





ORIGINAL

Soft skills and the labor market insertion of students in the last cycles of administration at a university in northern Lima

Habilidades blandas y la inserción laboral de los estudiantes de los últimos ciclos de administración de una universidad de Lima Norte

Anto Alexandra Velásquez¹, Jesús Alejandro Yanac Gómez¹, Brian Andreé Meneses Claudio¹  , Jorge Arturo Zapana Ruiz¹

¹Universidad Tecnológica del Perú. Perú.

Citar como: Velásquez AA, Yanac Gómez JA, Meneses Claudio BA, Zapana Ruiz JA. Soft skills and the labor market insertion of students in the last cycles of administration at a university in northern Lima. Southern Perspective / Perspectiva Austral 2024; 2:21. <https://doi.org/10.56294/pa202421>.

Recibido: 24-09-2023

Revisado: 03-11-2023

Aceptado: 28-02-2024

Publicado: 29-02-2024

Editor: Misael Ron 

ABSTRACT

The search for a job by students who are about to graduate from their universities has become very complex because the current market and the recruitment of new personnel in different companies has become very demanding, since companies currently have their sights set on people who are not only good professionals and have technical knowledge, because what is required now is personnel who can develop, providing ideas and solutions in different internal conflicts, to be able to cope with situations of uncertainty. Therefore, the main objective of this research is to determine the relationship between soft skills and the labor market insertion of students in the last cycles of a university in northern Lima in the year 2023. The present research is of a basic type, it presents a descriptive correlational scope of non-experimental cross-sectional design, showing a hypothetical deductive method and quantitative approach. Through the use of the questionnaire of questions, by means of the Likert scale, it allowed obtaining data from a total population of 119 students, taking as a random sample a total of 94 students. At the conclusion of the surveys it was obtained that the Rho Spearman relationship shows a result of 0,703 between variable 1 Soft Skills and variable 2 Job placement, in turn, the bilateral significance level is 0,01 which shows that there is a high positive correlation between the 2 variables mentioned. The conclusion is that soft skills are significantly related to labor market insertion, alluding that they are important and participate in the labor market insertion process, and that they are taken into account by companies who are looking for new collaborators capable of resolving conflicts and possessing these skills, which increase productivity within a company.

Keywords: Soft Skills; Job Placement; Interpersonal Skills; Cognitive Skills; Emotional Intelligence.

RESUMEN

La búsqueda de un puesto laboral por parte de los estudiantes que están a punto de egresar de sus universidades, se ha vuelto muy complejo debido a que el mercado actual y el reclutamiento de nuevo personal en distintas empresas se ha vuelto muy exigente, ya que las empresas actualmente tienen en la mira a personas que no solamente sean buenos profesionales y tenga conocimientos técnicos, pues lo que se requiere ahora es personal que pueda desenvolverse, aportando ideas y soluciones en diferentes conflictos internos, hasta poder sobrellevar situaciones de incertidumbre. Por ello el objetivo principal de este presente trabajo de investigación es determinar la relación entre las habilidades blandas y la inserción laboral de los estudiantes de los últimos ciclos de una universidad en Lima Norte en el año 2023. La presente investigación es de tipo básico, presenta un alcance descriptivo correlacional de diseño no experimental de corte transversal, mostrando un método hipotético deductivo y de enfoque cuantitativo.

A través del uso del cuestionario de preguntas, mediante la escala de Likert, permitió obtener datos de una población total de 119 estudiantes, tomando como muestra aleatoria un total de 94 estudiantes. Al concluir las encuestas se obtuvo que la relación de Rho Spearman muestra un resultado de 0,703 entre la variable 1 Habilidades Blandas y la variable 2 Inserción laboral, a su vez, el nivel de significancia bilateral es de 0,01 lo cual demuestra que hay una correlación alta positiva entre las 2 variables mencionadas. Concluyendo que las habilidades blandas si se relacionan significativamente con la inserción laboral, aludiendo que son importantes y participan dentro del proceso de inserción laboral, asimismo, son tomadas en cuenta por las empresas quienes buscan nuevos colaboradores capaces de resolver conflictos y poseer estas habilidades las cuales aumentan la productividad dentro de una empresa.

Palabras clave: Habilidades Blandas; Inserción Laboral; Habilidades Interpersonales; Habilidades Cognitivas; Inteligencia Emocional.

INTRODUCCIÓN

Actualmente las habilidades blandas se han convertido en un elemento muy requerido, en México, según el periódico El Economista, las empresas consideran mucho más a las personas con habilidades blandas muy desarrolladas, debido al gran entorno competitivo de las empresas actuales que requieren de no solo personas con títulos o experiencia laboral sino también con habilidades que pueda aportar a la empresa en diversas áreas tomando decisiones o siendo partícipes de los conflictos con el fin que brinden una solución, en un estudio donde se demuestra que estos profesionales suelen tener salarios mayores en un 3 a 16 % más en comparación de quienes no han desarrollado estas habilidades.⁽¹⁾ El mercado laboral es cada vez más exigente, por lo cual muchos profesionales se forman y enriquecen su capital humano con habilidades duras, sin embargo éstas no son suficientes para el desarrollo profesional en la actualidad, según la Universidad de Harvard, determinan que el 85 % del éxito en el trabajo proviene de desarrollar habilidades blandas antes de ingresar a un puesto laboral en el ámbito de la gestión, y solo el 15 % del éxito proviene de habilidades y conocimientos técnicos aprendidos en las universidades, esto se debe a que cuentan con los saberes pero no con las habilidades para transmitirlos y relacionarse con su entorno.⁽²⁾ El éxito de los profesionales que se encuentran dentro del 15 % mencionado anteriormente, se debe a que sus certificaciones los respaldan y las empresas en las que se encuentran tienen una estructura tradicional.⁽³⁾

El mercado laboral es cada vez más competitivo y dinámico, por lo cual las empresas buscan personas que cuenten con habilidades indispensables para un buen rendimiento dentro de la organización, según Romero et al.⁽⁴⁾ mencionan que no desarrollar habilidades blandas a lo largo de la vida hará que los estudiantes universitarios tengan menores posibilidades de poder primero obtener un puesto laboral y segundo poder hacer una línea de carrera, ya que es importante que ellos aprendan a cómo relacionarse con sus pares, ser resolutivos y comunicar sus ideas de manera concreta y asertiva.⁽⁵⁾ Por otro lado, en Bolivia existe una problemática en relación con las mujeres que desean un puesto laboral en el ámbito de la gestión, el acceso a un empleo en el rubro tiene complicaciones que se relacionan con el desarrollo de sus habilidades y su “rol” en la sociedad.⁽⁶⁾ Es por ello que una noticia publicada en la de la Embajada Suiza en Cooperación Suiza en Bolivia se destaca la acción de una asociación de mujeres la cual se ha encargado de ayudarlas a que puedan desarrollar sus habilidades blandas de manera que sean más atractivas al mercado laboral en el sector de gestión.⁽⁷⁾ De esta manera, las mujeres que son ayudadas por esta organización refuerzan sus habilidades duras y las complementan con las blandas.⁽⁸⁾

Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática⁽⁹⁾ la población ocupada laboralmente entre los 14 y 24 años en el país ha decrecido en un 15,5 %, lo cual es una cifra preocupante ya que significa que los jóvenes no están teniendo una inserción adecuada, en relación con lo anterior Forge⁽¹⁰⁾ comenta en una noticia publicada en el periódico Gestión, la necesidad que existe con respecto al desarrollo de habilidades blandas en los jóvenes, la cual se debe a que no las potencian de manera adecuada y se centran en adquirir solo habilidades técnicas con la finalidad de tener mayor peso en sus perfiles, sin embargo el evidenciar el desarrollo de las habilidades sociales los hará más atractivos a este mercado laboral tan competitivo.⁽¹¹⁾ Asimismo Martínez⁽¹²⁾ gerente de Training y Consulting de Adecco Perú, menciona que a raíz de la crisis sanitaria y los nuevos retos que se presentaron para los individuos laborando y los que aún se encuentran en búsqueda de empleo, visualiza un déficit en el desarrollo de las habilidades blandas, debido a que estas son el complemento de las duras y se evidencian de mejor manera en la interacción de una persona con su entorno profesional.⁽¹³⁾ Estas son difíciles de distinguir porque no basta con hacer un test, ni se tiene un certificado de contar con ellas.⁽¹⁴⁾ Es por ello que recalca la importancia de poder desarrollarlas y poder sumar a la empresa en la que se labora o se desea ingresar, en la misma línea menciona que las empresas con personal sin habilidades blandas presentan dificultades como baja rentabilidad, alta rotación de personal, mal ambiente laboral y menor producción y motivación.⁽¹⁵⁾ La competencia laboral es muy fuerte hoy en día, demostrar las habilidades y competencias de una persona en

una entrevista para algunos puede ser difícil pues no pueden desenvolverse de una manera correcta y caen en el nerviosismo, factor que son aprovechados por otros postulantes que sí tienen un correcto desenvolvimiento, a través de una entrevista con Espinoza⁽¹⁶⁾ directora de IO el cual es el primer centro de liderazgo creativo en Latinoamérica, menciona que actualmente que el 93 % de las empresas actuales elegirá a personas que tengan manejo de las habilidades blandas, si es que hay varios candidatos y estos presentan igual de conocimientos, lo que define su ingreso a la empresa es su perfil y desenvolvimiento en cuanto sus habilidades blandas, la actitud y la búsqueda de soluciones es lo que marca la diferencia.⁽¹⁷⁾ Asimismo, menciona que es importante saber

identificar en que se está fallando de esta manera poder mejorar y así una persona acceda a mayores oportunidades.⁽¹⁸⁾ Por otro la falta de trabajo compartido, de participaciones y de ideas hace que una empresa se estanque en la búsqueda de soluciones a conflictos internos y externos, la productividad disminuye o se mantiene en un nivel común, no permitiendo agilizar procesos e invertir ese tiempo en labores que contribuyan al progreso de la empresa ante esto se ha evidenciado que las empresas que trabajan con colaboradores que tienen un buen manejo de habilidades blandas y bien desarrolladas elevan en un 25 % su productividad haciendo que los procesos sean más cortos, a comparación de aquellas empresas que tienen un proceso común o tardío en solucionar temas empresariales o conflictos dentro de la organización, debido a que no hay un trabajo en conjunto o solo una persona se enfoca en brindar soluciones pero no hay personas que aporten o brindan más opciones para un problema. Hoy en día la experiencia laboral y los títulos de una persona no son sinónimo de un puesto de trabajo asegurado, esto se debe a que el mercado laboral actual está enfocado en buscar personal con respuestas rápidas a soluciones, lamentablemente la mayoría de postulantes carecen de aquellas habilidades por lo que contratar personal se les hace una tarea muy complicada por ello Lozano⁽¹⁹⁾ menciona que hoy en día no basta solo con la experiencia de una persona para tener un puesto de trabajo, debido a que el nuevo entorno empresarial es más competitivo y necesita gente que pueda desenvolver y solucionar conflictos así como poder manejar una excelente comunicación y poder relacionarse con áreas, también el manejo y desarrollo de las habilidades blandas no solo forma mejores trabajadores sino también mejores personas.⁽²⁰⁾

La búsqueda de un puesto laboral o prácticas profesionales es un proceso complejo, sobre todo para los estudiantes que ya se encuentran culminando sus carreras universitarias, debido a que viven con esa presión de saber si lograrán el objetivo de conseguir el tan ansiado puesto de trabajo, por lo que se tiene la finalidad de indicar si este proceso de inserción tiene un grado de dificultad alto o bajo; asimismo, conocer la influencia que tiene las habilidades blandas dentro de este proceso, por lo mencionado con anterioridad se tiene la información que las habilidades blandas son solicitadas en el ámbito laboral por empresas que buscan su desarrollo a través del compromiso de sus colaboradores, sin embargo a pesar de serlo muy pocas universidades invierten en desarrollarlas en sus estudiantes.⁽²¹⁾ Ante este suceso, la Pontificia Universidad Católica del Perú ofrece un curso con certificación para poder

desarrollarlas de manera que puedan ser consolidadas.⁽²²⁾ Ya que existe un 90 % de involucramiento de las habilidades blandas que aseguran el éxito, debido al dinamismo que hay ahora en el ámbito empresarial, muchas empresas se quedan estancadas por la no adecuada selección de sus colaboradores, estos son muy buenos profesionales y poseen saberes técnicos que los hacen muy capaces, sin embargo para poder avanzar en el mercado actual es necesaria la relación con los demás, esto va desde poder comunicar adecuadamente tus ideas hasta poder sobrellevar situaciones de estrés e incertidumbre.⁽²³⁾

De forma teórica, las habilidades blandas son muy contempladas en todos los ámbitos, debido a que aportan esa parte humana a las personas y hace que su desarrollo personal y profesional sea exitoso. Es por ello que se considera importante la realización de este trabajo de investigación y relacionar las habilidades blandas con la inserción laboral de los alumnos de los últimos ciclos universitarios.⁽²⁴⁾ Al realizar el análisis de ambas variables se pudo observar que tiene una estrecha relación, lo que nos indica que ambas se influyen entre sí. La finalidad de esta investigación es poder darle visibilidad a lo importantes que son las habilidades blandas para la inserción laboral de los alumnos universitarios, dejando una base confiable con la cuál puedan motivarse a desarrollar estas habilidades y poder tener más acceso a puestos laborales.

De forma práctica, se busca que los estudiantes reconozcan la importancia del desarrollo de sus habilidades blandas para su futura inserción al trabajo. De esta manera tendrán un crecimiento integral, ya que poseer estas habilidades mejorará tu relación con las personas de tu entorno y te hace más eficiente en las actividades que realices. Asimismo, los convertirá en un elemento valioso para las organizaciones en donde se encuentren, ya que se propicia un ambiente sano e incrementa espacios productivos.

MÉTODOS

La investigación es de tipo básico buscando que se amplíen los conocimientos acerca de las variables sin realizar cambios. Según Escudero et al.⁽²⁵⁾ define a la investigación Básica como aquella en la cual se toma solo lo teórico dejando de lado lo práctico, este tipo de investigación busca añadir nuevos saberes o modifica los principios teóricos, asimismo busca profundizar un concepto para que sirva de apoyo dentro del estudio. En forma de complemento, González (2004) menciona que la investigación Básica es el conjunto de actividades que

realiza una persona con la finalidad de incrementar el conocimiento de un tema en específico con información precisa y teniendo objetividad, la investigación Básica busca expandir el hueco estudio para que pueda ser conocido por los demás

Asimismo, la investigación es de alcance descriptivo correlacional buscando establecer una conexión entre las variables mencionadas que son; habilidades blandas e inserción laboral y describirlas de manera objetiva y detallada. Según Kerlinger⁽²⁶⁾ menciona que el alcance descriptivo busca hallar particularidades del objeto de estudio en base a la recopilación de datos lo cual será un cimiento para la creación de hipótesis y teorías sobre lo estudiado, de igual manera se deberá seleccionar las técnicas adecuadas para la recolección de datos y luego ser analizados con métodos descriptivos como lo son: tablas, estadística descriptiva o gráficos con el fin de dar una visión objetiva y completa. Del mismo modo, Yin⁽²⁷⁾ afirma que este alcance es uno de los mejores para poder tener una base en la investigación, debido a que permite describir y comprender correctamente los conceptos de los cuales se hablará. La recopilación de los datos permitirá captar todos los matices y las complejidades de las variables a tratar.

La presente investigación muestra un diseño no experimental de corte transversal, el cual según Hernández y Baptista (2014)⁽²⁸⁾ es aquel estudio que se realiza sin necesidad de modificar o cambiar las variables independientes ya establecidas por lo que solo se observa lo que ya existe para después ser estudiado. De igual manera y teniendo similitudes en la definición Kerlinger et al.⁽²⁹⁾ comparten que una investigación de tipo observacional es aquella en la que el investigador solo se dedica a la búsqueda y observa las variables independientes sin embargo no tiene el control ni la posibilidad de manipular dichas variables por el hecho que ya fueron estudiadas.

El método a utilizar es el hipotético deductivo, debido a que se harán suposiciones en con las variables presentadas para generar conclusiones entorno a ellas. Para Gianella⁽³⁰⁾ este método consiste en que en base a estudio se generan soluciones a problemas, creando hipótesis que se dan por ciertas sin tener certeza de estas mismas con la finalidad de anticipar soluciones a los problemas estudiados. En la misma línea Sánchez⁽³¹⁾ indica que se parte de lo general a lo particular con la generación de hipótesis tratando de entender los problemas existentes y sus causas, así se busca predecir y controlar las posibles soluciones a estos.

Esta investigación es de enfoque cuantitativo, puesto que permitirá la evaluación y recopilación de evidencia numérica y centrará su uso en herramientas estadísticas. Según Tromich⁽³²⁾ el enfoque cuantitativo tiene muchas características; entre ellas está que hace énfasis en la medición utilizando técnicas estandarizadas para obtener datos numéricos que permitan un análisis objetivo, el uso de una muestra adecuada para poder generalizar resultados, análisis estadístico lo que incluye pruebas de hipótesis entre otras técnicas de estadística para tener conclusiones precisas, enfoque deductivo buscando validar o refuta la o las hipótesis y las objetividad y replicabilidad buscando minimizar los sesgos en las investigación. En la misma línea, Creswell⁽³³⁾ en coincidencia con lo antes mencionado presenta características similares para el enfoque cuantitativo, los cuales son la recopilación de datos numéricos, muestras que sean representativas, técnicas estadísticas, la objetividad y añade el énfasis en la causalidad mencionando que este enfoque busca establecer relaciones causales entre las variables estudiadas.

Tabla 1. Procesamiento de casos

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	94	100
	Excluido ^a	0	0
	Total	94	100

Esta tabla se puede visualizar el procesamiento de los datos de la encuesta realizada, para definir la fiabilidad de los datos se toma en consideración el Alfa de Cronbach y se analizará el intervalo de los ítems.

Tabla 2. Alfa de Cronbach de la variable Habilidades Blandas

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N
0,924	15

En esta tabla se puede visualizar el resultado del análisis de las 15 primeras preguntas que se realizaron en la encuesta en base a la variable Habilidades Blandas. Donde se obtuvo un resultado de ,924, en la figura de Alfa Cronbach 8 a 9 la escala de nivel de confiabilidad de nuestro Instrumento es fiable.

Tabla 3. Alfa de Cronbach de la variable Inserción Laboral	
Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N
0,946	15

En esta tabla se puede visualizar el resultado del análisis de las 15 preguntas restantes que se realizaron en la encuesta relacionada a la variable de inserción laboral.

Tuvimos un resultado de ,946 en nuestra variable de Inserción laboral, en la figura de Alfa Cronbach 8 a 9 la escala de nivel de confiabilidad de nuestro Instrumento es fiable.

RESULTADO Y DISCUSIÓN

Tabla 4. Frecuencia de la variable Habilidades Blandas			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	1	1,1
	Medio	2	2,1
	Alto	91	96,8
	Total	94	100

En esta tabla se visualiza el resultado en porcentaje de la primera variable que es Habilidades Blandas, los resultados obtenidos se dividen en Bajo donde se cuenta con una frecuencia de 1 representando el 1,1 %, medio donde se encuentra una frecuencia de 2 lo cual representa el 2,1 % y Alto con una frecuencia de 91, representando el 96,8 %.

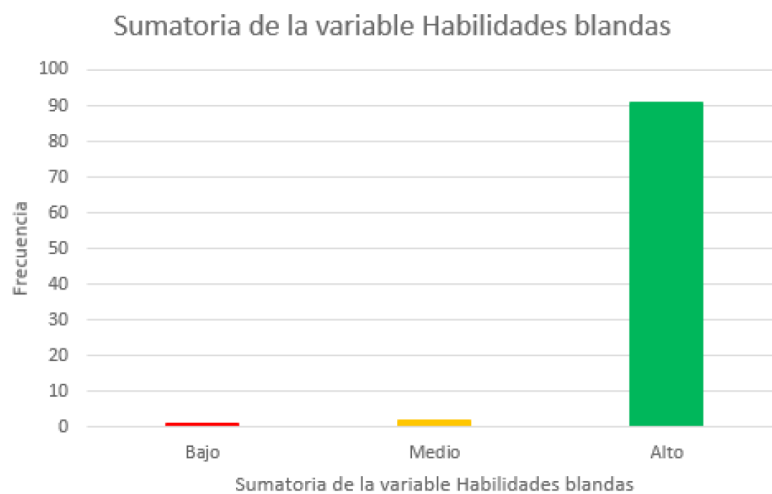


Figura 1. Gráfico de la variable Habilidades Blandas

Según se muestran los resultados de la variable Habilidades Blandas, 91 de los encuestados que representa el 96,8 % están en nivel alto, dado que los encuestados afirman que estas habilidades les han sido útil para un correcto desenvolvimiento al momento de presentarse a una entrevista de trabajo. Por otro lado, 2 de los encuestados que representan el 2,1 % y se encuentran en el nivel Medio, esto se debe a que no han podido hacer uso en su totalidad de sus habilidades blandas, finalmente en el nivel bajo donde se encuentra solo 1 encuestado y representa el 1,1 %, se confirma que no obtuvo un resultado esperado, por no hacer uso de sus habilidades blandas al momento de presentarse a una entrevista o simplemente no supo desenvolverse.

En esta tabla se puede visualizar el resultado de la primera dimensión de la variable de Habilidades Blandas la cual es Habilidades Interpersonales, dividiéndose en Bajo con una frecuencia de 1 el cual representa el 1,1 %, Medio con una frecuencia de 3, representando el 3,2 % y Alto el cual tiene una frecuencia de 90 representando el 95,7 %.

Tabla 5. Frecuencia de la Dimensión Habilidades Interpersonales

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	1	1,1
	Medio	3	3,2
	Alto	90	95,7
	Total	94	100

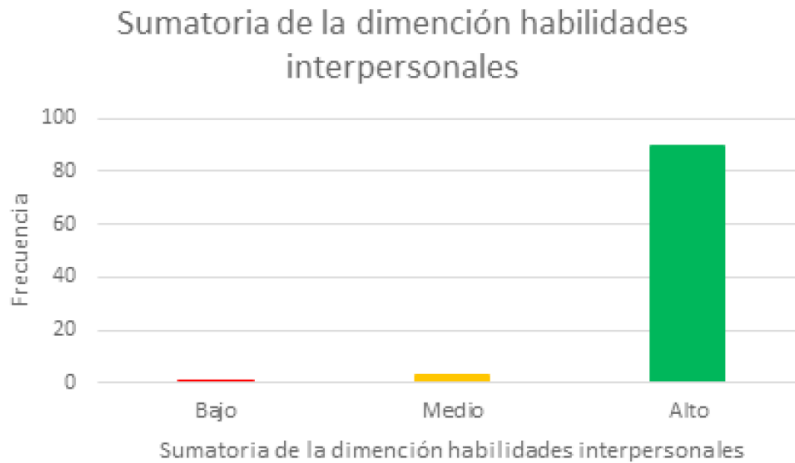


Figura 2. Gráfico de la Dimensión Habilidades Interpersonales

Según muestran los resultados de la tabla de dimensión Habilidades Interpersonales, en el nivel bajo con 1 encuestado el cual representa el 1,1 % se muestra que no supo demostrar estas habilidades para la búsqueda de un empleo, a este encuestado le costó establecer vínculo con las personas o la persona a la cual le estaba mostrando su perfil, en el nivel medio tenemos a 3 encuestados los cuales representan el 3,2 %, estos mostraron sus habilidades interpersonales sin embargo no causaron un impacto positivo o no supieron desenvolverse adecuadamente , finalmente mostramos el nivel alto los cuales conforman 90 encuestados representando al 95,7 %, lo que significa que estos lograron con éxito mostrar sus habilidades interpersonales, logrando así desarrollo de estas habilidades, estableciendo un vínculo y pudiendo relacionarse establemente con la persona quien tuvieron enfrente.

Tabla 6. Frecuencia de la Dimensión Habilidades Cognitivas

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	1	1,1
	Medio	4	4,3
	Alto	89	94,7
	Total	94	100

En esta tabla se puede visualizar el resultado de la Segunda dimensión de la variable de Habilidades Blandas la cual es Habilidades Cognitivas, dividiéndose en Bajo con una frecuencia de 1, Medio con una frecuencia de 4 y Alto con una frecuencia de 89.

Los resultados dentro de este gráfico de la dimensión Habilidades cognitivas revelan que en el nivel bajo se encuentra solo 1 encuestado que representa el 1,1 %, se puede afirmar que este tuvo dificultades al momento de procesar las preguntas durante el desarrollo de la encuesta y esta habilidad no sirvió de apoyo por el poco desarrollo que tuvo, mientras que en el lado medio se visualiza que solo hay 4 encuestados los cuales representan el 4,3 %, estos hicieron uso de sus habilidades cognitivas, sin embargo, se refleja que tuvieron una dificultad media al momento de recepcionar las preguntas o información que se les brindó y no hubo una comprensión plena, finalmente el nivel alto posee a 89 de los encuestados los cuales conforman el 94,74 %, estos tuvieron éxito al hacer uso de sus habilidades cognitivas, teniendo una buena comprensión, al procesar y razonar la información brindada.

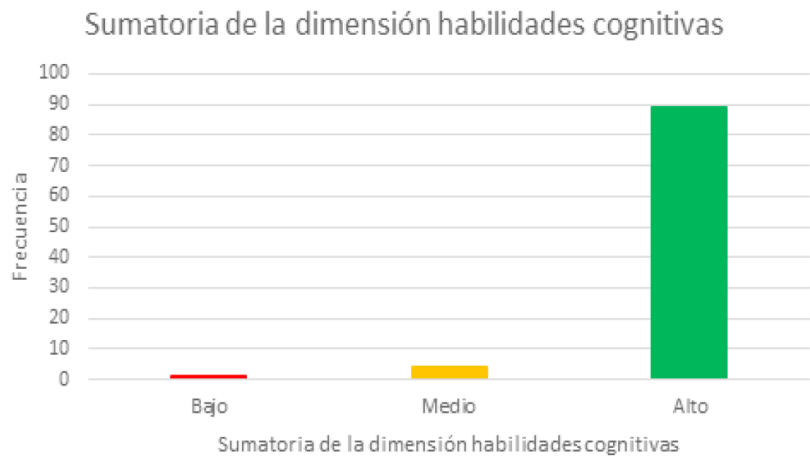


Figura 3. Gráfico de la Dimensión Habilidades Cognitivas

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	2	2,1
	Medio	2	2,1
	Alto	90	95,7
	Total	94	100

En esta tabla se puede visualizar el resultado de la Tercera dimensión de la variable de Habilidades Blandas la cual es Inteligencia Emocional, dividiéndose en Bajo con una frecuencia de 2, Medio con una frecuencia de 2 y Alto con una frecuencia de 90.

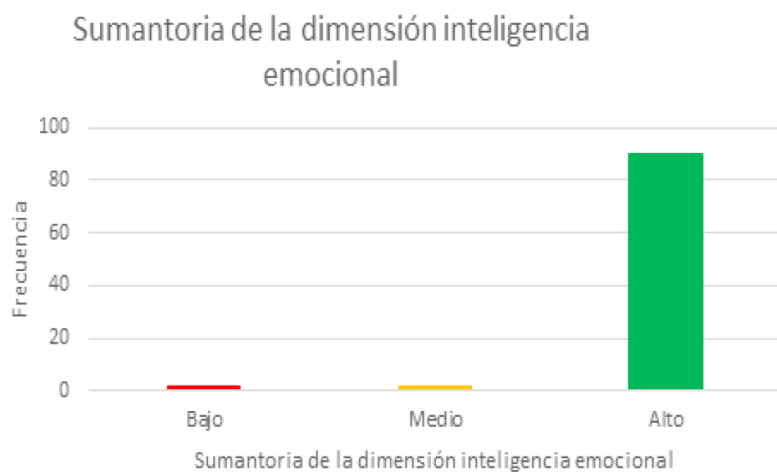


Figura 4. Gráfico de la Dimensión Inteligencia Emocional

Los resultados que presentan la dimensión Inteligencia Emocional se dividen en Bajo, donde están 2 encuestados que representan el 2,1 %, los cuales no tienen bien desarrollada o les cuesta tener inteligencia emocional comúnmente problemas de empatía y el control emocional en diferentes entornos, en el nivel medio también se puede encontrar a 2 encuestados representando igual el 2,1 %, estos reflejan un desarrollo incompleto de la inteligencia emocional, son capaces de manejar su autocontrol, sin embargo la pierden con facilidad, por último está el nivel alto con 90 encuestados los cuales representan el 95,7 %, ellos tienen un gran manejo de su inteligencia emocional y saben cómo reaccionar frente a diversas situaciones, son capaces de llevar el ritmo y solucionar problemas usando la empatía y el control emocional.

Tabla 8. Frecuencia de la Variable Inserción Laboral			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	1	1,1
	Medio	5	5,3
	Alto	88	93,6
	Total	94	100

En esta tabla se visualiza el resultado en porcentaje de la segunda variable trabajada que es Inserción Laboral, los resultados obtenidos se dividen en Bajo donde se cuenta con una frecuencia de 1 representando el 1,1 %, medio donde se encuentra una frecuencia de 5 lo cual representa el 5,3 % y Alto con una frecuencia de 88, representando el 93,6 %

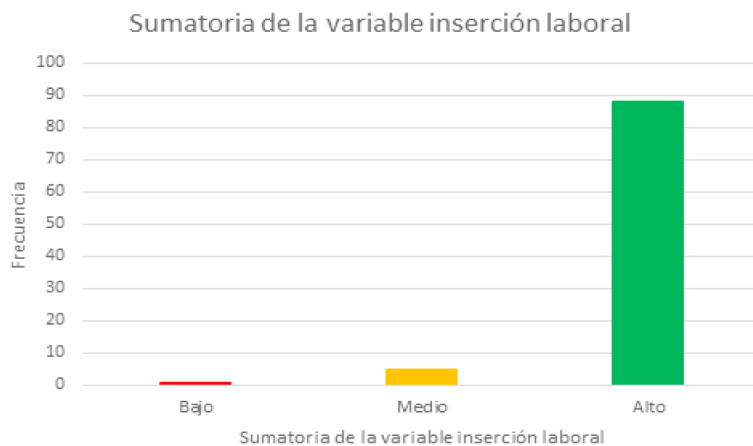


Figura 5. Gráfico de la Variable Inserción Laboral

Según se muestran los resultados de la variable Inserción Laboral, 88 de los encuestados que representa el 93,6 % están en nivel alto, con esto se entiende que los encuestados en su mayoría alcanzaron un puesto laboral. Por otro lado, 5 de los encuestados que representan el 5,3 % y se encuentran en el nivel Medio, no han tenido tanta fortuna o el proceso de inserción laboral en ellos tuvo mayor dificultad, finalmente en el nivel bajo donde se encuentra solo 1 encuestado y representa el 1,1 %, se confirma que no obtuvo un resultado esperado, definitivamente este no tuvo éxito en el proceso de inserción laboral y aún se encuentra en búsqueda de un empleo.

Tabla 9. Frecuencia de la Dimensión Educación Formal			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	1	1,1
	Medio	3	3,2
	Alto	90	95,7
	Total	94	100

En esta tabla se puede visualizar el resultado de la primera dimensión de la variable de Inserción Laboral la cual es Educación Formal, dividiéndose en Bajo con una frecuencia de 1 el cual representa el 1,1 %, Medio con una frecuencia de 3, representando el 3,2 % y Alto el cual tiene una frecuencia de 90 representando el 95,7 %.

Según muestran los resultados de la tabla de la dimensión Educación Formal, en el nivel bajo con 1 encuestado el cual representa el 1,1 % se muestra que su educación formal no contó en el proceso de inserción laboral, esto pudo deberse a que no contaba con los conocimientos necesarios que requería el puesto al cual postula, en el nivel medio tenemos a 3 encuestados los cuales representan el 3,2 %, estos dieron a conocer sus conocimientos sin embargo no causaron un impacto esperado o quizá les faltó involucrarse más, finalmente mostramos el nivel alto los cuales conforman 90 encuestados representando al 95,7 %, lo que significa que alcanzaron su puesto laboral mostrando con la ayuda de esta dimensión, teniendo los conocimientos necesarios y compromiso el cual los encaminó al éxito.

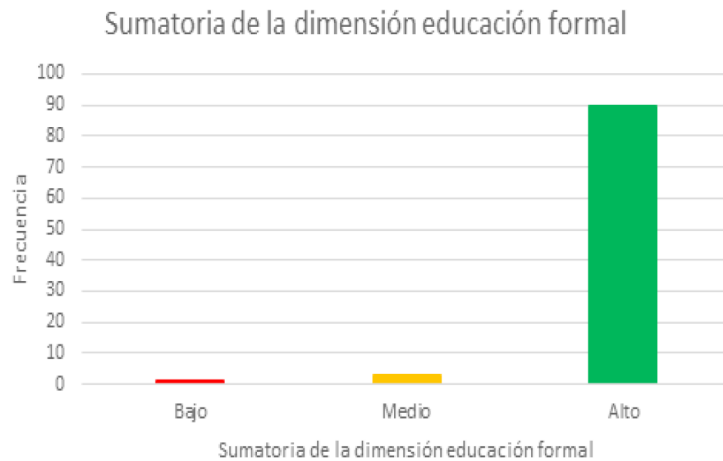


Figura 6. Gráfico de la Dimensión Educación Formal

Tabla 10. Frecuencia de la Dimensión Experiencia Laboral			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	1	1,1
	Medio	6	6,4
	Alto	87	92,6
	Total	94	100

En esta tabla se puede visualizar el resultado de la segunda dimensión de la variable de Inserción Laboral la cual es Experiencia Laboral, dividiéndose en Bajo con una frecuencia de 1 el cual representa el 1,1 %, Medio con una frecuencia de 6, representando el 6,4 % y Alto el cual tiene una frecuencia de 87 representando el 92,6 %.

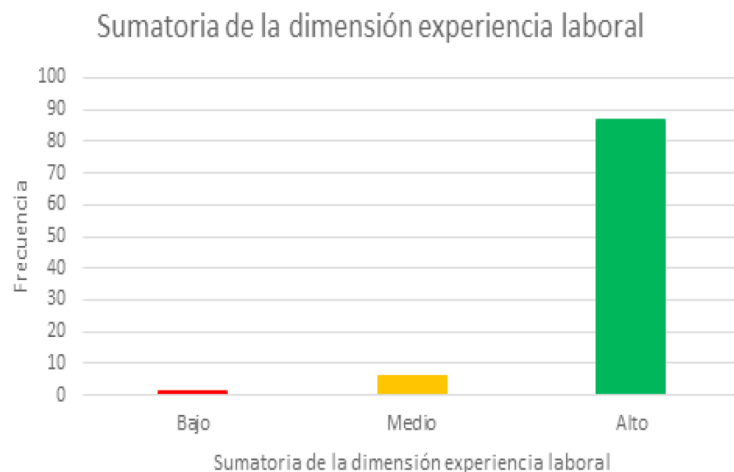


Figura 7. Gráfico de la Dimensión Experiencia Laboral

Los resultados que presentan la dimensión Experiencia Laboral se dividen en Bajo, donde esta solo 1 encuestado que representa el 1,1 %, esto se interpreta de manera que su experiencia laboral no fue tomada en consideración, quizás por el puesto que tuvo no tiene ninguna relación con el puesto al cual quiere postular, en el nivel medio se puede encontrar a 6 encuestados representando igual el 6,4 %,esto refleja que su experiencias previas de trabajo fueron tomadas en consideración sin embargo no influyeron en su mayoría como para que eso sea el factor determinante de su ingreso, por último está el nivel alto con 87 encuestados los cuales representan el 92,6 %, este porcentaje se interpreta que a este grupo si se les tomó en consideración sus experiencias como prácticas pre profesional para el trabajo al cual están postulando, sus experiencias previas demuestran que generaron un gran impacto y fueron factor determinante del ingreso del postulante la puesto laboral.

Tabla 11. Frecuencia de la Dimensión Capacitación y Formación			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	2	2,1
	Medio	6	6,4
	Alto	86	91,5
	Total	94	100

En esta tabla se puede visualizar el resultado de la tercera dimensión de la variable de Inserción Laboral la cual es Capacitación y Formación, dividiéndose en Bajo con una frecuencia de 2 el cual representa el 2,1 %, Medio con una frecuencia de 6, representando el 6,4 % y Alto el cual tiene una frecuencia de 86 representando el 91,5 %.

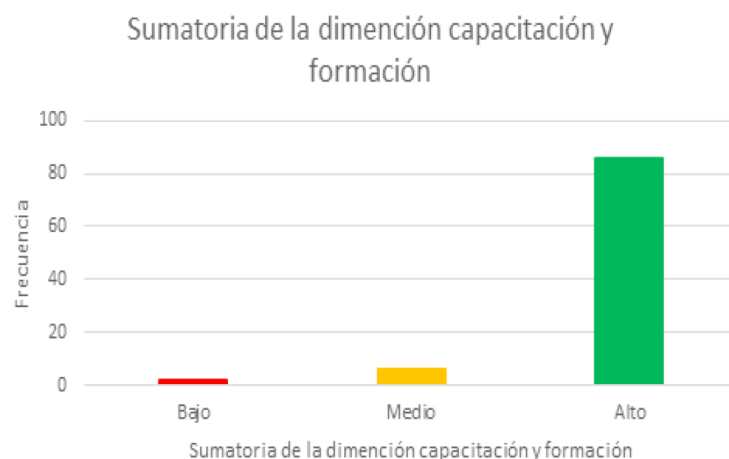


Figura 8. Gráfico de la Dimensión Capacitación y Formación

Los resultados dentro de este gráfico de la dimensión Capacitación y Formación revelan que en el nivel bajo se encuentran solo 2 encuestados que representa el 2,1 %, evidenciando así que probablemente no se tomó en cuenta a estas personas por su capacitación al ser deficiente o por falta de aptitudes, mientras que en el lado medio se visualiza que solo hay 6 encuestados los cuales representan el 6,4 %, esto se puede interpretar como que la formación y capacitación de estas personas si se tomaron en consideración y poder prepararlos de perfeccionar sus aptitudes y aumentar su eficiencia, finalmente el nivel alto posee a 86 de los encuestados los cuales conforman el 91,5 %, estos tuvieron éxito al mostrar su formación y capacitación pues se evidencia que no tuvieron dificultades durante el proceso de inserción en el mercado laboral, ellos sobresalieron en la muestra de sus aptitudes los cuales son importantes para la empresa así como la eficiencia que poseen.

Resultados inferenciales

Hipótesis General: si existe relación entre las habilidades blandas y la inserción laboral en los estudiantes de los últimos ciclos de una Universidad de Lima Norte en el año 2023.

Tabla 12. Tabla de correlación de la Variable 1 y Variable 2				
Correlaciones			Sumatoria de la variable Habilidades blandas	Sumatoria de la variable inserción laboral
Rho de Spearman	Sumatoria de la variable Habilidades blandas	Coefficiente de correlación	1,000	0,703**
		Sig. (bilateral)		<0,001
	Sumatoria de la variable inserción laboral	Coefficiente de correlación	0,703**	1,000
		Sig. (bilateral)	<0,001	
		N	94	94

En esta tabla se puede apreciar el cruce de correlación entre la variable Habilidades Blandas e Inserción Laboral.

Ho: Las Habilidades Blandas no se relacionan significativamente con la Inserción laboral en los estudiantes de los últimos ciclos de una Universidad de Lima Norte en el año 2023.

Ha: Las Habilidades Blandas se relacionan significativamente con la Inserción laboral en los estudiantes de los últimos ciclos de una Universidad de Lima Norte en el año 2023.

La relación de Rho Spearman muestra un resultado de ,703 entre la variable 1 que es Habilidades Blandas y la variable 2 que es Inserción laboral. El nivel viene siendo de 0,01 posee una correlación alta positiva, además se puede mencionar que las habilidades blandas influyen en la inserción laboral debido a que estas habilidades permiten un buen desenvolvimiento de una persona a la cual postula a un puesto de trabajo y es evaluado no solo en el aspecto académico sino también con el comportamiento y habilidades las cuales puede aportar.

Contrastación: como resultado se obtiene que en el rango de grado de significancia $P= 0,001 < 0,005$ se da por afirmada la hipótesis Ha y se niega la hipótesis Ho. Lo que es un indicador de que si existe una consonancia entre las variables estudiadas en los estudiantes de los últimos ciclos de una universidad de Lima Norte.

Hipótesis Específica 1: Las Habilidades Interpersonales se relacionan significativamente con la Inserción laboral en los estudiantes de los últimos ciclos de una Universidad de Lima Norte en el año 2023.

Tabla 13. Tabla de correlación de la Dimensión 1 y Variable 2

Correlaciones			Sumatoria de la variable Habilidades blandas	Sumatoria de la variable inserción laboral
Rho de Spearman	Sumatoria de la variable Habilidades blandas	Coefficiente de correlación	1,000	0,601**
		Sig. (bilateral)		<0,001
	N	94	94	
	Sumatoria de la variable inserción laboral	Coefficiente de correlación	0,601**	1,000
Sig. (bilateral)		<0,001		
	N	94	94	

En esta tabla se puede apreciar el cruce de correlación entre la Dimensión Habilidades Interpersonales y la Variable Inserción Laboral.

Ho: Las Habilidades Interpersonales no se relacionan significativamente con la Inserción laboral en los estudiantes de los últimos ciclos de una Universidad de Lima Norte en el año 2023.

Ha: Las Habilidades Interpersonales se relacionan significativamente con la Inserción laboral en los estudiantes de los últimos ciclos de una Universidad de Lima Norte en el año 2023.

La relación de Rho Spearman muestra un resultado de ,601 entre la dimensión 1 que es Habilidades Interpersonales y la variable 2 que es Inserción laboral. El nivel viene siendo 0,01 la cual posee una correlación alta positiva, además se puede mencionar el uso de las habilidades interpersonales que permiten establecer un vínculo con una persona destacando la comunicación asertiva y la interacción hacen que la entrada al mundo laboral sea mucho más simple ya que el uso de estas habilidades genera confianza y seguridad, algo que muchas empresas buscan.

Como resultado se obtiene que en el rango de grado de significancia $P= 0,001 < 0,005$ se da por afirmada la hipótesis Ha y se niega la hipótesis Ho. Lo que es un indicador de que si existe una compatibilidad entre la dimensión de habilidades interpersonales y la inserción laboral en los estudiantes de los últimos ciclos de una universidad de Lima Norte.

Hipótesis Especifica 2: Si existe relación entre las habilidades cognitivas y la inserción laboral en los estudiantes de los últimos ciclos de una Universidad de Lima Norte en el año 2023.

En esta tabla se puede apreciar el cruce de correlación entre la Dimensión Habilidades Cognitivas y la Variable Inserción Laboral.

Ho: Las Habilidades Cognitivas no se relacionan significativamente con la Inserción laboral en los estudiantes de los últimos ciclos de una Universidad de Lima Norte en el año 2023.

Ha: Las Habilidades Cognitivas se relacionan significativamente con la Inserción laboral en los estudiantes de los últimos ciclos de una Universidad de Lima Norte en el año 2023.

La relación de Rho Spearman muestra un resultado de ,530 entre la dimensión 2 que es Habilidades Cognitivas y la variable 2 que es Inserción laboral. El nivel viene siendo 0,01 la cual posee una correlación alta positiva,

además se puede mencionar que las habilidades cognitivas juegan un rol fundamental ya que permite una retención, proceso, razonamiento y mejor entendimiento de la información que se capta, de esta manera se realiza permite el destacamento del trabajador al cumplir con lo requerido.

Como resultado se obtiene que en el rango de grado de significancia $P= 0,001 < 0,005$ se da por afirmada la hipótesis H_a y se niega la hipótesis H_o . Lo que es un indicador de que si existe una concordancia en la relación entre la dimensión habilidades cognitivas y la inserción laboral estudiadas en los estudiantes de los últimos ciclos de una universidad de Lima Norte.

Hipótesis Específica 3: si existe relación entre la inteligencia emocional y la inserción laboral en los estudiantes de los últimos ciclos de una Universidad de Lima Norte en el año 2023.

Tabla 14. Tabla de correlación de la Dimensión 2 y Variable 2

Correlaciones			Sumatoria de la variable Habilidades blandas	Sumatoria de la variable inserción laboral
Rho de Spearman	Sumatoria de la variable Habilidades blandas	Coefficiente de correlación	1,000	0,530**
		Sig. (bilateral)		<0,001
		N	94	94
	Sumatoria de la variable inserción laboral	Coefficiente de correlación	0,530**	1,000
		Sig. (bilateral)	<0,001	
		N	94	94

Tabla 15. Tabla de correlación de la Dimensión 3 y Variable 2

Correlaciones			Sumatoria de la variable Habilidades blandas	Sumatoria de la variable inserción laboral
Rho de Spearman	Sumatoria de la variable Habilidades blandas	Coefficiente de correlación	1,000	0,812**
		Sig. (bilateral)		<0,001
		N	94	94
	Sumatoria de la variable inserción laboral	Coefficiente de correlación	0,812**	1,000
		Sig. (bilateral)	<0,001	
		N	94	94

En esta tabla se puede apreciar el cruce de correlación entre la Dimensión Inteligencia Emocional y la Variable Inserción Laboral.

H_o : La Inteligencia Emocional no se relaciona significativamente con la Inserción laboral en los estudiantes de los últimos ciclos de una Universidad de Lima Norte en el año 2023.

H_a : La Inteligencia Emocional se relacionan significativamente con la Inserción laboral en los estudiantes de los últimos ciclos de una Universidad de Lima Norte en el año 2023.

La relación de Rho Spearman muestra un resultado de ,812 entre la dimensión 3 que es Inteligencia Emocional y la variable 2 que es Inserción laboral. El nivel viene siendo 0,01 la cual posee una correlación demasiado alta positiva, además se puede mencionar la importancia del uso de la inteligencia emocional para la obtención de un puesto laboral, debido que el manejo de las emociones es fundamental para manejar cualquier tipo de organización y al personal, asimismo, con un correcto manejo de emociones y sobre todo empatía, se puede mantener un excelente ambiente laboral lo cual permite que la empresa tenga un rumbo hacia el éxito.

Como resultado se observa que en el rango de grado de significancia $P= 0,001 < 0,005$ se da por afirmada la hipótesis H_a y se niega la hipótesis H_o . Lo que es un indicador de que si existe una consonancia entre la dimensión inteligencia emocional y variable inserción laboral observadas en los estudiantes de los últimos ciclos de una universidad de Lima Norte.⁽³⁴⁾

De acuerdo con la investigación el objetivo contribuye en evidenciar la conexión entre las habilidades blandas y la inserción laboral de los alumnos de los últimos años de una universidad de lima norte, para ello se utilizó un cuestionario de 30 preguntas para la recopilación de datos con el objetivo principal de comprender y observar las variables mencionadas. Luego de hallar la correlación de RHO de Sperarman se obtuvo un resultado

que afirma que existe una relación significativa, por lo que según los encuestados tienen una gran disposición para el desarrollo de las habilidades blandas y mejorar su inserción laboral.⁽³⁵⁾ En la misma línea, Girón et al.⁽¹⁶⁾ alude en su investigación para la cual utilizó un cuestionario de 58 preguntas, donde como conclusión menciona que mientras mayor desarrollo de habilidades blandas más fácil acceso a la inserción.⁽³⁶⁾ Esto se manifiesta en la correlación de sus variables con sus dimensiones, por ejemplo, al relacionar la dimensión “relacionarse socialmente” tiene una significancia alta con la inserción laboral, ya que los vínculos interpersonales son muy nutritivos para el desarrollo de las personas en la sociedad.⁽³⁷⁾ Por otro lado, Bonelli⁽⁵⁴⁾ utilizando el instrumento Escala de Habilidades Sociales obtuvo bajo el método de Regresión logística Binaria que un 17 % de las habilidades sociales influyen en la inserción laboral, lo cual denota una significancia baja.⁽³⁸⁾ Sin embargo, se demuestra que siguen siendo importantes para la inserción ya que le permite a la persona ser competitiva y tener muchas destrezas a la hora de desarrollarse en este proceso y mostrarse eficiente y eficaz.⁽³⁹⁾

Con respecto a la dimensión Habilidades Interpersonales se aprueba la hipótesis específica 1, donde se menciona que existe una relación con la inserción laboral.⁽⁴⁰⁾ Demostrando así que estas son beneficiosas ya que permiten al estudiante establecer vínculos utilizando la comunicación asertiva, confianza y seguridad que son habilidades muy solicitadas en el mercado laboral hoy en día.⁽⁴¹⁾ Es por ello que Barzola et al.⁽⁴²⁾ utilizando Dos significancias (Kendall y Spearman) menciona que a nivel empresas los conocimientos o aspectos académicos no influyen significativamente en la inserción de los jóvenes, ya que las empresas más allá de las habilidades técnicas buscan personas que sepan cómo desempeñarse a nivel personal con su entorno laboral generando un valor agregado.⁽⁴³⁾ En la misma línea Rodríguez⁽⁴⁴⁾ utilizando el criterio de medición de Forner y Lacker menciona que el 80 % de las empresas carecen de personal con habilidades blandas desarrolladas, lo cual genera situaciones negativas en la organización.⁽⁴⁵⁾ Lo cual queda evidencia en su investigación, demostrando que estas habilidades influyen en la empleabilidad puesto que las empresas al carecer de profesionales que cuenten con ello lo solicitan en mayor medida y las personas que las posean serán más atractivos laboralmente.^(46,47,48)

En cuanto a las habilidades cognitivas se obtuvo como resultado la aprobación de la hipótesis la cual menciona que existe una relación con la variable de inserción laboral, debido a que las habilidades cognitivas permiten un mejor procesamiento de la información recibida y un correcto entendimiento para poner en marcha un proyecto o dar respuesta a una pregunta determinada, este resultado demuestra la gran importancia que una persona debe tener desarrollada estas habilidades, dado que Quezada⁽⁴⁹⁾ menciona que la escasa presencia de las habilidades blandas da como resultado que el buscar trabajo para la jóvenes sea con mayor dificultad, lo que puede conllevar a que estos caigan en el desempleo, en cambio mientras una persona tenga mayor desarrollo de sus habilidades blandas, mayor será la posibilidad de conseguir un puesto laboral.⁽⁵⁰⁾ Completando esta idea Rodríguez⁽⁵¹⁾ menciona que el mercado fue evolucionando por lo que se necesita un personal capacitado no solo en conocimiento sino también en habilidades, lamentablemente queda en evidencia que el 80 % de las empresas carecen de personal que posean estas habilidades que a lo largo en lugar de generar soluciones para el progreso de la empresa representarán un obstáculo para dicho progreso o búsqueda a una solución.^(52,53)

Finalmente, en relación a la inteligencia emocional se obtuvo como resultado que esta si tiene relación con la inserción laboral, la inteligencia emocional permite al individuo conocer el ambiente donde se encuentre y saber cómo manejar sus emociones, asimismo, conocer sus emociones y tener un manejo de ellos frente a los colaboradores permite una correcta relación, de manera que se sabe actuar frente a diferentes circunstancias en un entorno laboral o en el proceso de una inserción laboral.⁽⁵⁴⁾ En relación con lo dicho con anterioridad, Fuentes et al.⁽⁵⁵⁾ el cual dentro de su investigación buscaba saber cuál era la razón del desempleo de los jóvenes, donde se en los resultados las habilidades blandas si influye bastante ya que hacía de la presentación de un joven más atractiva para el Mercado laboral y es que si se menciona habilidades blandas la inteligencia emocional también juega un papel fundamental ya que hoy en día las empresas necesitan personas que tengan la capacidad y la madurez emocional para afrontar una situación difícil o crisis dentro de una organización, en adición Espinoza et al.⁽⁵⁶⁾ nos mencionan acerca de la importancia que tienen las habilidades blandas dentro del entorno laboral y como estas generan satisfacción dentro de una empresa, esto debido que permiten un correcto desenvolvimiento con el uso de la inteligencia emocional sabiendo cómo se tiene que actuar frente a diversos casos y situaciones dentro de la empresa.⁽⁵⁷⁾

CONCLUSIONES

La variable habilidades blandas se relaciona significativamente con la de inserción laboral, esto evidenciado en los resultados de las encuestas realizadas, donde la mayoría de encuestados muestra una disposición al desarrollo de estas habilidades para su futura inserción. Asimismo, se puede mencionar que en consecuencia con nuestros antecedentes se reafirma esta relación observándose nuevamente su importancia para el desarrollo personal y profesional de los estudiantes.

A partir del análisis realizado, para la dimensión relaciones interpersonales se encontró que éstas tienen una gran influencia en la inserción laboral, debido a que habilidades como comunicación asertiva, seguridad y confianza son muy solicitadas en la actualidad por las organizaciones. Algunos de los autores referenciados

mencionan que hoy en día las empresas más allá de buscar personas con muchos saberes técnicos también buscan que estos cuenten con habilidades interpersonales

lo que les genera un valor agregado mencionando que estas personas se relacionan fácilmente entre pares generando un mejor ambiente laboral.

Conforme a los resultados obtenidos al desarrollo de esta investigación, se confirma la relación significativa que existe entre las habilidades cognitivas con la variable inserción laboral, dado que las habilidades cognitivas juegan un papel que aporta en el proceso de búsqueda y obtención de un puesto laboral, esto se debe a que la capacidad de una personas de recepcionar, procesar y comprender una información, genera eficiencia en la misma, lo cual hace de la persona una pieza que aporta dentro de la empresa y genera un lazo de comprensión con los colaboradores.

A través del análisis realizado con respecto a la inteligencia emocional, se concluye mencionando que la inteligencia emocional posee un grado de significancia considerable, la cual confirma la influencia que la inteligencia emocional con la inserción laboral, asimismo, se destaca que la inteligencia es valorada y puesta a prueba durante las entrevistas de trabajo, donde que el ítem más valorado es el control y manejo de emociones, las cuales permiten a un postulante o practicante a lograr una relación efectiva con los colaboradores y generando un clima organizacional estable, también con la oportunidad de aspirar a puestos con mayor importancia. Autores mencionan que el uso y correcto manejo de la inteligencia emocional generan soluciones más eficientes a problemas organizacionales, personales y académicos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la investigación. 6a ed. 2014.
2. Turra O, Flores C. Según el punto de vista de los suplentes del método de enseñanza, se da una preparación funcional. SCIELO Brasil. 2018;27(103):385-405. doi: <https://doi.org/10.1590/S0104-40362018002601517>
3. Quezada S. El licenciamiento y las habilidades blandas en la inserción laboral de los egresados de los IESTP de la región La Libertad, 2020. [En línea]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46865>
4. Creswell J. Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches. SAGE. 1994.
5. Hernández G. Habilidades blandas incrementan hasta en 16 % los ingresos de los trabajadores. El Economista. 2021. Disponible en: <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/Habilidades-blandas-incrementan-hasta-en-16-los-ingresos-de-los-trabajadores-20211208-0120.html>
6. Stanton W, Etzel M, Walker B. Fundamentos de Marketing. 14ta ed. Editorial Mc Graw Hill Interamericana. 2007. Disponible en: <https://mercadeo1marthasandino.files.wordpress.com/2015/02/fundamentos-de-marketing-stanton-14edi.pdf>
7. Jaramillo A, Pinzón C, Riveros E. Programa para el fortalecimiento de las habilidades blandas en los docentes del colegio las Américas en Barrancabermeja. [En línea]. Disponible en: <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/b14492ed-d81b-43d4-9fa7-b3acb162b25e/content>
8. National Soft Skills Association. The real skills gap. National Soft Skills Association. 2017. Disponible en: <https://www.nationalsoftskills.org/the-real-skills-gap/>
9. Reverté E, Merino B. Inteligencia emocional. Editorial Reverté. [En línea]. Disponible en: <https://elibro.net/es/lc/utpbiblio/titulos/105550>
10. Hierro F. Colectivos vulnerables e inserción laboral: retos y propuestas. 1. Dykinson. 2022. Disponible en: <https://elibro.net/es/lc/utpbiblio/titulos/224905>
11. Agüero V. Sugerencias para el establecimiento de fondos individuales de capacitación y formación. Organización Internacional del Trabajo. <https://elibro.net/es/lc/utpbiblio/titulos/9001>
12. Marín E, Rojas M. Desarrollo de Habilidades Interpersonales mediadas por entornos pedagógicos en pandemia. Universidad Católica de Pereira. 2021. <https://repositorio.ucp.edu.co/bitstream/10785/8809/1/DDMPDH186.pdf>
13. Groves R, Fowler F, Couper M, Lepkowski J, Singer E, Tourangeau R. Survey Methodology. 2° ed. Wiley. 2004.

14. Moyano S, Orteu X, Karsz S. Insercoop: un modelo educativo para la inserción laboral. 71-80. Editorial UOC. 2018. Disponible en: <https://elibro.net/es/lc/utpbiblio/titulos/59120>
15. Rodríguez D. Habilidades blandas y empleabilidad de los miembros del Colegio de Licenciados en Administración de Ancash, Huaraz, 2022. [En línea]. Disponible en: <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/5630>
16. Girón R, Ramírez R, Villamares E, Villamares A. Capacidad emprendedora e inserción laboral en estudiantes de un CETPRO del Perú. Revista Warisata. 2022. <https://doi.org/10.33996/warisata.v4i11.869>
17. Hernández C. Inteligencia emocional y crisis: cómo hacer frente a la crisis emocional en familia. ECU. [En línea]. Disponible en: <https://elibro.net/es/lc/utpbiblio/titulos/62316>
18. Creswell J. Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches. SAGE. 1994.
19. Capcha D, Rodríguez D. Habilidades blandas e Inserción laboral en egresados de la carrera Profesional de Administración de Negocios FACAP - Tarma periodo 2016 - 2018. <http://hdl.handle.net/20.500.12894/6038>
20. Orozco A. El impacto de la capacitación. Editorial Digital UNID. 2017. Disponible en: <https://elibro.net/es/lc/utpbiblio/titulos/41152>
21. Capcha D, Rodríguez D. Habilidades blandas e Inserción laboral en egresados de la carrera Profesional de Administración de Negocios FACAP - Tarma periodo 2016 - 2018. <http://hdl.handle.net/20.500.12894/6038>
22. Sánchez F. Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria. 2019;13(1). Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v13n1/a08v13n1.pdf>
23. López P, Fachelli S. Metodología de la Investigación Social Cuantitativa. 1era ed. Editorial Universidad Autónoma de Barcelona. 2015. https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2017/185163/metinvsoccua_cap2-4a2017.pdf
24. La Calidad - Pucp, I. P. Habilidades blandas para potenciar la competitividad - Instituto para la Calidad. [En línea]. Disponible en: <https://calidad.pucp.edu.pe/educacion-ejecutiva/cursos-y-talleres/training-and-development/habilidades-blandas-para-potenciar-la-competitividad>
25. Quezada S. El licenciamiento y las habilidades blandas en la inserción laboral de los egresados de los IESTP de la región La Libertad, 2020. [En línea]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46865>
26. Gianella A. Introducción a la Epistemología y a la Metodología de la Ciencia. Editorial Universidad Nacional de La Plata. 1995. Disponible en: <https://miel.unlam.edu.ar/data/contenido/2403-B/El-Metodo-Hipotetico-Deductivo2.pdf>
27. Meyer C, Schwager A. Comprendiendo la experiencia del cliente. Harvard Business Review. 2007;85(2):89-99. http://virtualnet2.umb.edu.co/virtualnet/archivos/open.php/483/HBR_Comprendiendo_la_experiencia_del_cliente.pdf
28. Hernández G. Habilidades blandas incrementan hasta en 16 % los ingresos de los trabajadores. El Economista. 2021. Disponible en: <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Habilidades-blandas-incrementan-hasta-en-16-los-ingresos-de-los-trabajadores-20211208-0120.html>
29. Reverté E, Merino B. Inteligencia emocional. Editorial Reverté. [En línea]. Disponible en: <https://elibro.net/es/lc/utpbiblio/titulos/105550>
30. La Calidad - Pucp, I. P. Habilidades blandas para potenciar la competitividad - Instituto para la Calidad. [En línea]. Disponible en: <https://calidad.pucp.edu.pe/educacion-ejecutiva/cursos-y-talleres/training-and-development/habilidades-blandas-para-potenciar-la-competitividad>
31. Tamayo M. El Proceso de la Investigación Científica. México: Limusa. 2012. Disponible en: <https://www.gob.>

mx/cms/uploads/attachment/file/227860/El_proceso__de_la_investigaci_n_cient_fica_Mario_Tamayo.pdf

32. Girón R, Ramírez R, Villamares E, Villamares A. Capacidad emprendedora e inserción laboral en estudiantes de un CETPRO del Perú. *Revista Warisata*. 2022. <https://doi.org/10.33996/warisata.v4i11.869>

33. Muñoz C, Huacon C. Manual de estrategias de habilidades blandas y duras. Editorial Grupo Compás. 2021. <http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/746/3/CECILIA%20MARGOTH%20HUAC%C3%93N%20GARC%C3%8DA.pdf>

34. Hernández C. Inteligencia emocional y crisis: cómo hacer frente a la crisis emocional en familia. ECU. [En línea]. Disponible en: <https://elibro.net/es/lc/utpbiblio/titulos/62316>

35. Rodríguez D. Habilidades blandas y empleabilidad de los miembros del Colegio de Licenciados en Administración de Ancash, Huaraz, 2022. [En línea]. Disponible en: <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/5630>

36. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la investigación. 6a ed. 2014.

37. Groves R, Fowler F, Couper M, Lepkowski J, Singer E, Tourangeau R. *Survey Methodology*. 2° ed. Wiley. 2004.

38. Morales M, Estévez R. Habilidades necesarias para establecer relaciones interpersonales efectivas. TOP capacitación y desarrollo S.A. [En línea]. Disponible en: <https://silo.tips/download/habilidades-necesarias-para-establecer-relaciones-interpersonales-efectivas-mari>

39. Hierro F. Colectivos vulnerables e inserción laboral: retos y propuestas. 1. Dykinson. 2022. Disponible en: <https://elibro.net/es/lc/utpbiblio/titulos/224905>

40. Agüero V. Sugerencias para el establecimiento de fondos individuales de capacitación y formación. Organización Internacional del Trabajo. <https://elibro.net/es/lc/utpbiblio/titulos/9001>

41. Quezada S. El licenciamiento y las habilidades blandas en la inserción laboral de los egresados de los IESTP de la región La Libertad, 2020. [En línea]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46865>

42. Tamayo M. El Proceso de la Investigación Científica. México: Limusa. 2012. Disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/227860/El_proceso__de_la_investigaci_n_cient_fica_Mario_Tamayo.pdf

43. Stanton W, Etzel M, Walker B. Fundamentos de Marketing. 14ta ed. Editorial Mc Graw Hill Interamericana. 2007. Disponible en: <https://mercadeo1marthasandino.files.wordpress.com/2015/02/fundamentos-de-marketing-stanton-14edi.pdf>

44. La Calidad - Pucp, I. P. Habilidades blandas para potenciar la competitividad - Instituto para la Calidad. [En línea]. Disponible en: <https://calidad.pucp.edu.pe/educacion-ejecutiva/cursos-y-talleres/training-and-development/habilidades-blandas-para-potenciar-la-competitividad>

45. Meyer C, Schwager A. Comprendiendo la experiencia del cliente. *Harvard Business Review*. 2007;85(2):89-99. http://virtualnet2.umb.edu.co/virtualnet/archivos/open.php/483/HBR_Comprendiendo_la_experiencia_del_cliente.pdf

46. Reverté E, Merino B. Inteligencia emocional. Editorial Reverté. [En línea]. Disponible en: <https://elibro.net/es/lc/utpbiblio/titulos/105550>

47. Girón R, Ramírez R, Villamares E, Villamares A. Capacidad emprendedora e inserción laboral en estudiantes de un CETPRO del Perú. *Revista Warisata*. 2022. <https://doi.org/10.33996/warisata.v4i11.869>

48. Alaminos, A. (1998). Teoría y Práctica de la encuesta. Aplicación en los países en vías de desarrollo. (2da ed.). Editorial club Universitario. [En línea]. Disponible en: <https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/49236/6/>

TEORIA-Y-PRACTICA-DE-LA-ENCUESTA.pdf

49. Altamirano, E., López, J., y Valdivia, V. (Junio de 2021). Prácticas suficientes en Ciencias Económicas y Administrativas de la URACCAN, Rosita, 2018. REVISTA UNIVERSITARIA DEL CARIBE, 26(1), 17-25. [En línea]. Disponible en: <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/415/4152507003/html/>

50. Arias, F. (2012). El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica (6ta ed.). Editorial Episteme. [En línea]. Disponible en: <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf-1.pdf>

51. Barzola, Y. y Díaz, T. (2019). Inserción laboral de los egresados de la facultad de trabajo social de la universidad nacional del centro del Perú. [En línea]. Disponible en: <http://hdl.handle.net/20.500.12894/9287>

52. Becker, G. (1964). Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education. National Bureau of Economic Research, Londres.

53. Bernal, C. A. (2006). Metodología de la investigación. Para administración, economía, humanidades y ciencias sociales. México: Pearson Educación, segunda edición, p. 164.

54. Bonelli, V. (2019). Habilidades sociales como predictor de inserción laboral en estudiantes de la Universidad Nacional del Callao, Perú 2018. [En línea]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/35266>

55. Briones, M. y Huerta, M. (2019). Habilidades Cognitivas libro de texto para el estudiante. Universidad de Guadalajara. [En línea]. Disponible en: http://prepa20.sems.udg.mx/sites/default/files/adjuntos/habilidades_cognitivas_estudiante.pdf

56. Briones, R. (2018). Programa de monitoreo de la Práctica (MINEDU) en la mejora de aprendizajes, estudiantes IX semestre, ISEP Victorino Elorz Goicoechea. Tesis de Segunda Especialidad. Universidad Nacional de Trujillo, Perú. [En línea]. Disponible en: <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/15969/BRIONES%20CIRIACO%20REGINA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

57. Capilla, RM, (2016). Habilidades cognitivas y aprendizaje significativo de la adición y sustracción de fracciones comunes. Cuadernos de Investigación Educativa, 7 (2), 49-62. [En línea]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/4436/443649571004.pdf>

RECOMENDACIONES

Se recomienda a las universidades darle mayor importancia al desarrollo de las habilidades blandas en el proceso educativo, si bien es cierto si las promueven no es la escala que los estudiantes necesitan para poder tener una inserción laboral exitosa.

A los estudiantes generar un interés genuino por el desarrollo de sus habilidades interpersonales, debido a que ello los hará más atractivos al mercado laboral y potenciará su capital humano. Esto se debe a que no sólo poseerán conocimientos propios de su carrera sino habilidades que les permitan desenvolverse en un ambiente cada vez más competitivo como lo es el ingreso a una organización.

A las casas de estudio, se recomienda promover el desarrollo de las habilidades cognitivas en jóvenes de todas las carreras, a través de cursos que integren la malla curricular, así como la implementación de talleres y actividades universitarias donde los jóvenes puedan desarrollar más a profundidad sus habilidades cognitivas con la finalidad de prepararlos cuando ellos enfrenten la búsqueda de un puesto laboral.

A las casas de estudio, priorizar, enseñar y desarrollar la inteligencia emocional de sus jóvenes estudiantes de diversas carreras universitarias, esto les ayudará a los jóvenes ser más capaces de manejar diversas situaciones en el ámbito personal, académico y laboral, destacando el manejo de emociones en un espacio determinado, logrando así mayor número de oportunidades laborales y poder ser tomado en consideración para asumir puestos más altos.

FINANCIACIÓN

Ninguna.

CONFLICTO DE INTERESES

Los autores declaran que no existe conflicto de intereses.

CONTRIBUCIÓN DE AUTORÍA

Conceptualización: Anto Alexandra Velásquez, Jesús Ale Yanac Gómez.

Investigación: Anto Alexandra Velásquez, Jesús Ale Yanac Gómez.

Metodología: Anto Alexandra Velásquez, Jesús Ale Yanac Gómez.

Redacción - borrador original: Anto Alexandra Velásquez, Jesús Ale Yanac Gómez.

Redacción - revisión y edición: Anto Alexandra Velásquez, Jesús Ale Yanac Gómez.