



La Influencia de las Habilidades Blandas en la Inserción Laboral de Egresados de Ingeniería Industrial del Tecnológico Nacional de México Campus Tierra Blanca

Liliana Fuentes Rosas, MC

Tecnológico Nacional de México campus Tierra Blanca. Veracruz, México
Colegio Interdisciplinario de Especialización, Puebla, México

Dra. Martha Patricia Quintero Fuentes

Colegio Interdisciplinario de Especialización, Puebla, México

Julieta Hernández Ramírez, MBA

Tecnológico Nacional de México campus Escárcega, Campeche, México
Colegio Interdisciplinario de Especialización, Puebla, México

María Teresa Torres López, MC

Colegio Interdisciplinario de Especialización, Puebla, México

Dr. Manuel González Pérez

Tecnológico Nacional de México campus Tepeaca, Puebla, México
Universidad Tecnológica de Tecamachalco, México
Sistema Nacional de Investigadores (Nivel 1)

[Doi: 10.19044/esipreprint.7.2022.p372](https://doi.org/10.19044/esipreprint.7.2022.p372)

Approved: 16 July 2022

Posted: 18 July 2022

Copyright 2022 Author(s)

Under Creative Commons BY-NC-ND

4.0 OPEN ACCESS

Cite As:

Rosas L.F., Fuentes M.P.Q., Ramirez J.H., Lopez M.T.T., Perez M.G. (2022). *La Influencia de las Habilidades Blandas en la Inserción Laboral de Egresados de Ingeniería Industrial del Tecnológico Nacional de México Campus Tierra Blanca* ESI Preprints.

<https://doi.org/10.19044/esipreprint.7.2022.p372>

Resumen

La inserción laboral se reconoce como el proceso de incorporación a la actividad económica, en el caso de los jóvenes constituye un tema de especial preocupación en los gobiernos de todos los niveles debido a que las tasas de desempleo juvenil reflejan una incapacidad del mercado para absorber la nueva mano de obra que aportan los jóvenes dejándolos en

posición vulnerable. Los autores realizan una investigación cuantitativa sobre la relación que guardan las variables inserción laboral y las habilidades blandas en egresados de la carrera de ingeniería industrial en México. La investigación es transversal no experimental (observacional), realizada bajo un diseño correlacional y comparativo. Aplican un instrumento, integrado de 26 ítems, 7 de información sociodemográfica y 19 con escala de Likert, a una muestra de 105 egresados. Los resultados ofrecen un marco explicativo sobre el tema que suma a la gestión de la educación superior tecnológica pública. A través de correlación de Spearman se evidencia, entre los principales hallazgos, que existe una relación altamente significativa entre las variables inserción laboral y habilidades blandas. Las pruebas de comparación (U-Mann Whitney) entre inserción laboral y las variables sociodemográficas de los egresados no encontraron diferencias estadísticamente significativas entre género, edad y titulación.

Palabras clave: Inserción laboral, habilidades blandas, mercado laboral, empleadores, profesionales

The Influence of Soft Skills on the Labor Insertion of Industrial Engineering Graduates of the Tecnológico Nacional de Mexico Campus Tierra Blanca

Liliana Fuentes Rosas, MC

Tecnológico Nacional de México campus Tierra Blanca. Veracruz, México
Colegio Interdisciplinario de Especialización, Puebla, México

Dra. Martha Patricia Quintero Fuentes

Colegio Interdisciplinario de Especialización, Puebla, México

Julieta Hernández Ramírez, MBA

Tecnológico Nacional de México campus Escárcega, Campeche, México
Colegio Interdisciplinario de Especialización, Puebla, México

María Teresa Torres López, MC

Colegio Interdisciplinario de Especialización, Puebla, México

Dr. Manuel González Pérez

Tecnológico Nacional de México campus Tepeaca, Puebla, México
Universidad Tecnológica de Tecamachalco, México
Sistema Nacional de Investigadores (Nivel 1)

Abstract

Labor insertion is recognized as the process of incorporation into economic activity, in the case of young people it is an issue of special concern in governments at all levels because youth unemployment rates

reflect an inability of the market to absorb the new labor that young people contribute leaving them in a vulnerable position. The authors carry out a quantitative research on the relationship between the variables labor insertion and soft skills in graduates of the industrial engineering career in Mexico. The research is cross-sectional non-experimental (observational), carried out under a correlational and comparative design. They apply an instrument, integrated with 26 items, 7 of sociodemographic information and 19 with a Likert scale, to a sample of 105 graduates. The results offer an explanatory framework on the subject that adds to the management of public technological higher education. Through Spearman's correlation it is evident, among the main findings, that there is a highly significant relationship between the variables labor insertion and soft skills. The comparison tests (U-Mann Whitney) between labor insertion and the sociodemographic variables of the graduates did not find statistically significant differences between gender, age and degree.

Keywords: Labor insertion, soft skills, labor market, employers, professionals

Introducción

Los cambios del mundo actual auspiciados en gran parte por los avances tecnológicos y la competencia, exigen organizaciones flexibles y con respuesta rápida de adaptación. Las organizaciones, sin importar su giro, deben reestructurar su gestión estratégica para que ante la incertidumbre se empodere a la organización, se beneficie a los colaboradores y se maximice la productividad; el camino para ello apunta a una mejora en el talento humano (Colina y Albites, 2020).

En varios contextos se menciona la necesidad de la participación de los jóvenes resultando el escenario ideal para ella los mercados de trabajo por tres razones importantes: forjan el desarrollo interpersonal, favorecen la legitimidad y dan el reconocimiento como persona (Serna *et al.*, 2019). La inserción laboral es el proceso de incorporación a la actividad económica por parte de los jóvenes y se constituye un tema de especial preocupación en los gobiernos de todos los niveles (García y Cárdenas, 2018), originando la intervención de diferentes organismos supranacionales quienes buscan generar economías competitivas (Ruíz, 2006; OCDE, 2012) para el crecimiento económico y social en donde la educación superior se identifica como ámbito clave (Moreno y Ruíz, 2009; Briceño, 2010; Caballero *et al.*, 2014; Barragán, nd).

La incorporación al mercado laboral reviste gran importancia pues afecta un significativo grupo de egresados universitarios quienes al culminar sus estudios enfrentan dificultades para ingresar oportunamente a éste

(Pineda y Moreno, 2019). Las dificultades de los universitarios para encontrar un empleo los han convertido en un colectivo altamente vulnerable que, en ocasiones, puede verse abocado a la exclusión social (Izquierdo, Escarbajal y Latorre, 2016), las tasas de desempleo juvenil reflejan una incapacidad del mercado para absorber la nueva mano de obra que aportan los jóvenes (Zuñiga y Soriano, 2019). Las tasas de desempleo, a nivel mundial, van en incremento reportando una alza significativa en el año 2020 en comparación cifras de años anteriores (DANE, 2020; Jiménez *et al.*, 2020). De acuerdo con el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) muchos de los jóvenes que intentan vincularse al mercado laboral fallan en su intento por dos causas principalmente: no contar con los requerimientos básicos del sector productivo y la forma de búsqueda de empleo. La primera debido a que los sistemas educativos poseen grandes deficiencias la segunda por basarse principalmente en métodos informales como contactos personales (Serna *et al.*, 2019).

Ante este panorama es necesario contar con profesionistas dentro de las organizaciones que sean capaces de enfrentar eficientemente los desafíos de un mundo cambiante y competitivo. Los empleadores tratan de identificar en los nuevos profesionales las habilidades favorables y funcionales a la productividad de sus organizaciones para insertarlos dentro de ellas y aprovechar las ventajas que estos ofrecen. Por su parte, las universidades deben identificar los factores que facilitan la inserción laboral de sus egresados y contribuir a que ésta se dé de manera eficiente (Martínez y González, 2019; Pérez y Pinto, 2020). Los estudios de inserción laboral se convierten en poderosas fuentes de información al generar conocimiento sobre las necesidades y opiniones que al respecto de la formación de los estudiantes demandan los empleadores, por supuesto, es importante señalar que dichas necesidades están en constante cambio como consecuencia de los avances tecnológicos, la competencia en el mercado globalizado y hasta los acontecimientos de salud como la reciente pandemia COVID-19.

Tres estudios europeos interesantes sobre el análisis de la inserción laboral son Careers after Higher Education: A European Research Survey (CHEErS), Research on the Flexible Professional in the Knowledge Society (REFLEX) y The Professional Flexible in the Knowledge Society (PROFLEX). Dichos estudios permiten conocer lo que sucede con los graduados en el mercado laboral y brindan información en tres vertientes: 1) Mejora de la calidad de las organizaciones de educación superior; 2) Inserción laboral y 3) Enfoque de la formación por competencias (Carot *et al.*, 2011; García y Cárdenas, 2018).

Históricamente, las organizaciones se enfocaban en las habilidades duras (*hard skills*, de naturaleza técnica y facilidad de evaluar en un periodo corto), sin embargo, a medida que enfrentan un campo de batalla competitivo

cambiante, las necesidades del conjunto de habilidades de los empleados también están evolucionando (Espinoza y Gallegos, 2020), de tal manera que los empleadores exigen más requisitos al momento de contratar personal y no basta solo el conocimiento sino también tener desarrolladas las habilidades blandas (*soft skills*), (Canossa, 2019), dichas habilidades comprenden las de comunicación interpersonal que permiten a los empleados trabajar y comprender a los miembros del equipo (Dean y East, 2019) entre otras.

Frente a estas demandas, la gestión de las organizaciones de educación superior debe responder con programas pertinentes que doten de formación competente a los futuros profesionistas de tal manera que la inserción al mercado laboral sea un proceso que augure éxito a sus egresados (Macianskiene, 2016).

La literatura ofrece estudios cuyos resultados muestran una falta de alineación entre las necesidades del mercado laboral y las habilidades desarrolladas por los profesionales que buscan insertarse en el mismo; también se encuentran estudios que apuntan a que las habilidades blandas son necesarias para el éxito en la inserción laboral (Pieterse y Van Eekelen, 2016; Ávalos *et al.*, 2021). El Instituto Global McKinsey predice que, para el 2030 en Estados Unidos y Europa Occidental, disminuirá la demanda de trabajos que requieran capacidades manuales y cognitivas básicas y aumentará la demanda de aquellos que requieran capacidades cognitivas avanzadas y socioemocionales (Blázquez, Masclans y Canals, 2019); es decir, los profesionales que cuenten con habilidades blandas tendrán mayor posibilidad laboral.

Inserción laboral

De acuerdo con Blanco (2010), la inserción laboral es el acceso al mercado de trabajo, involucra el proceso de transición de la vida de formación (académica) a la productiva (García y Cárdenas, 2018). En tal proceso convergen la empleabilidad y la ocupabilidad.

La empleabilidad supone la probabilidad de inserción laboral mediante las características que presentan las personas que pretenden ocupar una vacante, pudiendo también definirse como la oportunidad de acceder a un empleo que cumpla con las expectativas, formación y trayectoria profesional del postulante (Mamani, 2019). Desde el punto de vista empresarial se usa como herramienta para evaluar la idoneidad de un candidato para un puesto de trabajo determinado (Bermúdez *et al.*, 2020). La ocupabilidad se define como la posibilidad de inserción dependiendo las oportunidades en el mundo laboral. De manera resumida puede decirse que la empleabilidad está enfocada en la persona y sus características y la ocupabilidad en el contexto.

La vinculación entre inserción laboral y organizaciones de educación radica en que las segundas deben gestionar a la primera a través de acciones encaminadas a fomentar las competencias tanto duras como blandas (*hard skills* y *soft skills*) entre su alumnado de tal manera que al concluir su formación académica éste puede acceder a oportunidades de empleo (Martínez y González, 2019).

Habilidades blandas

Los años noventa fueron el marco que dio bienvenida a los términos “habilidades del siglo XXI”, “competencias del siglo XXI” y “nuevas habilidades básicas” (Murnane y Levy, 1996; Pellegrino y Hilton, 2012; Soland, Hamilton y Stecher, 2013; como se citan en García 2018); “habilidades blandas o soft skills” fueron los últimos términos en hacer su aparición (Hekman y Kautz, 2012). Todos estos términos hacen alusión a aquellas habilidades que pueden hacer la diferencia entre un trabajador exitoso y otro que no lo es. Las habilidades blandas también se denominan habilidades no cognitivas, habilidades socioemocionales, habilidades relacionales, competencias nucleares, habilidades transversales, habilidades genéricas o competencias para la empleabilidad y representan a aquellas capacidades adaptativas, cognitivas y comportamentales por medio de las cuales las personas se desenvuelven y responden a las necesidades de los contextos sociales, culturales e históricos en los que se mueven (Ortega *et al.*, 2016).

Para Cobo y Moravec (2011), las habilidades blandas se erigen como pilar fundamental para los procesos de inserción laboral generando un especial interés en seleccionar a profesionistas con habilidades tales como liderazgo, comunicación, que practiquen valores y sepan trabajar en equipo (Tito y Serrano, 2016). Los resultados de una encuesta realizada a 192 altos ejecutivos de América Latina (Fiszbein *et al.*, 2016), mostraron que los empleadores perciben a las *soft skills* como importantes y valiosas de tal manera que se presenta una relación directamente proporcional que se resume a mayores habilidades blandas que posee un candidato mayores y mejores serán sus perspectivas de empleo (García, 2018), esta percepción sobre las habilidades blandas también se encontró en 2,832 empleadores en nueve países (Alemania, Arabia Saudita, Brasil, Estados Unidos, India, Marruecos, México, Turquía y Reino Unido) quienes calificaron a la capacidad para trabajar en equipo y las habilidades de comunicación oral como las más importantes que deben tener los empleados (Fiszbein *et al.*, 2016), con respecto al salario se llega a presentar una diferencia de hasta dos dólares por día entre los trabajadores que tienen y los que no tienen estas habilidades (Acosta *et al.*, 2017).

El desarrollo de habilidades blandas es un desafío importante para las organizaciones educativas quienes preparan a los posibles empleados para una inserción laboral exitosa en el actual mercado laboral global y moderno (Macianskiene, 2016).

A pesar de los numerosos estudios que han abordado el tema de inserción laboral y habilidades blandas, mismos que van dejando evidencia empírica sobre la importancia de éstas para una adecuada inserción laboral, el camino que indique específicamente cuáles son las habilidades blandas requeridas por carrera es un campo poco o nada explorado (Ibarrarán *et al.*, 2014; Espinoza y Gallegos, 2019; Hernández y Neri, 2020; Capcha y Rodríguez, 2020).

La presente investigación tiene como objetivo analizar la relación que guardan las habilidades blandas con la inserción laboral de los egresados de la carrera de ingeniería industrial del TecNM campus Tierra Blanca.

Métodología

Se realizó una investigación transversal no experimental (observacional), realizada bajo un diseño correlacional y comparativo.

Los participantes fueron elegidos de manera intencional no probabilística, 105 egresados de la carrera de ingeniería industrial del campus Tierra Blanca; 62 hombres (59%) y 43 mujeres (41%) (Tabla 1), con una edad promedio de 26.8 (DE=3.85) Valor mínimo de 21 y valor máximo de 46, (Tabla 2). De ellos, 76 (72.4%) se encuentran laborando y 29 (27.6%) no lo están, de los que están laborando 35 (46%) están titulados y 41 aún no tramitan su título (54%) (Tabla 3). De los que están laborando y no están titulados, 3 se encuentran en puestos gerenciales y 9 en puestos de jefatura

Tabla 1: Frecuencias de género

Niveles	Conteo	% de Total	% Acumulativo
Hombre	62	59.0 %	59.0 %
Mujer	43	41.0 %	100.0 %

Tabla 2: *Descriptivos de edad*

		Edad	
N		105	
Perdidos		0	
Media		26.8	
Media del error estándar		0.376	
Mediana		26	
Moda		25.0	
Desviación Estándar		3.85	
Mínimo		21	
Máximo		46	

Tabla 3: *Frecuencia de participantes que se encuentran laborando con su nivel jerárquico y su estatus de titulación*

			Titulado	
Laborando		Nivel jerárquico	Sí	No
Sí		Técnico	10	11
		Otro	11	18
		Jefatura	12	9
		Gerencia	2	3

Instrumento

El instrumento contiene dos secciones; la primera corresponde a información sociodemográfica de los participantes, tales como edad, situación laboral, empresa donde labora, nivel jerárquico que ocupa, dirección de la empresa; con un total de siete ítems. La segunda sección comprende 19 ítems con cinco opciones de respuestas (escala de Likert), distribuidos en dos factores: inserción laboral y habilidades blandas.

La fiabilidad del instrumento fue validada con el coeficiente Alpha de Cronbach con resultado global de 0.901 (Tabla 4).

Tabla 4: *Análisis de confiabilidad*

Estadísticas de confiabilidad de la escala			
		Cronbach's α	
Escala		0.901	

Procedimiento

El instrumento fue aplicado a los egresados cuyas generaciones egresaron en 2019 y 2020 de Ingeniería Industrial del campus Tierra Blanca, el periodo de aplicación fue durante los meses de septiembre-octubre 2021. Al término de la recopilación de datos se procedió a la captura y análisis de la información, para pruebas de normalidad se utilizó el SPSS v. 23 y para

obtener los estadísticos de frecuencia, correlación y pruebas de comparación el programa Jamovi v. 2.2.5 (para Mac OSX).

Resultados

En pruebas de normalidad se obtuvo un valor de $p < 0.05$ que demuestra que los datos se distribuyen de forma no normal (Tabla 5).

Tabla 5: Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
IL	.149	105	.000	.970	105	.017
HB	.105	105	.006	.935	105	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Para validar la hipótesis de la relación entre las variables inserción laboral y habilidades blandas se utilizó una Correlación de Spearman. Siendo la hipótesis alternativa:

Ha: Existe una relación significativa entre Inserción laboral y habilidades blandas en los egresados de ingeniería industrial del campus Tierra Blanca.

Los resultados indican que existe una relación altamente significativa entre las variables inserción laboral (IL) y las habilidades blandas (HB) con una correlación positiva de 0.442 (Tabla 6).

Tabla 6: Matriz de correlación

Correlation Matrix						
			IL	HB		
IL		Spearman's rho	—			
		p-value	—			
HB		Spearman's rho	0.442	—		
		p-value	<.001	—		

Para identificar las diferencias estadísticamente significativas se utilizaron pruebas de comparación (U-Mann Whitney) entre inserción laboral y las variables sociodemográficas de los 105 egresados de la carrera de ingeniería industrial del campus Tierra Blanca.

La inserción laboral (IL) con base en el género de los egresados (Tabla 7), no mostró diferencias estadísticamente significativas entre la mediana de los hombres y mujeres. $U=1104$ y valor de $p > 0.05$ (Tabla 8).

Tabla 7: Descriptivos de grupo: Género

	Grupo	N	Media	Mediana	SD	SE
IL	MASCULINO	62	11.1	11.0	2.07	0.262
	FEMENINO	43	10.4	11.0	1.93	0.294

Tabla 8: Prueba T de muestras independientes (Género vs IL)

		Statistic	p	Mean difference	SE difference
IL	Mann-Whitney U	1104	0.131	1.000	

Así mismo, la IL con el status de titulación, no presentó diferencia significativa entre los egresados de la carrera de ingeniería industrial que están titulados y los que no están titulados (Tabla 9). U= 1349 y valor de $p > 0.05$ (Tabla 10).

Tabla 9: Descriptivos de grupo: Estatus de titulación

	Group	N	Mean	Median	SD	SE
IL	No titulado	57	10.8	11.0	2.08	0.275
	Titulado	48	10.8	11.0	2.00	0.288

Tabla 10: Prueba T de muestras independientes (Estatus de titulación vs IL)

		Statistic	p	Mean difference	SE difference
IL	Mann-Whitney U	1349	0.904	-2.78e-5	

Para identificar la relación entre inserción laboral y la variable sociodemográfica de edad se utilizó la prueba de correlación (Rho Spearman). Identificando que entre la inserción laboral y la edad no existe una relación significativa (valor de $p > 0.05$) (Tabla 11).

Tabla 11: Matriz de correlación de edad e inserción laboral

		EDAD	IL
EDAD	Pearson's r	—	
	p-value	—	
	Spearman's rho	—	
	p-value	—	
IL	Pearson's r	-0.053	—
	p-value	0.589	—
	Spearman's rho	-0.008	—
	p-value	0.935	—

Discusión

La presente investigación contribuye con los estudios que analizan la inserción laboral y las habilidades blandas. El hallazgo de correlación positiva media entre habilidades blandas e inserción laboral coincide con los resultados de Capcha et al. (2020) y con los del Banco Mundial en su programa Programa Skills Toward Employability and Productivity (STEP) (Banco Mundial citado por Ávalos et al., 2021).

El resultado del estudio con la correlación positiva abona a la causa de que las habilidades blandas son importantes para el éxito académico y de la vida, y pueden marcar la diferencia cuando los ingenieros jóvenes buscan oportunidades de trabajo en el mercado (López et al., 2018; Hernández y Neri, 2020).

El estatus de titulación, se encontró, no está haciendo diferencia al momento de la inserción, situación semejante a la encontrada por Rusell y García (2015), ni tampoco parece ser referente importante para escalar dentro de las organizaciones. De la muestra estudiada en la presente investigación, el 54% de los egresados que se encuentran laborando no cuenta con título profesional y en el nivel gerencia se tienen más ingenieros industriales sin título que con él, esto lleva a replantear el proceso para la titulación y cuestionarse qué tan accesible es, cuáles son las áreas de oportunidad que deben aprovecharse dado que el indicador de eficiencia terminal es uno de los más valorados en una organización educativa y sin embargo al estudiantado, una vez insertado en el mercado laboral, y a los empleadores parece tener sin cuidado.

El sexo tampoco están siendo un referente de importancia para la inserción y coincide con los resultados de Gimeno et al. (2019) e Izquierdo y Farías (2018), lo que significa que los esfuerzos por la no discriminación están haciendo eco entre los empleadores permitiendo igualdad de oportunidades tanto a hombres como mujeres. Es importante señalar la relevancia de este hallazgo dado que los sujetos estudiados corresponden a una profesión tradicionalmente considerada para varones.

La edad no presenta diferencia significativa lo que sin duda se traduce en buenas noticias para la población adulta en cuanto a que las vacantes parecen apuntar hacia necesidades que poco o nada tienen que ver con esta variable ofreciendo igualdad en la oportunidad de competencia.

Conclusion

Los resultados del estudio mostraron que existe una relación altamente significativa entre las variables de inserción laboral y habilidades blandas, abonando a la causa de varios autores sobre la importancia que tiene para las organizaciones de educación superior la reestructuración de programas de estudio en cuanto a que permitan la provisión y adquisición de las habilidades blandas, máxime para organizaciones de educación superior tecnológica en donde la mayor importancia pareciera centrarse en las habilidades duras.

Trabajos a futuro

Partiendo de los resultados obtenidos en esta investigación se tiene que las habilidades blandas y la inserción laboral guardan una relación

altamente significativa con una correlación positiva media por lo que se plantean diversas líneas de investigación futuras que sirvan de guía para sumar a la causa de la evidencia empírica dado que las habilidades blandas no son los únicos factores que pueden favorecer a la inserción de los egresados en el mercado laboral se requiere de un mayor análisis al respecto. Dentro de los factores que se han estudiado como favorecedores de la inserción laboral están los académicos formativos (Sifuentes, 2022); política nacional, calidad educativa, la red de contactos (Rusell y García, 2015), entre otros.

También resultará interesante, a partir de este trabajo, continuar con el estudio de las habilidades blandas en ingenieros industriales cuyos resultados sean mucho más específicos y de referencia a la gestión de tal carrera.

References:

1. Acosta, P., Igarashi, T., Olfindo, R., y Rutkowski, J. (2017). Demand for Socioemotional Skills in the Philippine Labor Market. *Developing Socioemotional Skills for the Philippines' Labor Market*, 21-34. DOI: 10.1596/978-1-4648-1191-3_ch2.
2. Ávalos, I., Patzi, S. y Bedregal, J. (2021). Aproximación a las habilidades blandas para la inserción profesional en ecosistemas creativos. *Compás Empresarial*, 11(33), 1-18. DOI: 10.52428/20758960.v11i33.158
3. Barragán, J. (nd). Impacto que tiene la inversión en Educación Superior sobre el Desarrollo Económico: Factor Crítico de Progreso Económico. *Daena: International Journal of Good Conscience* 5(1), 47- 57.
4. Bermúdez, E., Pérez, E. y Campos, B. (2020) Orientación profesional para la adquisición de las competencias laborales. *Revista Inclusiones*, 7(2), 40-74.
5. Blanco, J. (2013). Análisis de la inserción laboral de los egresados en pedagogía de la Universidades Catalanas. Barcelona: Economics feducation.
6. Blázquez, M., Masclans, R. y Canals, J. (2019). el futuro del empleo y las competencias profesionales del futuro: la perspectiva de las empresas. IESE Business School University of Navarra.
7. Briceño, A. (2010). La educación y su efecto en la formación del capital humano y el desarrollo económico de los países. *Apuntes del CENES*, 30(51), 45-59.
8. Caballero, G., López, J. y Lampón, J. (2014). La universidad y su implicación con la empleabilidad de sus graduados. *Revista Española*

- de Investigaciones Sociológicas*, 146, 23- 46. DOI: 10.5477/cis/reis.146.23
9. Canossa, H. (2019). Habilidades blandas en el estudiantado universitario y la empleabilidad en Costa Rica. *Revista Académica Arjé*, 2(2), 5-13.
 10. Capcha, D. y Rodríguez, G. (2020). Habilidades blandas e inserción laboral en egresados de la carrera profesional de Administración de Negocios FACAP-Tarma periodo 2016-2018. [Tesis de licenciatura] Universidad Nacional del Centro del Perú.
 11. Carot, J., Conchado, A., Ginés, J. y Villa, L. (2011). La opinión de los graduados europeos sobre la universidad cinco años después de haber finalizado sus estudios. *Revista de Sociología*, 96(4), 1269-1285.
 12. Cobo, C. y Moravec, J.W. (2011). Aprendizaje Invisible hacia una nueva ecología de la educación, 1a Ed., 1-239, Colección Transmedia XXI, Barcelona, España.
 13. Colina, F. y Albites, J. (2020). Aprendizaje e innovación: retos en las organizaciones del siglo XXI. *Desde el Sur*, 12(1), 167-176. DOI: 10.21142/DES-1201-2020-0011
 14. Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (2020). ABC Mercado laboral. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral>
 15. Dean, S. y East, J. (2019). Soft skills needed for the 21st-Century workforce.17.
 16. Espinoza, M. y Gallegos, D. (2020). Habilidades blandas en la educación y la empresa: Mapeo sistemático. *Revista Científica Uisrael*, 7(2), 41-58.
 17. Fiszbein, A., C. Cosentino, y Cumsille B. (2016). *El desafío del desarrollo de habilidades en América Latina: Un diagnóstico de los problemas y soluciones de política pública*. Washington, dc: Diálogo Interamericano-Mathematica Policy Research.
 18. García, B. (2018). Las habilidades socioemocionales, no cognitivas o “blandas”: aproximaciones a su evaluación. *Revista Digital Universitaria*, (19)6, 1-17. DOI: 10.22201/codeic.16076079e.2018.v19n6.a5
 19. García, M. y Cárdenas, E. (2018). La insercion laboral en la Educación Superior. La perspectiva latinoamericana. *Educación XXI*, 21(2), 323-347. DOI: 10.5944/educXX1.16209
 20. Gimeno, P., Gasull, V. y Savini, C. (2019). Estudio de la inserción laboral de las egresadas de las carreras de ingeniería. De las expectativas a la realidad. Segundo Congreso Latinoamericano de

- Ingenierías. Retos de la formación de ingenieros en la era digital. Cartagena de Indias, Colombia.
21. Heckman, J. y Katz, T. (2012). Hard evidence on soft skills (National Bureau of Economic Research Working Paper 18121). doi: <https://doi.org/10.3386/w18121>.
 22. Hernández, C. y Neri, J. (20). Las habilidades blandas en estudiantes de ingeniería de tres instituciones públicas de educación superior. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 10(20), 1-24. DOI: 10.23913/ride.v10i20.678
 23. Ibarra, P., Ripani, L., Tobaada, B., Villa, J. y García, B. (2014). Life skills, employability and training for disadvantaged youth: Evidence from randomized evaluation design. *IZA Journal of Labor & Development*, 3(1), 10.
 24. Izquierdo, T., Escarbajal, A. y Latorre, A. (2016). Motivaciones que condicionan la formación y previenen la exclusión social de los futuros educadores. *Revista de Investigación Educativa*, 34(2), 385-397.
 25. Izquierdo, T. y Farías, A. (2018). Empleabilidad y expectativa de logro en la inserción laboral de los estudiantes universitarios. *REOP*, 29(2), 29-40.
 26. Jiménez, C., Peralta, J., Sánchez, E., Olvera, I. y Aceves, D. (2020). La situación del mercado laboral en México antes y durante la COVID-19. *Revista Internacional de Salarios Dignos*, 2(2), 1-14.
 27. Macianskiene, N. (2016). Development of transversal skills in content and language integrated learning classes. *European Scientific Journal*, 12(1), 1-11. DOI: doi: 10.19044/esj.2016.v12n1p 129
 28. Mamani, O. (2019). Competencias e inserción laborales de los egresados de la Universidad de Moquegua 2012 al 2015. *Sincretismo*, 1, 35-42.
 29. Martínez, P. y González, C. (2019). Competencias personales y participativas vinculantes a la inserción laboral de los universitarios: validación de una escala. *RELIEVE. Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa*, 25(1), 1-19. DOI: 10.7203/relieve.25.1.13164
 30. Moreno, J. y Ruíz, P. (2009). *La Educación Superior y el desarrollo económico en América Latina*. México: Naciones Unidas, CEPAL.
 31. OCDE (2012). *Better skills, Better jobs, Better lives: A Strategic Approach to skills Policies*. Publicación de la oCDE. DOI: 10.1787/9789264177338-en
 32. Ortega, C., Febles, J., y Estrada, V. (2016). Una estrategia para la formación de competencias blandas desde edades tempranas. *Revista Cubana de Educación Superior*, 35(2), 35-41.

33. Pérez, O. y Pinto, R. (2020). Determinantes de la inserción laboral en egresados universitarios en México. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 11(21), 1-16. DOI:10.23913/ride.v11i21.732
34. Pieterse, V. and van Eekelen, M. (2016). Which Are Harder? Soft Skills or Hard Skills? In Gruner, S. (ed.), *ICT Education. SACLA 2016* (pp 160-167). Cham, Switzerland: Springer. Retrieved from DOI: 10.1007/978-3-319- 47680-3_15.
35. Ruíz, M. (2006). la universidad y el mercado del aprendizaje claves para comprender el concepto de competencia. En M.A. Murga y M.P. Quicios (Coord.), *La reforma de la Universidad. Cambios exigidos por la nueva Europa.* (pp. 93-114). Madrid: Dykinson.
36. Rusell, L. y García, L. (2015). La importancia del diseño de estrategias congruentes con el contexto local para incrementar la inserción laboral de jóvenes: un análisis de impacto de redes sociales en el sureste de México. *European Scientific Journal*, 3, 87-96.
37. Serna, H., Alzate, J., Ramírez, D. y Castro, E. (2019). La inserción laboral de los jóvenes en Colombia. Retos y perspectivas. *Revista Jurídicas*, 16(1), 42-61. DOI: 10.17151/jurid.2019.16.1.4.
38. Sifuentes, M. (2022). *Factores académico-formativos que se relacionan con la inserción laboral del estudiante de la facultad de ciencias de la educación de la Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa, Perú, 2020* [Tesis doctoral, Universidad Nacional de San Agustín Arequipa]. Repositorio institucional de la UNSA <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/20.500.12773/14077>
39. Tito, M., y Serrano, B. (2016). Desarrollo de soft skills una alternativa a la escasez de talento humano. *INNOVA, Research Journal*, 1(12), 59-76.
40. Zuñiga, R. y Soriano, E. (2019). Influencia de la formación en las perspectivas de inserción laboral del colectivo joven. *Revista de Ciencias Sociales Nueva Época*, 46, 144-168.