presente contrato **LA CEDENTE**, transfiere definitivamente a **LA CESIONARIA** y en forma exclusiva los siguientes derechos patrimoniales; pudiendo a partir de la firma del contrato, realizar, autorizar o prohibir:

- a) La reproducción parcial del trabajo de grado por medio de su fijación en el soporte informático conocido como repositorio institucional que se ajuste a ese fin.
- b) La publicación del trabajo de grado.

- c) La traducción, adaptación, arreglo u otra transformación del trabajo de grado con fines académicos y de consulta.
- d) La importación al territorio nacional de copias del trabajo de grado hechas sin autorización del titular del derecho por cualquier medio incluyendo mediante transmisión.
- e) Cualquier otra forma de utilización del trabajo de grado que no está contemplada en la ley como excepción al derecho patrimonial.

CLÁUSULA QUINTA. - El presente contrato se lo realiza a título gratuito por lo que **LA CESIONARIA** no se halla obligada a reconocer pago alguno en igual sentido **LA CEDENTE** declara que no existe obligación pendiente a su favor.

CLÁUSULA SEXTA. - El presente contrato tendrá una duración indefinida, contados a partir de la firma del presente instrumento por ambas partes.

CLÁUSULA SÉPTIMA. - CLÁUSULA DE EXCLUSIVIDAD. - Por medio del presente contrato, se cede en favor de **LA CESIONARIA** el derecho a explotar la obra en forma exclusiva, dentro del marco establecido en la cláusula cuarta, lo que implica que ninguna otra persona incluyendo **LA CEDENTE** podrá utilizarla.

CLÁUSULA OCTAVA. - LICENCIA A FAVOR DE TERCEROS. - **LA CESIONARIA** podrá licenciar la investigación a terceras personas siempre que cuente con el consentimiento de **LA CEDENTE** en forma escrita.

CLÁUSULA NOVENA. - El incumplimiento de la obligación asumida por las partes en la cláusula cuarta, constituirá causal de resolución del presente contrato. En consecuencia, la resolución se producirá de pleno derecho cuando una de las partes comunique, por carta notarial, a la otra que quiere valerse de esta cláusula.

CLÁUSULA DÉCIMA. - En todo lo no previsto por las partes en el presente contrato, ambas se someten a lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, Código Civil y demás del sistema jurídico que resulten aplicables.

CLÁUSULA UNDÉCIMA. - Las controversias que pudieran suscitarse en torno al presente contrato, serán sometidas a mediación, mediante el Centro de Mediación del Consejo de la Judicatura en la ciudad de Latacunga. La resolución adoptada será definitiva e inapelable, así como de obligatorio cumplimiento y ejecución para las partes y, en su caso, para la sociedad. El costo de tasas judiciales por tal concepto será cubierto por parte del estudiante que lo solicitare.

En señal de conformidad las partes suscriben este documento en dos ejemplares de igual valor y tenor en la ciudad de Latacunga, a los 28 días del mes de febrero del 2024.



Monts Reina Andrea Mishell
LA CEDENTE

Dra. Idalia Pacheco Tigselema, Ph.D.
LA CESIONARIA

CONTRATO DE CESIÓN NO EXCLUSIVA DE DERECHOS DE AUTOR

CONTRATO DE CESIÓN NO EXCLUSIVA DE DERECHOS DE AUTOR

Comparecen a la celebración del presente instrumento de cesión no exclusiva de obra, que celebran de una parte **ÑATO LLUMIQUINGA KATHERIN MISHHELL**, identificado con cédula de ciudadanía No. 1724687833 de estado civil soltera , a quien en lo sucesivo se denominará **LA CEDENTE**; y, de otra parte, la Doctora Idalia Eleonora Pacheco Tigselema, en calidad de Rectora, y por tanto representante legal de la Universidad Técnica de Cotopaxi, con domicilio en la Av. Simón Rodríguez, Barrio El Ejido, Sector San Felipe, a quien en lo sucesivo se le denominará **LA CESIONARIA** en los términos contenidos en las cláusulas siguientes:

ANTECEDENTES: CLÁUSULA PRIMERA. - **LA CEDENTE** es una persona natural estudiante de la carrera de **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**, titular de los derechos patrimoniales y morales sobre el trabajo de grado "**HABILIDADES BLANDAS REQUERIDAS POR LOS ESTUDIANTES DE LA CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA INGRESAR AL MERCADO LABORAL**", la cual se encuentra elaborada según los requerimientos académicos propios de la Facultad; y, las características que a continuación se detallan:

Historial Académico

Inicio de la carrera: Marzo 2020-JULIO 2020

Finalización de la carrera: Octubre 2023 – Febrero 2024

Aprobación en Consejo Directivo: 16 de noviembre del 2023

Tutor: Mg. Ortiz Mora Irma Edith

Tema: **HABILIDADES BLANDAS REQUERIDAS POR LOS ESTUDIANTES DE LA CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA INGRESAR AL MERCADO LABORAL**"

CLÁUSULA SEGUNDA. - **LA CESIONARIA** es una persona jurídica de derecho público creada por ley, cuya actividad principal está encaminada a la educación superior formando profesionales de tercer y cuarto nivel normada por la legislación ecuatoriana la misma que establece como requisito obligatorio para publicación de trabajos de investigación de grado en su repositorio institucional, hacerlo en formato digital de la presente investigación.

CLÁUSULA TERCERA. - Por el presente contrato, **LA CEDENTE** autoriza a **LA CESIONARIA** a explotar el trabajo de grado en forma exclusiva dentro del territorio de la República del Ecuador.

CLÁUSULA CUARTA. - **OBJETO DEL CONTRATO:** Por el presente contrato **LA CEDENTE**, transfiere definitivamente a **LA CESIONARIA** y en forma exclusiva los siguientes derechos patrimoniales; pudiendo a partir de la firma del contrato, realizar, autorizar o prohibir:

- f) La reproducción parcial del trabajo de grado por medio de su fijación en el soporte informático conocido como repositorio institucional que se ajuste a ese fin.
- g) La publicación del trabajo de grado.

- h) La traducción, adaptación, arreglo u otra transformación del trabajo de grado con fines académicos y de consulta.
- i) La importación al territorio nacional de copias del trabajo de grado hechas sin autorización del titular del derecho por cualquier medio incluyendo mediante transmisión.
- j) Cualquier otra forma de utilización del trabajo de grado que no está contemplada en la ley como excepción al derecho patrimonial.

CLÁUSULA QUINTA. - El presente contrato se lo realiza a título gratuito por lo que **LA CESIONARIA** no se halla obligada a reconocer pago alguno en igual sentido **LA CEDENTE** declara que no existe obligación pendiente a su favor.

CLÁUSULA SEXTA. - El presente contrato tendrá una duración indefinida, contados a partir de la firma del presente instrumento por ambas partes.

CLÁUSULA SÉPTIMA. - CLÁUSULA DE EXCLUSIVIDAD. - Por medio del presente contrato, se cede en favor de **LA CESIONARIA** el derecho a explotar la obra en forma exclusiva, dentro del marco establecido en la cláusula cuarta, lo que implica que ninguna otra persona incluyendo **LA CEDENTE** podrá utilizarla.

CLÁUSULA OCTAVA. - LICENCIA A FAVOR DE TERCEROS. - **LA CESIONARIA** podrá licenciar la investigación a terceras personas siempre que cuente con el consentimiento de **LA CEDENTE** en forma escrita.

CLÁUSULA NOVENA. - El incumplimiento de la obligación asumida por las partes en la cláusula cuarta, constituirá causal de resolución del presente contrato. En consecuencia, la resolución se producirá de pleno derecho cuando una de las partes comunique, por carta notarial, a la otra que quiere valerse de esta cláusula.

CLÁUSULA DÉCIMA. - En todo lo no previsto por las partes en el presente contrato, ambas se someten a lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, Código Civil y demás del sistema jurídico que resulten aplicables.

CLÁUSULA UNDÉCIMA. - Las controversias que pudieran suscitarse en torno al presente contrato, serán sometidas a mediación, mediante el Centro de Mediación del Consejo de la Judicatura en la ciudad de Latacunga. La resolución adoptada será definitiva e inapelable, así como de obligatorio cumplimiento y ejecución para las partes y, en su caso, para la sociedad. El costo de tasas judiciales por tal concepto será cubierto por parte del estudiante que lo solicitare.

En señal de conformidad las partes suscriben este documento en dos ejemplares de igual valor y tenor en la ciudad de Latacunga, a los 28 días del mes de febrero del 2024.

Katherin Nato.

Nato LLumiquinga Katherin Mishell
LA CEDENTE

Dra. Idalia Pacheco Tigselema, Ph.D.
LA CESIONARIA

AVAL DEL TUTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

AVAL DEL TUTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

En calidad de Tutor del Proyecto de Investigación sobre el título:

“HABILIDADES BLANDAS REQUERIDAS POR LOS ESTUDIANTES DE LA CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA INGRESAR AL MERCADO LABORAL”, de Montes Reina Andrea Mishell; Ñato LLumiyinga Katherin Mishell, de la carrera Gestión de Talento Humano, considero que dicho Informe Investigativo es merecedor del aval de aprobación al cumplir las normas técnicas, traducción y formatos previstos, así como también ha incorporado las observaciones y recomendaciones propuestas en la pre-defensa.

Latacunga, Febrero 26 del 2024



Mg. Ortiz Mora Irma Edith

CI: 1707186076

TUTORA

AVAL DE APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN

AVAL DE APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN

En calidad de Tribunal de Lectores, aprueban el presente Informe de Investigación de acuerdo a las disposiciones reglamentarias emitidas por la Universidad Técnica de Cotopaxi, y por la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas; por cuanto, las postulantes: Montes Reina Andrea Mishell; Nato LLumiyinga Katherin Mishell, con el título de Proyecto de Investigación: **“HABILIDADES BLANDAS REQUERIDAS POR LOS ESTUDIANTES DE LA CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA INGRESAR AL MERCADO LABORAL”**, ha considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúne los méritos suficientes para ser sometido al acto de Sustentación Final del Proyecto.


Por lo antes expuesto, se autoriza realizar los empastados correspondientes en un CD, según la normativa institucional.

Latacunga, Febrero 26 del 2024


Para constancia firman:



Mg. Ángel Villarroel
CI: 0602765406
LECTOR 1 (PRESIDENTE)



Mg. Evelyn Tovar
CI: 0503804593
LECTOR 2 (MIEMBRO)



Mg. Roberto Herrera
CI: 0502310253
LECTOR 3 (MIEMBRO)

AGRADECIMIENTO

Queremos expresar nuestro agradecimiento sincero a Dios por permitirnos alcanzar este momento, cuidarnos, y brindarnos salud y felicidad. Nos llena de gratitud la hermosa amistad que ha florecido y el apoyo mutuo que nos ha guiado hasta la culminación de esta carrera.

Extendemos nuestro agradecimiento a nuestros padres por el respaldo incondicional que nos han ofrecido a lo largo de este trayecto. Apreciamos profundamente a la Universidad Técnica de Cotopaxi por abrirnos las puertas de su institución, así como a todos los docentes que compartieron su sabiduría y experiencia, contribuyendo significativamente a nuestra formación.

Queremos reconocer a todas las personas que, con su pequeño aporte, colaboraron en la construcción y éxito de este proyecto. Especialmente gratitud a Sharon Vanessa, quién ha sido apoyo invaluable y ha compartido generosamente sus conocimientos sin esperar nada a cambio. Te queremos de todo corazón.

Este logro no solo es nuestro, sino de todos aquellos que nos han respaldado y alentado a seguir adelante a lo largo de esta travesía académica. Nos sentimos afortunadas y agradecidas por el apoyo recibido, y este momento marca el inicio de nuevas etapas en nuestras vidas, con la convicción de que el agradecimiento y la gratitud seguirán guiándonos en el futuro.

Andrea y Katherin

DEDICATORIA

Quiero dedicar este gran paso en vida a mis padres, Miriam y Jaime, quienes han sido pilar fundamental que me ha impulsado a no rendirme y a seguir construyendo la persona que soy hoy en día. Su apoyo incondicional y sus esfuerzos para permitirme llegar hasta aquí siempre serán mi motivación para esforzarme y ser mejor cada día. No hay palabras suficientes para expresar mi gratitud; los amo profundamente y agradezco por ser unos padres excepcionales.

A mis hermanos, María José, David y Diego, les agradezco sinceramente por sus consejos que me han guiado hacia las mejores decisiones y por su apoyo incansable a lo largo de esta carrera. Gracias por estar conmigo en todo momento y por escucharme siempre.

Asimismo, dedico un agradecimiento especial a mis sobrinos, Dannita, Isa, Emi y Samu, cuyas ocurrencias alegran mis días y me motivan a no rendirme. Ser una buena tía y un ejemplo a seguir para cada uno de ellos es un compromiso que asumo con amor. Los quiero mucho pequeños.

A mis abuelitos, fuente inagotable de amor y siempre pendientes de mí, para Papá Pedro que estoy segura de que desde allá me haz cuidado. Tal y como aquella vez te lo prometí, LO LOGRÉ PAPÁ, un abrazo a la distancia abuelito.

Finalmente, me dedico a mí misma este gran logro, fruto de esfuerzo y dedicación. Cumplir con las metas que me propuse es un paso importante, y este logro es el resultado de perseverancia y determinación. Estoy agradecida por el apoyo de mi familia y emocionada por las oportunidades que este logro abre para mi futuro.

Montes Reina Andrea

DEDICATORIA

A mis amados padres, por su inquebrantable dedicación, paciencia y amor que han sido mi soporte a lo largo de estos años. Gracias por creer en mí, por impulsarme en los momentos más difíciles y por ser mi guía en este trayecto universitario y en la vida. Este logro es suyo también; su sacrificio y entrega han cimentado mi éxito. Los amo más allá de lo que las palabras pueden expresar.

Así mismo a ti, Camila, que has sido mi faro y mi inspiración en este camino. A pesar de los sacrificios y el tiempo invertido en mis estudios, tu sonrisa y amor incondicional han sido mi mayor motor. Deseo que este logro encienda en ti la llama para perseguir tus propios sueños con pasión y determinación. Eres el tesoro más preciado que la vida me pudo regalar, y todo cuanto hago, lo hago pensando en ti y en tu porvenir. Te amo más de lo que puedas imaginar.

A Wladimir gracias por entender mis largas horas de estudio, por alentarme cuando sentía que no podía más y por celebrar cada pequeño avance a mi lado. Tu apoyo incondicional ha sido mi mayor fortaleza. Este logro es también tuyo, porque cada paso que he dado ha sido posible gracias a tu amor y apoyo constante.

Ñato LLumiyinga Katherin

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

TÍTULO: “HABILIDADES BLANDAS REQUERIDAS POR LOS ESTUDIANTES DE LA CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA INGRESAR AL MERCADO LABORAL”

Autor/es:

Montes Reina Andrea Mishell
Ñato LLumiquinga Katherin Mishell

RESUMEN

El creciente énfasis en la demanda de profesionales altamente calificados, no sólo en términos de competencias técnicas, sino también de habilidades blandas, que desempeñan un papel fundamental en el dinámico entorno laboral contemporáneo. En este contexto, el presente proyecto de investigación se enfoca en el tema "Habilidades blandas requeridas por los estudiantes de la carrera de gestión del talento humano para ingresar al mercado laboral", con el propósito general de identificar las necesidades de estas habilidades en el ámbito laboral. Metodológicamente, se empleó un enfoque cuantitativo centrado en la medición y cuantificación de fenómenos, con un diseño no experimental ya que no se necesita la manipulación directa de las variables de interés, y de alcance descriptivo para el análisis e interpretación de datos. La técnica principal utilizada fue la encuesta, la cual permitió recolectar datos de manera precisa de los participantes involucrados en el problema, específicamente los colaboradores del área de talento humano responsables del proceso de reclutamiento y selección en las organizaciones. Para evaluar la confiabilidad del cuestionario empleado, se aplicó el coeficiente Alpha de Cronbach, obteniendo un valor de 0,828, lo que sugiere una alta validez científica del instrumento utilizado, los hallazgos revelan la significativa importancia de las habilidades blandas, entre las cuales destacan el pensamiento crítico (70%), la gestión del estrés (53,3%), la toma de decisiones (36,7%), la gestión del cambio (63,3%) y la resiliencia (46,7%). Además, se observa una percepción positiva respecto al desarrollo de estas habilidades en futuros profesionales. En el contexto laboral, se enfatiza la relevancia de las habilidades blandas en el fortalecimiento y éxito a largo plazo, evidenciado por su consideración como aspecto de alta importancia en el proceso de selección, con un 40% de los encuestados, lo que subraya su crucial papel en dicho proceso.

Palabras clave: Habilidades blandas, mercado laboral, colaboradores, área de talento humano.

TECHNICAL UNIVERSITY OF COTOPAXI

FACULTY OF ADMINISTRATIVE AND ECONOMIC SCIENCES

TITLE: “Soft skills required by human talent management students to enter the labor market”

Authors: Montes Reina Andrea Mishell

Ñato LLumiquinga Katherin Mishell

ABSTRACT

The growing emphasis on the demand for highly skilled professionals, not only in terms of technical competencies but also soft skills, plays a crucial role in the dynamic contemporary work environment. This context, this research project focuses on the topic "Soft Skills Required by Students in Human Talent Management Programs to Enter tothe Job Market," with the general purpose to identify the needs for these skills in the workplace. Methodologically, a quantitative approach focused on the measurement and quantification of phenomena was employed, with a non-experimental design as direct manipulation of interest variables, and with a descriptive scope for data analysis and interpretation. The main used technique was a survey, which allowed precise data collection from involved participants in the issue, specifically human talent area collaborators responsible for recruitment and selection process in organizations. To assess reliability of the used questionnaire, the Cronbach's Alpha coefficient was applied, obtaining a value of 0.828, suggesting high scientific validity of the used instrument. The findings reveal significant importance of soft skills, among which critical thinking (70%), stress management (53.3%), decision making (36.7%), change management (63.3%), and resilience (46.7%) stand out. Additionally, a positive perception regarding the development of these skills in future professionals is observed. In the work context, the relevance of soft skills in long-term strengthening and success is emphasized, evidenced by their consideration as a highly important aspect in the selection process, with 40% of respondents, highlighting their crucial role.

Keywords: Soft skills, job market, collaborators, human talent area.

AVAL DE TRADUCCIÓN



CENTRO
DE IDIOMAS

AVAL DE TRADUCCIÓN

En calidad de Docente del Idioma Inglés del Centro de Idiomas de la Universidad Técnica de Cotopaxi; en forma legal **CERTIFICO** que:

La traducción del resumen al idioma Inglés del proyecto de investigación cuyo título versa: **“HABILIDADES BLANDAS REQUERIDAS POR LOS ESTUDIANTES DE LA CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA INGRESAR AL MERCADO LABORAL”** presentado por: **Montes Reina Andrea Mishell Y Ñato LLumiquinga Katherin Mishell**, egresadas de la Carrera de: **Gestión del Talento Humano**, perteneciente a la **Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas**, lo realizaron bajo mi supervisión y cumple con una correcta estructura gramatical del Idioma.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad y autorizo a las peticionarias hacer uso del presente aval para los fines académicos legales.

Latacunga, Febrero 27 del 2024

Atentamente,

Mg. Pacheco Pruna Edison Marcelo

DOCENTE CENTRO DE IDIOMAS-UTC

CI:0502617350



CENTRO
DE IDIOMAS

ÍNDICE

DECLARACIÓN DE AUTORÍA	ii
CONTRATO DE CESIÓN NO EXCLUSIVA DE DERECHOS DE AUTOR	iii
CONTRATO DE CESIÓN NO EXCLUSIVA DE DERECHOS DE AUTOR	v
AVAL DEL TUTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	vii
AVAL DE APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN	viii
AGRADECIMIENTO.....	ix
<i>DEDICATORIA</i>	x
<i>DEDICATORIA</i>	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT.....	xiii
AVAL DE TRADUCCIÓN.....	xiv
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xix
INFORMACIÓN GENERAL	1
Problema de Investigación	3
1.1. Tema de investigación.....	3
1.2. Planteamiento del problema	3
1.2.1. Contextualización	3
1.2.2. Árbol de Problemas	7
1.2.3. Justificación	7
1.3. Pregunta de investigación	9
1.4. Objetivos	10
1.4.1. Objetivo General:	10
1.4.2. Objetivos Específicos:	10
1.4.3. Sistema de actividades	10
1.5. Beneficiarios del proyecto	11
1.5.1. Directos.....	11
Marco Teórico	12
2.1. Antecedentes de investigación.....	12
2.1.1. Antecedentes a nivel internacional:	12
2.1.2. Antecedentes a nivel nacional:	14
2.2. Fundamentación científico teórico.....	15
2.2.1. Habilidades Blandas.....	15

2.2.1.1.	Definiciones	15
2.2.2.	Dimensiones de habilidades blandas.....	16
2.2.3.	Habilidades blandas desde diferentes enfoques	18
2.2.4.	Habilidades blandas para la competitividad	19
2.2.5.	Definiciones	20
2.2.6.	Mercado Laboral.....	22
2.2.7.	Sistema educativo y sistema laboral	23
2.2.8.	Puestos de trabajo.....	26
2.2.9.	Reclutamiento y selección	29
2.3.	Variables de investigación	32
Metodología de la investigación.....		33
3.1.	Tipo de investigación.....	33
3.2.	Diseño de Investigación.....	33
3.3.	Alcance de investigación	34
3.4.	Población	34
3.4.1.	Censo.....	35
3.5.	Técnica, instrumento y procedimiento de recolección de datos:	36
3.5.1.	Técnica:.....	36
3.5.2.	Instrumento:.....	37
3.5.3.	Validez y confiabilidad	37
3.5.4.	Procedimiento de recolección de datos.....	42
3.5.5.	Técnicas de procesamiento de datos	42
3.5.6.	Baremación de resultados	43
Resultados y discusión		43
4.1.	Caracterización de la muestra de estudio	43
4.1.1.	Cargo	43
4.1.2.	Organización	44
4.2.	Descripción de variables	46
4.2.1.	Habilidades Blandas.....	46
4.2.1.1.	Pensamiento Crítico.....	46
4.2.1.2.	Gestión de estrés	48
4.2.1.3.	Toma de decisiones	50
4.2.1.4.	Resiliencia.....	52

4.2.1.5. Gestión del cambio	54
4.2.2. Mercado Laboral.....	55
4.2.2.1. Fortalecimiento de habilidades blandas en futuros profesionales	55
4.2.2.2. Desarrollo de habilidades blandas.....	57
4.2.2.3. Perfil de cargo.....	59
4.2.2.4. Valoración de habilidades blandas	61
4.2.2.5. Habilidades blandas consideradas en el proceso de selección	62
4.2. Discusión.....	64
4.4. Propuesta	66
Conclusiones:	68
Recomendaciones:	70
Referencias.....	71
Anexos.....	77

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Dimensiones transferibles.....	17
Tabla 2: Operacionalización de la variable Habilidades Blandas.....	32
Tabla 3: Operacionalización de la variable Mercado Laboral.....	32
Tabla 4: Valoración del instrumento de validación.....	39
Tabla 5: Resumen de validación por dimensión.....	39
Tabla 6: Coeficiente de validación por cada experto.....	40
Tabla 7: Análisis de confiabilidad del instrumento	41
Tabla 8: Suma de pensamiento crítico.....	47
Tabla 9: Suma Gestión de estrés.....	49
Tabla 10: Suma Toma de Decisiones.....	51
Tabla 11: Suma Resiliencia.....	53
Tabla 12: Suma Gestión del Cambio	55
Tabla 13: Suma Fortalecimiento de habilidades blandas en futuros profesionales	57
Tabla 14: Suma Desarrollo de habilidades blandas	58
Tabla 15: Suma Perfil de cargo.....	61
Tabla 16: Suma de habilidades blandas.....	62
Tabla 17: Suma Habilidades blandas consideradas en el proceso de selección	63

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Árbol de problemas.....	7
Figura 2. ¿Debo tomar una muestra?.....	36
Figura 3. Procedimiento de validez.. ..	38
Figura 4. Representación gráfica de cargos que ocupa la población.....	44
Figura 5. Representación gráfica de la organización a la que pertenece la población	45
Figura 6. Representación gráfica Pensamiento crítico	47
Figura 7. Representación gráfica de Gestión de estrés.....	49
Figura 8. Representación gráfica Toma de decisiones.....	51
Figura 9. Representación gráfica Resiliencia	53
Figura 10. Representación gráfica Gestión del cambio.....	55
Figura 11. Representación gráfica Desarrollo de habilidades blandas	59
Figura 12. Representación gráfica Habilidades blandas consideradas en el proceso de selección	64

INFORMACIÓN GENERAL

Título del Proyecto:

Habilidades blandas requeridas por los estudiantes de la carrera de Gestión del Talento Humano para ingresar al mercado laboral.

Fecha de inicio: Abril 2023

Fecha de finalización: Marzo 2024

Lugar de ejecución: Barrio San Felipe, Parroquia Eloy Alfaro, Cantón Latacunga, Provincia de Cotopaxi-zona 3, Universidad Técnica de Cotopaxi.

Facultad que auspicia:

Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas

Carrera que auspicia:

Licenciatura en Gestión del Talento Humano

Proyecto de investigación generativo vinculado (si corresponde):

Ninguno

Grupo de investigación:

Ninguno

Equipo de Trabajo:

Tutor de investigación: Irma Edith Ortiz Mora. C.I. 1707186076

Estudiantes:

Andrea Mishell Montes Reina C.I. 1725473019

Katherin Mishell Ñato LLumiyinga C.I. 1724687833

Área de Conocimiento:

Ciencias Sociales, Educación Comercial y Derecho

Educación Comercial y Administración

Administración de Personal

Línea de investigación:

Administración y economía para el desarrollo sostenible de organizaciones.

Sub líneas de investigación de la carrera (si corresponde):

Estudio del Trabajo y Gestión Humana en las organizaciones del siglo XXI; Comportamiento Organizacional.

Capítulo I

Problema de Investigación

1.1. Tema de investigación

Habilidades blandas requeridas por los estudiantes de la carrera de Gestión del Talento Humano para ingresar al mercado laboral.

1.2. Planteamiento del problema

Falta de identificación de las habilidades blandas requeridas por los estudiantes de la carrera de gestión del talento humano para el ingreso al mercado laboral.

1.2.1. Contextualización

La gestión del talento humano en las organizaciones actualmente se destaca por la creciente necesidad de profesionales altamente capacitados, no solo en términos de conocimientos técnicos, sino también en habilidades blandas, las mismas que juegan un papel crucial en la formación de individuos destinados a ocupar roles clave dentro de las organizaciones, en su administración y gestión de capital humano. Sin embargo, la ausencia de capacitación sobre temáticas relacionadas con el desarrollo de habilidades en general, han marcado una tendencia en el manejo de capital humano, otorgando a esta temática investigada la importancia que tiene dentro del mundo laboral.

Las habilidades laborales han marcado un antes y un después en las organizaciones del presente, con el avance tecnológico, las nuevas tendencias de la gestión y administración de las mismas; las necesidades han obligado a que las personas busquen adaptarse a nuevos entornos y al mismo tiempo han surgido nuevas necesidades sobre su desarrollo profesional académico y

humano, es ahí cuando las habilidades blandas forman parte esencial de la preparación de los profesionales que buscan ingresar al mundo laboral. En el ámbito laboral actual, las competencias interpersonales están ganando cada vez más relevancia, ya que se perciben como fundamentales para destacar como profesionales con una formación completa y global.

Tito & Serrano (2016) mencionan que tanto las organizaciones como la sociedad, evolucionan a un ritmo cada vez más vertiginoso y obliga a las mismas a buscar mecanismos de adaptación de igual proporción frente a sus necesidades y exigencias. Así mismo, la tecnología ha jugado un papel importante en los cambios y necesidades que se han presentado en las tendencias laborales, ya que al conjugar al ser humano con la tecnología, esta última demanda competencias esenciales para el correcto desempeño de las tareas. Además, los autores mencionan que los conocimientos, destrezas, habilidades técnicas conocidas como *hard skills* son la mitad de la capacidad de un colaborador, significando que estas no son el factor determinante en el mundo laboral; sino que, por el contrario, el complemento natural, en la actualidad, son las *Soft Skills* o habilidades blandas, cuyo propósito es que los individuos se adapten de manera más eficiente a los puestos de trabajo.

El análisis y ajuste del ámbito laboral, la sensibilización y desarrollo de las habilidades blandas, la adopción de prácticas de selección basadas en los nuevos retos en gestión del talento humano es precisamente el desafío más grande que demandan las organizaciones. Buscando así, que estos nuevos desafíos se puedan superar desde el fortalecimiento de las habilidades blandas obteniendo una formación académica adecuada.

Es necesario, que en base a la revisión y adaptación de las políticas de Recursos Humanos se pueda garantizar la igualdad de oportunidades y el desarrollo de habilidades blandas, en un primer momento desde la academia y posterior a esta desde la capacitación profesional.

Para adaptarse a los desafíos globales que todas las organizaciones manifiestan tener, es importante que se identifiquen y seleccionen estrategias apropiadas en materia de talento humano, además de que estas motiven el desarrollo de habilidades de sus colaboradores.

Organización de las Naciones Unidas, (2015) conforme a los objetivos de desarrollo sostenible (ODS), específicamente el ODS 8 (Trabajo Decente y Crecimiento Económico) Un desarrollo económico que sea inclusivo y sostenible, tiene el potencial de estimular el avance, generar empleo digno para todos y elevar los niveles de vida.

Para desarrollar un proceso de selección basado en las habilidades blandas desarrolladas por los estudiantes en su formación académica, es fundamental adoptar políticas de la cultura organizacional que promuevan la igualdad de oportunidades, eliminando barreras al desarrollo profesional y personal para todos. Las habilidades blandas son el producto de la conjunción de actitudes sociales, de comunicación, de personalidad y de empatía, entre otras, las cuales capacitan a una persona para relacionarse y comunicarse de forma efectiva con los demás. En términos simples, son atributos o capacidades que posibilitan a las personas trabajar o desenvolverse de manera eficaz.

Este tema ha sido estudiado recientemente por los autores Succi & Wielandt (2019): *Walk the talk: soft skills' assessment of graduates* quienes afirman que las habilidades blandas los empleadores consideran en mayor porcentaje el desempeño y las habilidades sociales son esenciales para el mercado laboral, ya que permiten a los profesionales adaptarse y

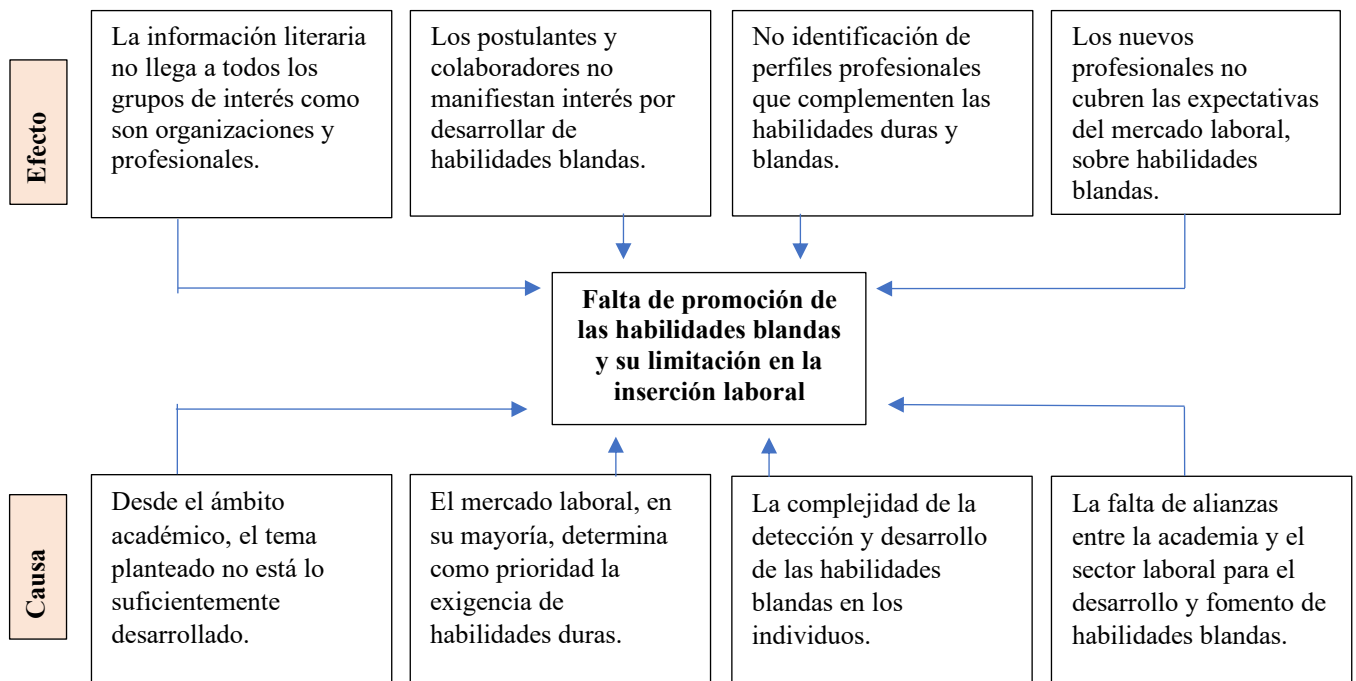
desenvolverse positivamente dentro de las organizaciones, generando resultados óptimos en su puesto de trabajo.

Este estudio tuvo como propósito mejorar el entorno laboral que se encuentra en constante cambio, esto implicó varias reflexiones sobre las habilidades y actitudes requeridas para enfrentar la creciente complejidad que trae el mundo en el que operan los trabajadores. El estudio concluyó que existen importantes implicaciones para los profesionales que trabajan en el campo. Por una parte, es fundamental que los empleadores se involucren activamente en el fortalecimiento de las habilidades blandas tanto de los estudiantes como de los graduados. Por otra parte, la institución educativa debe establecer alianzas más sólidas con las organizaciones y colaborar de manera efectiva para asegurar que los graduados estén preparados para el mundo laboral. Finalmente, los estudiantes y jóvenes graduados deben ser conscientes de su responsabilidad individual en el desarrollo de habilidades blandas, en la adopción de un papel proactivo para aumentar su empleabilidad. Este estudio tiene como recomendación adoptar nuevas vías de investigación, que aporten en el desarrollo del conocimiento para obtener una mejor comprensión de las razones que causan las diferentes percepciones de las prácticas entre los empleadores y los graduados. En este caso, se presenta como ejemplo, que los dos grupos difieren en el nivel de experiencia laboral y tienden a pertenecer a una generación diferente.

1.2.2. Árbol de Problemas

Figura 1

Árbol de problemas



1.2.3. Justificación

Enfoque

La investigación tiene un enfoque desde la perspectiva de los empleadores y colaboradores del área de talento humano que participan en los procesos de selección y contratación de personal. El objetivo es identificar desde el nivel de importancia que atribuyen a las habilidades blandas de gestión del estrés, resiliencia, gestión del cambio, toma de decisiones, pensamiento crítico, durante el proceso de selección. Esta investigación se centra en el área del talento humano, donde será el lugar de desenvolvimiento de los estudiantes de la carrera de Gestión del Talento Humano.

Importancia

La gestión del talento humano forma parte crucial actualmente en el funcionamiento de las organizaciones, de acuerdo con ello las habilidades blandas desempeñan una importancia significativa para el éxito laboral de los colaboradores. Esta investigación se centra en entender y fomentar el desarrollo de las habilidades blandas, reconociendo el papel esencial para una exitosa integración en el entorno laboral.

Interés

La motivación para desarrollar esta investigación nace de la interrogante de cuáles son aquellas habilidades blandas que el mercado laboral considera en el proceso de contratación, presentando así una necesidad de identificar qué habilidades blandas necesitan desarrollar los estudiantes de la carrera de gestión del talento humano para permanecer competitivos en el actual panorama laboral. Este interés se basa en el deseo de aportar a la formación de profesionales más integrales y capacitados para enfrentar los desafíos en el entorno laboral en constante evolución.

Impacto

Los hallazgos de esta investigación tienen un alcance significativo en múltiples áreas. En primer lugar, ofrecen a los estudiantes de la carrera de gestión del talento humano una orientación clara sobre las habilidades blandas que deben desarrollar para mejorar sus oportunidades de empleo, lo cual resulta beneficioso tanto para las instituciones educativas como para las organizaciones en busca de personal altamente capacitado. En última instancia, el impacto se traduce en el fortalecimiento de la calidad del talento humano y, por consiguiente, en el rendimiento y la competitividad de las organizaciones.

Beneficio

Los beneficios de esta investigación son significativos, por una parte, para los estudiantes implica una conciencia y comprensión sobre cuáles son aquellas habilidades cruciales que deben fortalecer, lo que podría mejorar su adaptabilidad y avance profesional, por otro lado, las organizaciones se ven favorecidas al contratar profesionales mejor preparados para abordar los desafíos en las relaciones interpersonales y el liderazgo.

Factibilidad

La factibilidad de esta investigación se basa en la accesibilidad de recursos académicos, la colaboración con distintas organizaciones y la aplicación de distintas metodologías de investigación ya existentes. Por otro lado, la recopilación de datos se realizará mediante encuestas y análisis de casos, lo que dará paso a una evaluación detallada de las habilidades blandas requeridas. Además, la viabilidad se presenta en la capacidad de convertir los resultados en recomendaciones prácticas para fortalecer el desarrollo de habilidades blandas.

En resumen, el propósito de esta investigación es examinar las habilidades blandas que requieren fortalecer los estudiantes de la carrera de gestión del talento humano, destacando la relevancia de este enfoque, generando interés crítico, evaluando su impacto positivo, identificando beneficios tangibles y garantizando la factibilidad de su aplicación.

1.3. Pregunta de investigación

¿Qué habilidades necesitan las organizaciones de los profesionales de la carrera de gestión del talento humano para ingresar al mercado laboral?

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo General:

Establecer las habilidades blandas necesarias de los estudiantes de la carrera de gestión del talento humano en el mercado laboral.

1.4.2. Objetivos Específicos:

- Fundamentar desde las teorías existentes el desarrollo de habilidades blandas del Talento Humano en el mercado laboral.
- Diagnosticar las habilidades blandas necesarias para los estudiantes de la carrera de gestión del talento humano en el mercado laboral.
- Elaborar una guía práctica de desarrollo de habilidades blandas para estudiantes de la carrera de gestión del talento humano.

1.4.3. Sistema de actividades

Tabla 1

Sistema de actividades

Objetivo específicos	Actividades	Productos
Fundamentar desde las teorías existentes el desarrollo de habilidades blandas del Talento Humano en el mercado laboral.	Exploración y análisis de artículos, libros, revistas científicas y otros recursos con el fin de obtener información que respalde la sustentación teórica de las variables.	Marco teórico
	Investigación de estudio previos acerca de las habilidades blandas y el mercado laboral	Antecedentes investigativos

Objetivos Específicos	Actividades	Productos
Diagnosticar las habilidades blandas necesarias para los estudiantes de la carrera de gestión del talento humano en el mercado laboral.	Validación del instrumento que permita recopilar datos confiables y que sea apropiado para los objetivos de investigación. Aplicación del instrumento validado a los colaboradores que forman parte del área de talento humano y participan en el proceso de reclutamiento y selección Análisis y discusión los datos obtenidos.	Matriz de respuestas Análisis y discusión de resultados
Elaborar una guía práctica de desarrollo de habilidades blandas para estudiantes de la carrera de gestión del talento humano.	Elaboración de una guía práctica que proponga actividades que permitan desarrollar las habilidades blandas en la vida diaria, esta guía debe ser accesible y amigable.	Instructivo de habilidades blandas

1.5. Beneficiarios del proyecto

1.5.1. Directos

Los beneficiarios directos del presente proyecto de investigación son las 15 organizaciones de las cuales se realizó el levantamiento de datos; cuyos intereses son claros con respecto al desempeño de un colaborador, demostrando que el sector laboral no depende únicamente de aptitudes, sino que su complemento son las actitudes. Por otro lado, beneficia de manera directa aquellas personas que participan directamente en el proyecto y buscan mejorar y

enfocar su crecimiento en áreas demandadas por el mercado laboral actual, esto incluirá aquellos que buscan desarrollar habilidades blandas y otras competencias necesarias para el desempeño eficiente en un cargo.

1.5.2. Indirectos

El presente proyecto de investigación beneficia indirectamente a más de 100 profesionales de las provincias de Cotopaxi y Pichincha, ayudando así a mejorar y enfocar su crecimiento en ámbitos que la actualidad demande como es el caso de las habilidades blandas.

Capítulo II

Marco Teórico

2.1. Antecedentes de investigación

2.1.1. Antecedentes a nivel internacional:

Es importante señalar que el enfoque de este estudio se centra en las Habilidades Blandas y el Mercado Laboral, cuyas fundamentaciones son las siguientes:

Es importante destacar en el marco de la investigación realizada por Succi & Wieandt (2019). *Walk the talk: soft skills´ assessment of graduates*, en Italia y Alemania, esta investigación tuvo como objetivo describir las principales prácticas de las empresas para evaluar y desarrollar las habilidades blandas. Para lograrlo, se llevó a cabo una investigación preliminar con el objetivo de analizar en detalle las herramientas utilizadas en la evaluación de habilidades blandas durante el proceso de contratación, así como aquellas empleadas para promover el desarrollo de estas habilidades en los recién graduados durante sus primeros años en el entorno

laboral. Los hallazgos de este estudio revelan implicaciones significativas tanto para los profesionales como para los empleadores. Es crucial que los empleadores desempeñen un papel activo en el fomento de las habilidades sociales de estudiantes y graduados. A la par, la academia debe fortalecer alianzas más sólidas con la industria, colaborando de manera efectiva para asegurar que los graduados están preparados para el entorno laboral.

Un artículo que es necesario destacar en el marco de la investigación de Montes de Oca (2019) titulada “Habilidades blandas en el estudiantado universitario y la empleabilidad en Costa Rica” tiene como objetivo primordial analizar cuáles son las habilidades blandas más relevantes que los estudiantes universitarios necesitan para asegurar un empleo, así como las habilidades demandadas por las empresas para el desarrollo de sus actividades. Los resultados de esta investigación indican que las habilidades blandas más solicitadas por las empresas incluyen el trabajo en equipo, el liderazgo, la comunicación efectiva, la creatividad, la capacidad para la toma de decisiones, la adaptabilidad, la habilidad para el aprendizaje continuo y la competencia en el manejo de las emociones.

El artículo científico realizado en Colombia en el Distrito de Santa Marta por González & Fandiño (2023) titulado “Identificación de las habilidades blandas requeridas al talento humano, para su contratación en Pymes del Distrito de Santa Marta en el 2022” tiene como objetivo general entender y describir el proceso, fenómeno o la influencia directa que existe entre la contratación y las habilidades blandas, de acuerdo a cómo se manifiesta en la realidad, se realizó una investigación de tipo descriptiva, con enfoque cualitativo y diseño no experimental de carácter transeccional descriptivo, con una encuesta estándar con preguntas abiertas y cerradas que permitió determinar la relación entre habilidades blandas y contratación. Los resultados de

este estudio reflejan que las habilidades blandas influyen de manera significativa en las decisiones de contratación y que, a pesar de las brechas generacionales, se puede observar que la solicitud de habilidades blandas no varía ya que estas destacan en la entrevista como método principal a evaluarse.

El presente trabajo de investigación realizado en Colombia por González et al. (2021). El estudio sobre la "Importancia de las habilidades blandas para la empleabilidad y sostenibilidad del personal en las organizaciones" se propuso identificar el valor de estas habilidades en el contexto laboral y cómo influyen en la estabilidad del personal dentro de las empresas. Además, buscó analizar cómo el desarrollo de estas destrezas se ve influenciado por la colaboración entre el ámbito educativo, laboral y el crecimiento individual de cada miembro del equipo. Los hallazgos destacan la creciente importancia de las habilidades blandas con el paso del tiempo, donde las organizaciones buscan individuos centrados en trabajar el desarrollo personal, con el propósito de que puedan adaptarse con mayor facilidad a las demandas cambiantes de la organización.

2.1.2. Antecedentes a nivel nacional:

La investigación realizada en Ecuador en la ciudad de Machala por Tito & Serrano (2016). Titulada "Desarrollo de *soft skills* una alternativa a la escasez de talento humano" tuvo como objetivo dar a conocer a través de diversas investigaciones que las aptitudes o habilidades técnicas, mecánicas y prácticas, comúnmente denominadas *hard skills*, ya no son adecuadas por sí solas para lograr el éxito, por ello utilizó como método de investigación la recolección de datos utilizando encuestas, siguiendo la comparación entre el estudio sobre las distintas prácticas en la enseñanza y desarrollo de habilidades blandas entre instituciones reveló la importancia crucial

que las universidades capaciten a los estudiantes en estas habilidades. Esto asegura que, al graduarse, cuenten con las herramientas necesarias para destacarse en el mercado laboral, acceder a empleos de calidad, obtener remuneraciones satisfactorias y mantener un alto nivel de bienestar tanto personal como en diversos aspectos de sus vidas.

Hasta el momento, se ha identificado una ausencia en los estudios vinculados a las habilidades blandas necesarias para ingresar al mercado laboral en el cantón de Latacunga. La carencia de registros previos destaca la relevancia y originalidad del proyecto de investigación propuesto, el cual busca colmar esta laguna de conocimiento y suministrar información valiosa tanto para estudiantes como para empleadores dentro del ámbito de la gestión del talento humano.

2.2. Fundamentación científico teórica

2.2.1. Habilidades Blandas

2.2.1.1. Definiciones

Las habilidades blandas, también conocidas como transferibles, son aquellas aptitudes fundamentales para adaptarse a diferentes entornos de la vida. Pueden aplicarse en diversos contextos sociales, culturales o laborales. Estas habilidades abarcan aspectos cognitivos, sociales, emocionales, y su desarrollo continuo permite que los jóvenes sigan aprendiendo a lo largo de su vida. Esto los capacita para convertirse en individuos activos con la capacidad de alcanzar sus metas y proyectos personales. (Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia [UNICEF], 2022)

Promover el desarrollo de habilidades transferibles desde la educación preescolar hasta la educación superior tendrá un impacto significativo en los logros de aprendizaje y el desarrollo

integral de los estudiantes. Además, facilitará la transición exitosa de la universidad al mercado laboral, mejorando la inserción laboral de los jóvenes. Este enfoque también fortalecerá el crecimiento económico al garantizar que la fuerza laboral esté equipada con habilidades relevantes y adaptativas. Finalmente, contribuirá a la construcción de sociedades más igualitarias y equitativas al ofrecer oportunidades de desarrollo profesional más amplias y accesibles para todos. (UNICEF LACRO, 2022)

En el estudio de Cruzado (2019) sostiene que las habilidades blandas son transferibles, lo que implica que estas destrezas pueden ser aprendidas y compartidas de una persona a otra. Este proceso se transforma en un multiplicador positivo que contribuye de manera eficiente y efectiva al logro de los objetivos.

Por su parte Hidalgo (2020) señala que las habilidades blandas son aquellos comportamientos, habilidades y prácticas que destacan a los profesionales, marcan una diferencia al iniciar un proyecto, interactuar con otros o resolver conflictos, siendo estas características y condiciones que posee un individuo para relacionarse de manera efectiva con los demás.

Las habilidades blandas, también llamadas habilidades transferibles, engloban características personales, sociales y emocionales que fortalecen la capacidad de un individuo para adaptarse, interactuar y colaborar de manera efectiva en distintos contextos, ya sea a nivel personal o profesional.

2.2.2. Dimensiones de habilidades blandas

De acuerdo con UNICEF LACRO (2022) tomando como referencia a el marco de habilidades transferibles las clasifica en cuatro dimensiones que son social, cognitiva, individual e instrumental de las cuales se desglosan 12 habilidades transferibles que son:

Tabla 2

Dimensiones transferibles

Dimensión	
a) La creatividad	<ul style="list-style-type: none"> La habilidad de creatividad se manifiesta en la capacidad para generar, expresar o implementar ideas, conceptos, métodos y enfoques que sean innovadores y novedosos. Esta habilidad implica la capacidad de pensar de manera original y única, así como de encontrar soluciones creativas a los problemas.
b) El pensamiento crítico	<ul style="list-style-type: none"> La habilidad del pensamiento crítico hace referencia a la capacidad de generar preguntas, reconocer suposiciones y evaluar hechos de manera reflexiva y precisa.
c) La resolución de problemas	<ul style="list-style-type: none"> La habilidad de resolución de problemas implica la capacidad de identificar un problema y encontrar medidas lógicas para dar con una solución de manera efectiva.
d) La cooperación	<ul style="list-style-type: none"> La habilidad de cooperación trata de la acción de contribuir de manera conjunta con otros para alcanzar objetivos compartidos.
e) La negociación	<ul style="list-style-type: none"> La habilidad de negociación es el proceso de intercambio de ideas con el propósito de llegar a un acuerdo que beneficie a ambas partes.
f) La toma de decisiones	<ul style="list-style-type: none"> La habilidad de la toma de decisiones consiste en el proceso ordenado para seleccionar entre varias alternativas la opción más adecuada.
g) El manejo de sí mismo	<ul style="list-style-type: none"> La habilidad del manejo a sí mismo es la capacidad de identificar y gestionar emociones, sentimientos e impulsos.
h) La resiliencia	<ul style="list-style-type: none"> La habilidad de la resiliencia implica la adaptación con éxito a las situaciones que se presenten.
i) La comunicación	<ul style="list-style-type: none"> La habilidad de la comunicación implica la manera efectiva con la cual se intercambia información, buscando una comprensión mutua y comprendiendo significados.
	<ul style="list-style-type: none">

Dimensión	
j) El respeto por la diversidad	<ul style="list-style-type: none"> • La habilidad al respeto por la diversidad incluye la capacidad de reconocer las diferencias presentes entre cada persona, valorando la diversidad y respetando cada una de ellas.
k) La empatía	<ul style="list-style-type: none"> • La habilidad de la empatía implica la comprensión y reconocimiento de las emociones de cada persona, sin emitir juicios.
l) La participación	<ul style="list-style-type: none"> • La habilidad de participación implica la involucración activa en todos los procesos, decisiones y actividades, contribuyendo de manera significativa y notable.

Nota: (UNICEF LACRO, 2022)

Las dimensiones de las habilidades blandas representan categorías fundamentales que resaltan aspectos para el desarrollo integral de los individuos. Estas agrupaciones proporcionan una visión global de competencias para el crecimiento y formación completa de las personas.

2.2.3. Habilidades blandas desde diferentes enfoques

Silva (2016) propone varios enfoques de los cuales determina la importancia de las habilidades blandas en la actualidad.

a) Enfoque educativo

El desarrollo de las habilidades blandas por los estudiantes es fundamental desde el comienzo hasta el final de su educación, permitiendo así que aborden de manera efectiva los desafíos sociales que se presentan y alcanzar sus metas establecidas. Esto favorece en la formación de ciudadanos más críticos respetando a su entorno y más adaptables. (Centeno et al., 2021)

b) Enfoque profesional

En la actualidad el desarrollo conceptual y técnico son consideradas aún como primordiales para facilitar la inserción en el mercado laboral y enfrentarse a los cambios del entorno, sin embargo, según Temple (2015) es esencial desarrollar habilidades blandas, haciendo énfasis en aquellas que se relacionan con la comunicación, los idiomas, la habilidad para interactuar con otras personas, especialmente en lo que respecta a dirigir, influir e inspirar.

c) Enfoque empresarial y laboral

En el entorno laboral actual, fortalecer exclusivamente las habilidades académicas ya no es suficiente. Es crucial impulsar también las habilidades blandas entre los colaboradores de la organización, lo que implica desarrollar competencias sociales, comunicativas, e inteligencia emocional, entre otras. Este enfoque no solo mejora la eficiencia y la productividad de la organización, sino que también promueve un ambiente laboral más colaborativo, empático y adaptable, lo que resulta fundamental en un entorno empresarial dinámico y cambiante. (El Comercio, 2014)

Las habilidades blandas engloban atributos personales, sociales y emocionales con impacto positivo en diversas áreas de la vida. En la educación, son importantes para formar ciudadanos críticos y adaptables. En el ámbito profesional, cobran relevancia al resaltar competencias como comunicación e interacción interpersonal para complementar la formación técnica en el mercado laboral. En el ámbito empresarial, son fundamentales para fortalecer competencias sociales y emocionales, contribuyendo significativamente a la eficiencia y productividad organizacional.

2.2.4. Habilidades blandas para la competitividad

Según Montes de Oca (2019) las habilidades blandas son difíciles de reproducir a través de tecnologías, ya que son inherentes al ser humano. Algunos ejemplos de estas habilidades engloban la creatividad, el trabajo en equipo, la comunicación, la toma de decisiones, la gestión emocional y la resiliencia.

Un estudio realizado por Cable New Network Chile (2019) reveló que el 90% de organizaciones evalúan a sus candidatos principalmente basándose en habilidades blandas. Entre estas habilidades, las más evaluadas incluyen el trabajo en equipo, orientación al cliente, compromiso, adaptación al cambio y comunicación.

Un estudio efectuado a más de 300 profesionales del área de talento humano de diversas organizaciones reveló que existen habilidades blandas específicas según el ámbito laboral. Un ejemplo de esto es la evaluación de la empatía en las áreas de talento humano, mientras que las habilidades de planificación y organización son más solicitadas en las áreas de finanzas y logística. (CNN CHILE, 2019)

Para la competitividad las habilidades blandas contienen atributos personales, sociales y emocionales que fortalecen la capacidad de adaptación, colaboración y destacamento en diversos entornos. Su desarrollo y aplicación efectiva resaltan como elementos fundamentales para sobresalir y prosperar en un entorno competitivo a nivel global.

2.2.5. Definiciones

Dimensión Cognitiva: "Aprender a saber" (UNICEF, 2022)

- Pensamiento crítico: "Capacidad para hacer preguntas, identificar supuestos y evaluar hechos." (UNICEF, 2022)

- Gestión del estrés: Buscar un balance entre las responsabilidades laborales y personales, buscando al mismo tiempo la paz mental. (Escuela de Posgrado Psicología y Psiquiatría, 2022)

Dimensión Instrumental: "Aprender a hacer" (UNICEF, 2022)

- Toma de decisiones: "Proceso sistemático de elección entre un conjunto de alternativas, con base en criterios específicos y en información disponible" (UNICEF, 2022)

Dimensión Individual: "Aprender a ser" (UNICEF, 2022)

- Resiliencia: "Capacidad de navegar con éxito entre circunstancias cambiantes y adversas, permitiendo a las personas anteponerse a las distintas dificultades" (UNICEF, 2022)

Dimensión Social: "Aprender a vivir juntos" (UNICEF, 2022)

- Gestión del cambio: Enfoque metódico que utiliza a los miembros de una organización con el propósito de reducir la resistencia que podría impactar los cambios necesarios para el crecimiento y desarrollo de la organización. (Clavijo, 2022)

Las definiciones presentadas abordan las dimensiones del aprendizaje según UNICEF.

La dimensión cognitiva se refiere al pensamiento crítico, que implica la capacidad de cuestionar y evaluar información. En la dimensión instrumental, se destaca la toma de decisiones como un proceso sistemático basado en criterios específicos. La dimensión individual se enfoca en la resiliencia, entendida como la capacidad de adaptarse y superar adversidades. Finalmente, en la dimensión social, se menciona la gestión del cambio como un enfoque metódico para facilitar la adaptación a nuevas circunstancias. Estas definiciones ofrecen un marco conceptual completo para comprender y fomentar el desarrollo de habilidades esenciales en diversos contextos académicos y profesionales.

2.2.6. Mercado Laboral

El ámbito laboral, o mercado de trabajo, se configura mediante las ofertas de empleo presentadas por diversas organizaciones en un lugar o período específico. Se caracteriza principalmente por la presencia de organizaciones y las oportunidades que estas ofrecen. El mercado laboral se amplía y presenta un mayor potencial de plazas vacantes y oportunidades laborales a medida que aumenta el número de organizaciones en una región determinada. Este mercado se segmenta en diversos sectores específicos, como industrias metalúrgicas, plásticas, entidades bancarias y financieras, entre otros. Además, se consideran diferentes dimensiones, que incluyen organizaciones grandes, medianas, pequeñas y microempresas. Cada uno de estos sectores y dimensiones ofrece distintas oportunidades y desafíos para los trabajadores y las empresas, y comprende una parte importante del panorama laboral en una determinada región. etc. También puede dividirse por regiones geográficas como São Paulo, Río de Janeiro, Belo Horizonte, cada una con sus características distintivas. (Chiavenato, 2011)

Según Benitez (2014) la integración en el mercado laboral es un tema relevante en las sociedades modernas, atrae la atención de diversas disciplinas en los ámbitos económicos, educativos y de las ciencias del comportamiento. En numerosas ocasiones, se realizan esfuerzos para identificar los factores involucrados en la inserción laboral, analizar los procesos que las personas siguen para obtener empleo de manera estable y comprender la influencia del contexto en ambos aspectos.

El mercado laboral se compone de elementos cruciales, como el ámbito laboral, el cual se configura a través del conjunto de ofertas de empleo presentadas por diversas organizaciones en un lugar o periodo determinado. Además, se presta atención a las propias organizaciones,

destacando la importancia de la actividad empresarial en la creación de oportunidades laborales. La extensión y el potencial del mercado de trabajo, en cuanto a la cantidad de empleos y oportunidades disponibles, experimentan un crecimiento con el aumento del número de organizaciones en una región específica.

2.2.7. Sistema educativo y sistema laboral

Maturana & Guzmán (2019) revela que, en la época actual, existe un desafío global que requiere que las instituciones educativas amplíen sus enfoques, implicando así la necesidad de formar a los estudiantes para enfrentar las circunstancias de manera efectiva. Es crucial que los estudiantes desarrollen no solo competencias cognitivas o técnicas, sino también habilidades blandas desde una edad temprana, para lograr una formación integral.

De acuerdo con Aguinaga & Sánchez (2020) visualizan que una gran cantidad de estudiantes poseen dificultades para desarrollar las habilidades blandas, esenciales para abordar con éxito los desafíos del mundo global. Además, destacan varios factores importantes, como la falta de estímulo y preparación en habilidades duras y blandas para aquellos que ingresan a las instituciones educativas, por otro lado, la carencia de habilidades por parte de los docentes para potenciar las competencias necesarias.

Cobo & Moravec (2011) aboga por reducir la discrepancia entre los requisitos del mercado laboral y la educación impartida en las escuelas, por ello, sostiene que para alcanzar este objetivo, es esencial establecer una conexión entre las demandas del empleo, las políticas gubernamentales y el ámbito educativo.

Dentro del marco del currículo escolar, la incorporación de habilidades blandas está dirigida a reconocer su interrelación con las habilidades duras, de las cuales históricamente han sido el foco de la formación. En otras palabras, se promueve la búsqueda de una complementariedad entre competencias que contribuyan al desarrollo completo de los estudiantes en la actualidad. De lo cual, los resultados indican que esto se debe a que la formación en habilidades duras es esencial pero no es por sí sola suficiente para obtener y mantener un empleo. (Singer et al., 2009)

Basurto & Yoza (2022) destacan que el área de Talento Humano es crucial para la organización, ya que se encuentra más cercana a todos sus integrantes. La gestión del talento humano implica la formulación de políticas, actividades y herramientas que cada organización debe adoptar para reclutar y colocar a las personas más adecuadas, promoviendo competencias esenciales para desempeñar funciones específicas en la empresa. Esto no solo permite generar recursos para la sostenibilidad de la organización, sino que también facilita la implementación de iniciativas que fortalezcan el compromiso, aprovechando los conocimientos y habilidades que cada empleado aporta.

Dentro de las carreras ofertadas por la Universidad Técnica de Cotopaxi, en la facultad de ciencias administrativas y económicas se encuentra la carrera de Gestión del Talento Humano, la cual tiene como objetivo enfatizar la relevancia de las personas en la organización, destacándose no solo como recursos, sino como individuos con habilidades y potencialidades que les convierten en pilares únicos. Posiciona como socios estratégicos en la formulación de tácticas administrativas, aspectos que capacitan a las personas para convertirse en una ventaja competitiva y sostenible para la organización. (Universidad Técnica de Cotopaxi, 2021)

Se ha formulado una definición básica de empresa como una entidad económica dedicada a la producción de bienes y servicios, sin embargo, dado que el proceso productivo de una empresa abarca varias etapas y métodos para obtener el producto final, surgen diversas estructuras organizativas dentro de ellas. Estas estructuras se derivan de factores como la disponibilidad de insumos, mano de obra, conocimientos especializados, la necesidad de bienes complementarios o actividades de distribución y venta de los productos. (Tamayo & Piñeros, 2007)

Una empresa privada se define como una entidad cuyo financiamiento proviene principalmente de accionistas, inversores privados o dueños. En consecuencia, la dirección y administración de la empresa recae en una entidad o individuo que no está vinculado al gobierno, estas empresas suelen orientarse principalmente hacia la obtención de beneficios económicos. (Chavez, 2023)

Por otro lado, la empresa pública es una entidad económica establecida mediante la contribución de fondos públicos o estatales, motivada por la intervención necesaria del estado en la economía, el estado establece estas empresas con el objetivo de atender necesidades sociales y fomentar el desarrollo socioeconómico. (Chinchillas, s.f.)

La relevancia de la educación y la formación completa de los estudiantes en un entorno globalizado resalta la necesidad de expandir los enfoques educativos desde edades tempranas. Este enfoque tiene como objetivo desarrollar de manera integral técnicas de habilidades blandas para los estudiantes. Así, la formación integral, la promoción de habilidades blandas, la conexión entre la educación y el mercado laboral, la efectiva gestión del talento humano y la diversidad en

las estructuras organizativas ofrecen percepciones sobre los desafíos que la sociedad actual deberá enfrentar.

2.2.8. Puestos de trabajo

De acuerdo con Reyes (2004), la elaboración de la descripción de puestos implica la descripción minuciosa de documentación de las tareas y obligaciones asociadas a una posición laboral específica, este proceso no se limita únicamente a enumerar las responsabilidades, sino que también detalla la definición de especificaciones que describen las características esenciales necesarias en la persona encargada de llevar a cabo dichas tareas y responsabilidades. Es crucial destacar que estos dos elementos, la descripción de puestos y las especificaciones, pueden existir de manera independiente, presentándose como documentos separados, o fusionarse de manera coherente al incorporar las especificaciones como elementos integradores dentro de las Descripciones de Puestos. Este enfoque proporciona una perspectiva completa y detallada de las funciones laborales, así como de los atributos fundamentales esperados del ocupante de la posición, facilitando una gestión más efectiva de los recursos humanos en el entorno laboral.

Chiavenato (2011) sostiene que un puesto de trabajo se describe como una entidad dentro de la estructura organizativa, identificada por un conjunto específico de deberes y responsabilidades que lo caracterizan y lo distinguen de otros roles dentro de la organización. Las funciones y responsabilidades asociadas con el puesto, asignadas al empleado que ocupa dicho cargo, constituyen los medios a través de los cuales los colaboradores pueden realizar contribuciones significativas para alcanzar los objetivos globales de la organización. Este enfoque subraya la importancia de la conexión entre las responsabilidades individuales y el éxito

colectivo de la entidad, destacando la función crucial que cada puesto desempeña en el panorama organizacional más amplio.

Para Mondy (2010) La piedra angular del rendimiento productivo de una entidad reside en la configuración de su fuerza laboral, lo que implica la ejecución de diversas responsabilidades con el fin de lograr los objetivos organizativos. Así, un puesto de trabajo se rige como la esencia fundamental que articula y materializa el nivel de eficiencia de una organización. Se trata, en esencia, de un conjunto de labores y funciones que deben llevarse a cabo de manera coordinada para garantizar el éxito y el cumplimiento de las metas trazadas por la entidad en cuestión.

Por consiguiente, según Chiavenato (2011) sugiere que el acto de concebir y estructurar un puesto de trabajo implica el establecimiento de cuatro condiciones esenciales que delinean su funcionalidad integral. En primer lugar, se encuentra el conjunto de tareas y responsabilidades que el ocupante desempeña, es decir, el contenido del puesto. En segundo término, se aborda la metodología y los procedimientos que rigen la ejecución de dichas tareas u obligaciones. La tercera condición se refiere a la jerarquía y las conexiones, especificando a quién rinde cuentas el ocupante del puesto, es decir, la relación con su jefatura. Por último, la cuarta condición se centra en la autoridad y supervisión que el ocupante ejerce sobre sus subordinados; en esencia, el diseño de un puesto no solo se limita a la mera descripción de las funciones y responsabilidades, sino que también abarca los métodos de trabajo y las interrelaciones con otros puestos dentro de la organización

La valoración de puestos de trabajo se centra en los ámbitos de clasificación profesional y retribución, desempeñando un papel crucial en varios procesos relacionados con la gestión de

recursos humanos y la estructura organizativa. De acuerdo con Jiménez & Morales (2015), los objetivos fundamentales de la valoración de puestos incluyen diversos aspectos clave:

- Suministrar datos concretos, definidos y sistemáticos para evaluar el valor relativo de los puestos dentro de la empresa.
- Establecer una base equitativa para la administración de sueldos y salarios en la organización.
- Proporcionar información para la creación de una estructura salarial comparativa con otras empresas competidoras en el mismo mercado laboral.
- Permitir a la administración medir y controlar de manera precisa los costos asociados al personal.
- Servir como referencia para las negociaciones con el comité de empresa y los sindicatos.
- Facilitar la revisión periódica de sueldos y salarios al establecer una estructura salarial clara.
- Establecer principios objetivos y técnicamente imparciales que guíen el tratamiento de los salarios.
- Contribuir en los procesos de selección, colocación, movilidad y formación del personal.
- Clarificar funciones, autoridad y responsabilidades, lo que simplifica las tareas y elimina operaciones duplicadas.
- Reducir quejas y la rotación de personal, fomentando un aumento en la moral del personal y mejorando las relaciones entre la empresa y sus empleados.

Un puesto laboral se refiere al lugar donde un empleado lleva a cabo sus responsabilidades asignadas de acuerdo con las actividades previamente definidas para su cargo. Este espacio forma parte de la estructura de una organización.

2.2.9. Reclutamiento y selección

En el proceso de reclutamiento, según Chiavenato (2009) en su libro Gestión del Talento Humano, la organización busca atraer a candidatos al Mercado de Recursos Humanos (MRH) para abastecer su proceso de selección, en su esencia, el reclutamiento se configura como un proceso de comunicación bidireccional, donde la organización divulga y ofrece oportunidades de empleo al MRH, y su objetivo primordial va más allá de la simple comunicación y divulgación, centrándose en atraer candidatos para su posterior selección. Este proceso se clasifica en interno y externo, el reclutamiento interno se enfoca en los colaboradores existentes, promoviéndolos o transfiriéndolos a roles más desafiantes, mientras que el reclutamiento externo se dirige a candidatos en el MRH, representando el 93% de los ocupados. Estos individuos, atraídos por empresas en proceso de modernización, pueden asumir roles más destacados en busca de una remuneración superior o por la realización personal en un entorno laboral mejorado.

El proceso de reclutamiento comienza cuando el candidato completa una solicitud de empleo o presenta su currículum vitae a la organización. La solicitud de empleo es un formulario que el candidato llena con información personal, historial educativo, experiencia laboral, conocimientos y datos de contacto, pudiendo ser completada en línea. Las organizaciones exitosas están siempre receptivas a recibir a candidatos espontáneos, incluso cuando no hay oportunidades inmediatas. El currículum vitae (CV) adquiere gran importancia en el

reclutamiento externo, siendo un catálogo detallado del candidato que aborda datos personales, objetivos, formación académica, experiencia profesional y habilidades. (Chiavenato, 2009)

El procedimiento de reclutamiento se inicia con la recopilación de información sobre las necesidades específicas de la organización y se extiende a través de la investigación e intervención en fuentes capaces de suministrar un número suficiente de candidatos. De este modo, el proceso de reclutamiento se puede dividir en dos fases distintas: en la primera fase de investigación, una vez que se han definido claramente las necesidades y características del personal, se lleva a cabo un estudio para identificar la fuente más adecuada para adquirir candidatos idóneos. La segunda fase, la de implementación, tiene como objetivo establecer las fechas de inicio y finalización, así como los canales a través de los cuales se difundirá la oferta de empleo. (García Molina, 2017)

Por otro lado, según Garza & Neffa (2001) mencionan que la selección de personal constituye el procedimiento destinado a elegir al candidato más idóneo para ocupar un determinado cargo, este proceso actúa como un filtro, permitiendo únicamente que aquellas personas con las características y habilidades requeridas ingresen a trabajar en la empresa. Este proceso se resume en el siguiente cuadro: su función primordial es la de elegir a individuos adecuados para los puestos entre los reclutados.

La selección de personal desempeña un papel crucial al actuar como un filtro que permite la entrada a la organización únicamente de aquellos individuos que poseen las características deseadas. La creencia arraigada de que la selección implica la precisa elección de la persona idónea para el puesto correcto en el momento oportuno refuerza la idea de que, en un sentido más amplio, busca identificar entre diversos candidatos a aquellos más adecuados para

los puestos existentes en la organización o las competencias necesarias. Este proceso tiene como objetivo primordial mantener o incrementar la eficiencia y el rendimiento humano, así como la eficacia global de la organización, siendo el capital intelectual un elemento central que la organización busca preservar o enriquecer, este proceso implica tener una visión anticipada de la interacción entre la persona y la tarea, relacionando con cuatro aspectos principales; En primer lugar, se considera la ejecución de la tarea en sí, donde se requieren habilidades específicas como atención concentrada, aptitud para los detalles, habilidad numérica, aptitud verbal, aptitud espacial y auditiva, entre otras. En segundo lugar, se evalúa la interdependencia con otras tareas, destacando habilidades como atención dispersa, capacidad de coordinación y resistencia a la frustración. En tercer lugar, se examina la interdependencia con otras personas, valorando habilidades sociales como colaboración, trabajo en equipo, liderazgo y habilidades de comunicación. Por último, se evalúa la interdependencia con la unidad organizacional o la propia organización, asegurándose de que las características del candidato sean compatibles con los objetivos del área o la organización.

La revista Forbes EC (2022) señala que el impacto de la pandemia ha acelerado considerablemente la digitalización de la economía, lo que ha disminuido de forma drástica la relevancia de algunas habilidades laborales. Como consecuencia, surgen continuamente nuevas habilidades y conocimientos que se vuelven indispensables en muchas profesiones, mientras que otras se vuelven obsoletas. Uno de los cambios más destacados es el creciente papel de las competencias blandas o soft skills en el ámbito laboral. Estas habilidades son cada vez más solicitadas por las organizaciones y, por lo tanto, son esenciales para mantener la empleabilidad. En este sentido, existen seis habilidades blandas que los reclutadores buscan en un candidato para cualquier posición: flexibilidad y adaptación al cambio, comunicación efectiva, organización y

gestión del tiempo, trabajo en equipo, proactividad y capacidad resolutoria, y creatividad e innovación.

El reclutamiento constituye una acción que llevan a cabo las organizaciones para identificar, atraer y elegir posibles candidatos con el objetivo de cubrir vacantes disponibles buscando individuos que se integren con la cultura organizacional. Por otro lado, la selección implica el proceso de escoger a los candidatos más idóneos para el puesto vacante, descartando o rechazando solicitudes hasta encontrar al candidato adecuado.

2.3. Variables de investigación

V: Habilidades Blandas

Tabla 3:

Operacionalización de la variable Habilidades Blandas

Variabes	Dimensión o constructo	Indicador
Variable 1 Habilidades Blandas	Cognitiva	Pensamiento crítico
	Instrumental	Gestión de estrés
	Individual	Toma de decisiones
	Social	Resiliencia
		Gestión del cambio

V: Mercado laboral

Tabla 4:

Operacionalización de la variable Mercado Laboral

Variabes	Dimensión o constructo	Indicador
Mercado laboral	Puestos de trabajo	Perfil de cargo
	Sistema educativo y sistema laboral	Fortalecimiento de habilidades blandas en futuros profesionales
		Importancia del desarrollo de habilidades blandas
	Reclutamiento y Selección	Habilidades blandas consideradas en el proceso de selección
Valoración de habilidades blandas		

Capítulo III

Metodología de la investigación

3.1. Tipo de investigación

La metodología de investigación adoptada para este trabajo de titulación sigue un enfoque cuantitativo, conforme a la definición proporcionada por Hernandez Sampieri (2018) este enfoque se centra en la medición y cuantificación de fenómenos, así como en el establecimiento de relaciones causales entre variables mediante el uso de métodos estadísticos y matemáticos. Su objetivo principal es la obtención de resultados generalizables que puedan ser verificados y replicados. Se utiliza predominantemente en investigaciones dirigidas a responder preguntas específicas, respaldando las conclusiones con evidencia empírica cuantificable. Dada la naturaleza de los objetivos de este estudio, el enfoque cuantitativo se adapta de manera idónea a la investigación en cuestión.

3.2. Diseño de Investigación

El diseño de investigación seleccionado para este estudio fue el diseño no experimental, elegido en función de la naturaleza de la investigación que no requiere la manipulación directa de las variables de interés. Conforme a la explicación de Hernandez Sampieri (2018), el diseño no experimental se utiliza para examinar fenómenos tal como se presentan en la realidad, siendo común en estudios descriptivos, correlacionales y cualitativos. El propósito principal de este enfoque es comprender y describir las relaciones entre variables, así como identificar patrones y tendencias en los datos observados. Específicamente, se optó por un Diseño No Experimental Transeccional, que analiza las transacciones o interacciones entre variables sin intervenir para

controlar o cambiar las condiciones. Este enfoque implica el análisis de correlaciones, asociaciones y relaciones entre variables, prescindiendo de la manipulación experimental característica de los diseños experimentales.

3.3. Alcance de investigación

La presente investigación adopta un estudio de alcance descriptivo, ya que según lo definido por Cortés & Iglesias (2004) este enfoque tiene como objetivo principal proporcionar una representación precisa de los fenómenos estudiados sin intervenir directamente en la manipulación de las variables. La investigación descriptiva se centra en la recopilación, análisis e interpretación de datos con el propósito de ofrecer una comprensión detallada de los hechos y características observables. A través de este tipo de investigación, se busca abordar preguntas fundamentales sobre quién, qué, cuándo, dónde y cómo, con la finalidad de identificar patrones, tendencias y características distintivas de los fenómenos en estudio.

3.4. Población

En la investigación, la población de interés incluye a colaboradores del área de Talento Humano. De acuerdo con Arias (2012), la población se define como un conjunto, este puede ser finito o infinito, de elementos con características comunes para los cuales las conclusiones de la investigación serán aplicables. La elección de esta población se fundamenta en su relevancia para el tema de investigación y su representatividad en el entorno laboral.

Por lo tanto, la unidad de estudio de este caso se tomó en cuenta a los colaboradores que forman parte del área de Talento Humano de varias organizaciones de diferentes sectores. Las características que deben cumplir necesariamente para participar en esta investigación son: deben

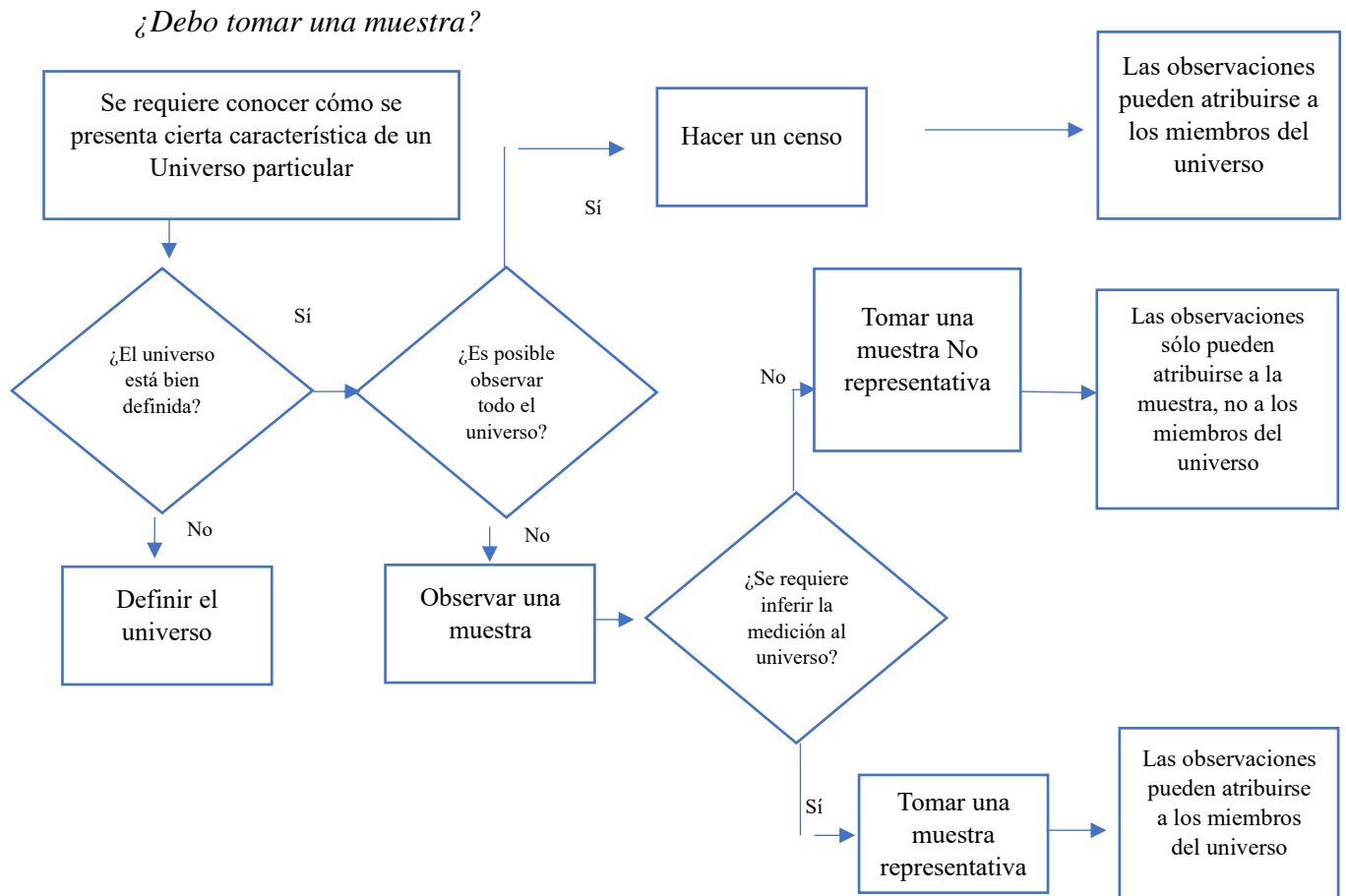
formar parte del área de talento humano y ser partícipes en los procesos de contratación y selección de nuevos colaboradores para su organización. De acuerdo con los requisitos previamente establecidos en esta investigación, se logró encuestar a un total de 30 profesionales del área de talento humano de 15 organizaciones diferentes, entre las cuales están: SEDEMI, Falimensa (Fábrica de Alimentos S.A.), Universidad Técnica de Cotopaxi (UTC), Unidad de Bienestar Animal del Municipio de Quito, Adelca, Endesa S.A., Farmaenlace, Netlife, Secretaria Nacional de Planificación, Vamos, Independiente, Empresa Pública Metropolitana de Aseo Quito (EMASEO EP), Cooperativa Luz del Valle, Caldic, COAC La Maná. Las que están ubicadas en la provincia de Pichincha y Cotopaxi respectivamente, quienes facilitaron el levantamiento de información correspondiente para el presente estudio denominado “Habilidades blandas requeridas por los estudiantes de la carrera de gestión del talento humano para ingresar al mercado laboral”.

3.4.1. Censo

La investigación se basó en la técnica de censo, el cual según Narvaez (2023) implica examinar la totalidad de los integrantes de una población, que representa el conjunto completo de las observaciones relevantes. Se recopilan datos de cada uno de los elementos o unidades que conforman la población.

Para la consideración de este método se tomó en cuenta el siguiente flujograma (ver Figura 2) el cual permitió identificar de acuerdo a la población de esta investigación.

Figura 2.



Nota: (Díaz, n.d.)

3.5. Técnica, instrumento y procedimiento de recolección de datos:

3.5.1. Técnica:

3.5.1.1. Encuesta

En la presente investigación, se empleó la encuesta como método de recopilación de datos. La encuesta se puede conceptualizar, según la explicación de García et al. (1993) como una técnica que emplea un conjunto de métodos estandarizados de investigación para recolectar y

examinar datos de una muestra de casos que representa a una población o conjunto más extenso, con el propósito de explorar, describir, prever y/o explicar diversas características.

3.5.2. Instrumento:

3.5.2.1. Cuestionario

Según la explicación proporcionada por Gomez Bastar (2012), el cuestionario se define como una herramienta destinada a recopilar de manera organizada la información necesaria para abordar las variables de interés en un estudio, investigación, sondeo o encuesta específicos.

El cuestionario de la presente investigación está dirigido para los colaboradores que forman parte del área del talento humano y consta de 7 dimensiones: (1) Cognitiva; (2) Instrumental; (3) Individual; (4) Social; (5) Puesto de trabajo; (6) Sistema educativo y sistema laboral; (7) Reclutamiento y selección. Este cuestionario es medido mediante una escala de Likert desde 1 hasta 5, en donde (1) Nunca; (2) Casi nunca; (3) A veces; (4) Casi siempre y (5) Siempre.

3.5.3. Validez y confiabilidad

a) Validez

De acuerdo con Córdova Baldeón (2018) indica que un instrumento se considera válido cuando efectivamente evalúa lo que tiene la intención de medir o cuando presenta un resultado que auténticamente representa la condición de la variable que está siendo medida.

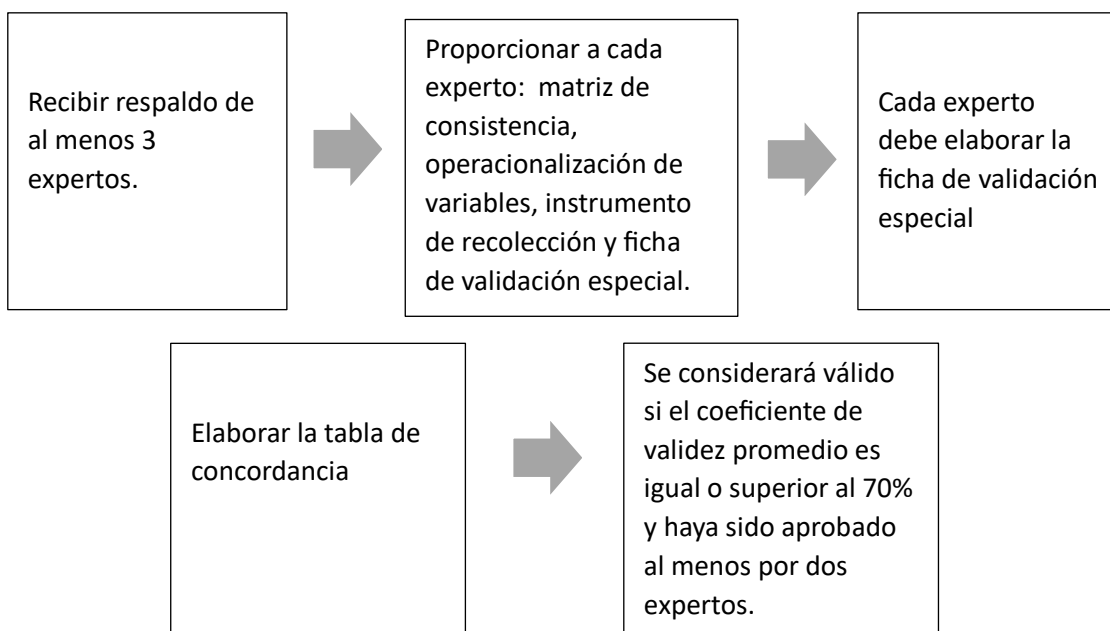
Dado que existen varios métodos de validación, para la adaptación del instrumento dirigido a los colaboradores del área del talento humano se optó por la “validación mediante

juicios de expertos”, el cual es ampliamente empleado ya que abarca tanto la validez de contenido como la de constructo en un único formulario.

Basado en Córdova Baldeón (2018) el procedimiento es el siguiente:

Figura 3.

Procedimiento de validez



En el proceso de validación del instrumento diseñado para evaluar las variables de habilidades blandas y mercado laboral, se llevó a cabo una colaboración con un profesional experto en metodología y dos profesionales altamente capacitados en el tema de investigación. Esta estrategia fue implementada con el objetivo de garantizar la pertinencia del instrumento hacia lo que se desea medir.

Para validar el instrumento, se consideró la siguiente evaluación específica (Tabla 5) junto con las dimensiones a evaluar (Tabla 6):

Tabla 5:*Valoración del instrumento de validación*

Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno
0-4	5-8.	9-12.	13-16	17-20

Tabla 6:*Resumen de validación por dimensión*

N°	Dimensiones	Indicadores	Expertos		
			1	2	3
1	Claridad	Formulado con lenguaje apropiado	20	20	20
2	Objetividad	Expresado en conductas observables	18	20	20
3	Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia	18	18	20
4	Organización	Tiene organización lógica	20	20	20
5	Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad	18	18	20
6	Intencionalidad	Adecuado para el recojo de datos de estudio	20	19	20
7	Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos	19	20	20
8	Coherencia	Presenta coherencia entre dimensiones, indicadores y preguntas	20	20	20
9	Metodología	La estrategia responde a lo que se desea estudiar	20	20	20

N°	Dimensiones	Indicadores	Expertos		
			1	2	3
10	Pertinencia	Adecuado para el estudio	19	18	20
Suma total por experto			192	193	200

Para calcular el coeficiente de validez se utilizó la siguiente fórmula:

$$\text{Coef. de validez} = \frac{\text{Suma total por experto}}{n^{\circ} \text{ de dimensiones} \times \text{valoración máxima}}$$

Resultados obtenidos:

$$\text{Coef. de validez experto 1} = \frac{192}{10 \times 20} = 0,96$$

$$\text{Coef. de validez experto 2} = \frac{193}{10 \times 20} = 0,97$$

$$\text{Coef. de validez experto 3} = \frac{200}{10 \times 20} = 1$$

Finalmente, el instrumento es considerado válido ya que el coeficiente promedio es de 0.98% (Ver Tabla 7) superando el 70% y complementándolo por la validez de los expertos.

Tabla 7:

Coeficiente de validación por cada experto

N°	Expertos	Coeficiente	Decisión
1	Dr. Edwin Joselito Vásquez Erazo	0,96	Válido
2	Mg. Evelyn Alexandra Tovar Molina	0,97	Válido
3	Mg. Alex Javier Velásquez Beltrán	1	Válido
Promedio general		0,98	Válido

b) Confiabilidad

De acuerdo con Córdova Baldeón (2018) explica que la confiabilidad es la capacidad de un instrumento para medir con precisión una variable, acompañado con la fiabilidad o constancia de la medición.

Para evaluar la confiabilidad de los instrumentos utilizados en esta investigación, se utilizó el coeficiente de Alpha de Cronbach, este coeficiente mide la confiabilidad de una escala de medición, evaluando a través del índice de consistencia interna el instrumento, el cual oscila de 0 a 1; en donde a medida que se acerca a 1, denota una mayor consistencia. (Sanchez Espejo , 2020).

Para el instrumento dirigido a los colaboradores del área de talento humano, se aplicó una muestra piloto para así poder construir el registro de resultado y estimar el Alpha de Cronbach, esta prueba piloto fue aplicada al 50% de la población total, la cual, tiene como resultado 10 colaboradores.

Como se muestra en la Tabla 8 se evaluó la confiabilidad del instrumento a través del cuestionario, del cual, se alcanzó una fiabilidad de 0,828 del total de 20 elementos del instrumento. Esto significa que tiene una fiabilidad alta según Sanchez Espejo (2020), sugiriendo que los ítems del instrumento se relacionan de manera consistente y confiable entre sí.

Tabla 8:

Análisis de confiabilidad del instrumento

Constructo	Alpha de Cronbach	Elementos
Habilidades Blandas	0,828	20

3.5.4. Procedimiento de recolección de datos

Luego de haber validado y medido la confiabilidad del instrumento de recolección de datos, se procedió de la siguiente manera:

- Se trasladaron los datos del cuestionario a formularios de Google, en donde se los encuestados podrán completar en una escala de Likert sus respuestas.
- Se utilizó para la difusión del instrumento medios digitales como “WhatsApp” para difundir el enlace del cuestionario, sugiriendo su relleno.
- Enlace corto: <https://forms.gle/AQWvaukTs9UdTgjQ8>
- Enlace largo: https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdSvao9bb1c-pLJuThz1AIwkMWNJV-ENUX60v9yUfP2Y3z79Q/viewform?usp=sf_link

3.5.5. Técnicas de procesamiento de datos

Posterior a la evaluación de la confiabilidad y validez de los cuestionarios, se procedió al análisis de los datos. En primer término, se diseñó una matriz de variables con sus respectivas codificaciones, posteriormente, fueron descargados los datos del formulario Google y se codificaron los datos sociodemográficos. La matriz de datos fue llevada al *Software Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versión 25, la cual se utilizó para el análisis Estadístico Descriptivo de los resultados y se realizó la baremación de cada variable y sus indicadores, por último, los resultados se presentan en Tablas y Figuras.

3.5.6. Baremación de resultados

Según Pérez et al. (2009) el término “baremación” o escalas de valoración se emplea para asignar puntuaciones a variables en estudio, según los resultados analizados en el SPSS. El propósito es lograr una comprensión clara y clasificar las variables según los valores del cuestionario. En esta investigación en específico, se definió en tres categorías: alto, medio y bajo. La baremación simplifica la toma de decisiones objetivas y fundamentadas en datos al ofrecer un enfoque estructurado para comparar y clasificar elementos.

Capítulo IV

Resultados y discusión

4.1. Caracterización de la muestra de estudio

En esta sección se demostrará la características de la muestra de estudio las cuales permiten conocer la naturaleza de la investigación por cada respuesta obtenida del cuestionario para cada variable: habilidades blandas y mercado laboral.

4.1.1. Cargo

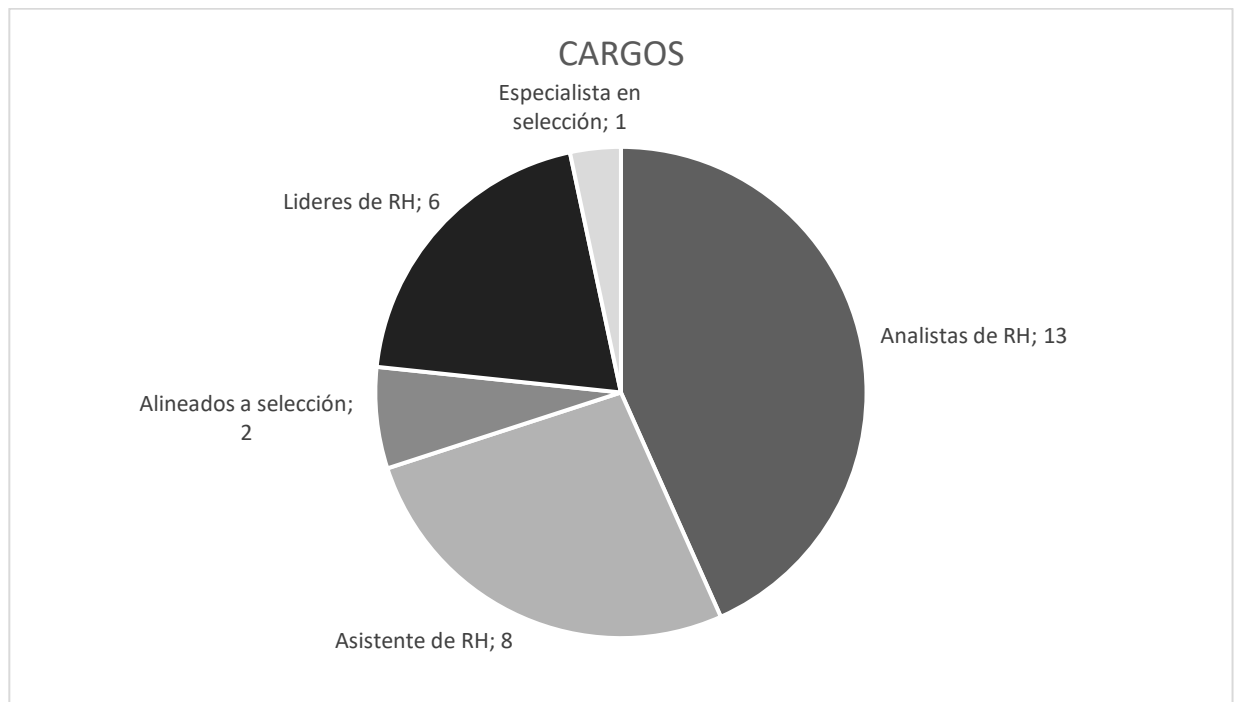
Los resultados obtenidos de la población de los cargos considerados para esta investigación proporcionan una visión detallada de los colaboradores que participan en el proceso de reclutamiento y selección en diversas organizaciones. Cada uno de estos roles desempeña un papel crucial en la gestión de recursos humanos dentro de una organización.

De una población de 30 colaboradores, que representa el 100% (ver Figura 4), se observa la siguiente distribución: 13 colaboradores ocupan cargos de analistas de recursos

humanos, 8 colaboradores son asistentes de recursos humanos, 6 colaboradores son líderes de recursos humanos incluyendo un gerente general, 2 colaboradores desempeñan cargos alineados al proceso de selección en el área de talento humano, y finalmente, 1 persona se compone de especialistas en selección.

Figura 4

Representación gráfica de cargos que ocupa la población



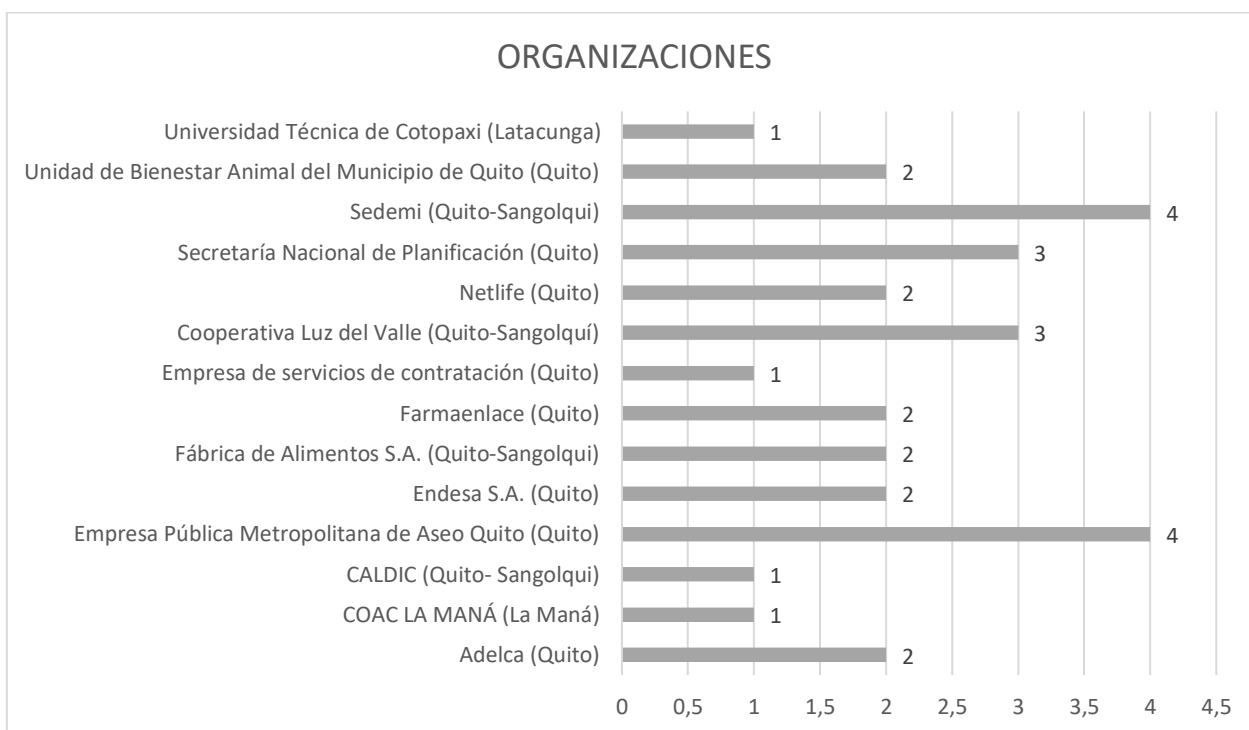
4.1.2. Organización

El porcentaje de participación de cada organización en este proyecto de investigación es un aspecto crucial que permite el desarrollo y la obtención de resultados precisos. Es importante destacar el trabajo realizado por cada organización y valorar el tiempo dedicado a responder el instrumento presentado para esta investigación.

La distribución de las respuestas se presenta así (ver Figura 5): 4 de los 30 colaboradores totales corresponden a la organización Sedemi, al igual que la Empresa Pública Metropolitana de Aseo Quito. Por otro lado, 3 colaboradores de la Secretaría Nacional de Planificación y de igual cantidad de la Cooperativa Luz del Valle. La cantidad de 2 colaboradores forman parte de la Unidad de Bienestar Animal del Municipio de Quito, Netlife, Farmaenlace, Fábrica de Alimentos S.A., Endesa S.A. y Adelca. Finalmente. Por último, 1 colaborador está representado por la Universidad Técnica de Cotopaxi, una organización independiente, CALDIC, y Banco la Maná.

Figura 5

Representación gráfica de la organización a la que pertenecen la población



4.2. Descripción de variables

4.2.1. Habilidades Blandas

4.2.1.1. Pensamiento Crítico

Los datos obtenidos sobre el indicador "Pensamiento crítico" de la variable de habilidades blandas reveló patrones sobre la percepción de los colaboradores en cuanto a la influencia de esta habilidad en su desenvolvimiento en el entorno laboral.

En primer lugar, al analizar la frecuencia de las respuestas, se observó que el 70% (ver Tabla 9) de los participantes calificó al pensamiento crítico como "ALTO". Esto sugiere una prevalencia significativa de individuos que se perciben a sí mismos como poseedores de habilidades críticas sólidas en el contexto laboral y su consideración de esta habilidad en el desenvolvimiento de sus actividades diarias. Por otro lado, el 23.3% (ver Tabla 9) indicó un nivel "MEDIO", mientras que el 6.7% (ver Tabla 9) consideró que el pensamiento crítico es "BAJO". Estas cifras indican una distribución que favorece mayoritariamente la percepción de un pensamiento crítico robusto entre los colaboradores.

Al profundizar en la interpretación de estos datos, es crucial considerar el impacto de las habilidades blandas, y específicamente el pensamiento crítico, en la efectividad y el desempeño laboral. El hecho de que la mayoría de los participantes haya calificado al pensamiento crítico como "ALTO" podría sugerir una conciencia generalizada sobre la importancia de esta habilidad en el ámbito laboral.

Sin embargo, es fundamental destacar que la evaluación puede estar influenciada por diversos factores, como la autoconfianza y la percepción personal de las propias habilidades. En

este sentido, sería valioso complementar estos datos con evaluaciones objetivas del pensamiento crítico y obtener retroalimentación de supervisores o colegas para tener una visión más completa y objetiva.

Además, al considerar el porcentaje acumulado, notamos que el 30% (ver Tabla 9) de los participantes se sitúa en el rango de pensamiento crítico "MEDIO" o inferior. Esto plantea la posibilidad de que un segmento significativo de la población no se perciba a sí mismo como poseedor de habilidades críticas excepcionales. Esta discrepancia entre la autopercepción y la realidad objetiva podría ser un área de interés para investigaciones futuras.

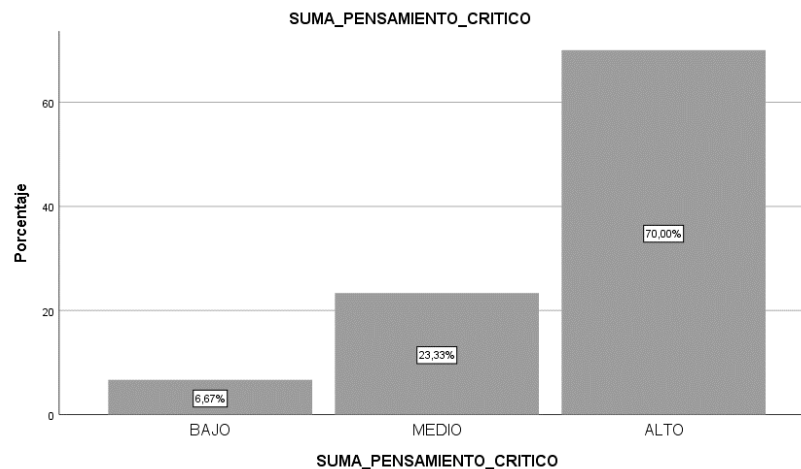
Tabla 9:

Suma Pensamiento crítico

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	2	6,7	6,7	6,7
	MEDIO	7	23,3	23,3	30,0
	ALTO	21	70,0	70,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 6

Representación gráfica de pensamiento crítico



4.2.1.2. Gestión de estrés

La gestión efectiva del estrés es un aspecto crucial en el ámbito laboral, ya que puede afectar tanto el desempeño laboral como la salud general de los colaboradores. En esta investigación, se ha recopilado datos sobre la gestión del estrés en relación con las habilidades blandas, centrándonos en la influencia de esta variable en el desenvolvimiento laboral y los problemas de salud.

Observamos que la mayoría de los participantes, el 53.3%, (ver Tabla 10) reportaron importante tener un nivel alto de gestión de estrés. Este hallazgo sugiere que más de la mitad de la población se siente capacitada para manejar situaciones estresantes en el entorno laboral. Este resultado es positivo, ya que la capacidad de gestionar el estrés puede contribuir significativamente a un desempeño laboral efectivo y a la calidad de vida en general.

El 33.3% (ver Tabla 10) de los participantes consideran la importancia de gestión del estrés en un nivel, lo que indica que un segmento significativo de la población se encuentra en una posición intermedia en términos de habilidades para manejar el estrés. Este grupo puede beneficiarse de estrategias adicionales de gestión del estrés para optimizar su desempeño y bienestar.

Por otro lado, el 13.3% (ver Tabla 10) de los participantes señalaron la importancia de la gestión del estrés en un bajo nivel. Es crucial prestar atención a este grupo, ya que podrían enfrentar desafíos adicionales en el manejo de situaciones estresantes en el entorno laboral. Es posible que estos colaboradores experimenten impactos negativos tanto en su desempeño laboral

como en su salud, lo que destaca la necesidad de intervenciones específicas para mejorar sus habilidades de gestión del estrés.

Cuando examinamos la relación entre la gestión de estrés y el desenvolvimiento laboral, es plausible sugerir que aquellos con niveles más altos de gestión de estrés pueden enfrentar menos obstáculos en el entorno laboral y tener un rendimiento más sólido. Sin embargo, es esencial realizar análisis adicionales para comprender mejor la naturaleza de esta relación y la influencia directa en las habilidades blandas específicas.

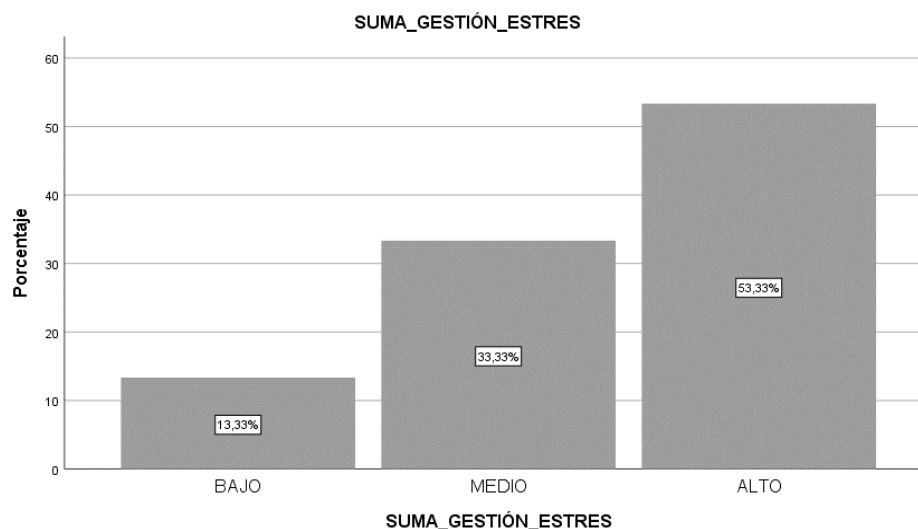
Tabla 10:

Suma Gestión de estrés

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	4	13,3	13,3	13,3
	MEDIO	10	33,3	33,3	46,7
	ALTO	16	53,3	53,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 7

Representación gráfica de Gestión de estrés



4.2.1.3. Toma de decisiones

Los datos obtenidos en relación con la variable de habilidades blandas, específicamente centrada en la toma de decisiones y si se considera importante esta habilidad en el desenvolvimiento dentro del entorno laboral. Los resultados se presentan en la tabla que muestra la frecuencia, el porcentaje, el porcentaje válido y el porcentaje acumulado de los participantes según su consideración de desarrollo de habilidades blandas en la toma de decisiones, clasificados en categorías de bajo, medio y alto.

En primer lugar, es destacable que el 30% (ver Tabla 11) de los colaboradores responden a un nivel BAJO de la consideración de la habilidad blanda en la toma de decisiones. Este grupo puede enfrentar desafíos significativos al abordar situaciones que requieren toma de decisiones en el entorno laboral. Las implicaciones de esta observación podrían sugerir la necesidad de intervenciones o programas de capacitación para fortalecer esta habilidad específica.

Por otro lado, el 33,3% (ver Tabla 11) de los participantes exhibe un nivel MEDIO de la habilidad blanda de toma de decisiones. Aunque esta categoría representa una proporción significativa, es crucial considerar cómo se define y mide la eficacia de la toma de decisiones en el contexto laboral. Sería beneficioso realizar análisis adicionales para comprender mejor las áreas específicas en las que estos colaboradores perciben la influencia de la toma de decisiones y el rendimiento en el trabajo.

La categoría ALTO muestra que el 36,7% (ver Tabla 11) de los colaboradores considera significativo la habilidad blanda en la toma de decisiones. Este grupo puede ser considerado como un activo valioso para la organización, ya que está más capacitado para abordar situaciones

desafiantes y complejas. Sería interesante investigar más a fondo las características específicas que distinguen a este grupo y cómo esta habilidad puede influir en su desempeño laboral.

En términos generales, la distribución de la habilidad blanda en la toma de decisiones revela una variabilidad considerable entre los colaboradores. Esto sugiere que existe una diversidad de capacidades en cuanto a la toma de decisiones en el entorno laboral. Dado que esta habilidad es esencial para el éxito profesional, es fundamental que las organizaciones consideren estrategias para mejorar y fortalecer estas competencias en sus equipos.

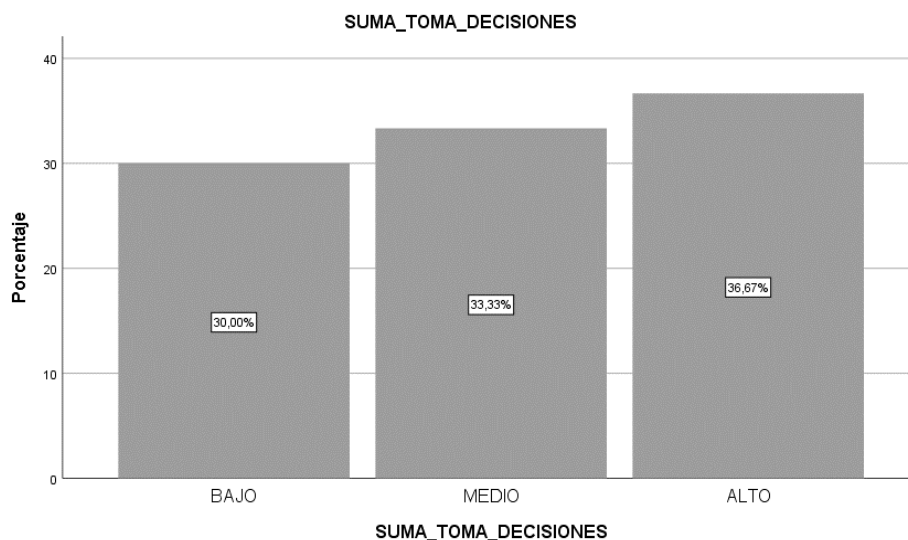
Tabla 11:

Suma Toma de decisiones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	9	30,0	30,0	30,0
	MEDIO	10	33,3	33,3	63,3
	ALTO	11	36,7	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 8

Representación gráfica Toma de decisiones



4.2.1.4. Resiliencia

La exploración de los datos relacionados con el indicador Resiliencia dentro de la variable de Habilidades Blandas proporciona una visión interesante sobre cómo los colaboradores perciben la influencia de esta capacidad en su desenvolvimiento en el entorno laboral.

Al examinar las frecuencias, se evidencia que existe una distribución equilibrada entre las respuestas de los participantes. El 46.7% (ver Tabla 12) de ellos calificó la importancia de la Resiliencia en el entorno laboral como "MEDIO", mientras que el 26.7% (ver Tabla 12) la clasificó como "BAJO" y otro 26.7% (ver Tabla 12) como "ALTO". Este equilibrio en la distribución sugiere una variedad de percepciones en torno a la Resiliencia, lo que puede reflejar la diversidad de experiencias y contextos individuales.

Es esencial destacar que la Resiliencia es una habilidad crucial en el entorno laboral, ya que la capacidad para adaptarse y superar desafíos puede tener un impacto significativo en la efectividad y la calidad del trabajo. Observar que un porcentaje considerable de participantes la clasifica como "MEDIO" indica una conciencia generalizada sobre la importancia de la Resiliencia, pero también refleja una cierta neutralidad en la percepción de su propio nivel de Resiliencia.

La presencia de un 26.7% (ver Tabla 12) de participantes que consideran tener una Resiliencia "BAJA", esto puede plantear interrogantes sobre las posibles barreras o desafíos que enfrentan en el entorno laboral. Sería valioso investigar más a fondo las experiencias que contribuyen a esta percepción y cómo podría impactar en su capacidad para afrontar y superar situaciones adversas.

Por otro lado, aquellos que se autocalifican con una Resiliencia "ALTA" también requieren un análisis más profundo. Puede ser interesante explorar las experiencias o estrategias que han llevado a estos participantes a desarrollar y considerar que se tenga niveles elevados de Resiliencia, ya que esto podría proporcionar información valiosa para el desarrollo de programas de capacitación o intervenciones en el lugar de trabajo.

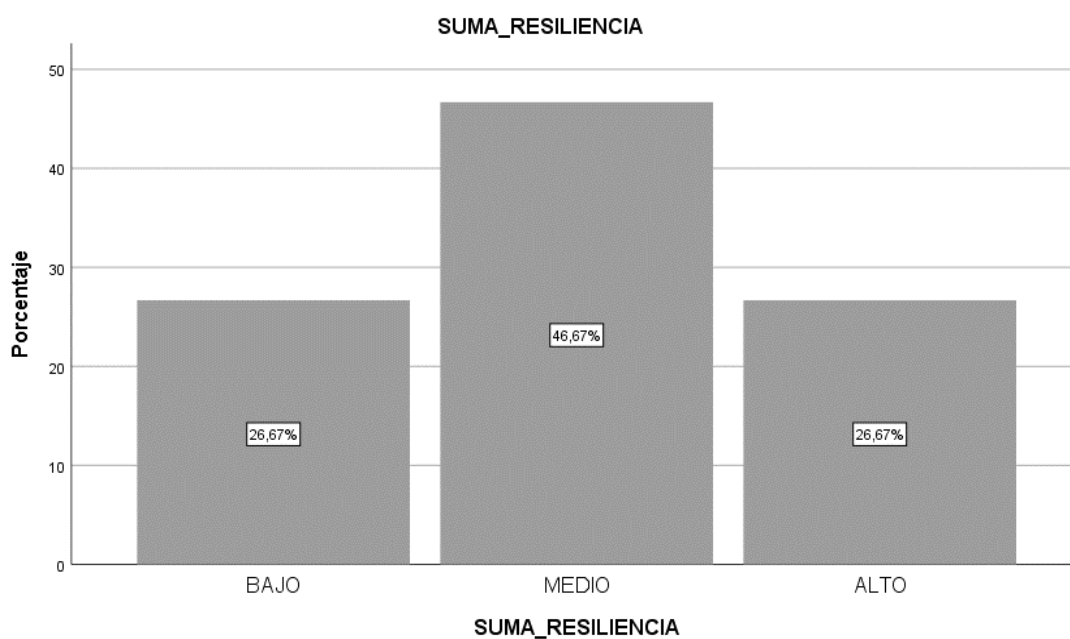
Tabla 12:

Suma Resiliencia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	8	26,7	26,7	26,7
	MEDIO	14	46,7	46,7	73,3
	ALTO	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 9

Representación gráfica Resiliencia



4.2.1.5. Gestión del cambio

La discusión de los datos obtenidos en el indicador Gestión del cambio de la variable de habilidades blandas revela perspectivas interesantes sobre la percepción de los colaboradores respecto a la influencia de poseer la habilidad de gestión del cambio en su desenvolvimiento en el entorno laboral.

En primer lugar, es relevante destacar que la mayoría de los colaboradores 63.3% (ver Tabla 13) clasificaron su importancia de la habilidad gestión del cambio como "ALTO". Este resultado sugiere que una proporción significativa de individuos encuestados se sienten confiados y competentes en su capacidad para abordar y gestionar cambios en el entorno laboral. Este hallazgo podría indicar un nivel general de madurez y adaptabilidad en la fuerza laboral, lo cual es esencial en entornos empresariales dinámicos y en constante evolución.

Por otro lado, un 33.3% (ver Tabla 13) de los encuestados calificaron su habilidad en gestión del cambio como "MEDIO". Aunque esta cifra es considerable, no representa la mayoría, indicando que existe una tendencia general hacia niveles más altos de habilidad en este aspecto. No obstante, la presencia de un segmento significativo con habilidades "MEDIO" podría señalar áreas de mejora en la formación o desarrollo de la habilidad blanda gestión del cambio.

En cuanto al grupo que clasificó su habilidad gestión del cambio como "BAJO", representa un 3.3% (ver Tabla 13) de los participantes. Aunque es una proporción relativamente pequeña, no puede ser ignorada. Esto indica la existencia de un subconjunto de individuos que enfrentan dificultades en adaptarse o liderar cambios en el entorno laboral. Identificar las razones detrás de estas percepciones bajas podría ser crucial para diseñar intervenciones y programas de desarrollo personalizado.

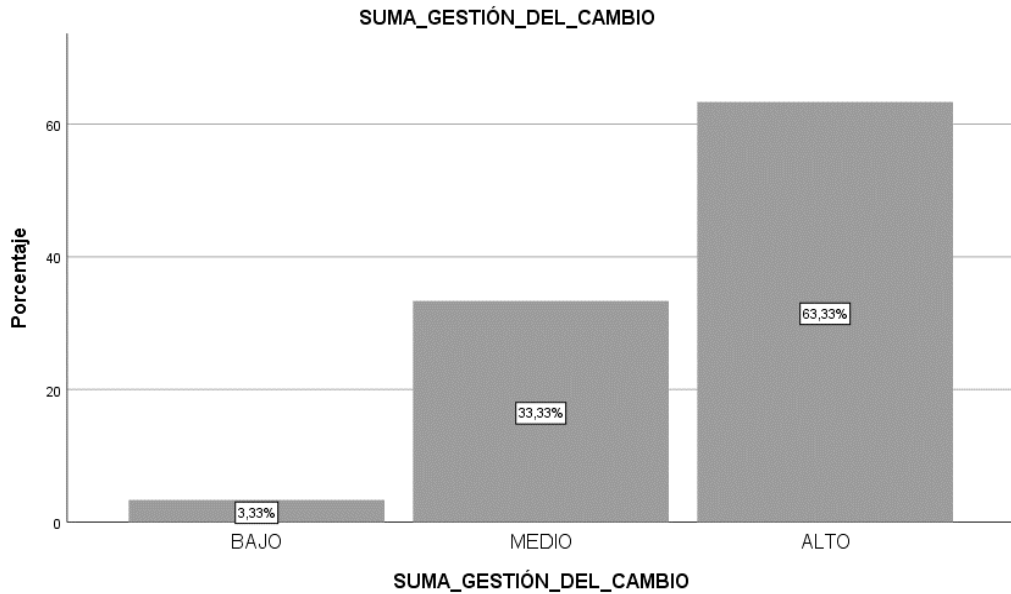
Tabla 13:

Suma Gestión del Cambio

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	1	3,3	3,3	3,3
	MEDIO	10	33,3	33,3	36,7
	ALTO	19	63,3	63,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 10

Representación gráfica Gestión del cambio



4.2.2. Mercado Laboral

4.2.2.1. Fortalecimiento de habilidades blandas en futuros profesionales

El indicador Fortalecimiento de habilidades blandas en futuros profesionales, específicamente en el contexto del mercado laboral, revela datos significativos a partir de la pregunta clave: ¿Considera usted que es importante que las universidades den prioridad al

fortalecimiento de las habilidades blandas en sus programas de estudio de Gestión del Talento Humano?

Los resultados muestran una clara tendencia hacia la valoración positiva de la importancia de incorporar el fortalecimiento de habilidades blandas en los programas académicos. El 53,3% (ver Tabla 14) de los encuestados afirmaron que siempre consideran importante que las universidades den prioridad a estas habilidades. Esto sugiere un reconocimiento sólido por parte de los futuros profesionales en cuanto a la relevancia de las habilidades blandas en el ámbito laboral.

Además, un 36,7% (ver Tabla 14) de los participantes indicaron que casi siempre consideran relevante el fortalecimiento de habilidades blandas. Este porcentaje refuerza la idea de que la mayoría de los encuestados perciben la importancia de estas habilidades en una medida significativa, aunque no de manera constante.

El 10% (ver Tabla 14) restante menciona que a veces consideran prioritario el fortalecimiento de habilidades blandas en los programas de estudio. Aunque este grupo es minoritario, su perspectiva no debe ser pasada por alto, ya que puede haber razones específicas detrás de esta respuesta, como la falta de conciencia total sobre la importancia de estas habilidades o la percepción de que existen otras prioridades en la formación académica.

En general, estos resultados respaldan la noción de que existe una conciencia extendida sobre la importancia de las habilidades blandas en el ámbito laboral entre los futuros profesionales de Gestión del Talento Humano. La tendencia hacia respuestas positivas, especialmente en la categoría "Siempre", sugiere una fuerte demanda y expectativa de que las universidades integren de manera integral estas habilidades en sus programas de estudio.

Tabla 14:*Suma Fortalecimiento de habilidades blandas en futuros profesionales*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	3	10,0	10,0	10,0
	Casi siempre	11	36,7	36,7	46,7
	Siempre	16	53,3	53,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

4.2.2.2. Desarrollo de habilidades blandas

El indicador Desarrollo de habilidades blandas es esencial para evaluar la percepción de los profesionales en el ámbito de talento humano sobre la incidencia de estas habilidades en la adaptación de los recién graduados al entorno laboral y la idoneidad de las habilidades blandas desarrolladas por los profesionales para ingresar al mercado laboral. Los datos obtenidos a través de las respuestas a las preguntas planteadas revelan patrones interesantes que merecen ser analizados.

En primer lugar, al analizar la frecuencia de las respuestas, se observa que el 56.7% (ver Tabla 15) de los profesionales encuestados perciben un nivel alto de desarrollo de habilidades blandas en los recién graduados, lo que sugiere una valoración positiva de estas competencias en el contexto laboral. Este resultado respalda la idea de que las habilidades blandas desempeñan un papel crucial en la capacidad de adaptación de los nuevos profesionales al entorno laboral.

En contraste, el 23.3% (ver Tabla 15) de los encuestados perciben un nivel bajo de desarrollo de habilidades blandas en los recién graduados. Este hallazgo es significativo, ya que indica que existe una proporción considerable de profesionales que observan deficiencias en estas

competencias entre los recién llegados al mercado laboral. Este grupo de profesionales podría tener inquietudes sobre la preparación de los graduados para enfrentar los desafíos y demandas cambiantes del mundo laboral.

En términos de porcentaje acumulado, el 20,0% (ver Tabla 15) de los encuestados perciben un nivel medio de desarrollo de habilidades blandas en los recién graduados, lo que sugiere una división en las opiniones respecto a la preparación de los profesionales para el mercado laboral. Este hallazgo subraya la importancia de abordar las preocupaciones y trabajar en el fortalecimiento de estas habilidades durante la formación académica y profesional.

Es crucial destacar que el análisis de estos datos debe considerar la subjetividad inherente a la evaluación de habilidades blandas. Las percepciones pueden variar según la interpretación individual de estas habilidades, lo que puede influir en la evaluación de su desarrollo.

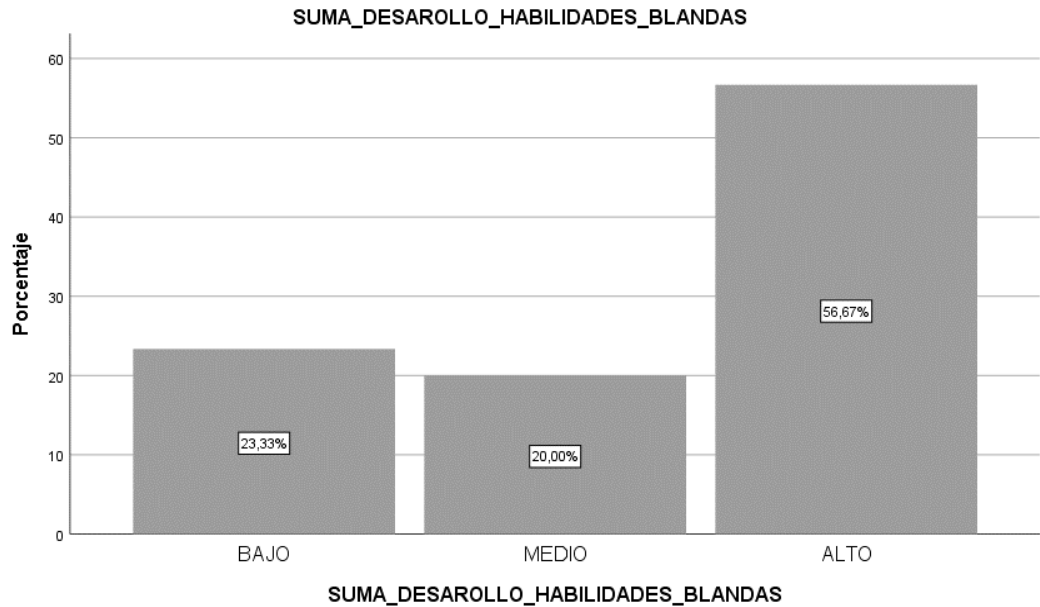
Tabla 15:

Suma Desarrollo de habilidades blandas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	7	23,3	23,3	23,3
	MEDIO	6	20,0	20,0	43,3
	ALTO	17	56,7	56,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 11

Representación gráfica Desarrollo de habilidades blandas



4.2.2.3. Perfil de cargo

El indicador Perfil de cargo en relación con la presencia de habilidades blandas en los colaboradores del área de talento humano revela resultados significativos que proporcionan una visión detallada de la percepción de los encuestados. Las respuestas a la pregunta sobre la inclusión de habilidades blandas en el perfil de cargo se distribuyen de manera diversa, lo que sugiere una variabilidad en la valoración de este aspecto clave.

En primer lugar, es notable que el 43,3% (ver Tabla 16) de los encuestados afirman que las habilidades blandas siempre están presentes en el perfil de cargo de los colaboradores del área de talento humano. Este hallazgo indica una alta consideración y reconocimiento de la importancia de las habilidades blandas en este contexto laboral específico. La presencia constante

de estas habilidades sugiere un enfoque estratégico para seleccionar y desarrollar perfiles de cargo que incorporen competencias sociales y emocionales relevantes.

Además, el 36,7% (ver Tabla 16) de los encuestados indica que las habilidades blandas casi siempre forman parte del perfil de cargo. Esta cifra refuerza la tendencia observada anteriormente, respaldando la noción de que existe un consenso considerable en la incorporación de habilidades blandas en el ámbito del talento humano. Estos resultados apuntan a una percepción generalizada de que estas habilidades son esenciales para el desempeño efectivo en roles relacionados con la gestión de recursos humanos.

En contraste, el 16,7% (ver Tabla 16) de los encuestados señala que las habilidades blandas a veces están presentes en el perfil de cargo. Este grupo representa una perspectiva intermedia, sugiriendo que, aunque se reconoce la importancia de las habilidades blandas, su presencia no es constante ni garantizada en todos los perfiles de cargo. Esta variabilidad puede deberse a factores específicos del entorno laboral o a la naturaleza específica de las responsabilidades asociadas con el área de talento humano.

Por último, el 3,3% (ver Tabla 16) de los encuestados indica que las habilidades blandas casi nunca están presentes en el perfil de cargo. Aunque este porcentaje es bajo, su existencia plantea interrogantes sobre la percepción de la relevancia de estas habilidades en una minoría de casos. Sería valioso explorar más a fondo las razones detrás de esta perspectiva para comprender mejor las dinámicas y necesidades específicas de este subgrupo.

Tabla 16:*Suma Perfil de cargo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	3,3	3,3	3,3
	A veces	5	16,7	16,7	20,0
	Casi siempre	11	36,7	36,7	56,7
	Siempre	13	43,3	43,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

4.2.2.4. Valoración de habilidades blandas

La discusión de los datos obtenidos del indicador Valoración de habilidades blandas en el mercado laboral revela información valiosa sobre la percepción de la influencia del nivel de desarrollo de estas habilidades en los recién graduados en el ámbito de la gestión del talento humano.

En primer lugar, cabe destacar que un 56,7% (ver Tabla 17) de los participantes indicaron que el nivel de desarrollo de habilidades blandas siempre influye en el éxito a largo plazo de los recién graduados en la gestión del talento humano. Este hallazgo sugiere una fuerte correlación entre la posesión y aplicación constante de habilidades blandas y el desempeño exitoso en este ámbito laboral específico.

Adicionalmente, el 36,7% (ver Tabla 17) de los encuestados mencionaron que la influencia es "Casi siempre". Este grupo intermedio sugiere que, aunque hay momentos en los que las habilidades blandas pueden no ser determinantes, en la mayoría de las situaciones desempeñan un papel crucial en el éxito a largo plazo en la gestión del talento humano. Este resultado resalta la importancia continua de estas habilidades en el entorno laboral.

Por otro lado, un 6,7% (ver Tabla 17) de los participantes indicaron que la influencia es solo "A veces". Este grupo minoritario podría interpretarse como aquellos que perciben que el desarrollo de habilidades blandas tiene un impacto más limitado en el éxito a largo plazo en el ámbito de la gestión del talento humano. Es crucial explorar las razones detrás de esta percepción y si existen variables adicionales que puedan estar influyendo en esta opinión.

Tabla 17:

Suma Valoración de habilidades blandas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido A veces	2	6,7	6,7	6,7
Válido Casi siempre	11	36,7	36,7	43,3
Válido Siempre	17	56,7	56,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

4.2.2.5. Habilidades blandas consideradas en el proceso de selección

El indicador Habilidades blandas consideradas en el proceso de selección en el mercado laboral ofrece una visión interesante sobre cómo las empresas evalúan y priorizan ciertas habilidades al seleccionar nuevos colaboradores. Las preguntas específicas planteadas, enfocadas en habilidades clave como pensamiento crítico, gestión del estrés, toma de decisiones, resiliencia y gestión del cambio, arrojan resultados significativos.

En primer lugar, destaca que el 40% (ver Tabla 18) de los participantes considera que la importancia de estas habilidades es alta. Este dato indica que un porcentaje sustancial de las empresas valora fuertemente las habilidades blandas al seleccionar a nuevos colaboradores. Estos resultados respaldan la tendencia actual en el ámbito empresarial, donde se reconoce cada vez

más la importancia de las habilidades blandas en la efectividad y adaptabilidad de los colaboradores en el entorno laboral.

El 43,3% (ver Tabla 18) de los encuestados señaló que la importancia de estas habilidades es de nivel medio. Esto sugiere que, si bien hay un reconocimiento de su relevancia, algunas empresas podrían no estar asignando un peso significativo a estas habilidades en comparación con otras competencias en el proceso de selección. Esto podría deberse a la falta de comprensión completa sobre cómo estas habilidades impactan en el rendimiento laboral o a la priorización de habilidades técnicas sobre habilidades blandas.

Por otro lado, el 16,7% (ver Tabla 18) de los participantes indicó que la importancia de estas habilidades es baja. Este grupo podría reflejar a aquellas empresas que aún no han adoptado plenamente la perspectiva de la importancia de las habilidades blandas en el proceso de selección o que pueden estar más enfocadas en criterios tradicionales de evaluación.

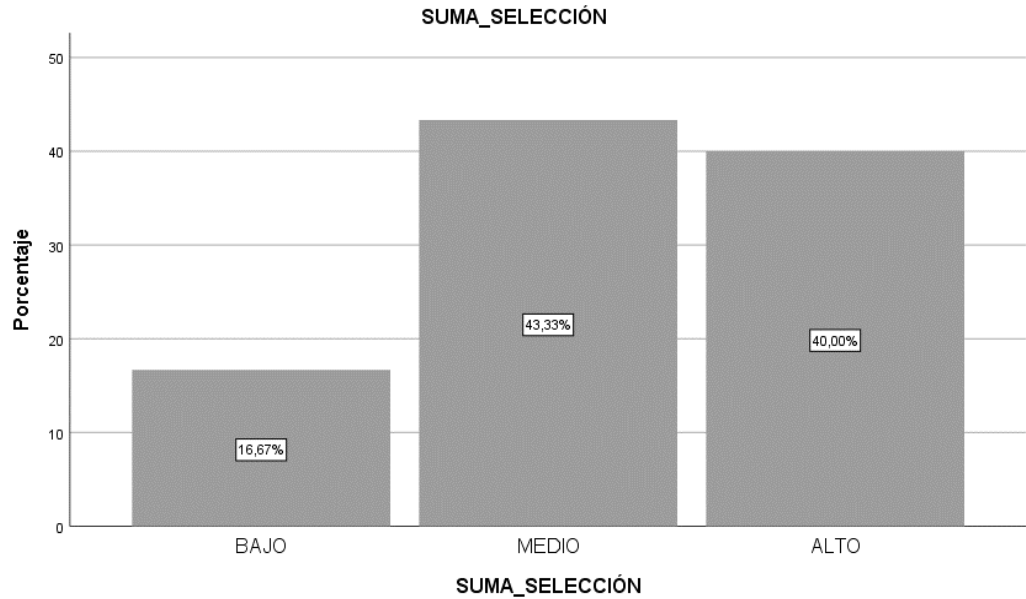
Tabla 18:

Suma Habilidades blandas consideradas en el proceso de selección

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	5	16,7	16,7	16,7
	MEDIO	13	43,3	43,3	60,0
	ALTO	12	40,0	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 12

Representación gráfica Habilidades blandas consideradas en el proceso de selección



4.2.Discusión

En la actualidad, resulta imperativo abordar las diversas tendencias que el Talento Humano ha impuesto, llevando a que la sociedad, la academia y la investigación consideren las variadas exigencias del mercado laboral para sus profesionales. El ámbito académico desempeña un papel crucial en la formación de estos profesionales, quienes tienen la responsabilidad de demostrar elevados niveles de desempeño y compromiso en su quehacer laboral.

En el país, las Instituciones de Educación Superior (IES) han asumido el liderazgo en el ámbito académico, centrándose en el desarrollo de nuevos conocimientos, habilidades, destrezas, y especialmente, en las habilidades blandas. Estas últimas, que abarcan aspectos como el pensamiento crítico, gestión del estrés, toma de decisiones, resiliencia y gestión del cambio, han

ganado protagonismo frente a las hard skills. Esto evidencia que, en el ejercicio profesional, no solo es determinante el conocimiento, sino también las relaciones humanas que pueden surgir entre individuos y grupos de interés.

El mercado laboral actual impone a los profesionales candidatos la necesidad de adaptarse a sus demandas y exigencias, promoviendo el contacto con expertos y la academia. Esta última juega un papel fundamental al potenciar las soft skills o habilidades blandas, a través de la interacción con diversos contextos profesionales que establecen el equilibrio entre las expectativas de un profesional y la aplicación práctica en un puesto de trabajo.

En última instancia, los profesionales contemporáneos deben enfrentar el entorno laboral con responsabilidad y preparación, no limitándose únicamente al ámbito académico, sino ofreciendo soluciones a problemas derivados de contextos reales en la sociedad. La inteligencia emocional, el liderazgo, la asertividad y la escucha activa son herramientas conocidas como Habilidades Blandas que se vuelven esenciales en este desafío laboral.

4.4. Propuesta

En el presente trabajo se presenta una propuesta innovadora centrada en la creación de un recurso guiado para desarrollar Habilidades Blandas claves en el entorno laboral.

Objetivo:

La finalidad de esta propuesta es diseñar un instructivo que destaque las habilidades blandas esenciales en la carrera de gestión del talento humano y valoradas por los empleadores en profesionales. Este recurso busca ser una guía amigable y accesible para aquellos que buscan potenciar habilidades que van más allá de lo técnico, contribuyendo así al éxito en el ámbito laboral.

Justificación:

En el mundo laboral actual, la demanda de habilidades blandas es más evidente, las organizaciones ahora buscan no solo conocimientos técnicos, sino también habilidades blandas que mejoren la adaptación, colaboración y el bienestar en el entorno de trabajo. La creación de un instructivo facilitará la comprensión y aplicación práctica de estas habilidades en situaciones de la vida diaria.

Contenido del instructivo:

1. Pensamiento crítico
2. Gestión de estrés
3. Toma de decisiones

4. Resiliencia

5. Gestión del cambio

Metodología:

La creación de este instructivo se llevó a cabo mediante una revisión detallada de recursos existentes y la consulta con miembros del área de talento humano para asegurar relevancia y aplicabilidad. Se incorporaron narrativas y situaciones realistas para hacer que el contenido sea más cercano y fácil de entender.

Entregables:

El instructivo final será presentado en un formato amigable y accesible, utilizando lenguaje sencillo y gráficos ilustrativos para mejorar la retención de información. Cada sección contendrá ejemplos prácticos y sugerencias aplicables a situaciones de la vida diaria.

Confiamos en que esta propuesta resuene con la necesidad de fortalecer las habilidades blandas y contribuya significativamente al crecimiento personal y profesional de los individuos.

Conclusiones:

- Identificando las habilidades blandas, como el pensamiento crítico, la gestión del estrés, la toma de decisiones, la resiliencia y la gestión del cambio, se reconoce que estas se manifiestan como un elemento fundamental en el panorama laboral actual. Más allá de la sólida formación académica, estas habilidades emergen como catalizadores cruciales para el éxito profesional.
- Al sumergirnos en la investigación para respaldar el desarrollo de habilidades blandas en el talento humano desde las teorías existentes, nos encontramos ante un panorama enriquecido por la diversidad de las experiencias humanas en el ámbito laboral, reconociendo la importancia intrínseca de las habilidades blandas para el éxito y la realización personal, entendiendo que las investigaciones no solo son esquemas teóricos, sino reflejos de las aspiraciones, desafíos y triunfos de las personas en el mercado laboral. En esta conclusión no podemos pasar por alto la narrativa individual de cada investigación, implicando reconocer las emociones, logros y los obstáculos que cada colaborador enfrenta en su jornada profesional.
- La aplicación del instrumento permitió diagnosticar las habilidades blandas necesarias para los estudiantes de la carrera de gestión del talento humano en el mercado laboral, los hallazgos revelan la significativa importancia de las habilidades blandas entre los cuales destacan el pensamiento crítico con un 70% considerado como “Alto”, la gestión del estrés con un 53,3% considerado “Alto”, la toma de decisiones con un 36,7% considerado como “Medio”, la gestión del cambio 63,3% considerado como Alto, y por ultimo la resiliencia con un 46,7% considerado como

“Alto”, además se observa una percepción positiva respecto al desarrollo de habilidades en futuros profesionales.

- Se elaboro una guía práctica para el desarrollo de habilidades blandas para los estudiantes de la carrera de gestión del talento humano, por lo que, esta guía resultante proporciona actividades prácticas que ayudan a los profesionales a cultivar las habilidades blandas de manera efectiva, permitiendo conocer como fortalecerlas en la vida diaria.

Recomendaciones:

- En vista de la creciente importancia de las habilidades blandas en el actual escenario laboral, se recomienda encarecidamente a los profesionales y aspirantes a ingresar al mundo laboral que prioricen el desarrollo de habilidades como el pensamiento crítico, la gestión del estrés, la toma de decisiones, la resiliencia y la gestión del cambio.
- Es fundamental que se lleven a cabo más investigaciones sobre la relevancia de fortalecer las habilidades blandas de los futuros profesionales. Esta iniciativa busca promover la preparación de los nuevos talentos para hacer frente a un entorno laboral constantemente cambiante.
- Se recomienda tomar la población de otras carreras y realizar el diagnóstico de acuerdo con las habilidades blandas necesarias consideradas en su ámbito profesional.
- Es recomendable utilizar la guía práctica propuesta en este proyecto de investigación consiguiendo así tener un mejor desarrollo de las habilidades blandas.

Referencias

- Aguinaga Vásquez, S. J., & Sánchez Tarrillo, S. J. (2020). Énfasis en la formación de habilidades blandas en mejora de los aprendizajes. *EDUCARE ET COMUNICARE*, 78-87. Obtenido de <https://revistas.usat.edu.pe/index.php/educare/article/view/470/1518>
- Alles, M. (2009). *Nuevo enfoque DICCIONARIO DE COMPETENCIAS LA TRILOGÍA*. Buenos Aires: Ediciones Granica S.A.
- Arias, F. G. (2012). *El PROYECTO de INVESTIGACIÓN-Introducción a la metodología científica*. Caracas: EDITORIAL EPISTEME, C.A.
- Basurto García, R. D., & Yoza Rodríguez, N. R. (2022). Gestión del talento humano y su influencia en la contratación del personal. *Serie Científica de la Universidad de las Ciencias Informáticas*, 128-141. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8590747>
- Benitez, G. (2014). *Universidad Nacional del Sur Repositorio Digital*. Obtenido de <http://repositoriodigital.uns.edu.ar/bitstream/123456789/3303/1/Tesis%20-Benitez.pdf>
- Centeno, V., Leiva, C., & Huairé, I. (2021). *Acta Académica*. Obtenido de <https://www.aacademica.org/edson.jorge.huairé.inacio/46>
- Chavez, J. (27 de 2 de 2023). *CEUPE magazine*. Obtenido de <https://www.ceupe.com/blog/empresa-privada.html>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: Mc Graw Hill Educación. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>

- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. Santa Fe: Mc Graw Hill Educación.
- Chinchillas Ochoa, D. (s.f.). *Instituto Tecnológico de Sonora*. Obtenido de http://biblioteca.itson.mx/oa/ciencias_administrativa/oa11/caracteristicas_empresa/z8.htm
- CNN CHILE. (02 de 04 de 2019). *CNN CHILE*. Obtenido de https://www.cnnchile.com/economia/9-de-cada-10-empresas-habilidades-blandas_20190402/
- Cobo, C., & Moravec, J. W. (2011). *APRENDIZAJE INVISIBLE - HACIA UNA NUEVA ECOLOGÍA DE LA EDUCACIÓN*. Barcelona: Edicions de la Universitat de Barcelona. Obtenido de https://www.uv.es/bellochc/MasterPoliticac/Cobo_Moravec.pdf
- Córdova Baldeón, I. (2018). *INSTRUMENTOS de investigación*. Editorial San Marcos.
- Cortés Cortés, M. E., & Iglesias León, M. (2004). *Generalidades sobre Metodología de la Investigación*. Ciudad de Carmen: Universidad Autónoma del Carmen.
- Cruzado Pérez, W. M. (2019). *Universidad Nacional Federico Villarreal* . Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.13084/2696>
- Díaz, N. (n.d.). *Universidad Autónoma del Estado de México*.
- El Comercio. (26 de 11 de 2014). Coaching empresarial: A una pregunta de elevar tu potencial. *El Comercio*. Obtenido de <https://elcomercio.pe/economia/personal/coaching-empresarial-pregunta-elevar-potencial-306628-noticia/>

Forbes EC. (2022). *Cuáles son las seis habilidades blandas más buscadas por los reclutadores.*

Ecuador: Forbes Digital. Obtenido de <https://www.forbes.com.ec/liderazgo/cuales-son-seis-habilidades-blandas-mas-buscadas-reclutadores-n19630>

García Ferrando, M., Ibañez, J., & Alvira, F. (1993). *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación.* Madrid: Alianza Universidad Textos. Obtenido de

<http://metodo1.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/164/2014/10/Garcia-et-al-El-analisis-de-la-realidad-social-metodos-y-tecnicas-de-la-investigacion.pdf>

García Molina, S. (2017). *UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ DE ELCHE.* Obtenido de

<http://dspace.umh.es/bitstream/11000/4425/3/TFG%20Garc%3%ADa%20Molina%2C%20Sergio.pdf>

Garza Toledo, E., & Neffa, J. C. (2001). *EL FUTURO DEL TRABAJO- EL TRABAJO DEL FUTURO.* Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales / CLACSO.

Obtenido de <https://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/gt/20101102085140/garza.pdf>

Gomez Bastar, S. (2012). *Metodología de la investigación.* Viveros de Asís: RED TERCER MILENIO.

González Martínez, M. A., & Fandiño Isaza, J. R. (2023). Identificación de las habilidades blandas requeridas al talento humano, para su contratación en Pymes del Distrito de Santa Marta en el 2022. *Working Peapers ECACEN*, 150-160. Obtenido de

<https://hemeroteca.unad.edu.co/index.php/working/article/view/7483/6460>

González Molina, M. G., Enciso Galindo, B. V., Arciniegas Hurtado, L. F., Tovar Arévalo, P. A.,

Bonza Forero, P. I., & Arévalo Peña, L. P. (2021). IMPORTANCIA DE LAS

HABILIDADES BLANDAS PARA LA EMPLEABILIDAD Y SOTENIBILIDAD DEL

PERSONAL EN LAS ORGANIZACIONES. *Encuentros Con Semilleros*. Obtenido de <https://journal.poligran.edu.co/index.php/encuentros/article/view/2646>

Hernandez Sampieri, R. (2018). *METODOLGÍA DE LA INVESTIGACIÓN: LAS RUTAS CUANTITATIVAS, CUALITATIVAS Y MIXTA*. Ciudad de México: McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A.A. de C.V.

Hidalgo Dávila, N. (2020). *Repositorio Institucional Universidad Ricardo Palma*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.14138/3967>

Jiménez, A. M., & Morales Serrano, F. (2015). *Somos estrategas, Dirección de Comunicación Empresarial e Institucional*. Barcelona: Editorial Gedisa, S.A. Obtenido de https://books.google.com.ec/books?id=J2TLCgAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Maturana Moreno, G., & Guzmán Chitiva, F. (2019). LAS COMPETENCIAS BLANDAS COMO COMPLEMENTO DE LAS COMPETENCIAS DURAS EN LA FORMACIÓN ESCOLAR. *EURITMIA- Investigación, Ciencia y Pedagogía*, 1-84. Obtenido de https://cliic.org/Revista-Euritmia/Euritmia-Vol-1_c.pdf

Mondy, W. (2010). *Administración de recursos humanos*. México: Pearson Educación de México, S.A. de C.V. Obtenido de <https://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Personal/%5BPD%5D%20Libros%20-%20Administracion%20de%20Recursos%20Humanos%201.pdf>

Montes de Oca, H. C. (2019). Habilidades blandas en el estudiantado universitario y la empleabilidad en Costa Rica. *Revista Académica Arjé*, 2(2). Obtenido de <https://revistas.utn.ac.cr/index.php/arje/article/view/205/151>

- Monzón López, E. (2020). *repositorio de la UCV*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47822>
- Narvaez, M. (31 de enero de 2023). *QuestionPro*. Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-un-censo/>
- Pérez, R., García, J., Gil, J., & Galán, A. (2009). *Estadística aplicada a la educación*. Madrid: Pearson Prentice Hal.
- Reyes Ponce, A. (2004). *El analisis de puestos*. México: EDITORIAL LIMUSA, S.A. DE C.V. GRUPO NORIEGA EDITORES. Obtenido de https://books.google.com.ec/books?id=o2jpUd3wrVwC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Sanchez Espejo , F. G. (2020). *ESTADÍSTICA PARA TESIS Y USO DEL SPSS*. Arequipa: Centrum Legalis E.I.R.L.
- Silva Chavez, J. J. (2016). *UNSA Vicerrectorado de Investigación*. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/3787>
- Singer, M., Guzmán, R., & Donoso, P. (12 de 1 de 2009). *Escuela de Administración Pontificia Universidad Católica de Chile*. Obtenido de https://www.inacap.cl/tportal/portales/tp90b5f9d07o144/uploadImg/File/PDF/Entrenando_Competencias_Blandas_en_Jovenes.pdf
- Succi, C., & Wieandt, M. (2019). Walk The Talk: Soft Skills' Assessment Of Graduates. *Emerald Insight*, 114-125. Obtenido de <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/EJMBE-01-2019-0011/full/html>

Tamayo, M. P., & Piñeros, J. D. (2007). Formas de integración de las empresas. *Ecos de Economía*, 27-45. Obtenido de <https://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/ecos-economia/article/view/722/642>

Temple, I. (07 de 12 de 2015). Perú21. *Inés Temple: "Debes educarte para ser empleable"*. Obtenido de <https://peru21.pe/economia/ines-temple-debes-educarte-empleable-187758-noticia/>

Tito, M., & Serrano, B. (2016). Desarrollo de soft skills una alternativa a la escasez de talento humano. *INNOVA*, 12, 59-76. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5920579>

UNICEF LACRO. (Enero de 2022). *UNICEF*. Obtenido de <https://www.unicef.org/lac/informes/las-12-habilidades-transferibles>

Universidad Técnica de Cotopaxi. (2021). *Universidad Técnica de Cotopaxi*. Obtenido de <http://www.utc.edu.ec/GRADO/Facultad-de-Ciencias-Administrativas-y-Econ%C3%B3micas-CAYE/Gestion-del-Talento-Humano>

Anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Habilidades Blandas requeridas por los estudiantes de la carrera de Gestión del Talento Humano para ingresar al mercado laboral

PREGUNTA DE INVESTIGACION	OBJETIVOS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGIA
¿Qué habilidades necesitan las organizaciones de los profesionales de la carrera de gestión del talento humano para ingresar al mercado laboral?	General Identificar las necesidades de habilidades blandas en el ámbito laboral.	V: Habilidades Blandas Cognitiva Instrumental Social Individual	Tipo: Cuantitativo Diseño: No experimental Alcance: Descriptivo Población: 30 colaboradores del área de talento humano que participen en el proceso de reclutamiento y selección de la organizaciones. Técnica: Encuesta
	Específicos -Fundamentar desde las Teorías existentes el desarrollo de habilidades blandas del Talento Humano en el mercado laboral. -Diagnosticar las habilidades blandas que consideran los empleadores necesarias de los profesionales.	V: Mercado Laboral Puesto de trabajo Sistema educativo y sistema laboral Reclutamiento y selección	Instrumento: Cuestionario
	-Elaborar un instructivo de habilidades blandas requeridas por los empleadores para los profesionales.		

Anexo 2. Matriz de operacionalización

Variable	Dimensión	Indicador	Ítem
<p>Habilidades Blandas</p> <p>Las habilidades blandas son aquellos comportamientos, habilidades y prácticas que destacan a los profesionales, marcan una diferencia al iniciar un proyecto, interactuar con otros o resolver conflictos, siendo estas características y condiciones que posee un individuo para relacionarse de manera efectiva con los demás. (Hidalgo, 2020)</p>	<p>Cognitiva</p> <p>"Aprender a saber" (UNICEF, 2022)</p>	<p>Pensamiento crítico</p> <p>"Capacidad para hacer preguntas, identificar supuestos y evaluar hechos." (UNICEF, 2022)</p>	<p>1</p> <p>2</p>
		<p>Gestión de estrés</p> <p>Buscar un balance entre las responsabilidades laborales y personales, buscando al mismo tiempo la paz mental.(Escuela de Posgrado Psicología y Psiquiatra,2022)</p>	<p>3</p> <p>4</p>
	<p>Instrumental</p> <p>"Aprender a hacer" (UNICEF, 2022)</p>	<p>Toma de decisiones</p> <p>"Proceso sistemático de elección entre un conjunto de alternativas, con base en criterios específicos y en información disponible" (UNICEF, 2022)</p>	<p>5</p> <p>6</p>
	<p>Individual</p> <p>"Aprender a ser" (UNICEF, 2022)</p>	<p>Resiliencia</p> <p>"Capacidad de navegar con éxito entre circunstancias cambiantes y adversas, permitiendo a las personas anteponerse a las distintas dificultades" (UNICEF, 2022)</p>	<p>7</p> <p>8</p>
	<p>Social</p> <p>"Aprender a vivir juntos" (UNICEF, 2022)</p>	<p>Gestión del cambio</p> <p>Enfoque metódico que utiliza a los miembros de una organización con el propósito de reducir la resistencia que podría impactar los cambios necesarios para el crecimiento y desarrollo de la organización. (Clavijo, 2022)</p>	<p>9</p> <p>10</p>

Variable	Dimensión	Indicador	Ítem
Mercado Laboral	Sistema educativo y sistema laboral		
Se configura mediante las ofertas de empleo presentadas por diversas organizaciones en un lugar o período específico. Se caracteriza principalmente por la presencia de organizaciones y las oportunidades que estas ofrecen. (Chiavenato, 2011)	Las instituciones educativas deberían ampliar sus enfoques, implicando así la necesidad de formar a los estudiantes para enfrentar las circunstancias de manera efectiva, en donde desarrollen no solo competencias cognitivas o técnicas, sino también habilidades blandas desde una edad temprana, para lograr una formación integral. (Matura & Guzmán, 2019)	Fortalecimiento de habilidades blandas en futuros profesionales	11
		Desarrollo de habilidades blandas	12 13
	Puesto de trabajo		
	Se define como una entidad dentro de la estructura organizativa, singularizada por un conjunto específico de deberes y responsabilidades que lo caracterizan y lo distinguen de otros roles dentro de la organización. (Chiavenato, 2011)	Perfil de cargo	14
	Reclutamiento y selección		
		Valoración de habilidades blandas	15
	El reclutamiento se configura como un proceso de comunicación bidireccional, donde la organización divulga y ofrece oportunidades de empleo al MRH, y su objetivo primordial va más allá de la simple comunicación y divulgación, centrándose en atraer candidatos para su posterior selección. (Chiavenato, 2009)		16
		Habilidades blandas	17
		consideradas en el proceso de selección.	18
			19 20

Anexo 3. Encuesta

Cuestionario sobre Habilidades Blandas y Mercado Laboral

Agradecemos su participación en esta encuesta, la cual tiene como objetivo explorar las perspectivas y prioridades respecto a las habilidades blandas que consideran esenciales en estudiantes de la carrera de Gestión del Talento Humano al ingresar al mercado laboral. Sus valiosas opiniones contribuirán a mejorar la comprensión de las expectativas y necesidades en la contratación de nuevos profesionales en este ámbito. Por favor, tómese un momento para compartir sus experiencias y puntos de vista.

¡Muchas gracias por su colaboración!

Instrucciones

Todas las preguntas deben ser contestadas
Para responder cada afirmación selecciona el literal que creas conveniente.

Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
-------	------------	---------------	--------------	---------

Información General:

1. Cargo:
2. Organización:

Variables: Habilidades Blandas y Mercado Laboral

Dimensión: Cognitiva

		Nunca	Casi nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
1	¿Considera usted que el pensamiento crítico influye en la disminución de conflictos en el entorno laboral?					
2	¿Cree que, al desarrollar la habilidad del pensamiento crítico, los empleados se convierten en individuos clave para la organización y contribuyen de manera significativa a su éxito?					
3	¿Cree usted que la gestión del estrés es crucial para que los colaboradores se desenvuelvan plenamente en sus puestos de trabajo?					
4	¿Considera que desarrollar la habilidad de gestión del estrés es esencial para evitar problemas de salud y desarrollar enfermedades?					

Dimensión: Instrumental

5	¿Considera indispensable que los colaboradores cuenten con la habilidad de tomar decisiones acertadas al seleccionar entre distintas alternativas en el entorno laboral?					
6	¿Considera que la toma de decisiones es una habilidad fundamental que debería ser aplicada de manera ética y correcta dentro de la organización?					

Dimensión: Individual

7	¿Considera indispensable que los empleados deben abordar las adversidades laborales de manera constructiva?					
8	¿En qué medida considera que el mantenimiento del equilibrio emocional es crucial frente a conflictos laborales?					

Dimensión: Social

9	¿Considera que es indispensable que sus colaboradores sepan como procesar los cambios que se presentan en la organización?					
10	¿En qué medida cree usted que adaptarse a los cambios que se presentan en la organización aumenta la probabilidad del éxito organizacional?					

Dimensión: Sistema educativo y sistema laboral

11	¿Considera usted que es importante que las universidades den prioridad al fortalecimiento de las habilidades blandas en sus programas de estudio de Gestión del Talento Humano?					
12	En su trayectoria como profesional en el ámbito de talento humano, ¿Ha notado que las habilidades blandas inciden en la capacidad de adaptación de los recién graduados al entorno laboral?					
13	¿Considera usted que las habilidades blandas desarrolladas por los profesionales son adecuadas para el ingreso al mercado laboral?					

Dimensión: Puesto de trabajo

14	¿Dentro del perfil de cargo de un colaborador del área de talento humano se encuentran las habilidades blandas?					
----	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

Dimensión: Reclutamiento y selección

15	Según su experiencia, ¿Influye el nivel de desarrollo de habilidades blandas en los recién graduados con relación al éxito a largo plazo en el ámbito de la gestión del talento humano?					
16	¿Es importante la habilidad de pensamiento crítico para la selección del nuevo colaborador?					
17	¿Es importante la habilidad de gestión del estrés para la selección del nuevo colaborador?					
18	¿Es importante la habilidad de toma de decisiones para la selección del nuevo colaborador?					
19	¿Es importante la habilidad de resiliencia para la selección del nuevo colaborador?					
20	¿Es importante la habilidad de gestión del cambio para la selección del nuevo colaborador?					

Anexo 5. Ficha Validación de instrumento



**UNIVERSIDAD
TÉCNICA DE
COTOPAXI**



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
LICENCIATURA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
VALIDACIÓN DE EXPERTOS**

I. Datos generales del instrumento

- 1.1. Título de la investigación:
Habilidades blandas requeridas por los estudiantes de la carrera de gestión del talento humano para ingresar al mercado laboral.
- 1.2. Nombre del instrumento
Cuestionario sobre habilidades blandas requeridas para ingresar al mercado laboral.
- 1.3. Responsable del instrumento: Adaptado por Montes y Ñato (2023)

II. Datos del experto:

- 2.1. Nombres y Apellidos: *Alex Jaime Valiquera Bellón*
- 2.2. Número de cédula o identidad: *0501495162*
- 2.3. Título profesional: *Privilejo Industrial / Mgs. Gestión del T.H.*
- 2.4. Cargo que desempeña: *Docente*

III. Aspectos de validación

Dimensiones	Indicadores	Muy malo 0-4	Malo 5-8	Regular 9-12	Bueno 13-16	Muy bueno 17-20
1. CLARIDAD	Formulado con lenguaje apropiado					20
2. OBJETIVIDAD	Expresado en conductas observables					20
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia					20
4. ORGANIZACIÓN	Tiene organización lógica					20
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					20
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para el recojo de datos de estudio					20
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos					20
8. COHERENCIA	Presenta coherencia entre dimensiones, indicadores y preguntas					20
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde a lo que se desea estudiar					20
10. PERTENENCIA	Adecuado para el estudio					20

Promedio de valoración: 20

Opinión de aplicabilidad:

Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno
				X

Observaciones:

Ninguna

Firma:

Latacunga - Ecuador

Avenida Bolívar y el Barrío El Florín / San Fco. Tel: (03) 2252346 - 2252307 - 2252205



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
LICENCIATURA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
VALIDACIÓN DE EXPERTOS

I. Datos generales del instrumento

- 1.1. Título de la investigación:
Habilidades blandas requeridas por los estudiantes de la carrera de gestión del talento humano para ingresar al mercado laboral.
- 1.2. Nombre del instrumento
Cuestionario sobre habilidades blandas requeridas para ingresar al mercado laboral.
- 1.3. Responsable del instrumento: Adaptado por Montes y Nato (2023)

II. Datos del experto:

- 2.1. Nombres y Apellidos: EDWIN VÁSQUEZ POZO
- 2.2. Número de cédula o identidad: 1001303997
- 2.3. Título profesional: DOCTOR EN GESTIÓN DE EMPRESAS
- 2.4. Cargo que desempeña: DECENTE INVESTIGADOR

III. Aspectos de validación

Dimensiones	Indicadores	Muy malo 0-4	Malo 5-8.	Regular 9-12.	Bueno 13-16	Muy bueno 17-20
1.CLARIDAD	Formulado con lenguaje apropiado					20
2.OBJETIVIDAD	Expresado en conductas observables					18
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia					18
4.ORGANIZACIÓN	Tiene organización lógica					20
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					18
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para el recojo de datos de estudio					20
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos					19
8.COHERENCIA	Presenta coherencia entre dimensiones, indicadores y preguntas					20
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde a lo que se desea estudiar					19
10.PERTENENCIA	Adecuado para el estudio					20

Promedio de valoración: _____

Opinión de aplicabilidad:

Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno
				X

Observaciones:

..... El instrumento cumple con lo planificado y permitirá
..... recopilar la información necesaria.

Firma:



100130399-7

Latacunga - Ecuador

Av. Simón Rodríguez s/n Barrio El Ejido / San Felipe. Tel: (03) 2252346 - 2252307 - 2252205



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
LICENCIATURA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
VALIDACIÓN DE EXPERTOS**

I. Datos generales del instrumento

- 1.1. Título de la investigación:
Habilidades blandas requeridas por los estudiantes de la carrera de gestión del talento humano para ingresar al mercado laboral.
- 1.2. Nombre del instrumento
Cuestionario sobre habilidades blandas requeridas para ingresar al mercado laboral.
- 1.3. Responsable del instrumento: Adaptado por Montes y Nato (2023)

II. Datos del experto:

- 2.1. Nombres y Apellidos: Evelyn Alexandra Taza Molina
- 2.2. Número de cédula o identidad: 0503904393
- 2.3. Título profesional: Psicóloga Organizacional
- 2.4. Cargo que desempeña: Docente

III. Aspectos de validación

Dimensiones	Indicadores	Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno
		0-4	5-8.	9-12.	13-16	17-20
1. CLARIDAD	Formulado con lenguaje apropiado					20
2. OBJETIVIDAD	Expresado en conductas observables					20
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia					18
4. ORGANIZACIÓN	Tiene organización lógica					20
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					18
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para el recojo de datos de estudio					19
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos					20
8. COHERENCIA	Presenta coherencia entre dimensiones, indicadores y preguntas					20
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde a o que se desea estudiar					20
10. PERTENENCIA	Adecuado para el estudio					18

Promedio de valoración: _____

Opinión de aplicabilidad:

Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno
				X

Observaciones:

.....

.....

Firma: _____

[Handwritten Signature]

Latacunga - Ecuador

Av. Simón Rodríguez s/n Barrio El Ejido / San Felipe. Tel: (03) 2252346 - 2252307 - 2252205

Anexo 4. Cálculo Spss

habilitades blandas (ConjuntoDatos1) - IBM SPSS Statistics Editor de datos

	HB_C1	HB_C2	HB_C3	HB_C4	HB_I1	HB_I2	HB_S1	HB_S2	HB_IND1	HB_IND2	HB_SEL1	HB_SEL2	HB_SEL3	HB_PT1	HB_RS1	HB_RS3	HB_RS4
1	2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	3	3	3	3
2	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4
6	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	3	3	4
7	2	3	5	5	4	5	4	4	5	5	4	3	3	2	4	4	5
8	3	4	5	5	3	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
9	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4
10	3	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	3	4	5	4	5	5
11	3	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5
12	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
13	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	5	2	5	5	5	5
14	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	3	4	4	3	5	4	4
15	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5
16	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5
17	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
18	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	2	5	4	4	4
19	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4
21	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5
22	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5
23	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4
24	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	5	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5
26	3	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4
27	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Resultados.spv (Documento2) - IBM SPSS Statistics Viewer

RELIABILITY
/VARIABLES=HB_RP1 HB_RP2 HB_RP3 HB_RP4 HB_RP5 HB_RP6 HB_RP7 HB_RP8 HB_RP9 HB_RP10
/SCALE(*ALL VARIABLES*) ALL
/MODEL=ALPHA.

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.814	10

SAVE OUTFILE='c:\Users\ASOS\Desktop\TESTS\habilitades blandas estudiantes (fiabilidad).sav'
/COMPRESSED.

habilitades blandas (ConjuntoDatos1) - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Número	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perfiles	Columnas	Alineación	Modeda	Rot
1	HB_C1	Número	2	0	HB_C1_Cons.	(1, Ninguno)	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
2	HB_C2	Número	2	0	HB_C2_Cons.	(1, Ninguno)	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
3	HB_C3	Número	2	0	HB_C3_Cons.	(1, Ninguno)	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
4	HB_C4	Número	2	0	HB_C4_Cons.	(1, Ninguno)	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
5	HB_I1	Número	2	0	HB_I1_Consid.	(1, Ninguno)	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
6	HB_I2	Número	2	0	HB_I2_Consid.	(1, Ninguno)	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
7	HB_S1	Número	2	0	HB_S1_Cons.	(1, Ninguno)	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
8	HB_S2	Número	2	0	HB_S2_Cons.	(1, Ninguno)	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
9	HB_IND1	Número	2	0	HB_IND1_Cons.	(1, Ninguno)	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
10	HB_IND2	Número	2	0	HB_IND2_Cons.	(1, Ninguno)	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
11	HB_SEL1	Número	2	0	HB_SEL1_Cons.	(1, Ninguno)	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
12	HB_SEL2	Número	2	0	HB_SEL2_Cons.	(1, Ninguno)	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
13	HB_SEL3	Número	2	0	HB_SEL3_Cons.	(1, Ninguno)	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
14	HB_PT1	Número	2	0	HB_PT1_Cons.	(1, Ninguno)	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
15	HB_RS1	Número	2	0	HB_RS1_Seg.	(1, Ninguno)	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
16	HB_RS2	Número	2	0	HB_RS2_Ext.	(1, Ninguno)	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
17	HB_RS3	Número	2	0	HB_RS3_Ext.	(1, Ninguno)	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
18	HB_RS4	Número	2	0	HB_RS4_Ext.	(1, Ninguno)	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
19	HB_RS5	Número	2	0	HB_RS5_Ext.	(1, Ninguno)	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
20	HB_RS6	Número	2	0	HB_RS6_Ext.	(1, Ninguno)	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
21	RANGO_S	Número	2	0			Ninguno	22	Derecha	Escala	Entrada
22	SUMA_CO	Número	2	0	SUMA_COG	(1, BAJO)	Ninguno	16	Derecha	Ordinal	Entrada
23	RANGO_S	Número	2	0			Ninguno	19	Derecha	Escala	Entrada
24	SUMA_SO	Número	2	0	SUMA_SOC	(1, BAJO)	Ninguno	13	Derecha	Ordinal	Entrada
25	RANGO_S	Número	2	0			Ninguno	20	Derecha	Escala	Entrada
26	SUMA_IND	Número	2	0	SUMA_IND	(1, BAJO)	Ninguno	17	Derecha	Ordinal	Entrada
27	RANGO_S	Número	2	0			Ninguno	24	Derecha	Escala	Entrada
28	SUMA_SIS	Número	2	0	SUMA_SISTED	(1, BAJO)	Ninguno	18	Derecha	Ordinal	Entrada
29	RANGO_S	Número	2	0			Ninguno	21	Derecha	Escala	Entrada



GESTIÓN DEL ESTRÉS

La Escuela de Posgrado en Psicología y Psiquiatría (2022) aborda la importancia de encontrar un equilibrio entre las responsabilidades laborales y personales, mientras se persigue la tranquilidad mental.

REALIZA LAS SIGUIENTES ESTRATEGIAS PARA GESTIONAR POSITIVAMENTE EL ESTRÉS

- 1 ALIMENTACIÓN**
 Aliméntate de forma saludable ingiriendo una variedad de alimentos que te brinden los nutrientes que necesitas para mantenerte sano, sentirte bien y tener energía.
- 2 EJERCICIOS**
 Realiza actividad física como caminar, subir escaleras, trotar, bailar, andar en bicicleta, levantar pesas, nadar o hacer yoga, thai chi o jardinería diariamente por lo menos 30 minutos.
- 3 ACTIVIDADES**
 Realiza actividades que te ayuden a relajarte o distraerte como usar el aromaterapia, Pasar tiempo con tus seres queridos, masticar goma de mascar, escribir tus sentimientos, encontrar formas para reír (una película o libro de comedia)
- 4 RUTINAS**
 Mantén rutinas de actividades diarias por ejemplo despierta temprano, práctica meditación, desayuna saludable, planifica tú día.
- 5 EVITAR**
 Evita el consumo de alcohol y drogas, encuentra actividades alternativas que te ayuden a relajarte y a lidiar con el estrés de manera saludable, como el ejercicio físico, la meditación, el yoga, la respiración profunda, la música, el arte o la escritura.
- 6 AYUDA**
 Pide ayuda profesional si la necesitas, si sientes que el estrés es abrumador y estás luchando por manejarlo de manera saludable, considera buscar la ayuda de un terapeuta o consejero capacitado.

TOMA DE DECISIONES

"Proceso sistemático de elección entre un conjunto de alternativas, con base en criterios específicos y en información disponible" (UNICEF, 2022)

7 pasos para tomar decisiones, ponlos en práctica!

01

Identifica el problema a resolver:

Al tomar una decisión, es crucial identificar claramente el problema o la pregunta que necesitas resolver. Definir la decisión de manera precisa evita abordar el problema de forma demasiado amplia



02

Reúne la información necesaria:

Después de identificar la situación problemática en tu vida diaria, es importante reunir información relevante al respecto. Realiza una evaluación interna para determinar tus éxitos y desafíos en relación con la decisión que debes tomar



03

Identifica alternativas:

Teniendo a tu alcance la información pertinente, vas a identificar las posibles alternativas que existen para solucionar tu problema, cuando sea momento de tomar una decisión, lo más común es que exista más de una alternativa..



04

Analiza los datos a favor y en contra de cada alternativa:

Identifica cuáles son los posibles inconvenientes que tiene cada una de tus opciones y ponderados en función de las posibles recompensas que vas a obtener



05

Elige entre las alternativas:

Lo más recomendable es que reúnas toda la información respectiva y hayas desarrollado y analizado todos los posibles escenarios para encontrarte listo para hacer tu escogencia.



06

Ponla en práctica:

Cuando hayas tomado una decisión, tienes que actuar, así que, haz un plan que te permita que tu decisión sea alcanzable y tangible.



07

Evalúa la decisión tomada:

Una vez que ya haya pasado un plazo predeterminado, dale una revisión a la decisión y evalúa si pudiste solucionar el problema, respondiste la pregunta o incluso, lograste alcanzar tus metas, en especial si fueron decisiones difíciles.



RESILIENCIA

"Capacidad de navegar con éxito entre circunstancias cambiantes y adversas, permitiendo a las personas anteponerse a las distintas dificultades" (UNICEF, 2022)

Claves para ser Resiliente !

TENER CONOCIMIENTO DE UNO MISMO

Es importante que nos conozcamos, tenemos que saber qué nos afecta de manera negativa y trabajar en ello. Debemos crear una imagen de nosotros mismos de capacidad y fortaleza que nos permita vernos con los recursos necesarios para gestionar situaciones adversas.



TENER AUTOCONTROL EMOCIONAL

No se trata de no llorar o de no sentir, se trata de aceptar que podemos hacerlo. Tenemos que aprender a llorar, gritar, etc. Pero a la misma vez, tenemos que regular y encaminar estas emociones para poder fortalecernos.



POSEER CONTROL DE IMPULSOS

Tenemos que aprender a detectar los primeros indicios de tensión para poder parar a tiempo los impulsos que se generan justo después del acontecimiento. Se debe tomar distancia de los pensamientos para que no actúen por nosotros.



SER REALISTA Y ACEPTAR LA REALIDAD

Como hemos visto, las personas resilientes son objetivas. Tenemos que aprender a analizar las consecuencias de los problemas de una manera objetiva y sin maximizar o minimizar las consecuencias de lo que ha ocurrido



APRENDE A CRECER DE LOS PROBLEMAS

Existe un dicho popular que dice que de todo lo malo se aprende. Debemos analizar lo que nos ha pasado, por muy malo que sea, y extraer un aprendizaje de ello. Las personas resilientes contemplan las situaciones negativas como procesos de aprendizaje sobre ellos mismos



TENER SENTIDO DEL HUMOR

Tener sentido del humor y reaccionar de manera positiva es muy importante. Una vez que el suceso estresante ha ocurrido y que no podemos hacer nada por evitarlo, el cómo nos comportemos nos afectará psicológicamente en los días posteriores. ¡Aprende a reírte de los problemas!

