



TECNOLÓGICO NACIONAL DE MÉXICO
CAMPUS
INSTITUTO TECNOLÓGICO DE CD. JUÁREZ

*Ingeniería Mecatrónica y
Las Habilidades Blandas para la Inserción Laboral*

Que presenta

Gisela Haro Esquivel

Para obtener el grado de

Maestría en Ciencias en Ingeniería Administrativa

Cd. Juárez, Chihuahua

Mayo 2024



Ciudad Juárez, Chihuahua, 05/septiembre/2024

Oficio N°. DEPI/026/2024

Asunto: Autorización de Impresión de Tesis

**C. GISELA HARO ESQUIVEL
CANDIDATO(A) AL GRADO DE MAESTRO(A) EN
CIENCIAS EN INGENIERÍA ADMINISTRATIVA
P R E S E N T E.**

Por este conducto, tengo el agrado de comunicarle que el Comité Tutorial asignado a su trabajo de tesis titulado **"INGENIERÍA MECATRÓNICA Y LAS HABILIDADES BLANDAS PARA LA INSERCIÓN LABORAL"**, ha informado a esta División de Estudios de Posgrado e Investigación, que está de acuerdo con el trabajo presentado. Por lo anterior se le autoriza se procesa con la **IMPRESIÓN DEFINITIVA DE SU TRABAJO DE TESIS.**

Esperando que el logro del mismo sea acorde con sus aspiraciones profesionales, reciba un cordial saludo.

ATENTAMENTE

"Excelencia en Educación Tecnológica"

**JORGE ADOLFO PINTO SANTOS
JEFE DE LA DIVISIÓN DE ESTUDIOS
DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN**

C.c.p. Departamento de Servicios Escolares
División de Estudios Profesionales

JAPS/serc



Av. Tecnológico #1340, Fracc. El Crucero C.P. 32500 Ciudad Juárez, Chihuahua.
Tel. (656) 688-2500 Ext. 2001 e-mail: comunicación_y_difusión@cdjuarez.tecnm.mx
www.cdjuarez.tecnm.mx

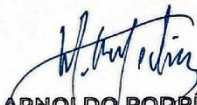


JORGE ADOLFO PINTO SANTOS
JEFE DE LA DIVISIÓN DE ESTUDIOS
DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN
PRESENTE.

Por medio de la presente se hace constar que la tesis denominada "INGENIERÍA MECATRÓNICA Y LAS HABILIDADES BLANDAS PARA LA INSERCIÓN LABORAL", presentado por el(la) alumno(a) **C. GISELA HARO ESQUIVEL** con número de control **G93110710**, para obtener el grado de Maestro(a) en el programa de Maestría en Ciencias en Ingeniería Administrativa, ha sido revisada y aprobada en su forma y contenido por los suscritos, por lo que no existe ningún inconveniente para la impresión de la misma.

Se extiende la presente constancia a petición de él(la) interesado(a) y para los fines legales que a él(ella) convengan, en Ciudad Juárez, Chihuahua, a los doce días del mes de junio del año dos mil veinticuatro.

ATENTAMENTE
"Excelencia en Educación Tecnológica"


C. MANUEL ARNOLDO RODRÍGUEZ MEDINA
DIRECTOR (A)


C. JOSÉ LUIS LÓPEZ GALVÁN
CO-DIRECTOR (A)

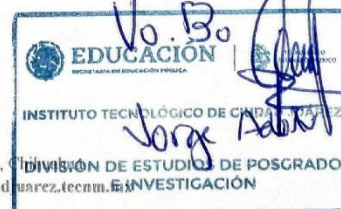

C. JOEL ARRÁZATE ÁLVAREZ
REVISOR (A)


C. EDUARDO RAFAEL POBLANO OJINAGA
REVISOR (A)

C.c.p. División de Estudios de Posgrado e Investigación
Alumno(a)



Av. Tecnológico #1340, Fracc. El Crucero C.P. 32500 Ciudad Juárez, Chihuahua
Tel. (656) 688-2500 Ext. 2001 e-mail: comunicación_y_difusión@cdjuarez.tecnm.mx
www.cdjuarez.tecnm.mx



Ciudad Juárez, Chihuahua, 05/septiembre/2024

C. MARÍA YOLANDA FRAUSTO VILLEGAS
JEFA DE LA DIVISIÓN DE ESTUDIOS PROFESIONALES
P R E S E N T E.

Me permito hacer de su conocimiento que se le autoriza a él(la) **C. Gisela Haro Esquivel** con número de control **G93110710**, la defensa de su tesis para obtener el grado de Maestro(a) en el programa de Maestría en Ciencias de la Ingeniería Administrativa, quien desea titularse por medio de tesis.

El tema a desarrollar será denominado **"INGENIERÍA MECATRÓNICA Y LAS HABILIDADES BLANDAS PARA LA INSERCIÓN LABORAL"**, quedando conformado su jurado de la siguiente manera:

Presidente:	Manuel Rodríguez Medina
Secretario:	José Luis López Galván
Vocal:	Joel Arrazate Álvarez
Vocal Suplente:	Eduardo Rafael Poblano Ojinaga

Sin otro particular de momento, me es grato enviarle un cordial saludo.

ATENTAMENTE
"Excelencia en Educación Tecnológica"


JORGE ADOLFO PINTO SANTOS
JEFE DE LA DIVISIÓN DE ESTUDIOS
DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN

C.c.p. Departamento de Servicios Escolares
JAPS/serc



Av. Tecnológico #1340, Fracc. El Crucero C.P. 32500 Ciudad Juárez, Chihuahua.
Tel. (656) 588-2500 Ext. 2001 e-mail: comunicación_y_difusión@cdjuarez.tecnm.mx
www.cdjuarez.tecnm.mx



RESUMEN

La investigación analiza la relación entre las habilidades blandas (HB) y la inserción laboral (IL) de estudiantes de Ingeniería Mecatrónica (IMCT) en el Instituto Tecnológico de Ciudad Juárez. Se destaca que muchos profesionales no trabajan en su área debido a la falta de oportunidades. Datos como el mencionado por OCCMundial en 2018, donde 5 de cada 10 profesionistas no ejercen en su especialidad, respaldan esta preocupación. Además, se revela que el 88% de los encuestados sienten que sus estudios contribuyen a su desarrollo laboral, pero el 55% ha cambiado de especialidad por falta de oportunidades y el 34% por falta de planeación profesional. El INEGI informa que, hasta el tercer trimestre de 2019, 5 millones 422 mil profesionales trabajan fuera de su campo, representando el 54% de los empleados.

Los empleadores demandan habilidades técnicas (HD) y blandas (HB). Aunque las habilidades técnicas se enseñan formalmente, las blandas se adquieren de manera informal y se consideran esenciales. Sin embargo, los estudiantes de IMCT no las desarrollan conscientemente como parte de su formación. Esto contrasta con los perfiles de egreso buscados por el Sistema del Tecnológico Nacional de México (TECNM), al cual pertenece el ITCJ. Por ello se ve la necesidad de hacer esta investigación que consta de cinco capítulos.

En el *capítulo uno* se plantea el problema de observación, los objetivos, además de los resultados esperados, también se hace un acercamiento a la teoría en general existente al tema de las habilidades blandas y la inserción laboral. En el *capítulo dos* se presentan las teorías que fundamentan el por qué es importante llevar a cabo esta investigación. En el *capítulo tres* se menciona la metodología que se utilizara para recabar los datos, así como el diseño del cuestionario y la entrevista. En el *capítulo cuatro* se analizan las respuestas obtenidas por los participantes y se obtienen algunas respuestas que representan las habilidades que los estudiantes de ingeniería electromecánica del Instituto Tecnológico de Cd. Juárez han desarrollado con la ayuda de sus materia y a través de los proyectos elaborados durante su estancia en el plantel. El *capítulo cinco* contiene las conclusiones obtenidas a través de las entrevistas, cuestionarios y su análisis, donde se observan las HB que los estudiantes y egresados de IMCT tienen desarrolladas, mismas que son solicitadas por las empresas, facilitando el proceso de inserción laboral.

AGRADECIMIENTOS

Con el amor más puro agradezco a Dios
y a mis padres David e Irma su guía y resiliencia.

Con el amor que solo la muerte comprende,
te agradezco Carlos[†], descansa en paz.

Con el amor del egoísmo agradezco a
mis hijos Narayama y Sahir
y a mis hermanas Belem y Elizabeth
por su paciencia, su amor y apoyo constante
durante estos meses de arduo trabajo.

Con el amor de la amistad y de la familia por elección
le agradezco a mis amigos
Pablo, Ana, Sandra, José Luis, Manuel A., Vero, Joel y Martín
que aguantaron el mal humor y que me dieron
ánimos de seguir adelante cuando me veían flaquear.

Gracias a todos, a los que no mencioné también les agradezco

Porque de una u otra forma forman parte del esfuerzo
y las ideas que se vieron materializadas en esta investigación

Les amo con el alma que es eterna.

ÍNDICE

Preliminares	Pág.
PORTADA	i
OFICIO DE AUTORIZACIÓN DE IMPRESIÓN DEFINITIVA	ii
OFICIO DE REVISIÓN Y APROBACIÓN DE TESIS POR LOS SINODOS	iii
OFICIO DE AUTORIZACIÓN PARA DEFENSA DE TESIS	iv
RESUMEN	v
AGRADECIMIENTOS	vi
ÍNDICE	vii
ÍNDICE TABLAS	xi
ÍNDICE FIGURAS	x
ABREVIATURAS, SIGLAS Y ACRÓNIMOS	viii

Contenido	Pág.
CAPÍTULO UNO PRESENTACIÓN DE LA PROBLEMÁTICA	1
1.1 Introducción	1
1.2 Planteamiento del Problema	5
1.3 Pregunta de Investigación	6
1.4 Supuesto	6
1.5 Objetivos	6
1.5.1 Objetivo General	6
1.5.2 Objetivos Específicos	7
1.6 Justificación	7
1.7 Estado del Arte, HB e IL	8
1.7.1 Habilidades blandas (HB) y duras (HD)	9
1.7.2 Inserción laboral	12
1.8 Resultados Esperados	15

CAPÍTULO DOS	FUNDAMENTO TEÓRICO	16
2.1	Habilidades Blandas (HB)	16
2.2	Habilidades Duras (HD)	27
2.3	Cuestionarios Validados para las Habilidades Blandas (HB)	29
2.4	Inserción Laboral (IL)	39
CAPÍTULO TRES	FUNDAMENTO METODOLÓGICO	44
3.1	Metodología	44
3.2	El Enfoque	45
3.3	Instrumentos de Recolección de Datos	46
CAPÍTULO CUATRO	ANÁLISIS Y RESULTADOS	53
4.1	Cuestionarios y Análisis de Respuestas	53
4.2	Los Sujetos Entrevistados	53
4.3	Preguntas y Respuestas de las Habilidades Blandas (HB)	54
4.4	Preguntas y Respuestas de la Inserción Laboral (IL)	56
CAPÍTULO CINCO	CONCLUSIONES	66
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	67

ÍNDICE DE TABLAS

		Pág.
Tabla 1.1	Ingeniería Mecatrónica, TECNM, 2020, Fuente Secretaria de Educación Pública	2
Tabla 2.1	Habilidades del ser competente, Elaborada por Gisela Haro Esquivel (2023).....	21
Tabla 2.2	Instrumento de valoración de habilidades sociales y emocionales, Fuente: SEP	32
Tabla 2.3	Cuestionario validado para evaluar las habilidades blandas. Cuestionario elaborado por: Comisión Nacional de Acreditación de Chile (CNA-Chile, 2015), revista AKADEMIA, 2016	34
Tabla 2.4	Cuestionario sobre: (Variables) Coaching y Habilidades Blandas, Fuente: Universidad César Vallejo, Perú (2019)	36
Tabla 2.5	Cifras actualizadas al primer trimestre de 2023 de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, STPS-INEGI	42
Tabla 3.1	Instrumento Estructurado por Gisela Haro Esquivel, (2023); revisado por: Ing. José Luis López Galván, M.C. Pablo Ayala Hernández, M.A. Ana Margarita Núñez Cortez. Dr. Manuel A. Rodríguez Medina	48
Tabla 3.2	Entrevista de la Inserción laboral, elaborado por: Gisela Haro Esquivel, (Enero 2024)	51
Tabla 4.1	Preguntas y Respuestas sobre Habilidades Blandas (HB). Elaborado por: Gisela Haro Esquivel (2024)	54
Tabla 4.2	Preguntas y respuestas entrevista Inserción Laboral (IL), Elaborado por Gisela Haro Esquivel (2024)	56

ÍNDICE DE FIGURAS

		Pág.
Fig. 1.1	Oferta de empleo, fuente: www.empleosmaquila.com , 04 de abril de 2024	3
Fig. 2.1	Habilidades Blandas más solicitadas en la Industria. Fuente: Gisela Haro Esquivel (2023)	20
Fig. 2.2	Modelo de aprendizaje de Habilidades Blandas. Elaborado por Gisela Haro Esquivel (2023)	26
Fig. 2.3	Habilidades Duras. Elaborado por Gisela Haro Esquivel (2023), imágenes tomadas de la red	29
Fig. 4.1	Análisis Encuestas de Inserción Laboral y Habilidades Blandas, elaboración por Gisela Haro Esquivel (2024)	64
Fig. 4.2	HB que presentan los estudiantes de IMCT para la IL. Elaborado por Gisela Haro Esquivel (2024)	65
Fig. 4.3	HB que tienen oportunidades de mejora. Elaborado por Gisela Haro Esquivel (2024)	65

ABREVIATURAS, SIGLAS Y ACRONIMOS

CAN	Comisión Nacional de Acreditación
CON reg	Documento Registrado en la Armada de Estados Unidos de América
CONARC	Consejo Nacional de Registro de la Certificación Profesional de Arquitectos.
Donamis	Poder, fuerza o habilidad, Plataforma de Servicios y proyectos
empleosmaquila	Empleos Maquila, Plataforma de búsqueda de empleos
ENOE	Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo
Et al.	Y otros
HB	Habilidades Blandas
HD	Habilidades Duras
IL	Inserción Laboral
IMCT	Ingeniería en Mecatrónica
Indeed	Ingresa, Plataforma de búsqueda de empleos
INEGI	Instituto Nacional de Estadística y Geografía
ITCJ	Instituto Tecnológico de Cd. Juárez
OCC	Centro de Carrera en Línea (Online Career Center), Plataforma de búsqueda de empleos
PHB	Pregunta de Habilidades blandas
PIL	Pregunta de Inserción Laboral
Redalyc	Red de Revistas Científicas de America Latina, el Caribe, España y Portugal.
S.A.	Sociedad Anónima
Scielo	Biblioteca Científica Electrónica en Línea
SEP	Secretaría de Educación Pública
SSRN	Investigación Social y Científica en línea, (Social Science Reserch Network), Plataforma Revistas de Información
STPS	Secretaría de Trabajo y Previsión Social
TecNM	Tecnológico Nacional de México
UPM	Universidad Politécnica de Madrid
UTN	Universidad Tecnológica Nacional

CAPÍTULO UNO

PRESENTACIÓN DE LA PROBLEMÁTICA

1.1 Introducción.

La presente investigación se realizó para analizar la relación existente entre las habilidades blandas (HB) y la inserción laboral (IL) de los estudiantes de Ingeniería Mecatrónica (IMCT) del Instituto Tecnológico de Ciudad Juárez.

¿Cómo se relacionan estos términos? En México se tienen índices de porcentajes que indican que algunos de los profesionistas titulados no trabajan en el área de su especialidad, debido a la falta de oportunidades laborales.

La bolsa de trabajo más grande de México, la OCCMundial en 2018 menciona que 5 de cada 10 profesionistas no ejercen en su área de especialidad, el 88% de los participantes señalaron que sus estudios han aportado a su desarrollo en el ámbito laboral, por otra parte el 55 % afirmó haber cambiado de especialidad por falta de oportunidades y el 34 % lo hizo por falta de planeación en su futuro profesional.

El Instituto de Estadística y Geografía (INEGI, 2020), contabilizó al tercer trimestre de 2019 a 15 millones 90 mil profesionistas en el país, de los que 11 millones 789 mil tienen empleo, y de éstos, 5 millones 422 mil trabajan, pero no ejercen su profesión, es decir, 54 % están en las filas del desempleo o no tienen un trabajo relacionado a sus estudios.

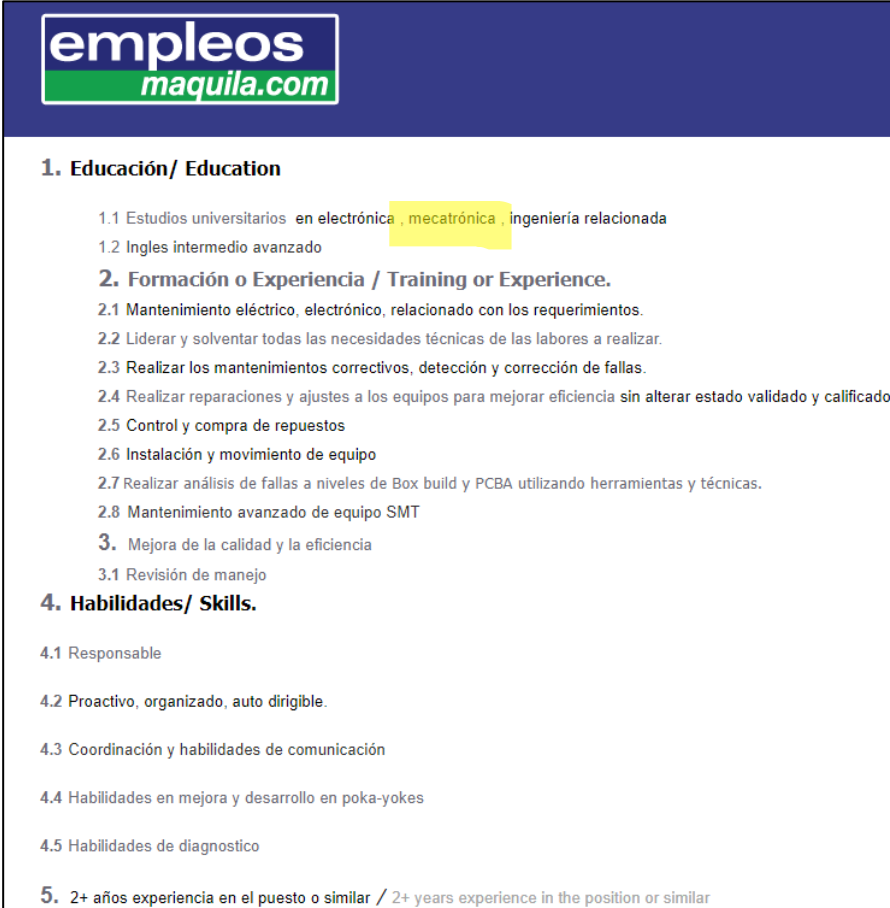
En la actualidad los empleadores requieren que sus futuros colaboradores tengan ya desarrollados las habilidades técnicas, conocidas también como habilidades duras (HD) éstas se van adquiriendo dentro de las escuelas en la enseñanza tradicional, más sin embargo también buscan otras habilidades que no se enseñan de manera formal en las aulas, como lo son las habilidades blandas (HB), mismas que las personas adquieren de maneras diversas, pero en especial los estudiantes no las adquieren como parte del proceso de enseñanza-aprendizaje, si no como algo que se va generando sin conciencia específica; esto se puede observar en los perfiles de egreso que se buscan en los

estudiantes de la IMCT en el Sistema del Tecnológico Nacional de México (TECNM) al cual pertenece el ITCJ, en la Tabla 1.1 se presenta el objetivo general de la carrera, el perfil de ingreso y el perfil de egreso de los estudiantes de dicha carrera, de ahí lo que interesa observar es que más del 70 % de lo que se indica es sobre las HD, dejando muy poco al desarrollo de las HB durante el paso de los estudiantes por las aulas.

Tabla1.1 Ingeniería Mecatrónica, TECNМ, 2020, Fuente Secretaria de Educación Pública

<p>Objetivo General</p>	<p>Formar profesionistas en la ingeniería mecatrónica con capacidad analítica, crítica y creativa que le permita diseñar, proyectar, construir, innovar y administrar equipos y sistemas mecatrónicos en el sector social y productivo; así como integrar, operar y mantenerlos, con un compromiso ético y de calidad en un marco de desarrollo sustentable.</p>
<p>Perfil de Ingreso</p>	<p>Los aspirantes para ingresar a la Licenciatura de Ingeniería Mecatrónica deben poseer: Haber cursado el Bachillerato. Habilidad en operaciones matemáticas. Habilidad en pensamiento analítico. Habilidad en comunicación oral y escrita. Habilidad de lectura.</p>
<p>Perfil de Egreso</p>	<p>Ejercer su profesión, dentro de un marco legal, teniendo un sentido de responsabilidad social, con apego a las normas nacionales e internacionales. Analizar, sintetizar, diseñar, simular, construir e innovar productos, procesos, equipos y sistemas mecatrónicos, con una actitud investigadora, de acuerdo con las necesidades tecnológicas y sociales actuales y emergentes, impactando positivamente en el entorno global. Integrar, instalar, construir, optimizar, operar, controlar, mantener, administrar y/o automatizar sistemas mecánicos utilizando tecnologías eléctricas, electrónicas y herramientas computacionales. Evaluar y generar proyectos industriales y de carácter social Coordinar y dirigir grupos multidisciplinarios fomentando el trabajo en equipo para la implementación de proyectos mecatrónicos, asegurando su calidad, eficiencia, productividad y rentabilidad con sentido de responsabilidad de su entorno social y cultural para un desarrollo sustentable. Desarrollar capacidades de liderazgo, comunicación e interrelaciones personales para transmitir ideas, facilitar conocimientos, trabajar en equipos multidisciplinarios y multiculturales con responsabilidad colectiva para la solución de problemas y desarrollo de proyectos con un sentido crítico y autocrítico. Ser creativo, emprendedor y comprometido con su actualización profesional continua y autónoma, para estar a la vanguardia en los cambios científicos y tecnológicos que se dan en el ejercicio de su profesión. Interpretar información técnica de las áreas que componen la Ingeniería Mecatrónica para la transferencia, adaptación, asimilación e innovación de tecnologías de vanguardia.</p>

La pregunta sobre la relevancia de estos temas en la Ingeniería Mecatrónica impulsa la presente investigación que tiene como objetivo examinar la relación entre las Habilidades Blandas (HB) y la Inserción Laboral (IL). Los académicos han observado la dificultad de los estudiantes para encontrar empleo que les permita desarrollarse plenamente. Tras interactuar con empresas, se ha constatado que, si bien los egresados destacan en aspectos técnicos de su campo, presentan limitaciones en habilidades sociales. En consecuencia, las empresas buscan que los ingenieros posean un desarrollo adecuado de las HB, lo que les permitirá comunicarse de manera clara, directa y empática con sus subordinados. Este enfoque se ejemplifica en la Figura 1.1, que muestra una vacante de empleo para ingenieros.



empleos
maquila.com

1. Educación/ Education

- 1.1 Estudios universitarios en electrónica , mecatrónica , ingeniería relacionada
- 1.2 Inglés intermedio avanzado

2. Formación o Experiencia / Training or Experience.

- 2.1 Mantenimiento eléctrico, electrónico, relacionado con los requerimientos.
- 2.2 Liderar y solventar todas las necesidades técnicas de las labores a realizar.
- 2.3 Realizar los mantenimientos correctivos, detección y corrección de fallas.
- 2.4 Realizar reparaciones y ajustes a los equipos para mejorar eficiencia sin alterar estado validado y calificado.
- 2.5 Control y compra de repuestos
- 2.6 Instalación y movimiento de equipo
- 2.7 Realizar análisis de fallas a niveles de Box build y PCBA utilizando herramientas y técnicas.
- 2.8 Mantenimiento avanzado de equipo SMT

3. Mejora de la calidad y la eficiencia

- 3.1 Revisión de manejo

4. Habilidades/ Skills.

- 4.1 Responsable
- 4.2 Proactivo, organizado, auto dirigible.
- 4.3 Coordinación y habilidades de comunicación
- 4.4 Habilidades en mejora y desarrollo en poka-yokes
- 4.5 Habilidades de diagnóstico

5. 2+ años experiencia en el puesto o similar / 2+ years experience in the position or similar

Fig. 1.1 Oferta de empleo, fuente: www.empleosmaquila.com, 04 de abril de 2024

El Instituto Tecnológico de Ciudad Juárez (ITCJ), integrado al Sistema TECNM, ofrece una variedad de programas académicos en la localidad, incluyendo la Licenciatura en Administración de Empresas, Contaduría, Ingeniería Industrial, Ingeniería en Gestión Empresarial, Ingeniería en Logística, Ingeniería Eléctrica, Ingeniería Electrónica, Ingeniería en Sistemas Computacionales, Ingeniería Electromecánica, Ingeniería Mecánica, e Ingeniería Mecatrónica, siendo esta última la principal área de interés para la presente investigación. Esta investigación se centra en analizar cómo algunos estudiantes de Ingeniería Mecatrónica logran encontrar empleo con facilidad en la región, mientras que otros, a pesar de tener un desempeño académico sobresaliente, no consiguen inserción laboral en su campo profesional.

Para establecer la relación entre estas dos categorías de investigación, es decir, las Habilidades Blandas (HB) y la Inserción Laboral (IL), se llevó a cabo un análisis con la colaboración de estudiantes de séptimo y octavo semestre, estos últimos próximos a ingresar al mercado laboral, así como de egresados de la carrera que actualmente trabajan en la industria local. La muestra de estudiantes y egresados incluidos en el análisis presenta una diversidad de perfiles, algunos de los cuales han participado en proyectos estudiantiles mientras que otros no. El objetivo principal es determinar si aquellos individuos que han desarrollado habilidades blandas tienen una ventaja significativa en su acceso al mercado laboral.

Es común afirmar que la participación en proyectos estudiantiles dentro del aula y en capítulos estudiantiles o clubes de carrera conduce a una mejora, adquisición o desarrollo de Habilidades Blandas (HB) y habilidades sociales por parte de los estudiantes. Sin embargo, ¿hasta qué punto esto es cierto? A lo largo del tiempo, los docentes de la carrera de Ingeniería Mecatrónica (IMCT) del Instituto Tecnológico de Ciudad Juárez (ITCJ) han notado que los estudiantes que se involucran en proyectos dentro del aula encuentran más fácilmente inserción en la industria local. Esta investigación busca aclarar si las HB son determinantes para que los egresados de esta carrera tengan mayores oportunidades de incorporarse al campo laboral.

El proceso de enseñanza-aprendizaje en las ingenierías está constantemente en búsqueda de nuevos métodos para adaptarse a los cambios. Por lo tanto, analizar

nuevas metodologías no solo es un proceso realizado, sino necesario para formar ingenieros que cumplan con las expectativas del mercado laboral y puedan interactuar eficazmente con un entorno en constante evolución.

En la actualidad, la población mundial se enfoca en lo global, adquiriendo herramientas, nuevas habilidades y conocimientos para alcanzar el éxito como profesionales globales. Este proceso implica la educación en academias, los primeros empleos para obtener experiencia profesional y la educación continua.

Las nuevas metodologías, conocidas como metodologías activas o por proyectos, tienen como objetivo enseñar a los estudiantes el "saber ser, estar y hacer", centrándose en aspectos como procedimientos, actitudes y conceptos de aprendizaje. Estas estrategias promueven habilidades que permiten a los estudiantes evaluar la dificultad de los problemas, comprender la información y evaluar su progreso en la adquisición de conocimientos. Además, fomentan el compromiso individual, colocando a los estudiantes como participantes clave en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

1.2 Planteamiento del Problema:

El Tecnológico Nacional de México (TECNM) se destaca como el sistema más extenso de Latinoamérica, con 266 institutos distribuidos en el territorio nacional. En el estado de Chihuahua, hay 9 institutos, incluyendo 2 en Ciudad Juárez: el Instituto Tecnológico de Ciudad Juárez (ITCJ) y el Instituto Tecnológico de Ciudad Juárez Campus II (ITCJ Campus II), que ofrecen una amplia gama de programas académicos, desde licenciaturas hasta doctorados.

En el Instituto Tecnológico de Ciudad Juárez (ITCJ), se imparte la carrera de Ingeniería Mecatrónica (IMCT) a nivel de licenciatura, la cual constituye el foco de esta investigación. Se enfoca en los estudiantes que cursaban el séptimo y octavo semestre durante el año 2023, seleccionando a 15 estudiantes, además de 15 egresados de distintas generaciones que actualmente trabajan en la industria local.

Considerando que la IMCT se centra en el desarrollo de conocimientos técnicos y a menudo relega aspectos sociales, resulta crucial analizar si las Habilidades Blandas (HB) que los estudiantes han adquirido realmente los benefician en su inserción laboral dentro de su área de especialización.

Este estudio se propuso examinar la relación entre las habilidades blandas desarrolladas por los estudiantes de Ingeniería Mecatrónica en el Instituto Tecnológico de Ciudad Juárez. Si bien es común afirmar que la participación en proyectos dentro del aula o en capítulos estudiantiles conduce a mejoras en el desempeño diario de los estudiantes, es necesario indagar hasta qué punto esto es verdadero.

1.3 Pregunta de Investigación:

¿Cuál es la relación entre las HB y la inserción laboral de estudiantes de IMCT del Instituto Tecnológico de Cd. Juárez?

1.4 Supuesto:

Se presume que el desarrollo de Habilidades Blandas (HB) en los estudiantes constituye herramientas valiosas que influyen en la decisión de los empleadores de contratar a individuos que demuestran competencia en estas habilidades. Esto, a su vez, facilita la inserción laboral de los estudiantes en la industria local.

1.5 Objetivos

1.5.1 Objetivo General:

El objetivo de este estudio consiste en investigar y comprender la relación entre las Habilidades Blandas (HB) que contribuyen a la Inserción Laboral (IL) de estudiantes de IMCT.

1.5.2 Objetivos Específicos:

1. Realizar entrevistas utilizando un cuestionario validado sobre Habilidades Blandas (HB) a los estudiantes de Ingeniería Mecatrónica (IMCT) con el fin de identificar las HB que son más frecuentemente desarrolladas por los estudiantes.
2. Entrevistar a los egresados de Ingeniería Mecatrónica (IMCT) con el propósito de obtener información detallada sobre las características específicas de su proceso de egreso, así como identificar cuáles de las HB les han facilitado su transición al ámbito profesional y laboral.
3. Investigar la relación existente entre las Habilidades Blandas (HB) y la Inserción Laboral (IL) de los estudiantes de Ingeniería Mecatrónica (IMCT) para comprender cómo las HB influyen en el éxito laboral y profesional de estos estudiantes.

1.6 Justificación:

Esta investigación reviste importancia al permitir el análisis y establecimiento de la relación entre las Habilidades Blandas (HB) y la Inserción Laboral (IL) de los egresados de la carrera de Ingeniería Mecatrónica (IMCT) del Instituto Tecnológico de Ciudad Juárez (ITCJ) en la industria local.

Las HB son fundamentales para que los estudiantes de IMCT, quienes tradicionalmente enfocan su desarrollo en Habilidades Duras (HD), fomenten de manera autónoma el crecimiento y la mejora de sus propias HB. Esto es crucial para que, al buscar empleo, estas habilidades contribuyan a su éxito y faciliten su integración al ámbito laboral local.

Cuando los estudiantes y egresados de IMCT cuentan con HB desarrolladas y logran ingresar al sector laboral de la ciudad, es común que ocupen roles de liderazgo o supervisión, donde interactúan con diversos individuos. En estas situaciones, las HB juegan un papel fundamental al promover un ambiente de trabajo armonioso, fomentar

la colaboración y facilitar una gestión organizacional eficaz, beneficiando tanto su desempeño personal y profesional como el de sus colaboradores.

1.7 Estado del Arte, HB e IL

La educación contemporánea se centra en la comprensión del proceso de aprendizaje y en el desarrollo de competencias. Los protagonistas principales en este proceso son los docentes y los estudiantes, quienes emplean una variedad de recursos para mantener el interés del estudiante en su proceso de aprendizaje, con el objetivo de alcanzar las competencias específicas establecidas en cada materia. De manera complementaria, se espera que los estudiantes adquieran destrezas y habilidades necesarias para su futura vida profesional, según señalan Valle, A., González, R., Lino, C., Cuevas M., y Fernández A., (1998), en su investigación sobre las estrategias de aprendizaje, se puede decir lo mismo en referencia a los egresados del Instituto Tecnológico de Ciudad Juárez.

El abordaje de problemas técnicos concretos ofrece a los estudiantes la oportunidad de desarrollar de forma autónoma las competencias profesionales, brindándoles una visión práctica de las posibilidades de acción dentro del campo de la Ingeniería Mecatrónica (IMCT).

En cuanto a los docentes de la carrera, cuentan con una variedad de metodologías, entre las que se destaca la metodología activa, también conocida como aprendizaje por proyectos. Esta metodología otorga a los estudiantes un papel protagónico en el proceso de enseñanza-aprendizaje, desafiándolos a aprender de manera autónoma, mientras el docente se enfoca en dirigir y orientar al estudiante hacia el logro de los objetivos establecidos. Este enfoque implica un cambio en el rol del estudiante, quien pasa de ser un receptor pasivo de conocimiento a un actor activo que debe comunicar, analizar, decidir y comprobar su propio aprendizaje. Además, la evaluación se ajusta al proceso seguido por el estudiante a lo largo del curso.

Es esencial que la comunicación entre docente y alumno sea efectiva y fluida, permitiendo al maestro acompañar al alumno durante su proceso de aprendizaje a través de proyectos.

Este enfoque activo permite al estudiante construir su propio conocimiento y adquirir las herramientas necesarias para comprender las estrategias que debe seguir para alcanzar sus objetivos. Esto le capacita para tomar decisiones efectivas, mejorar su reflexión sobre el proceso y crear su propio conocimiento mediante la experiencia adquirida, además de desarrollar de manera implícita habilidades blandas como la expresión oral, escrita, el trabajo en equipo y la comunicación.

Para garantizar la coherencia con el enfoque y el destinatario de este estudio, es esencial definir con precisión qué se entiende por habilidades blandas y la inserción laboral, lo que permitirá que los datos recopilados y su análisis sean verdaderamente significativos.

1.7.1 Habilidades blandas (HB) y duras (HD).

Las Habilidades Blandas (HB) son actualmente un factor reconocido en los procesos de selección de personal en las empresas, dado que se adquieren a través de la experiencia profesional y personal de los aspirantes, y son críticas ya que pueden determinar el éxito en sus roles laborales.

El origen de las habilidades blandas se remonta a los años 1950, cuando los procesos de capacitación en tecnología demandaban recursos considerables del Ejército de los Estados Unidos. En la década siguiente, la Armada Nacional de dicho país desarrolló una ingeniería de sistemas de entrenamiento, como se especifica en el documento oficial CONReg 350-100-1, que delineaba el tipo de entrenamiento y capacitación para los miembros de la armada, destinado a desarrollar las habilidades y conocimientos mínimos necesarios para una ejecución óptima de las tareas.

La terminología "habilidades blandas" fue inicialmente acuñada por el Dr. Paul G. Whitmore durante la conferencia "CONARC Soft Skills Training" en 1972, donde presentó su tesis titulada "What are soft skills?". En su trabajo, se definió que las habilidades blandas engloban actividades relacionadas con la gestión de personas y roles, tales

como la supervisión, la administración de personal, la realización de estudios, la elaboración de planes de mantenimiento, la presentación de informes de eficiencia y el diseño de estructuras. Estas habilidades facilitan el establecimiento, comprensión, ampliación y fortalecimiento de las relaciones interpersonales. Entre las habilidades comprendidas se encuentran:

1. Gestión del tiempo: Administración adecuada para llevar a cabo tareas específicas, lo que mejora el rendimiento laboral.
2. El pensamiento crítico influye directamente en la resolución de problemas y en la toma de decisiones.
3. La capacidad de gestionar el cambio se refiere a la facilidad para adaptarse a nuevas empresas y sus políticas.
4. La gestión del estrés se relaciona con la forma en que se abordan problemas, situaciones imprevistas o difíciles.
5. Las habilidades de comunicación implican la capacidad de transmitir ideas y pensamientos de manera activa y asertiva, tanto de forma oral como escrita.
6. El liderazgo se define como la habilidad para influir, motivar y organizar a las personas para alcanzar objetivos establecidos.
7. La resiliencia se refiere a la capacidad para adaptarse a situaciones difíciles y crecer ante ellas.
8. La empatía cognitiva o afectiva implica la comprensión de las perspectivas y sentimientos de los demás.

Las habilidades blandas se desarrollan o adquieren por individuos a lo largo de sus experiencias y circunstancias de vida, lo que les permite destacarse de manera individual entre los demás. De acuerdo con Gargallo, A. (2009), estas habilidades blandas surgen de la integración de una variedad de habilidades, incluyendo aquellas de índole social, comunicativa, de formación personal, de liderazgo, de creatividad, de trabajo en equipo, de inteligencia emocional y de pensamiento crítico, entre otras. Estas habilidades se amalgaman con el objetivo de interactuar eficazmente y definir el

procedimiento adecuado para llevar a cabo un proyecto propuesto, tal como se expone en Gestión, Management & Empleo.

Coll Morales (2021) establece las habilidades blandas como aquellas que simplifican la interacción de un individuo o profesional con su entorno. Dentro de estas habilidades se incluyen la capacidad para trabajar en equipo, habilidades de comunicación efectiva y la interacción con diversas personas, entre otras. Para los objetivos de esta investigación, se destacan las siguientes habilidades blandas relevantes:

1. Inteligencia emocional.
2. Compañerismo.
3. Capacidad de adaptación.
4. Resolución de conflictos.
5. Gestión del estrés y el tiempo.
6. Comunicación fluida (oral y escrita).
7. Trabajo en equipo.
8. Pensamiento crítico.
9. Sociabilidad.
10. Creatividad.
11. Habilidades de organización.
12. Liderazgo.
13. Receptibilidad a la retroalimentación.
14. Autonomía.
15. Motivación.
16. Aprendizaje continuo, entre otros.

Por otro lado, de acuerdo con Coll Morales (2021), las habilidades duras (HD) se describen como las habilidades técnicas adquiridas a través del conocimiento académico obtenido durante el proceso de profesionalización, las cuales son fundamentales para la ejecución de actividades específicas. Para esta investigación las HD quedaron fuera de análisis debido a que se entiende que los estudiantes e ingenieros de Mecatrónica, las

debieron haber desarrollado o adquirido durante su paso por el tecnológico. Entre estas habilidades se incluyen:

1. Habilidades de redacción.
2. Habilidades de cálculo.
3. Conocimientos de informática.
4. Manejo de equipos informáticos.
5. Gestión de problemas complejos.
6. Optimización y maximización de recursos.
7. Dirección de operaciones.
8. Dirección de personal.
9. Manejo adecuado de situaciones delicadas.
10. Desarrollo de proyectos de gran escala.
11. Uso y manejo de maquinaria y herramientas.
12. Entre otras.

1.7.2 Inserción laboral (IL)

En la era actual, cada ingeniero graduado se encuentra sometido a un escrutinio cada vez más riguroso, con requisitos ampliados en cuanto a las habilidades y aptitudes necesarias para asegurar oportunidades laborales significativas y el éxito profesional. Los empleadores contemporáneos demandan que los ingenieros posean competencias clave tanto en el ámbito de las Habilidades Blandas (HB) como en las Habilidades Duras (HD). Esto refleja una tendencia en la industria hacia una valoración más integral del desempeño laboral, reconociendo la importancia no solo de la experiencia técnica, sino también de las habilidades interpersonales y de gestión.

El trabajo en equipo emerge como una competencia crítica para el ingeniero moderno, trascendiendo la mera colaboración para requerir habilidades específicas que promuevan la eficacia del trabajo grupal. Esto implica no solo la capacidad de trabajar en conjunto, sino también la habilidad para establecer y comunicar de manera efectiva metas comunes, así como el respeto por las contribuciones individuales al equipo.

Además, implica el ejercicio de un liderazgo orientado al servicio, donde la toma de decisiones se centra en el bienestar colectivo del equipo y la consecución de los objetivos compartidos. La comunicación fluida y abierta entre los miembros del equipo se erige como un pilar esencial, enriqueciendo el proceso de colaboración al facilitar el intercambio de ideas y la resolución conjunta de problemas.

La evolución del panorama laboral demanda una adaptación por parte de los ingenieros, quienes deben cultivar tanto habilidades técnicas como competencias interpersonales para sobresalir en el entorno profesional actual. El énfasis en el desarrollo de habilidades blandas, como el trabajo en equipo y la comunicación efectiva, refleja la comprensión de que el éxito en la ingeniería va más allá de la competencia técnica y requiere una capacidad para colaborar de manera eficiente y constructiva en equipos multidisciplinarios.

La creatividad y la innovación en los procesos y tareas son aspectos esenciales que influyen en el rendimiento óptimo del ingeniero en cualquier ámbito laboral. Esto implica la optimización de recursos disponibles, la eficiencia en los tiempos de producción, la concepción y diseño de procesos que potencien la operatividad de las máquinas, así como la garantía de una rentabilidad máxima en las operaciones. La aplicación de enfoques innovadores en la ingeniería es fundamental para la mejora continua de los sistemas y la resolución eficaz de problemas técnicos y operativos.

La capacidad de autoaprendizaje es un pilar fundamental en el desarrollo profesional del ingeniero, ya que implica la disposición y habilidad para continuar adquiriendo conocimientos y habilidades tanto a nivel personal como profesional. El compromiso con la mejora continua y la búsqueda constante de la excelencia son imperativos para abordar eficazmente los desafíos y adaptarse a las demandas cambiantes del entorno laboral y tecnológico en constante evolución. El ingeniero moderno debe estar abierto a nuevas ideas, metodologías y tecnologías emergentes para mantenerse actualizado y competitivo en el mercado laboral.

La adaptabilidad al cambio es una cualidad indispensable para el ingeniero, dada la naturaleza dinámica y evolutiva del entorno laboral y tecnológico. Los ingenieros deben estar dispuestos a modificar sus paradigmas profesionales y personales según sea

necesario para aprovechar las nuevas oportunidades y superar los desafíos que surgen con los avances tecnológicos y las transformaciones en los procesos industriales. La capacidad para adaptarse rápidamente a nuevos entornos y circunstancias es esencial para mantener la relevancia y la efectividad en el desempeño profesional.

A pesar de la percepción convencional de los ingenieros como profesionales individualistas centrados en las habilidades duras, la realidad actual en la práctica laboral difiere significativamente. Los ingenieros suelen trabajar en equipos multidisciplinarios donde la colaboración efectiva es un factor determinante para alcanzar el éxito en proyectos complejos. La capacidad para comunicarse de manera clara y efectiva, colaborar en equipo y liderar iniciativas conjuntas se considera cada vez más crucial para los ingenieros en la búsqueda de oportunidades laborales significativas y para abordar los desafíos de manera integral y holística.

Estas habilidades no se limitan exclusivamente al conocimiento técnico adquirido durante la formación académica, sino que también se desarrollan y perfeccionan a lo largo del tiempo y mediante la experiencia de vida. Surge entonces la interrogante sobre cómo un estudiante recién graduado, cuyo enfoque formativo se ha centrado mayormente en lo académico, podría haber adquirido estas habilidades sin haber tenido experiencia laboral previa que les permitiera ponerlas en práctica y desarrollarlas.

Esta pregunta es compartida por los empleadores, quienes, conscientes de la importancia de las habilidades blandas en el desempeño laboral, examinan minuciosamente el currículum vitae y realizan entrevistas detalladas para asegurarse de que los aspirantes al puesto posean al menos un nivel básico de estas habilidades. Reconocen que estas habilidades son esenciales no solo para cumplir con las responsabilidades del puesto, sino también para integrarse de manera efectiva al equipo de trabajo y contribuir positivamente al ambiente laboral y al logro de los objetivos organizacionales.

1.8 Resultados Esperados

Esta investigación tiene como objetivo principal explorar la relación entre las Habilidades Blandas (HB) y la Inserción Laboral (IL) de los estudiantes y egresados de la carrera de Ingeniería en Mecatrónica (IMCT) del año 2024. Se busca obtener una comprensión más profunda sobre cómo las habilidades blandas desarrolladas durante la formación académica de los estudiantes han influido en su capacidad para ingresar al mercado laboral local de manera exitosa. Para lograr este propósito, se contará con la colaboración tanto de estudiantes actuales de la carrera como de egresados de diferentes generaciones. El enfoque principal de la investigación estará en determinar si las habilidades blandas adquiridas durante su trayectoria académica han proporcionado ventajas significativas en términos de inserción laboral para estos individuos.

Mediante un enfoque metodológico riguroso, se llevarán a cabo entrevistas y encuestas con estudiantes y egresados seleccionados de manera representativa, con el propósito de recopilar datos pertinentes sobre las habilidades blandas adquiridas durante su formación académica y su experiencia en el mercado laboral local. Se examinarán minuciosamente los testimonios y percepciones de los participantes para identificar patrones y tendencias que puedan indicar una correlación entre las habilidades blandas y el éxito en la inserción laboral. Además, se analizarán casos específicos de egresados que hayan experimentado un proceso de inserción laboral exitoso, con el fin de comprender mejor los factores que contribuyen a este resultado y su relación con las habilidades blandas desarrolladas durante su formación académica en IMCT. A través de este enfoque, se espera obtener una perspectiva integral y fundamentada científicamente sobre la relación entre las habilidades blandas y la inserción laboral en el contexto específico de la carrera de Ingeniería en Mecatrónica.

CAPÍTULO 2

FUNDAMENTO TEÓRICO

El objeto central de este estudio es investigar la conexión existente entre las habilidades blandas y la integración en el ámbito laboral. Esta investigación se propone explorar cómo las habilidades blandas, definidas como aquellas competencias relacionadas con la comunicación, el trabajo en equipo, la adaptabilidad y otras habilidades sociales y emocionales, influyen en la capacidad de los individuos para ingresar con éxito al mercado laboral. Para lograr este objetivo, se llevará a cabo un análisis que involucrará la participación de una muestra representativa de individuos, tanto estudiantes como profesionales, con el fin de comprender cómo la adquisición y el desarrollo de habilidades blandas afectan el proceso de inserción laboral. Mediante un enfoque científico riguroso, se pretende profundizar en esta relación y obtener conocimientos valiosos que puedan contribuir a una mejor comprensión de los mecanismos subyacentes en la transición de la educación al empleo.

2.1 Habilidades Blandas (HB).

El estudio se centra en la comprensión y la definición precisa del término "habilidades blandas" (HB), con especial atención a su importancia para los estudiantes universitarios, en particular aquellos inscritos en el Instituto Tecnológico de Ciudad Juárez (ITCJ) en la carrera de Ingeniería Mecatrónica (IMCT), y su transición al mercado laboral. Desde los primeros períodos académicos hasta la culminación de sus estudios, se busca examinar cómo estas habilidades pueden influir en la entrada al ámbito laboral. Las habilidades blandas se conceptualizan como atributos, actitudes y comportamientos que facilitan la interacción social y el manejo efectivo de diversas situaciones, pudiendo ser innatas o adquiridas a lo largo del tiempo mediante la experiencia o la educación. El estudio aborda tanto las habilidades inherentes como las desarrolladas, con el objetivo de identificar aquellas que son fundamentales para la adaptación y el éxito en el entorno profesional.

Mediante ejemplos cotidianos y observaciones, se resalta la diversidad de habilidades sociales e interpersonales que las personas pueden poseer o desarrollar.

Estas habilidades, tales como la extroversión, la comunicación efectiva, la capacidad de compartir, la creatividad y la sensibilidad hacia los demás, se consideran fundamentales para las interacciones humanas y pueden tener un impacto significativo en el rendimiento laboral. Aunque algunas de estas habilidades pueden ser innatas, muchas otras pueden ser cultivadas a lo largo de la vida, lo que subraya la importancia de las experiencias y el aprendizaje continuo en su desarrollo. Además, se enfatiza que las habilidades blandas, aunque presentes en todos los roles laborales, son altamente valoradas debido a su influencia en la eficacia y la productividad tanto a nivel individual como organizacional. En este estudio, se dará especial atención a las habilidades blandas adquiridas, ya que representan un área susceptible de mejora y desarrollo a lo largo del tiempo, tanto dentro como fuera del ámbito educativo formal.

El análisis de las habilidades innatas y adquiridas resulta crucial para obtener una comprensión exhaustiva del abanico de capacidades humanas. Con frecuencia, se observa cómo los individuos identifican y comentan sobre determinadas características en otros, especialmente en niños en etapas tempranas de desarrollo, como la extroversión, habilidades comunicativas efectivas, creatividad, curiosidad y liderazgo, entre otras. Estas habilidades, si bien pueden manifestarse desde una edad temprana, también pueden ser desarrolladas a lo largo de la vida mediante diversas experiencias y oportunidades de aprendizaje. Es importante destacar que estas habilidades están estrechamente ligadas a las interacciones sociales e interpersonales, desempeñando un papel fundamental en la forma en que las personas se relacionan y colaboran con otros en una variedad de contextos. Aunque muchas de estas habilidades pueden ser cultivadas fuera del entorno educativo formal, su relevancia reside en su capacidad para influir en el éxito tanto a nivel personal como profesional de los individuos.

Las habilidades blandas, conocidas también como competencias transversales, pueden surgir de manera intrínseca en los individuos, aunque también son susceptibles de ser desarrolladas y mejoradas con el transcurso del tiempo. Estas competencias, que engloban una variedad que va desde valores hasta atributos personales y conocimientos adquiridos, aportan un valor suplementario en el ámbito laboral y pueden tener un

impacto significativo en la eficiencia organizativa. Se enfatiza su relevancia debido a su aplicabilidad generalizada en una amplia gama de roles laborales.

Para este estudio, el enfoque se dirige específicamente hacia las habilidades blandas aprendidas, dado que son accesibles para cualquier individuo y pueden ser adquiridas a través de experiencias de vida o mediante el proceso de educación formal. El interés principal radica en comprender cómo estas habilidades, desarrolladas progresivamente, influyen en la inserción laboral y el rendimiento profesional de los individuos.

El surgimiento de las habilidades blandas se remonta a la década de 1950, época en la cual los procesos de formación tecnológica recibieron una atención considerable por parte del Ejército de los Estados Unidos. Posteriormente, la Armada Nacional de dicho país desarrolló una ingeniería de sistemas de entrenamiento, documentada oficialmente en CON Reg 350-100-1, que delineaba el tipo de entrenamiento y capacitación destinado a los miembros de la armada para que adquirieran las habilidades y conocimientos necesarios para desempeñarse de manera óptima en sus tareas asignadas.

La conceptualización formal de las habilidades blandas se registró por primera vez en el manual del ejército de los Estados Unidos en 1972, durante la conferencia "CONARC Soft Skills Training" dirigida por el Dr. Paul G. Whitmore, como se menciona en su tesis "What are soft skills?". En este contexto, se enfatiza que las habilidades blandas abarcan una amplia gama de roles y tareas, incluyendo la gestión de oficinas de personal, la elaboración de estudios, la documentación de planes de mantenimiento, la redacción de informes de eficiencia y el diseño de estructuras. Estas habilidades resultan fundamentales para establecer, comprender, ampliar y fortalecer las relaciones interpersonales en diversos ámbitos laborales y sociales. Entre las habilidades blandas identificadas se incluyen:

1. Empatía: se refiere a la capacidad del individuo para comprender la situación de vida de otras personas, lo cual facilita la empatía y la conexión emocional.
2. Gestión del tiempo: implica la administración eficaz del tiempo para llevar a cabo tareas específicas, lo que contribuye al aumento del rendimiento laboral.

3. Pensamiento crítico: este tipo de pensamiento es crucial para resolver problemas y tomar decisiones informadas en diversas situaciones.
4. Gestión del cambio: denota la capacidad de adaptación a nuevas empresas y políticas organizacionales.
5. Gestión del estrés: comprende las estrategias utilizadas para abordar situaciones difíciles o imprevistas de manera efectiva.
6. Habilidades de comunicación: estas habilidades incluyen la capacidad de transmitir ideas y pensamientos de manera clara y efectiva, tanto en forma oral como escrita.
7. Liderazgo: implica la capacidad de influir, motivar y organizar a otras personas para lograr objetivos comunes, ya sea establecidos por el líder o la organización.
8. Resiliencia: se refiere a la capacidad de adaptarse y crecer frente a situaciones difíciles o adversas.
9. Empatía cognitiva o afectiva: implica comprender y tener consideración por los pensamientos y sentimientos de los demás.

Las habilidades blandas (HB) son aquellas que se desarrollan o generan en los individuos a través de sus experiencias, vivencias y las diversas situaciones a las que se enfrentan a lo largo de la vida. Estas habilidades les permiten destacarse de manera individual ante los demás. En la Figura 2.1 se presentan algunas de las habilidades blandas más solicitadas por los empleadores de la localidad.

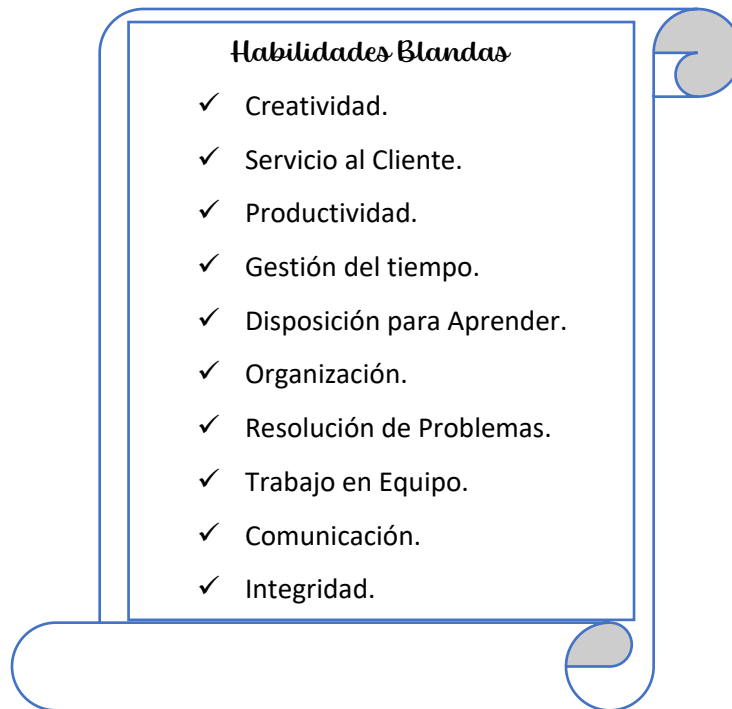


Figura 2.1 Habilidades Blandas más solicitadas en la Industria. Fuente: Gisela Haro Esquivel (2023)

En el estudio realizado por Tony Robibins (2023) sobre "Habilidades blandas y su impacto en el éxito laboral", se destaca que estas habilidades tienen un papel fundamental en el desarrollo profesional, ya que influyen de manera significativa en el rendimiento laboral y en la capacidad de establecer relaciones interpersonales efectivas. Según este autor, el éxito en el ámbito laboral está estrechamente relacionado con la posesión y el desarrollo de habilidades blandas, particularmente en el contexto de liderazgo de equipos, donde las habilidades del líder tienen un impacto determinante en el desempeño del grupo.

Daniel Goleman (2011), en su obra "Inteligencia social", aborda la importancia de las habilidades blandas en el establecimiento de relaciones interpersonales significativas. Goleman destaca que al fortalecer estas habilidades, se pueden generar vínculos emocionales profundos entre individuos, lo que propicia la creación de círculos virtuosos en diversos ámbitos de la vida. Desde esta perspectiva, las habilidades blandas son fundamentales para la participación exitosa en proyectos académicos, laborales y

personales, al permitir el establecimiento de relaciones socioafectivas efectivas que promueven la excelencia en todas las áreas de la vida.

Por otro lado, Pita Y. Cristina (2013), en su obra "Cómo ser competente", identifica 18 competencias que han sido redefinidas como elementos fundamentales en los perfiles profesionales demandados por las empresas. Estas competencias, según la autora, van más allá de los conocimientos y destrezas técnicas, ya que también incluyen actitudes y valores personales necesarios para el desarrollo profesional integral (Tabla 2.1).

Tabla 2.1 Habilidades del ser competente, Elaborada por Gisela Haro Esquivel (2023)

HABILIDAD	CARACTERÍSTICAS
1. Conciencia de uno mismo.	<ul style="list-style-type: none"> • La confianza en la habilidad personal para emprender actividades, asumir responsabilidades y enfrentar desafíos representa un elemento fundamental en el desarrollo individual. • La capacidad de influir en los propios pensamientos y comportamientos es crucial para alcanzar objetivos, demostrando determinación, esfuerzo y dedicación. • La importancia de las competencias transversales o habilidades blandas, las cuales abarcan aspectos relacionados con la actitud y la personalidad, siendo consideradas esenciales para el desenvolvimiento exitoso en distintos ámbitos de la vida.
2. Análisis, síntesis y crítica.	<ul style="list-style-type: none"> • Posee la capacidad de descomponer situaciones complejas para entender sus principios o componentes fundamentales. • A través del análisis, puede llegar a conclusiones y realizar proyecciones sobre eventos futuros. • La síntesis le permite integrar todas las partes de una situación o problema en un todo coherente. • Ejerce la crítica de manera constructiva, evaluando y analizando con el objetivo de encontrar áreas de mejora. • Esta habilidad es de suma importancia en el contexto empresarial, ya que aporta un valor distintivo y genuino a las empresas, lo que marca la diferencia entre ellas.
3. Organización y planificación	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer prioridades en la ejecución de actividades, elaborando planes de acción mediante la maximización de tiempos, recursos y medios disponibles. • Esta destreza se encuentra presente en todas las áreas de la empresa, si bien su nivel de aplicación varía según el grado de responsabilidad dentro del área o departamento.
4. Habilidades de comunicación.	<ul style="list-style-type: none"> • Intercambio de información a través de mensajes. • La comunicación se desarrolla dentro de un contexto específico, entendido como el conjunto de elementos, factores y circunstancias que influyen en el proceso comunicativo. • La comunicación representa una herramienta estratégica para las empresas, que requieren habilidades como comunicación eficaz, trabajo en equipo, innovación y creatividad, así como liderazgo. Esta puede manifestarse de manera oral, escrita o no verbal. • El proceso de comunicación consta de cinco pasos: 1. Formular la idea a transmitir; 2. Expresar el mensaje mediante palabras, imágenes o gestos; 3. Comunicar el

	<p>mensaje de manera clara y precisa; 4. Escuchar activamente al receptor; 5. Recibir retroalimentación sobre el mensaje transmitido.</p>
5. Responsabilidad y Perseverancia	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocer y aceptar las repercusiones de las decisiones y acciones tomadas es lo que define la responsabilidad. • La perseverancia se define como la persistencia, firmeza o determinación en la ejecución de una tarea o actividad. • La contratación de individuos que exhiban esta cualidad representa un activo seguro para las empresas, especialmente en momentos de inseguridad o incertidumbre.
6. Toma de decisiones.	<ul style="list-style-type: none"> • La habilidad de identificar y examinar problemas con el fin de iniciar medidas que promuevan la resolución de problemas, con excelencia en los resultados, es crucial. • La toma de decisiones que impactan a individuos es especialmente significativa debido al grado de complejidad involucrado. • Esta competencia se posiciona como una de las más esenciales para aquellos que aspiran a ocupar cargos directivos o de gestión en una empresa.
7. Orientación a clientes.	<ul style="list-style-type: none"> • Competencia para atender las necesidades actuales del cliente, anticiparse a las futuras demandas y construir una relación de confianza sólida entre la empresa y el cliente. • Esta habilidad facultada a los individuos para reconocer, evaluar y mejorar comportamientos que conduzcan a un rendimiento óptimo en su rol. • La orientación hacia el cliente se posiciona como una destreza fundamental que debe ser cultivada en todos los ámbitos laborales.
8. Trabajo en equipo y cooperación.	<ul style="list-style-type: none"> • La colaboración en equipo implica que un conjunto de individuos se unan para alcanzar un objetivo o meta compartida, colaborando de manera coordinada y aprovechando sus habilidades complementarias. • La efectividad del trabajo en equipo se considera fundamental para el éxito empresarial, siendo incluso considerado como el factor clave para alcanzar resultados positivos. • Establecer una misión clara, definir los roles y responsabilidades de cada miembro del equipo, fomentar la participación activa de todos los integrantes y acordar un método efectivo para resolver conflictos son elementos esenciales para el funcionamiento eficaz del equipo. • Las cualidades ideales de un miembro de equipo incluyen tener un espíritu colaborativo, ser respetuoso, demostrar un buen carácter, ser responsable, trabajar diligentemente y mostrar disposición para la mejora continua.
9. Capacidad de aprendizaje y adaptación.	<ul style="list-style-type: none"> • La aptitud para el aprendizaje constante a lo largo de la vida, así como la habilidad para adaptarse a nuevos escenarios y experiencias, mostrando disposición para enfrentar desafíos y aprovechar las oportunidades para poner a prueba conocimientos y habilidades. • Esta competencia, considerada una habilidad blanda, trasciende el perfil profesional y se destaca como una de las más relevantes al buscar empleo.
10. Flexibilidad u orientación al cambio.	<ul style="list-style-type: none"> • La habilidad de comprender diversas perspectivas en situaciones específicas, lo que permite ajustarse y trabajar eficazmente en momentos de cambio. • La capacidad de adaptación al cambio es una característica inherente al ser humano, aunque en la actualidad los cambios ocurren de manera extremadamente rápida, requiriendo ajustes, cambios en estrategias y adopción de nuevas tecnologías. • Esta competencia está estrechamente relacionada con la observación, la comunicación activa, la empatía, el análisis y la toma de decisiones.

	<ul style="list-style-type: none"> • La flexibilidad empresarial facilita la adaptación a nuevas competencias y mantiene la competitividad necesaria para permanecer activos en el mercado.
11. Motivación por el logro.	<ul style="list-style-type: none"> • Consiste en el impulso de enfrentar desafíos, reconocer el progreso alcanzado y experimentar un crecimiento a nivel personal, social y profesional. • Según la teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow, alcanzar los logros personales es fundamental, siempre y cuando sean realistas y alcanzables, y se busque la excelencia en los resultados; al lograr estas metas personales, se facilita la consecución de otros logros más generales. • La motivación por el logro requiere una evaluación constante de la situación personal en comparación con la situación laboral actual, y el desarrollo de aspectos que contribuyan al logro de las metas establecidas, mediante la definición de pequeñas metas intermedias para mantener la motivación activa.
12. Compromiso con la organización.	<ul style="list-style-type: none"> • También denominado compromiso organizacional, se refiere a una conexión emocional con la empresa y la consecución de sus objetivos. • Implica que la persona acepte los objetivos de la organización, esté dispuesta a contribuir con esfuerzo hacia el éxito de la empresa y tenga el deseo de permanecer en ella a largo plazo. • Se compone de tres elementos distintos: 1. Compromiso afectivo, que implica una conexión con los valores y la filosofía de la organización; 2. Compromiso de continuidad, que se relaciona con el interés material en permanecer en la empresa; y 3. Compromiso normativo, que surge del sentimiento de lealtad motivado por presiones culturales o familiares.
13. Capacidad para trabajar bajo presión.	<ul style="list-style-type: none"> • Resistencia al estrés y autorregulación emocional. • El desempeño bajo presión implica trabajar en situaciones de alta exigencia, con una carga de trabajo intensa, y aun así mantener la eficacia en los resultados. • La capacidad de controlar las propias emociones incluso en condiciones de estrés constante. • La persona debe realizar varias acciones: 1. Identificar los objetivos clave y revisar el contenido del trabajo; 2. Asegurarse de contar con los recursos necesarios para llevar a cabo la tarea asignada; 3. Confirmar los objetivos y los recursos con los superiores. • Esta habilidad proporciona estabilidad emocional y permite mantener las emociones bajo control, evitando reacciones negativas que puedan generar oposición y hostilidad por parte de otros colegas durante situaciones de estrés.
14. Resolución de conflictos y técnicas de negociación.	<ul style="list-style-type: none"> • Esta habilidad se puede adquirir mediante un proceso específico que involucra identificar, definir y analizar el problema, así como buscar soluciones y alternativas adecuadas para todas las partes involucradas. • La gestión de la negociación implica comprender los cuatro posibles resultados en una negociación: 1. Perder-perder, en el cual ninguna de las partes logra satisfacer sus intereses o necesidades; 2. Ganar-perder, donde solo una de las partes alcanza sus objetivos; 3. Ganar-ganar, donde ambas partes obtienen resultados favorables; 4. Sin resultado, cuando no se logra establecer una comunicación efectiva. • La negociación representa la herramienta fundamental para resolver conflictos de manera efectiva.
15. Búsqueda de la excelencia.	<ul style="list-style-type: none"> • Consiste en desarrollar rutinas y prácticas que impulsen a la persona a realizar sus tareas de la mejor manera posible, sin compararse con otros, ya que el enfoque está en el crecimiento personal. • De acuerdo con María Eugenia Hassan (2006), "la excelencia no tiene límites de velocidad y para alcanzarla se necesitan libertad, decisión, voluntad e inteligencia". • Esta competencia para alcanzar y mantener la excelencia requiere una mejora constante y deliberada en todas las actividades de la empresa, abarcando áreas

	como investigación, diseño, marketing, finanzas, producción, logística, distribución y ventas.
16. Innovación.	<ul style="list-style-type: none"> • La innovación se deriva de acciones dirigidas a introducir un elemento con el propósito de beneficiar a la sociedad o a la empresa, lo cual implica un cambio o desafío en las condiciones existentes y da lugar a nuevas prácticas o usos. • Se refiere a la habilidad para concebir ideas, elaborarlas, evaluar su viabilidad y ponerlas en práctica para resolver problemas planteados o mejorar en cualquier ámbito profesional.
17. Emprendimiento.	<ul style="list-style-type: none"> • Se describe como aquel individuo que emprende un nuevo proyecto, ya sea como empleado o empresario, implicando un esfuerzo adicional para alcanzar un objetivo o meta. • En el contexto empresarial, se trata de la capacidad para promover cambios en los modelos de producción. • Las características personales asociadas a esta habilidad incluyen la búsqueda de oportunidades, la pasión por la iniciativa, la persistencia, el cumplimiento de los compromisos laborales, la exigencia de eficiencia y calidad, la disposición a correr riesgos, el establecimiento de metas, la planificación y el seguimiento adecuado.
18. Liderazgo.	<ul style="list-style-type: none"> • La habilidad personal para desempeñarse como un apoyo, modelo a seguir o influencia para otros, impactando en su comportamiento y motivando acciones a su alrededor. • Según John C. Maxwell (2007), en su obra "21 leyes irrefutables del liderazgo", el liderazgo implica la capacidad de mejorar a las personas dentro de un ámbito específico, a través de la guía proporcionada por un líder. • El líder es aquel individuo que se encuentra en constante desarrollo personal, inspirando, motivando y orientando a individuos o grupos, y sirviendo como un ejemplo a seguir mediante cualidades como el positivismo, la empatía, la sencillez, la autenticidad, la transmisión de valores, el carisma, entre otras. • Implica la capacidad de reconocer tanto las fortalezas como las debilidades de los demás, y transformar a las personas para generar nuevas oportunidades de éxito, impactando en la economía y la sociedad. • El liderazgo se caracteriza cada vez más por su enfoque humano, destacando una comunicación efectiva y una profunda comprensión de las perspectivas individuales de cada miembro del equipo de trabajo.

Las competencias blandas son susceptibles de ser adquiridas, y con respecto a este aspecto, se detalla en los siguientes puntos cómo puede desarrollarse una habilidad blanda. Parte de estos conceptos están fundamentados en la investigación presentada en la tesis de maestría en Recursos Humanos y Gestión Organizacional en la Escuela de Posgrado de Huancayo en el año 2021, titulada "Habilidades blandas y desempeño laboral de los trabajadores administrativos", elaborada por Chaca Oliveros y Contreras Tito.

La búsqueda activa de adquisición, mejora o transmisión de habilidades blandas refleja la iniciativa personal del individuo en su desarrollo. Implica un compromiso proactivo con el proceso de aprendizaje y la búsqueda de oportunidades para fortalecer competencias específicas. Esta etapa se caracteriza por una actitud de autodirección y motivación intrínseca hacia el crecimiento personal y profesional.

La etapa de información se centra en proporcionar una comprensión clara y detallada de los fundamentos y principios relacionados con la habilidad en cuestión. A través de la comunicación efectiva de conceptos clave y ejemplos prácticos, se busca facilitar la comprensión y asimilación de la habilidad por parte del aprendiz. Esta fase establece una base sólida para el proceso de aprendizaje al proporcionar el contexto necesario para su desarrollo.

La demostración de habilidades mediante simulaciones representa una fase crucial en el proceso de adquisición de habilidades blandas. Al recrear situaciones del mundo real a través de escenarios interactivos o juegos de roles, los aprendices tienen la oportunidad de experimentar y aplicar conocimientos en contextos prácticos. Esta aproximación práctica no solo fortalece la comprensión de los conceptos, sino que también facilita la transferencia de habilidades teóricas a situaciones reales.

La práctica efectiva de las habilidades blandas implica proporcionar un entorno donde los estudiantes puedan aplicar lo aprendido, enfrentar desafíos similares a los del mundo real y desarrollar sus competencias de manera efectiva. A través de la participación activa en actividades prácticas y la resolución de problemas, los estudiantes pueden consolidar su aprendizaje y ganar confianza en sus habilidades. Esta fase promueve el aprendizaje activo y el desarrollo continuo de las competencias requeridas en entornos laborales y sociales.

La retroalimentación, se posiciona como una etapa esencial en el proceso de adquisición de habilidades blandas. A través de la supervisión y evaluación del desempeño, ya sea por parte de instructores o del propio individuo, se ofrece una oportunidad para identificar áreas de mejora y ajustar el proceso de aprendizaje. Esta retroalimentación constante contribuye al desarrollo progresivo de habilidades y al logro de estándares de rendimiento deseados.

El modelo de aprendizaje de habilidades blandas se puede observar en la figura 2.2, se expone el proceso de adquisición de habilidades blandas cuando no son innatas, donde todo surge o debe surgir a partir de la necesidad de desarrollar una habilidad blanda específica en consonancia con la característica personal del individuo.

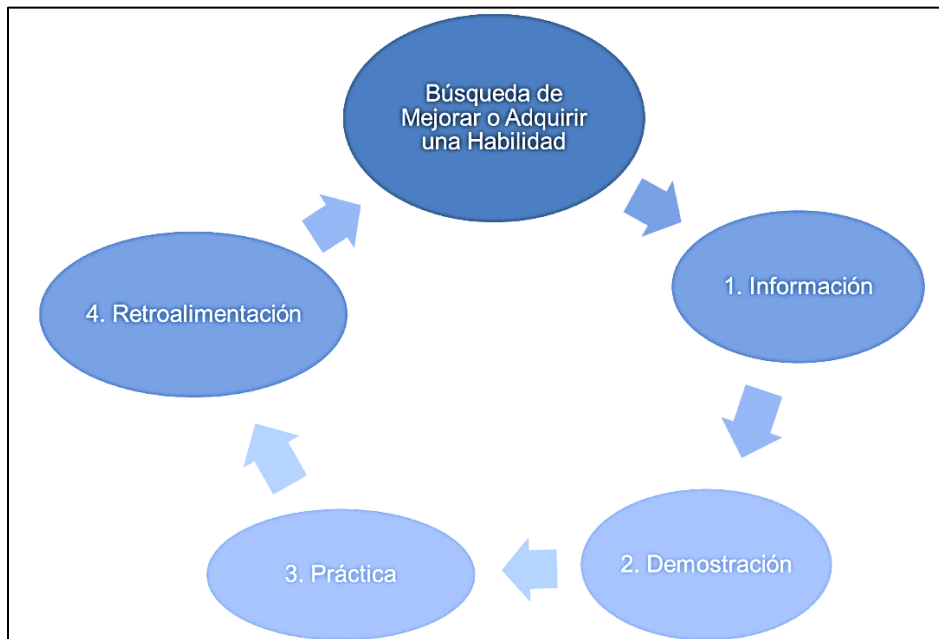


Figura 2.2 Modelo de aprendizaje de Habilidades Blandas. Elaborado por Gisela Haro Esquivel (2023).

Las habilidades blandas (HB) surgieron como respuesta a la necesidad de contratar personal no solo técnicamente capacitado, sino también motivado y preparado para desempeñar diversas tareas. Estas habilidades, que son fundamentales para el liderazgo, son destacadas por su influencia sobre el éxito laboral, incluso más que la capacidad intelectual. Daniel Goleman (2018) en su obra "Inteligencia emocional" resalta que aproximadamente el 80% del éxito en la vida se atribuye a las habilidades emocionales, dentro de las cuales se incluyen las habilidades blandas y el liderazgo.

En el ámbito universitario, se observa que algunos individuos cuentan con amplios conocimientos académicos y experiencia laboral, pero carecen de habilidades blandas, como trabajar en equipo o comunicarse de manera efectiva. Ante esta situación,

entidades como el Foro Económico Mundial han establecido que para el año 2025, el 50% de los profesionales requerirán habilidades blandas para alcanzar el éxito laboral. El informe "The Future of Jobs Report 2020" identificó una lista de habilidades blandas según la demanda profesional, entre las que se incluyen liderazgo, pensamiento crítico, resiliencia y flexibilidad.

La Secretaría de Educación Pública reconoce la importancia de las habilidades blandas y su incorporación progresiva en los planes de estudio. Sin embargo, en el ámbito de la ingeniería, especialmente en el Sistema del Tecnológico Nacional, aún no se les otorga la misma prioridad. Aunque se han realizado adaptaciones en los programas de estudio, el desarrollo de habilidades blandas no se aborda de manera sistemática. En ocasiones, las actividades propuestas no son seguidas por los docentes, lo que limita el desarrollo de estas habilidades en los estudiantes.

Hoy en día, las universidades reconocen la relevancia de las habilidades blandas para la formación integral de los profesionales, especialmente en ingeniería. Estas habilidades no solo aumentan la empleabilidad de los egresados, sino que también contribuyen al éxito de las organizaciones donde se desempeñan. Las empresas valoran cada vez más las habilidades blandas como un componente crucial de su capital humano, ya que contribuyen al crecimiento empresarial y al logro de objetivos. Por lo tanto, en los procesos de selección de personal, se consideran las habilidades blandas adquiridas a través de la experiencia profesional y personal de los candidatos, ya que estas influyen significativamente en su desempeño laboral.

2.2 Habilidades Duras (HD).

Después del periodo de la Guerra Fría a mediados de la década de 1990, las empresas comenzaron a reconocer que las habilidades duras (HD) ya no eran suficientes. Más que simplemente contar con personal capaz de realizar tareas, se hacía necesario tener individuos comprometidos con los proyectos empresariales, lo que garantizaría una expansión sólida y global de las organizaciones.

Las características de comportamiento asociadas a las personas que han desarrollado sus habilidades duras son las siguientes:

1. La capacidad de recibir órdenes y resolver problemas de manera inmediata.
2. Competencia en un área específica.
3. Disposición para permanecer en la misma área durante un período prolongado.
4. Conocimiento académico y experiencia profesional.
5. Habilidades en áreas como la memoria, la lógica y los idiomas, entre otras.

Estas personas, que en la actualidad son conocidas como la generación de los Baby Boomers, tenían como objetivo principal alcanzar la jubilación y asegurarse una vida cómoda hasta el final de sus días. Su enfoque laboral se centraba en cumplir con su jornada de trabajo y alcanzar los objetivos de producción establecidos, sin involucrarse emocionalmente con sus colegas o subordinados. Su motivación principal radicaba en la seguridad económica, el poder adquisitivo y la competencia, priorizando la ejecución de tareas antes de que sus superiores las solicitaran.

En esencia, las habilidades duras se refieren a todos los conocimientos técnicos, competencias y capacidades adquiridos por una persona a través de la educación formal, la formación profesional o la experiencia de vida. Estas habilidades son fundamentales para desempeñar tareas o roles específicos dentro de una empresa u organización. En la figura 2.3 se presentan algunas de las habilidades duras que se enseñan en escuelas y universidades.



Figura 2.3 Habilidades Duras. Elaborado por Gisela Haro Esquivel (2023), imágenes tomadas de la red.

Aunque las habilidades duras continúan siendo relevantes en el ámbito empresarial, solo constituyen el 50% del éxito al buscar empleo. El otro 50% recae en las habilidades blandas. Por tanto, para los estudiantes universitarios es esencial desarrollarse de manera integral, tanto en términos de conocimientos técnicos como de habilidades sociales.

2.3 Cuestionarios Validados para las Habilidades Blandas (HB).

Los cuestionarios validados por expertos en habilidades blandas proporcionan la oportunidad de llevar a cabo un análisis detallado de las habilidades blandas que se pretenden fomentar. En el contexto de esta investigación, dicho análisis se centra en las habilidades desarrolladas durante la formación profesional en ingeniería. De acuerdo con Donamis (2022), una organización líder en recursos humanos y contratación, las habilidades blandas se definen en base a tres componentes principales: las habilidades individuales, las habilidades sociales y los atributos personales de carrera. Estos

elementos pueden aplicarse en diversos ámbitos, tanto personales como profesionales, ya que constituyen características fundamentales para la vida. Algunas de las preguntas sugeridas por la organización para evaluar estas habilidades durante una entrevista de contratación incluyen:

1. Preguntas para evaluar la adaptabilidad:

- ¿En alguna ocasión ha experimentado un cambio en su entorno laboral con el que no estuviera de acuerdo? En caso afirmativo, ¿cómo gestionó y aceptó ese cambio?
- Los cambios en las políticas organizacionales son comunes. ¿Ha enfrentado alguna vez este tipo de cambio? En caso afirmativo, ¿cómo respondió ante ello?
- Si ha cambiado de trabajo en el pasado, ¿cómo manejó esa transición? ¿Cuáles fueron los desafíos que enfrentó y cómo los superó?
- Las posiciones laborales suelen evolucionar con el tiempo. ¿Podría describir cómo ha evolucionado su rol en el trabajo? ¿Cómo ha gestionado ese proceso?
- ¿Podría compartir una situación reciente en la que haya tenido que ajustar su planificación o repensar sus prioridades laborales? ¿Cuál fue el contexto y cómo manejó ese ajuste?

2. Preguntas para evaluar la ambición:

- ¿Qué le motivaría a cambiar de puesto de trabajo en este momento?
- ¿Cómo evalúa su progreso hacia el logro de sus metas profesionales establecidas?
- Cuéntenos sobre una decisión que haya tomado para avanzar en su carrera profesional.
- Desde su perspectiva, ¿cómo definiría el éxito profesional?
- ¿Hay alguna habilidad o cualidad que aún no posea pero que le gustaría desarrollar?

3. Preguntas para evaluar la creatividad:

- Si pudiera imaginar un mundo perfecto, ¿cómo sería la comunicación entre las personas?
- ¿Podría compartir un proyecto en el que haya abandonado los procesos habituales? ¿Qué resultados obtuvo y cómo reaccionaron sus compañeros de trabajo o clientes?
- Imagínese que tiene que vender un viaje al espacio. ¿Cómo lo haría?
- ¿Cuál considera que es su idea más creativa hasta el momento? ¿Por qué?
- Si tuviera la capacidad de poseer un superpoder, ¿cuál elegiría y por qué?

4. Preguntas para evaluar la gestión del estrés:

- Cuéntenos sobre una situación estresante que haya enfrentado en su vida profesional. ¿Cómo la gestionó?
- ¿Qué aspectos del trabajo son los que más le generan estrés?
- ¿Qué estrategias emplea para evitar situaciones estresantes?
- ¿Qué medidas toma para reducir o mitigar el estrés en su vida laboral?
- ¿Cómo cree que el estrés puede influir en su desempeño laboral, de forma positiva o negativa?

5. Preguntas para evaluar el liderazgo:

- Si considera que el trabajo de uno de sus subordinados no es eficaz, ¿cómo abordaría esa situación?
- ¿Hay alguna persona con la que haya preferido trabajar en el pasado? En caso afirmativo, ¿qué caracterizaba esa relación laboral?
- Si pudiera elegir ser un superhéroe, ¿cuál sería y por qué?
- ¿Cómo promueve el crecimiento y desarrollo de las habilidades de sus colaboradores?
- Cuéntenos sobre una situación en la que haya liderado un proyecto de manera efectiva.

6. Preguntas para evaluar el pensamiento crítico:

- ¿Cuál es la razón principal por la que está considerando cambiar de trabajo?
- ¿Qué cambios cree que serían necesarios en su empresa actual para que decida quedarse?
- ¿Existen algunas preocupaciones o reservas que tenga acerca de unirse a nuestra empresa y equipo? ¿Cuáles son y qué le hace dudar?
- Si tuviera la oportunidad, ¿qué cambiaría primero en nuestra empresa?
- ¿Qué opinión tiene sobre nuestra página web y cómo la mejorarían?

La Secretaría de Educación Pública (SEP, 2018) ha desarrollado un dispositivo de evaluación destinado a las habilidades sociales y emocionales, con el propósito de determinar el grado de importancia que los estudiantes asignan a cada uno de los aspectos contemplados en dicho instrumento. De esta manera, se brinda a los docentes

la facultad de adaptar las estrategias educativas según las necesidades individuales de cada alumno bajo su supervisión. No obstante, cabe destacar que este instrumento de evaluación no especifica la ubicación geográfica del estudiante, su nivel socioeconómico, el nivel educativo de sus progenitores, ni realiza un análisis detallado de su entorno. Es relevante mencionar que este dispositivo de evaluación está dirigido al nivel básico de educación, abarcando desde el nivel de kínder hasta secundaria. A continuación, se presenta la Tabla 2.2, que ilustra la representación visual de este instrumento.

Tabla 2.2 Instrumento de valoración de habilidades sociales y emocionales, Fuente: SEP

SEP
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

Subsecretaría de Educación Básica
Dirección General de Desarrollo de la Gestión Educativa
Programa Nacional de Convivencia Escolar

Instrumento de valoración de habilidades sociales y emocionales

INSTRUCCIONES GENERALES

Previo a la aplicación del instrumento:

1. Revise en la Ficha de identificación del Instrumento los seis ejes que se abordan.
2. Revise los indicadores que se presentan para los seis ejes, estos ayudarán a detectar las habilidades sociales y emocionales de los alumnos.
3. Aplique la herramienta "Instrumento de valoración de habilidades sociales y emocionales" a los alumnos que haya seleccionado previamente.

Al inicio de la aplicación:


4. Recuerde que esta actividad forma parte de un reconocimiento con fines de mejora escolar en los alumnos. NO es un diagnóstico psicológico.
5. No es necesario que los alumnos estén presentes en la aplicación.

Durante la aplicación:


6. Aplique un instrumento por cada alumno seleccionado a partir de lo que ha observado en él. La duración aproximada por instrumento es de 15 minutos.
7. Lea cada uno de los indicadores por cada eje y señale la opción que usted considere que caracteriza al alumno. A partir de la suma de los indicadores señalados por cada eje, ubique el nivel que corresponda.
8. Si duda en seleccionar algún indicador, reflexione respecto a si es algo en lo que sería importante fortalecerlo.
9. Una vez terminados los ejes, registre en la tabla de resumen y realice el gráfico de los resultados.

Fecha de aplicación: _____

Nivel educativo: Preescolar ()		Primaria ()		Secundaria ()	
Modalidad: Multigrado ()		Indígena ()		Educación especial ()	
Otra: _____					
Entidad: _____			Localidad: _____		
Nombre de la escuela: _____			CCT: _____		
Nombre del Docente: _____					
Ha participado en el Programa Nacional de Convivencia Escolar: Sí () No ()					
¿En qué ciclo escolar?					



SEP
SECRETARÍA DE
EDUCACIÓN PÚBLICA



Subsecretaría de Educación Básica
Dirección General de Desarrollo de la Gestión Educativa
Programa Nacional de Convivencia Escolar

Marque con una el indicador que generalmente aplique al alumno o alumna.

Posteriormente ubique el nivel que corresponda de acuerdo con el número de indicadores obtenidos.

Nombre del alumno(a): _____ **Grupo y grado:** _____

<p>EJE 1. AUTOESTIMA.</p> <p><input type="checkbox"/> 1. Expresa claramente sus ideas y necesidades. <input type="checkbox"/> 2. Cuida su apariencia personal. <input type="checkbox"/> 3. Se respeta a sí mismo. <input type="checkbox"/> 4. Reconoce sus fortalezas. <input type="checkbox"/> 5. Manifiesta actitudes de autocuidado. <input type="checkbox"/> 6. Mantiene contacto visual al interactuar con los demás. <input type="checkbox"/> 7. Se preocupa por los demás. <input type="checkbox"/> 8. Reconoce sus áreas de oportunidad. <input type="checkbox"/> 9. Ninguna de las anteriores.</p> <p>EJE 2. MANEJO DE EMOCIONES</p> <p><input type="checkbox"/> 1. Expresa cómo se siente ante diferentes situaciones. <input type="checkbox"/> 2. Regula la expresión de sus emociones. <input type="checkbox"/> 3. Actúa en forma asertiva en situaciones que le enojan. <input type="checkbox"/> 4. Tiene tolerancia ante situaciones que lo frustran. <input type="checkbox"/> 5. No tiene fluctuaciones constantes en sus estados de ánimo. <input type="checkbox"/> 6. Reconoce y valida las emociones de los demás. <input type="checkbox"/> 7. Está regularmente de buen humor. <input type="checkbox"/> 8. Es congruente con lo que siente y expresa. <input type="checkbox"/> 9. Ninguna de las anteriores.</p> <p>EJE 3. CONVIVENCIA</p> <p><input type="checkbox"/> 1. Respeta diferentes formas de pensar y/o actuar de los demás. <input type="checkbox"/> 2. Convive respetuosamente con sus compañeros. <input type="checkbox"/> 3. Se dirige a los demás por su nombre y no por apodos. <input type="checkbox"/> 4. Se integra fácilmente a las actividades con otros. <input type="checkbox"/> 5. Trabaja en equipo adecuadamente. <input type="checkbox"/> 6. Comparte sus cosas. <input type="checkbox"/> 7. Ayuda a compañeros cuando lo requieren. <input type="checkbox"/> 8. Avisa a una autoridad en el momento que agreden a alguien. <input type="checkbox"/> 9. Ninguna de las anteriores.</p> <p>EJE 4. REGLAS Y ACUERDOS</p> <p><input type="checkbox"/> 1. Cumple la mayoría de reglas y acuerdos del salón y la escuela. <input type="checkbox"/> 2. Acepta la redirección del maestro. <input type="checkbox"/> 3. Sigue reglas y acuerdos, aun cuando no lo están observando. <input type="checkbox"/> 4. Expresa asertivamente desacuerdo con alguna regla o acuerdo. <input type="checkbox"/> 5. Es capaz de llegar a acuerdos en forma adecuada. <input type="checkbox"/> 6. Escucha diferentes opiniones para elaborar un acuerdo. <input type="checkbox"/> 7. Propone reglas o acuerdos de convivencia en el salón o escuela. <input type="checkbox"/> 8. Respeta y cede ante reglas y acuerdos a pesar de no estar de acuerdo con ellos. <input type="checkbox"/> 9. Ninguna de las anteriores.</p>	<p>EJE 5. RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS</p> <p><input type="checkbox"/> 1. Escucha con atención y respeto el punto de vista de los demás. <input type="checkbox"/> 2. Evita conflictos en la escuela y su entorno. <input type="checkbox"/> 3. Se involucra para ayudar a solucionar conflictos dentro del salón y en la escuela. <input type="checkbox"/> 4. Es capaz de negociar con otros para solucionar un conflicto. <input type="checkbox"/> 5. Recupera fácilmente la calma después de un conflicto. <input type="checkbox"/> 6. No apoya a otros o participa en agresiones a otros niños. <input type="checkbox"/> 7. Logra solucionar sus conflictos en forma asertiva. <input type="checkbox"/> 8. Es respetuoso con las autoridades de la escuela. <input type="checkbox"/> 9. Ninguna de las anteriores.</p> <p>EJE 6. FAMILIAS</p> <p>El alumno(a) ...</p> <p><input type="checkbox"/> 1. Se refiere a su familia de forma positiva. <input type="checkbox"/> 2. Llega a la escuela en buenas condiciones de alijo <input type="checkbox"/> 3. Se siente apoyado por su familia</p> <p>Los padres o tutores...</p> <p><input type="checkbox"/> 4. Preguntan sobre el desempeño del alumno. <input type="checkbox"/> 5. Asisten a eventos escolares a los que son convocados. <input type="checkbox"/> 6. Acuden en situaciones que se requiere de su apoyo. <input type="checkbox"/> 7. Intervienen en forma positiva en la resolución de un conflicto. <input type="checkbox"/> 8. Se involucran en sus tareas escolares <input type="checkbox"/> 9. Ninguna de las anteriores.</p> <p>Cuente los indicadores por cada eje y ubique el nivel que corresponda a cada uno:</p> <p>ESPERADO (De 6 a 8 indicadores) EN FORTALECIMIENTO (De 3 a 5 indicadores). REQUIERE APOYO (De 0 a 2 indicadores).</p> <p>Señale en el cuadro con una <input checked="" type="checkbox"/> el nivel obtenido en cada uno.</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th style="width: 25%;">EJES</th> <th style="width: 15%;">Nivel: Esperado</th> <th style="width: 15%;">Nivel: En fortalecimiento</th> <th style="width: 15%;">Nivel: Requiere apoyo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Eje 1: Autoestima</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Eje 2: Emociones</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Eje 3: Convivencia</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Eje 4: Reglas y acuerdos</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Eje 5: Resolución de conflictos</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Eje 6: Familia</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	EJES	Nivel: Esperado	Nivel: En fortalecimiento	Nivel: Requiere apoyo	Eje 1: Autoestima				Eje 2: Emociones				Eje 3: Convivencia				Eje 4: Reglas y acuerdos				Eje 5: Resolución de conflictos				Eje 6: Familia			
EJES	Nivel: Esperado	Nivel: En fortalecimiento	Nivel: Requiere apoyo																										
Eje 1: Autoestima																													
Eje 2: Emociones																													
Eje 3: Convivencia																													
Eje 4: Reglas y acuerdos																													
Eje 5: Resolución de conflictos																													
Eje 6: Familia																													

Observaciones generales: _____

Algunas instituciones educativas y entidades han desarrollado sus propios cuestionarios con el fin de evaluar el dominio de competencias transversales o genéricas, tales como la comunicación oral y escrita, el pensamiento crítico, la resolución de problemas y el fomento de relaciones interpersonales. Estas habilidades blandas constituyen el enfoque central de la presente investigación. El cuestionario presentado en la Tabla 2.3, por ejemplo, evalúa si el individuo posee un adecuado control emocional, habilidades de liderazgo y capacidad para cumplir con plazos establecidos en sus labores.

Tabla 2.3 Cuestionario validado para evaluar las habilidades blandas. Cuestionario elaborado por: Comisión Nacional de Acreditación de Chile (CNA-Chile, 2015), revista AKADEMIA, 2016

**Universidad.....Escuela.....Ciclo
actual.....**

Solo marque una alternativa según su apreciación personal (RESALTE o ponga CHECK).

1. ¿Cuándo se le presenta situaciones nuevas?:
 - a) Se contraria
 - b) Lo toma con tranquilidad
 - c) Analiza
 - d) No las toma en cuenta
 - e) Propone alternativas

2. ¿Cuándo tiene un problema crítico (muerte de un familiar, deuda, desalojo, malas notas)
 - a) Se deprime totalmente
 - b) Se preocupa
 - c) Asimila
 - d) Reniega
 - e) Supera

3. ¿Cuándo es de escuchar propuestas de otros estudiantes, familiares o amigos?
 - a) Toma atención
 - b) No le importa
 - c) Cree en él
 - d) Comparte
 - e) Lo anima más

4. ¿Usted toma la iniciativa en un grupo de trabajo?
 - a) A veces
 - b) Siempre
 - c) No se compromete
 - d) Desea, pero no lo hace
 - e) Inmediatamente

5. ¿Cómo se considera en redacción de temas en sus trabajos de la universidad?
 - a) Excelente redactor
 - b) Fallo mucho
 - c) Regular y corrijo
 - d) Hago nomas
 - e) Aceptable

6. ¿Sus trabajos de la universidad?
 - a) Los planificó
 - b) Hago como puedo
 - c) Los encargos
 - d) Pido ayuda
 - e) Para cumplir

7. Si le indican realizar Proyectos
 - a) Asumo con responsabilidad
 - b) No es mi fuerte
 - c) Intento
 - d) Con poco entusiasmo
 - e) No hago

8. ¿Cómo se considera sinceramente en el dominio del idioma inglés?
 - a) Nivel avanzado
 - b) Nivel intermedio
 - c) Nivel Básico
 - d) Nivel prebásico
 - e) Nulo

9. En cuanto al conocimiento, uso y aplicación de TICS y clases en line, plataformas Moodle, classroom, otros ¿cómo se autocalifica?
 - a) Muy bueno
 - b) Bueno
 - c) Regular
 - d) Malo
 - e) Casi nulo

10. Tiene usted una opinión propia de los hechos actuales (crisis económica, pandemia, políticas del gobierno, hechos mundiales).
 - a) Adecuadamente
 - b) Muy ligera
 - c) Indiferente
 - d) Me interesa

e) No opino

11. ¿Es para usted necesario conseguir una alternativa de preparación adicional a la carrera que está siguiendo?

- a) Indispensable
- b) Si tengo oportunidad
- c) Poco probable
- d) Después lo consideraría
- e) Solo la profesión que me estoy formando

12. ¿Cómo considera la educación medioambiental?

- a. Muy importante
- b. Importante
- c. Medianamente
- d. Ligeramente importante
- e. No importante.

El instrumento de validación de datos descrito en la Tabla 2.4 fue aplicado en la escuela de posgrado de la Universidad Cesar Vallejo como parte de la investigación titulada "Coaching y el desarrollo de habilidades blandas en los colaboradores de la empresa Marsh Rehder S.A., en la ciudad de Lima, Perú", llevada a cabo en el año 2019.

Tabla 2.4 CUESTIONARIO SOBRE: (VARIABLES) COACHING y HABILIDADES BLANDAS, Fuente Universidad Cesar Vallejo, Perú (2019)

Encuesta en la escala de Likert de cinco puntos para la variable control interno.

S	Siempre	5
CS	Casi Siempre	4
AV	Algunas Veces	3
CN	Casi Nunca	2
N	Nunca	1

No.	Dimensión 1: COMUNICACION	5 S	4 CS	3 AV	2 CN	1 N
1	¿Considera usted que las ideas mejoran con el trabajo en equipo en el área?					

2	¿Considera usted que se generan ideas adecuadas con la aplicación del coaching?					
3	¿Considera usted que los conocimientos aumentan de manera significativa cuando se trabaja en equipo?					
4	¿Considera usted que se incrementan los conocimientos con la aplicación del coaching?					
5	¿Considera usted que la información se maneja de una forma más clara y completa trabajando en equipo?					
6	¿Considera usted que se maneja de mejor manera la información con la aplicación del coaching?					
	Dimensión 2: GESTION	5 S	4 CS	3 AV	2 CN	1 N
7	¿Considera usted que una buena planificación de sus actividades mejora la gestión del tiempo?					
8	¿Considera usted que la planificación de las actividades mejora con la aplicación del coaching?					
9	¿Considera usted que una buena ejecución de las tareas ayuda en gestionar los tiempos?					
10	¿Cree usted que se da una buena ejecución de actividades con la aplicación del coaching?					
11	¿Cree usted que organizarse ayuda a mejorar la gestión de los tiempos de respuesta del área?					
12	¿Considera usted que se maneja de mejor manera la información con la aplicación del coaching?					
	Dimensión 3: SATISFACCION LABORAL	5 S	4 CS	3 AV	2 CN	1 N
13	¿Considera usted que el tiempo ha mejorado su productividad en base a la toma de decisiones?					
14	¿Considera usted que la productividad aumenta de manera significativa con la aplicación del coaching?					
15	¿considera usted que un trabajo de calidad se da cuando existe una buena toma de decisiones?					
16	¿Considera usted que la calidad del trabajo mejora con la aplicación del coaching?					
17	¿Considera usted que la rentabilidad del equipo mejora con la toma de decisiones?					
	Dimensión 4: TRABAJO EN EQUIPO	5 S	4 CS	3 AV	2 CN	1 N
18	¿Considera usted los objetivos del equipo mejoran con una comunicación fluida?					

19	¿Considera usted que se logran mejores objetivos con el desarrollo de las habilidades blandas?					
20	¿Considera usted que se genera innovación aplicando una comunicación asertiva?					
21	¿Considera usted que se genera innovación cuando los colaboradores desarrollan sus habilidades blandas?					
22	¿La coordinación es, fluida, precisa aplicando una buena comunicación?					
23	¿Considera usted que una buena coordinación de las actividades se da con el desarrollo de las habilidades blandas?					
	Dimensión 5: GESTION DEL TIEMPO	5 S	4 CS	3 AV	2 CN	1 N
24	¿Considera usted que optimizar los procesos ayuda a mejorar la gestión?					
25	¿Considera usted que se puede optimizar los procesos aplicando las habilidades blandas d ellos colaboradores?					
26	¿Considera usted que un buen uso del tiempo mejora con la gestión de actividades del equipo?					
27	¿Considera usted que la buena administración del tiempo se da aplicando las habilidades blandas?					
28	¿Considera usted que el uso adecuado de los recursos se da aplicando una buena gestión?					
	Dimensión 6: TOMA DE DECISIONES	5 S	4 CS	3 AV	2 CN	1 N
29	¿Considera usted que existe una mejor solución de problemas cuando en el equipo hay satisfacción laboral?					
30	¿Considera usted una adecuada resolución de problemas se da con la aplicación de las habilidades blandas?					
31	¿Considera usted que el equipo tiene la capacidad de razonamiento para el desarrollo de las tareas diarias y estas mejoran cuando hay una satisfacción de su propio desempeño laboral?					
32	¿Considera usted que se da un mejor razonamiento aplicando las habilidades blandas?					
33	¿Considera usted que de equipo toma mejores decisiones cuando existe la satisfacción laboral?					
34	¿Considera usted que se toman decisiones asertivas aplicando habilidades blandas?					

Muchas Gracias por su participación.

Los cuestionarios, entrevistas y encuestas representan una herramienta primordial que simplifica al investigador la recopilación y análisis de datos, con el fin de establecer estrategias futuras basadas en los resultados obtenidos. Por consiguiente, se seleccionarán algunas de las preguntas de los modelos presentados, los cuales ya han sido validados, para la construcción del instrumento de medición en esta investigación. El objetivo es recopilar datos pertinentes relacionados con las habilidades blandas para la muestra bajo análisis.

2.4 Inserción Laboral.

La inserción laboral se refiere al proceso mediante el cual un individuo comienza a intercambiar sus conocimientos y habilidades por una compensación económica, marcando así su entrada en el mercado laboral. Sin embargo, para los egresados o estudiantes de Ingeniería Mecatrónica (IMCT) que buscan realizar sus prácticas profesionales en la industria local de Ciudad Juárez, encontrar un empleo que satisfaga sus necesidades personales puede ser un desafío.

En el entorno laboral actual, las empresas no solo buscan candidatos con habilidades técnicas específicas o conocimientos especializados, sino que también valoran las denominadas "habilidades blandas". Por tanto, surge el interés por comprender la relación entre estas habilidades y la inserción laboral. Al analizar datos de diversas agencias de empleo como OCC, Indeed y empleosmaquila, se pueden extraer información relevante al respecto.

Por ejemplo, la plataforma "Indeed" ofrece una definición objetiva de la inserción laboral y enumera los beneficios asociados con este proceso. Según su equipo editorial en junio de 2023, el primer empleo puede no cumplir exactamente con las expectativas del individuo, pero es un paso necesario para comenzar en el mundo laboral. Entonces, ¿qué significa realmente la inserción laboral? Básicamente, se trata de integrarse al sector productivo a través de la obtención de un empleo. Aunque las ofertas de trabajo son abundantes, encontrar el empleo deseado puede ser complicado debido a diversos factores, como la falta de acuerdo en cuanto a la remuneración o la ausencia de

programas de capacitación. En este sentido, una inserción laboral adecuada se convierte en una solución para garantizar que tanto el trabajador como la empresa se beneficien mutuamente, creando así condiciones laborales dignas. Algunos de los beneficios que “indeed” presenta son los siguientes:

1. Individuos marginados o con habilidades distintas experimentan un sentimiento de pertenencia y compromiso al integrarse en un grupo.
2. Los empleados contribuyen a mejorar el entorno laboral mediante su actitud optimista.
3. La integración al entorno laboral se facilita y requiere menos tiempo.
4. Las compañías que asumen responsabilidades sociales obtienen un mayor aprecio por parte de los clientes.
5. Se consigue aportar de manera significativa al avance en la calidad de vida de los individuos.

Los programas de inserción laboral desempeñan un papel crucial en la reducción de la discriminación, lo que permite que un número creciente de individuos accedan a empleos dignos con una remuneración justa. Estos obstáculos pueden abarcar desde limitaciones físicas, como problemas de movilidad o enfermedades, hasta barreras más subjetivas, como la discriminación étnica, religiosa o de género.

Las instituciones educativas, especialmente las universidades, desempeñan un papel fundamental en la facilitación de la inserción laboral de los estudiantes recién egresados, ya que continuamente actualizan sus planes de estudio para equipar a los graduados con las herramientas necesarias para el mercado laboral. Esta capacidad de adaptación de las universidades es crucial para otorgar a los estudiantes una ventaja competitiva que les garantice éxito profesional en el futuro.

En cuanto al éxito deseado por los estudiantes, según Espinoza (2020) en su artículo titulado "Habilidades blandas en la educación y la empresa: Mapeo Sistemático", este depende en gran medida de las habilidades y competencias que los estudiantes adquieran durante su formación académica. Se destaca la importancia de apoyar a los

estudiantes en áreas como las entrevistas de trabajo, donde cada vez más empresas locales exigen que los candidatos posean habilidades blandas desarrolladas, lo que facilita su rápida y satisfactoria inserción laboral.

Para lograrlo, Ayala, P., (2013), sostiene que es necesario garantizar la libertad en la educación, permitiendo que a través de diversos escenarios se desarrolle de manera natural un conjunto de habilidades invisibles pero fundamentales que facilitan el proceso de aprendizaje.

Según estadísticas de la Universidad Politécnica de Madrid (UPM), más del 90% de sus egresados, especialmente aquellos de ingeniería, logran encontrar empleo rápidamente, con una alta probabilidad de inserción en el mundo empresarial. Por otro lado, en la Universidad Tecnológica Nacional (UTN) de Buenos Aires, se observa que los egresados de ingeniería en Sistemas computacionales tienen una tasa de colocación más rápida, superando a otras carreras como ingeniería industrial y mecánica.

En el contexto mexicano, se observan las tasas de inserción laboral de acuerdo con la disciplina académica, basándose en estadísticas proporcionadas por la Secretaría de Trabajo y Previsión social en conjunto con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (STPS-INEGI, 2023), extraídas de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del primer trimestre del año 2023. Estos datos específicos ofrecen una visión detallada de la situación laboral en relación con los diferentes campos de estudio.

Las cifras actualizadas al primer trimestre de 2023 de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, STPS-INEGI se pueden observar en la tabla 2.5, donde se puede comparar las carreras y la preferencia entre hombres y mujeres, así como el salario promedio para cada profesión al egreso de la carrera, en el caso de esta investigación se puede decir que es el salario promedio para los profesionistas que ingresan al ámbito laboral, además de que proporciona una comprensión integral de las tendencias de empleo según la disciplina académica en el país.

Tabla 2.5 Cifras actualizadas al primer trimestre de 2023 de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, STPS-INEGI.

Carrera	Profesionistas Ocupados	Hombres (%)	Mujeres (%)	Ingreso mensual promedio (\$)
Ciencias de la computación	747,005	71.8	28.2	\$14,876
Construcción e ingeniería civil	242,491	88.4	11.6	\$15,264
Electricidad y generación de energía	72,773	92.5	7.5	\$16,169
Electrónica y tecnología de telecomunicaciones	317,550	93.9	6.1	\$15,794
Industria de la alimentación	35,774	43.3	56.7	\$11,898
Ingeniería de vehículos de motor, barcos y aeronaves	44,282	97.3	2.7	\$13,755
Ingeniería industrial, mecánica y metalurgia	138,014	93	7	\$15,450
Ingeniería mecánica, electrónica y tecnología	426,194	76.4	23.6	\$15,066
Ingeniería química	203,924	51.5	48.5	\$13,791
Manufacturas y procesos, programas multidisciplinares o generales	7,779	77	23	\$15,676
Minería y extracción	32,815	81.5	18.5	\$16,943
Pesca	5,111	91.1	8.9	\$12,180
Producción y explotación agrícola y ganadera	160,653	88.8	11.2	\$13,509
Servicios de transporte	11,402	90.5	9.5	\$20,498
Silvicultura	5,087	79.7	20.3	\$14,692
Tecnología de la información y la comunicación	44,430	79.2	20.8	\$16,482
Tecnología y protección del medio ambiente	22,453	50	50	\$11,183

Los datos muestran que los egresados de la carrera de Ingeniería en Mecatrónica (IMCT) tienen un porcentaje de colocación laboral similar al de otras carreras como ingeniería mecánica, electromecánica, eléctrica, electrónica y tecnología, con un salario promedio de aproximadamente \$15,000 al momento de egresar. Esta información sugiere que los egresados de IMCT se encuentran entre aquellos que reciben una remuneración superior

al promedio, lo que probablemente influye en su satisfacción personal. Sin embargo, surge la interrogante sobre el papel que han desempeñado las habilidades blandas (HB) en la inserción laboral de estos egresados en el sector productivo local y en la obtención de salarios más elevados.

CAPÍTULO TRES

FUNDAMENTO METODOLÓGICO

3.1 Metodología

La perspectiva metodológica en la investigación cualitativa, según Denzin y Lincoln (2018), se enfoca en comprender y explorar fenómenos sociales y humanos desde la subjetividad de los participantes. Esta aproximación permite una comprensión profunda mediante métodos flexibles y orientados a la comprensión, lo que posibilita capturar la riqueza y diversidad de las realidades sociales y culturales, ofreciendo una visión detallada de los fenómenos estudiados.

En contraste con la investigación cuantitativa, que se centra en la medición y la generalización de resultados mediante métodos estadísticos, la investigación cualitativa se fundamenta en la recolección de datos no numéricos, como observaciones, entrevistas y análisis de documentos, con el propósito de capturar la complejidad y riqueza de los fenómenos estudiados, según Creswell y Poth (2018).

La investigación cualitativa se distingue por su enfoque inductivo, lo que implica que el investigador no parte de hipótesis preestablecidas, sino que permite que los temas y patrones emerjan de los datos recopilados durante el proceso de investigación, como señala Patton (2015). Esto ofrece flexibilidad para explorar nuevas ideas y perspectivas, así como para ajustar el enfoque de investigación según sea necesario durante el estudio.

Entre los métodos cualitativos más comunes se encuentran las entrevistas en profundidad, grupos focales, observación participante y análisis de contenido, según lo menciona Merriam (2009). Estas técnicas permiten a los investigadores sumergirse en los contextos sociales y culturales de los participantes, lo que facilita la captura de la complejidad y diversidad de las experiencias humanas.

En la investigación cualitativa, la validez y la confiabilidad se abordan de manera diferente que en la investigación cuantitativa, según Lincoln y Guba (1985). En lugar de buscar la replicación y generalización de los resultados, se prioriza la credibilidad, transferibilidad, dependencia y conformidad. Estos criterios se centran en la confianza

en los datos y en la interpretación de los hallazgos, así como en la transparencia y coherencia en el proceso de investigación.

3.2 El Enfoque

La presente investigación se desarrolló bajo un enfoque cualitativo, utilizando un diseño descriptivo y comparativo de corte transversal. El estudio abarcó dos grupos: estudiantes en los últimos semestres de la carrera que estaban trabajando y egresados que compartieron sus experiencias en el proceso de contratación a través de entrevistas. Se realizaron entrevistas y se administró un cuestionario diseñado específicamente para recopilar datos con el fin de examinar la relación entre las habilidades blandas y la inserción laboral. Se enfocó en estudiantes activos, ya que es común que trabajen durante su residencia profesional, mientras que aquellos que esperan graduarse para ingresar al ámbito laboral son una minoría.

Para desarrollar el instrumento de recolección de datos, se revisaron cuestionarios previamente validados disponibles en fuentes como Redalyc, Scielo, SSRN, así como los utilizados por empresas de investigación. Se creó un instrumento específico para esta investigación, que fue evaluado y validado por tres expertos en recursos humanos con experiencia profesional en selección de personal. Estos expertos, pertenecientes al departamento de ciencias económico-administrativas del Instituto Tecnológico de Ciudad Juárez, garantizaron la coherencia, claridad, relevancia y suficiencia del instrumento, como lo sugieren Escobar, A.F. y Cuervo, M.R. (2008) en su obra sobre validez de contenido y juicio de expertos. Además, el instrumento fue sometido a la validación Alpha de Cronbach para evaluar su confiabilidad.

Según Smith (2010), las habilidades blandas, también denominadas habilidades sociales o emocionales, se consideran cruciales para el éxito en el entorno laboral actual, abarcando aspectos como la comunicación efectiva, el trabajo en equipo, la resolución de problemas y la adaptabilidad. Por otro lado, Jones et al. (2015) define la inserción laboral como el proceso mediante el cual los individuos acceden a un empleo satisfactorio que se ajusta a sus habilidades, intereses y expectativas laborales.

En este estudio, se seleccionó un grupo focal de individuos que ingresaban al mercado laboral o se encontraban en etapas iniciales de su carrera profesional. Se evaluaron sus habilidades blandas mediante instrumentos validados, como cuestionarios o entrevistas estructuradas, que evaluaban aspectos como la comunicación efectiva, el trabajo en equipo, la resolución de problemas y la adaptabilidad (Smith, 2010). Luego, se recopilaron datos relacionados con su inserción laboral, como la tasa de empleo, estabilidad laboral, satisfacción laboral y éxito en sus roles profesionales, y se compararon entre individuos con diferentes niveles de habilidades blandas para determinar cualquier relación entre estas habilidades y la inserción laboral (Jones et al., 2015).

El diseño descriptivo permitió identificar las características de la muestra en términos de habilidades blandas y su situación laboral, mientras que el diseño comparativo facilitó la comparación entre grupos de individuos con diferentes niveles de habilidades blandas para analizar cómo estas afectaban su inserción en el mercado laboral. Este tipo de estudio ofrece información relevante sobre la importancia de las habilidades blandas en el éxito laboral y puede guiar programas de desarrollo de habilidades para mejorar la empleabilidad y adaptación de los individuos en el mercado laboral, programas que podrían ser objeto de estudio en futuras investigaciones.

3.3 Instrumentos de Recolección de Datos

El empleo de instrumentos de entrevista para explorar la inserción laboral de individuos que ingresan al ámbito de la ingeniería ha sido objeto de interés en la investigación académica (Rodríguez, A., et al., 2017). Estos instrumentos proveen un medio efectivo para profundizar en las experiencias, percepciones y desafíos que enfrentan los ingenieros novatos en el mercado laboral. De acuerdo con Rodríguez, M., et al., (2017), las entrevistas ofrecen una oportunidad única para explorar aspectos cualitativos relacionados con la inserción laboral, tales como las expectativas profesionales, la adaptación a la cultura organizacional y el desarrollo de habilidades técnicas y blandas.

Una de las ventajas principales de los instrumentos de entrevista en este contexto reside en su capacidad para capturar información detallada y contextualizada sobre el proceso de inserción laboral en la ingeniería. Mediante preguntas abiertas y semiestructuradas, los entrevistadores pueden indagar acerca de las estrategias de búsqueda de empleo, los factores que influyen en la elección de la primera posición laboral y las experiencias durante los primeros meses de trabajo (Smith & Brown, 2019). Esta información resulta invaluable para comprender los desafíos específicos que enfrentan los ingenieros recién graduados en el mercado laboral.

Sin embargo, es esencial reconocer que el diseño y la aplicación de instrumentos de entrevista para investigar la inserción laboral en ingeniería también plantean desafíos metodológicos (García, A., et al., 2020). Aspectos críticos como la selección de participantes adecuados y la garantía de la validez y confiabilidad de los datos recopilados requieren una atención meticulosa. Además, los entrevistadores deben estar alerta ante la posibilidad de sesgos en las respuestas, como el sesgo de deseabilidad social o la tendencia de los participantes a ofrecer respuestas socialmente aceptables en lugar de respuestas honestas y precisas.

Otro aspecto relevante para considerar en la utilización de instrumentos de entrevista para examinar la inserción laboral en ingeniería es la diversidad de trayectorias profesionales y contextos laborales dentro del campo de la ingeniería (Johnson y López, 2018). Diferentes especialidades, sectores industriales y tipos de organizaciones pueden influir significativamente en la experiencia de inserción laboral de los ingenieros novatos. Por lo tanto, resulta fundamental diseñar instrumentos de entrevista que permitan explorar esta diversidad y capturar las complejidades del proceso de inserción laboral en ingeniería.

El instrumento propuesto para ser revisado por expertos y sometido al análisis de confiabilidad se presenta en la tabla 3.1. Este instrumento consta de una sección para obtener datos personales y confidenciales (7 preguntas), una sección con 60 preguntas ponderadas que ayudaran en el análisis para determinar si existe relación entre las HB y la IL de los estudiantes de IMCT del ITCJ.

Las preguntas fueron extraídas de diversos instrumentos previamente validados y utilizados en otras investigaciones. Las preguntas relacionadas con las habilidades blandas se obtuvieron del libro "Desarrollo y validación del cuestionario de habilidades blandas (CHB)" de Díaz-García, I., González-Morales, M. G. y Córcoles, D. (2017), así como del libro "The Big Five personality dimensions and job performance: A meta-analysis" de Barrick, M. R. y Mount, M. K. (1991), entre otros más que se citan dentro del instrumento. Respecto a las preguntas sobre inserción laboral, se buscaron en libros y revistas que facilitan el proceso de obtención de empleo, como los artículos "Unraveling the impact of the internet on job search strategies and labor market outcomes: A job seekers' perspective" de Claes, R., Beheydt, C. y Lemmens, B. (2005) y "Unraveling the impact of the internet on job search strategies and labor market outcomes: A job seekers' perspective" de Blau, G. y Petrucci, T. (2011), así como otras fuentes que se citan dentro del instrumento.

Tabla 3.1 Instrumento Estructurado por Gisela Haro Esquivel, 2023; revisado por: Ing. José Luis López Galván, M.C. Pablo Ayala Hernández, M.A. Ana Margarita Núñez Cortez. Dr. Manuel A. Rodríguez Medina.

INSTRUMENTO ESTRUCTURADO PARA LA DETECCIÓN DE LAS HABILIDADES BLANDAS, EN ESTUDIANTES Y EGRESADOS DE IMCT DEL ITCJ Y SU RELACIÓN CON LA INSERCIÓN LABORAL											
INSTRUCCIONES. Marque con una X aquella opción con la que más se identifique, y conteste lo que se le indica											
Género	H		M		Otro				Edad		años
Estudiante		Semestre			7mo.			8vo.		9no.	10mo.
	o										
Egresado				Año		Gerente		Ingeniero		Técnico	

Habilidades Blandas					
Preguntas	1	2	3	4	5
	Rara vez	Pocas veces	Regularmente	Casi siempre	Siempre
01. ¿Expreso mis ideas de manera clara y comprensible?					
02. ¿Sientes que tienes libertad para tomar decisiones importantes en tu vida diaria?					
03. ¿Estoy al tanto de los problemas que enfrentan mis compañeros de equipo?					
04. ¿Reservo tiempo para conmemorar el cumplimiento de los objetivos alcanzados?					
05. ¿Consideras que sabes cómo manejar conflictos que surgen en el grupo de trabajo de manera efectiva?					
06. ¿Te sientes cómodo/a enfrentando cambios inesperados en el entorno laboral?					

07. ¿En qué medida consideras que puedes afrontar situaciones estresantes en tu entorno laboral?					
08. ¿Cómo describirías tu nivel de autoconocimiento en relación con tus fortalezas y áreas de mejora en el trabajo?					
09. ¿Cómo evaluarías tu disposición para recibir comentarios o sugerencias relacionados con tu desempeño laboral?					
10. ¿Logro encontrar las palabras adecuadas cuando enfrento situaciones complicadas?					
11. ¿Dedico tiempo y esfuerzo para entender las metas y aspiraciones de mis colaboradores?					
12. ¿Valorizo las contribuciones de mis colaboradores como parte fundamental del éxito de nuestros proyectos?					
13. ¿Consideras que tienes control sobre la planificación y organización de tus actividades?					
14. ¿Estás comprometido/a con seguir aprendiendo y adquiriendo nuevas habilidades en tu campo laboral?					
15. ¿Consideras que tienes la capacidad de ajustarte fácilmente a nuevas situaciones o desafíos en el trabajo?					
16. ¿Te encuentras receptivo/a a recibir retroalimentación acerca de tu rendimiento en el trabajo por parte de tus colegas o superiores?					
17. ¿Tomas la iniciativa para resolver problemas por tu cuenta cuando surgen?					
18. ¿Comunico a los demás mi visión del futuro y cómo podemos construirlo juntos?					
19. ¿Involucro a los demás en la planificación de las actividades que realizamos juntos?					
20. ¿Expreso reconocimiento a aquellos que destacan por su excelente desempeño?					
21. ¿Te consideras una persona consciente de tus propias emociones y cómo afectan tu desempeño laboral y el de tu equipo?					
22. ¿Te sientes capacitado para llevar a cabo tareas sin depender de la dirección constante de otros?					
23. ¿Crees que tienes un adecuado dominio sobre la gestión del tiempo y las responsabilidades diarias en tu trabajo?					
24. ¿Crees que puedes identificar y abordar rápidamente los conflictos antes de que escalen a situaciones más difíciles?					
25. ¿Buscas acciones regularmente de oportunidades de aprendizaje y desarrollo profesional?					
26. ¿Informo a mis colaboradores sobre los problemas que afectan al área de trabajo?					
27. ¿Me aseguro de que todos cumplan con las normas establecidas por el equipo?					
28. ¿Descubro formas de celebrar los logros alcanzados en mi área?					
29. ¿Crees que tienes la autoridad necesaria para tomar decisiones que afecten tu trabajo o tus responsabilidades?					

30. ¿Eres capaz de mantener la calma y tomar decisiones efectivas cuando enfrentas situaciones desconocidas o imprevistas?					
31. ¿Qué tan receptivo/a te consideras a los comentarios que tienen como objetivo mejorar tu desempeño laboral?					
32. ¿Qué tan seguro te sientes de mantener la calma y concentrarte en tus tareas cuando te enfrentas a plazos ajustados o una alta carga laboral?					
33. ¿Qué acciones tomas para mejorar tu autoconocimiento y comprender mejor tus habilidades de liderazgo?					
34. ¿Me preocupo por conocer el estado de ánimo y la salud de mis colaboradores?					
35. ¿Promuevo relaciones de colaboración y trabajo en equipo con mis colegas?					
36. ¿Destaco deliberadamente ante el resto de la organización el buen desempeño de mi equipo?					
37. ¿Qué tan dispuesto/a estás a recibir retroalimentación sobre áreas en las que puedes mejorar y utilizarla para tu crecimiento personal y profesional?					
38. ¿Has participado en la mediación de conflictos entre otros miembros del equipo en el pasado?					
39. ¿Qué tan efectivo/a crees que eres al identificar y capitalizar tus fortalezas en tu rol de liderazgo?					
40. ¿Organizo reuniones periódicas para mantener informado a mi equipo?					
41. ¿Crees que le das importancia y consideras las opiniones de los demás al recibir retroalimentación sobre tu trabajo?					
42. ¿Cómo evaluarías tu capacidad para aprender y aplicar nuevas habilidades o conocimientos en el trabajo?					
43. ¿Me aseguro de que el equipo establezca objetivos claros, realice planes y defina hitos para cada proyecto?					
44. ¿Cuándo las cosas no salen según lo planeado, motivo a mis colaboradores para seguir adelante?					
45. ¿Eres capaz de superar rápidamente dificultades o situaciones desafiantes en el trabajo?					
46. ¿Utilizas la retroalimentación y los errores como oportunidades para aprender y crecer en tu trabajo?					
47. ¿Consideras que tu capacidad para escuchar activamente y comprender diferentes perspectivas contribuye a la resolución de conflictos en el grupo de trabajo?					
48. ¿Consideras que tienes la autonomía necesaria para manejar tus propios recursos y tomar decisiones financieras?					
49. ¿Implementas acciones para asegurarte de aprovechar al máximo la retroalimentación recibida para mejorar en tu área laboral?					
50. ¿Te adaptas rápidamente a cambios en las políticas, procedimientos o estructura organizativa de la empresa?					

51. ¿Tomas medidas para abordar tus áreas de mejora y desarrollar habilidades de liderazgo más sólidas?					
52. ¿Participas activamente en programas de capacitación, cursos o actividades de desarrollo profesional para mejorar tus habilidades?					
53. ¿Te sientes capacitado/a para negociar soluciones y llegar a compromisos cuando surgen conflictos en el equipo de trabajo?					
54. ¿Has implementado alguna estrategia eficaz para lidiar con el estrés y mantener un equilibrio entre tu vida laboral y personal?					
55. ¿Empleas estrategias para mantenerte actualizado/a en tu campo y seguir siendo relevante en un entorno laboral en constante cambio?					
56. ¿Cuál es tu enfoque para manejar las críticas o sugerencias sobre tu desempeño en el trabajo con el fin de impulsar tu crecimiento profesional?					
57. ¿Has demostrado habilidades para trabajar eficazmente en diferentes equipos o proyectos, incluso cuando requieren diferentes enfoques o metodologías?					
58. ¿Con qué frecuencia valoras tu capacidad para adaptarte a cambios repentinos o inesperados en tu entorno laboral y mantener tu nivel de productividad?					
59. ¿Utilizas tu autoconocimiento para influir de manera positiva en la motivación y el rendimiento de tu equipo de trabajo?					
60. ¿Te sientes cómodo/a comunicándote con otros miembros del equipo para resolver desacuerdos o malentendidos?					

Las Preguntas de la entrevista concerniente a la inserción laboral de los estudiantes y egresados de la carrera de Ingeniería Mecatrónica del ITCJ, se presentan a continuación en la tabla 3.2, ahí mismo se menciona algunas de las habilidades blandas que buscan las empresas de la localidad. Las preguntas, fueron revisadas y validadas por personal de recursos humanos de la empresa Johnson & Johnson, empresa de productos médicos, Gerente M.C.M Elizabeth Salazar; M.A. Ana Margarita Núñez Cortez, Experta en Selección de Personal; Además LinkedIn plataforma especializada en selección de personal, cuando se les solicitó enviaran al menos 10 preguntas que ellos utilizan para verificar si las personas tienen desarrolladas algunas de las habilidades blandas que se están observando en esta investigación.

Tabla 3.2 Entrevista de la Inserción laboral, elaborado por: Gisela Haro Esquivel, Enero 2024.

Inserción Laboral (IL)	
Preguntas	
1. ¿Con qué regularidad transmites eficazmente tus destrezas y experiencias laborales durante entrevistas de empleo o en contextos profesionales?	(Habilidades de búsqueda de empleo) (Referencia: López, S., & Rodríguez, A. (2018). "Employment

2. ¿cómo calificarías la efectividad de tus habilidades para buscar y aplicar a ofertas de empleo que se ajusten a tu perfil profesional?	Search Strategies and their Impact on Job Placement." Journal of Vocational Rehabilitation, 42(2), 189-204.)
3. Durante los primeros meses en tu nuevo trabajo, ¿cuál consideras que fue el desafío principal que enfrentaste y cómo lo manejaste?	
4. ¿Cómo te acercas a establecer relaciones efectivas con tus superiores y compañeros en tu nuevo entorno laboral?	
5. ¿Cómo recibes la retroalimentación durante una entrevista de trabajo?	
6. ¿Qué grado de confianza tienes al presentar tu currículum vitae durante las entrevistas de trabajo?	
7. ¿Has interactuado en actividades de networking o contactado a reclutadores para potenciar tus oportunidades de conseguir empleo?	(Adaptabilidad) (Referencia: Smith, J., & García, M. (2017). "Challenges Faced by New Employees in the Workplace." Journal of Organizational Behavior, 25(3), 321-336.)
8. ¿Qué estrategias implementas para aumentar tu visibilidad en el mercado laboral y resaltar como un candidato/a atractivo/a para los empleadores?	(Habilidades sociales) (Referencia: Rodríguez, A., & Smith, J. (2019). "Building Effective Relationships in the Workplace: A Longitudinal Study." Journal of Business Communication, 35(1), 120-135.)
9. ¿Cómo calificarías tu habilidad para ajustarte a los cambios en el mercado laboral y capitalizar las oportunidades de empleo disponibles?	(Equilibrio trabajo-vida) (Referencia: Rodríguez, A., et al. (2019). "Work-Life Balance Strategies in the Early Career: A Comparative Study." Journal of Occupational Health Psychology, 25(1), 89-104.)
10. ¿Consideras que el salario que recibiste era el más adecuado?	

Después de haber terminado con las entrevistas, se deben vaciar los datos y hacer el análisis de correlación entre la encuesta realizada sobre las habilidades blandas con las que cuenta cada individuo y cada una de las preguntas de la entrevista que se hizo acerca de la experiencia de vida durante su proceso de insertarse en el mundo laboral.

CAPÍTULO CUATRO

ANÁLISIS Y RESULTADOS

4.1 Cuestionarios y Análisis de Respuestas.

El instrumento presentado en la tabla 3.1, fue aplicado a 15 estudiantes y 15 egresados de IMCT del TecNM campus ITCJ, se transcribe una respuesta de estudiantes y una de egresados, más sin embargo para llevar a cabo el análisis de cada pregunta se toman las respuestas de todos los entrevistados.

El análisis se presenta para cada una de las preguntas y en base a esto se llegó a una respuesta única para con ello poder hacer la comprobación del supuesto, que indica lo siguiente: “El desarrollo de las HB en los estudiantes, son herramientas útiles que hacen que los empleadores se inclinen hacia la contratación de las personas que demuestran el uso de ellas, lo que facilita su IL en la industria local”.

Para muestra de las respuestas se transcribirán 2 respuestas de las entrevistas.

4.2 Los sujetos entrevistados .

Estudiantes (15), 8 son de género masculino y 7 de género femenino, las edades de los sujetos, 4 de 22, 5 de 23 y 1 de 25 años, estudiantes de 9no. y 10mo. semestre, trabajando los 12 a nivel de ingeniería dentro de la industria maquiladora en los sectores médico, de arneses, textiles y diseño y 3 a nivel técnico.

Egresados (15), 10 personas del género masculino y 5 del género femenino, las edades de los sujetos, 8 de 25, 3 de 32, 2 de 35 y 2 de 41, uno es recién egresado, tres son gerentes de planta, y 5 están como gerentes de área y el resto están en ingeniería a nivel supervisión de departamento, la industria maquiladora a la que pertenecen estas empresas son diseño, productos médicos, textiles, arneses y electrónica.

En total se entrevistaron a 30 personas, con las que se tendrá la representación de lo que sucede con las HB y la IL de los estudiantes de IMCT del Instituto Tecnológico de Cd. Juárez.

4.3 Preguntas y respuestas de las Habilidades Blandas (HB).

A continuación se presentan en la Tabla 4.1 las preguntas y algunas de las respuestas sobre las habilidades blandas que representan a los individuos entrevistados, se pondrán las cantidades de “X” presentadas en las respuestas para cada pregunta de 5 de los encuestados.

Tabla 4.1. Preguntas y Respuestas sobre Habilidades Blandas (HB). Elaborado por: Gisela Haro Esquivel (2024).

Instrumento estructurado para la detección de las HB, en estudiantes y egresados de IMCT del ITCJ y su relación con la IL										
INSTRUCCIONES. Marque con una X aquella opción con la que más se identifique, y conteste lo que se le indica										
Género		H	M	Otro	Edad					
Estudiante		Semestre	7mo	8vo	9no.	años				
Egresado		Año		Gerente	Ingeniero	Técnico				
Habilidades Blandas										
Preguntas						1 rara vez	2 pocas veces	3 regularmente	4 casi siempre	5 siempre
01. ¿Expreso mis ideas de manera clara y comprensible?							1	10	6	13
02. ¿Sientes que tienes libertad para tomar decisiones importantes en tu vida diaria?									18	12
03. ¿Estoy al tanto de los problemas que enfrentan mis compañeros de equipo?							13	11	6	
04. ¿Reservo tiempo para conmemorar el cumplimiento de los objetivos alcanzados?							6	6	18	
05. ¿Consideras que sabes cómo manejar conflictos que surgen en el grupo de trabajo de manera efectiva?									24	6
06. ¿Te sientes cómodo/a enfrentando cambios inesperados en el entorno laboral?						6	5	6	13	
07. ¿En qué medida consideras que puedes afrontar situaciones estresantes en tu entorno laboral?							5	6	12	7
08. ¿Cómo describirías tu nivel de autoconocimiento en relación con tus fortalezas y áreas de mejora en el trabajo?						1	1	4	18	6
09. ¿Cómo evaluarías tu disposición para recibir comentarios o sugerencias relacionados con tu desempeño laboral?						1	2	6	9	12
10. ¿Logro encontrar las palabras adecuadas cuando enfrento situaciones complicadas?								5	18	7
11. ¿Dedico tiempo y esfuerzo para entender las metas y aspiraciones de mis colaboradores?								6	6	18
12. ¿Valorizo las contribuciones de mis colaboradores como parte fundamental del éxito de nuestros proyectos?							5	4	8	13
13. ¿Consideras que tienes control sobre la planificación y organización de tus actividades?						4	2	6	18	
14. ¿Estás comprometido/a con seguir aprendiendo y adquiriendo nuevas habilidades en tu campo laboral?										30
15. ¿Consideras que tienes la capacidad de ajustarte fácilmente a nuevas situaciones o desafíos en el trabajo?						5	14		10	1
16. ¿Te encuentras receptivo/a a recibir retroalimentación acerca de tu rendimiento en el trabajo por parte de tus colegas o superiores?							12	6	6	6
17. ¿Tomas la iniciativa para resolver problemas por tu cuenta cuando surgen?						3	4	3	5	15
18. ¿Comunico a los demás mi visión del futuro y cómo podemos construirlo juntos?							6	12	3	9
19. ¿Involucro a los demás en la planificación de las actividades que realizamos juntos?							4	14	6	6
20. ¿Expreso reconocimiento a aquellos que destacan por su excelente desempeño?								4	9	17
21. ¿Te consideras una persona consciente de tus propias emociones y cómo afectan tu desempeño laboral y el de tu equipo?						7	6	8	4	5

22. ¿Te sientes capacitado para llevar a cabo tareas sin depender de la dirección constante de otros?	7	5	4	8	6
23. ¿Crees que tienes un adecuado dominio sobre la gestión del tiempo y las responsabilidades diarias en tu trabajo?	7	5	3	9	6
24. ¿Crees que puedes identificar y abordar rápidamente los conflictos antes de que escalen a situaciones más difíciles?	3	10	5	5	7
25. ¿Buscas acciones regularmente de oportunidades de aprendizaje y desarrollo profesional?	1	11	8	3	7
26. ¿Informo a mis colaboradores sobre los problemas que afectan al área de trabajo?		13	10	5	2
27. ¿Me aseguro de que todos cumplan con las normas establecidas por el equipo?			4	10	16
28. ¿Descubro formas de celebrar los logros alcanzados en mi área?		9	4	9	8
29. ¿Crees que tienes la autoridad necesaria para tomar decisiones que afecten tu trabajo o tus responsabilidades?	1	2	12	9	6
30. ¿Eres capaz de mantener la calma y tomar decisiones efectivas cuando enfrentas situaciones desconocidas o imprevistas?	2	5	9	10	4
31. ¿Qué tan receptivo/a te consideras a los comentarios que tienen como objetivo mejorar tu desempeño laboral?	5	4	8	10	3
32. ¿Qué tan seguro te sientes de mantener la calma y concentrarte en tus tareas cuando te enfrentas a plazos ajustados o una alta carga laboral?	2	7	13	5	3
33. ¿Qué tan seguido acciones tomas para mejorar tu autoconocimiento y comprender mejor tus habilidades de liderazgo?	1	4	5	8	12
34. ¿Me preocupo por conocer el estado de ánimo y la salud de mis colaboradores?	2	6	10	5	7
35. ¿Promuevo relaciones de colaboración y trabajo en equipo con mis colegas?	5	4	8	6	7
36. ¿Destaco deliberadamente ante el resto de la organización el buen desempeño de mi equipo?	1	6	4	7	12
37. ¿Qué tan dispuesto/a estás a recibir retroalimentación sobre áreas en las que puedes mejorar y utilizarla para tu crecimiento personal y profesional?	3	7	8	9	3
38. ¿Has participado en la mediación de conflictos entre otros miembros del equipo en el pasado?	4	6	3	8	9
39. ¿Qué tan efectivo/a crees que eres al identificar y capitalizar tus fortalezas en tu rol de liderazgo?	3	2	6	9	10
40. ¿Organizo reuniones periódicas para mantener informado a mi equipo?	2	1	2	15	10
41. ¿Qué tanta importancia y consideración le das las opiniones de los demás al recibir retroalimentación sobre tu trabajo?	1	3	6	7	13
42. ¿Cómo evaluarías tu capacidad para aprender y aplicar nuevas habilidades o conocimientos en el trabajo?		2	4	4	20
43. ¿Me aseguro de que el equipo establezca objetivos claros, realice planes y defina hitos para cada proyecto?	1	1	5	8	15
44. ¿Cuándo las cosas no salen según lo planeado, motivas a tus colaboradores para seguir adelante?	1		5	10	14
45. ¿Eres capaz de superar rápidamente dificultades o situaciones desafiantes en el trabajo?	3	1	15	5	6
46. ¿Utilizas la retroalimentación y los errores como oportunidades para aprender y crecer en tu trabajo?			5	7	18
47. ¿Consideras que tu capacidad para escuchar activamente y comprender diferentes perspectivas contribuye a la resolución de conflictos en el grupo de trabajo?		3		10	17
48. ¿Consideras que tienes la autonomía necesaria para manejar tus propios recursos y tomar decisiones financieras?	2	10	7	6	5
49. ¿Implementas acciones para asegurarte de aprovechar al máximo la retroalimentación recibida para mejorar en tu área laboral?		3	8	14	5
50. ¿Te adaptas rápidamente a cambios en las políticas, procedimientos o estructura organizativa de la empresa?	10	8	2	4	6
51. ¿Tomas medidas para abordar tus áreas de mejora y desarrollar habilidades de liderazgo más sólidas?	3	3	4	8	12
52. ¿Participas activamente en programas de capacitación, cursos o actividades de desarrollo profesional para mejorar tus habilidades?		2	5	8	15
53. ¿Te sientes capacitado/a para negociar soluciones y llegar a compromisos cuando surgen conflictos en el equipo de trabajo?	1	6	11	5	7
54. ¿Has implementado alguna estrategia eficaz para lidiar con el estrés y mantener un equilibrio entre tu vida laboral y personal?	4	5	2	17	2
55. ¿Empleas estrategias para mantenerte actualizado/a en tu campo y seguir siendo relevante en un entorno laboral en constante cambio?	1	3	5	6	15
56. ¿Consideras que tienes enfoque para manejar las críticas o sugerencias sobre tu desempeño en el trabajo con el fin de impulsar tu crecimiento profesional?	3	11	6	4	6
57. ¿Has demostrado habilidades para trabajar eficazmente en diferentes equipos o proyectos, incluso cuando requieren diferentes enfoques o metodologías?		5	5	8	12
58. ¿Con qué frecuencia valoras tu capacidad para adaptarte a cambios repentinos o inesperados en tu entorno laboral y mantener tu nivel de productividad?	8	10	5	4	3
59. ¿Utilizas tu autoconocimiento para influir de manera positiva en la motivación y el rendimiento de tu equipo de trabajo?	4	6	13	2	5
60. ¿Te sientes cómodo/a comunicándote con otros miembros del equipo para resolver desacuerdos o malentendidos?	5	8	11	4	2

4.4 Preguntas y Respuestas de la Inserción Laboral (IL)

A continuación se presenta en la Tabla 4.2 que indica las preguntas y respuestas obtenidas en las entrevistas referente a la inserción laboral.

Tabla 4.2 Preguntas y respuestas entrevista Inserción Laboral (IL), Elaborado por Gisela Haro Esquivel (2024)

Inserción Laboral (IL)	
Preguntas	
1. ¿Con qué regularidad transmites eficazmente tus destrezas y experiencias laborales durante entrevistas de empleo o en contextos profesionales?	
Intento comunicar mis habilidades y experiencias laborales de manera efectiva en cada oportunidad que se presenta, ya que entiendo que es crucial para destacarme como candidato y para el éxito en mi carrera profesional.	
Normalmente, trato de ser selectivo/a al comunicar mis habilidades y experiencias laborales durante entrevistas o situaciones profesionales, asegurándome de enfocarme en aquellas que sean relevantes para el puesto en cuestión y que demuestren mi valía como profesional	
A veces puedo sentirme un poco reservada al comunicar mis habilidades y experiencias laborales, pero estoy trabajando en mejorar esa habilidad. Reconozco que es esencial para avanzar en mi carrera y lograr mis objetivos profesionales.	(Habilidades de búsqueda de empleo)
Suelo comunicar mis habilidades y experiencias laborales de manera efectiva durante entrevistas de trabajo o situaciones profesionales, especialmente cuando tengo confianza en mis capacidades y estoy bien preparado/a para destacar lo mejor de mí.	(Referencia: López, S., & Rodríguez, A. (2018).
A menudo encuentro que puedo subestimar mis habilidades y experiencias laborales cuando se trata de comunicarlás en situaciones profesionales. Sin embargo, estoy trabajando en ser más proactivo/a y seguro/a al presentar mi historial laboral y logros	"Employment Search Strategies and their Impact on Job Placement." Journal of Vocational Rehabilitation, 42(2), 189-204.)
En términos generales, la persona se esfuerza por asegurarse de que siempre comunica sus habilidades y experiencias laborales de manera efectiva en cualquier situación profesional que se presente. Reconoce la importancia de destacar cómo sus habilidades y experiencia pueden beneficiar realmente a la organización o al equipo en el que está interesado/a. Entiende que es crucial transmitir claramente ese valor añadido que puede aportar. Además, está consciente de que siempre hay margen para mejorar, por lo que se encuentra constantemente trabajando en perfeccionar esta habilidad de comunicación para aprovechar al máximo sus oportunidades profesionales.	
2. ¿cómo calificarías la efectividad de tus habilidades para buscar y aplicar a ofertas de empleo que se ajusten a tu perfil profesional?	
Considero que mis habilidades para buscar y aplicar a ofertas de empleo son bastante efectivas. Tengo una sólida capacidad para investigar y filtrar oportunidades que se ajusten a mi perfil profesional, además de redactar currículos y cartas de presentación que resalten mis habilidades y experiencia de manera relevante para cada posición	(Toma de decisiones) (Referencia: Rodríguez, A., et al. (2019).
Creo que mis habilidades para buscar y aplicar a ofertas de empleo son moderadamente efectivas. Aunque a veces encuentro desafíos al buscar oportunidades específicas, tengo confianza en mi capacidad para adaptar mi enfoque y mejorar mis estrategias de búsqueda en función de las necesidades del mercado laboral	"Factors Influencing Job Selection among Recent Graduates." Journal of Career Development, 37(1), 78-93.)
En general, considero que mis habilidades para buscar y aplicar a ofertas de empleo son aún un área de mejora. Aunque puedo encontrar y aplicar a algunas oportunidades, a menudo siento que podría mejorar en la eficiencia y efectividad de mi búsqueda, así como en la personalización de mis solicitudes.	
Mis habilidades para buscar y aplicar a ofertas de empleo son bastante efectivas. Me siento seguro/a en mi capacidad para utilizar herramientas en línea, redes profesionales y contactos personales para encontrar oportunidades que se alineen con mi perfil profesional. Además, tengo experiencia en adaptar mi currículum y carta de presentación para destacar mi idoneidad para cada puesto	(Adaptabilidad) (Referencia: Smith, J., & García, M. (2017).
A veces me siento inseguro/a respecto a la efectividad de mis habilidades para buscar y aplicar a ofertas de empleo. Aunque puedo realizar búsquedas en línea y aplicar a algunas posiciones, siento que podría mejorar en la identificación de oportunidades que se ajusten verdaderamente a mi perfil y en la presentación de mi candidatura de manera más persuasiva.	"Challenges Faced by New Employees in the Workplace." Journal of Organizational Behavior, 25(3), 321-336.)
En general, la individuo percibe que sus destrezas para explorar y postularse a ofertas de trabajo fluctúan en cuanto a su eficacia. Reconoce la importancia de ajustar su método de búsqueda de acuerdo con las necesidades del mercado laboral y se esfuerza constantemente por mejorar la eficiencia y la personalización de sus solicitudes. Aunque tiene confianza en ciertos aspectos de su capacidad para buscar empleo, admite que siempre existe margen para el perfeccionamiento y está receptivo/a a adquirir nuevas estrategias y técnicas con el fin de optimizar sus oportunidades profesionales.	
3. Durante los primeros meses en tu nuevo trabajo, ¿cuál consideras que fue el desafío principal que enfrentaste y cómo lo manejaste?	
Mi principal desafío durante los primeros meses en mi nuevo trabajo fue adaptarme al ambiente y a la cultura organizacional. Para superarlo, me esforcé por observar y aprender de mis compañeros más experimentados, así como por participar activamente en actividades de integración y capacitación.	

Durante mis primeros meses en mi nuevo trabajo, enfrenté el desafío de dominar las nuevas herramientas y tecnologías utilizadas en la empresa. Para superar esto, dediqué tiempo fuera del horario laboral para familiarizarme con el software y solicité la ayuda de colegas y recursos de aprendizaje en línea.	(Habilidades sociales) (Referencia: Rodríguez, A., & Smith, J. (2019). "Building Effective Relationships in the Workplace: A Longitudinal Study." Journal of Business Communication, 35(1), 120-135.)
Uno de mis principales desafíos al comenzar en mi nuevo trabajo fue comprender los procesos y procedimientos internos de la organización. Para abordarlo, busqué la orientación de mis supervisores y compañeros de equipo, y tomé notas detalladas para ayudarme a recordar la información importante	
Durante los primeros meses en mi nuevo trabajo, enfrenté el desafío de establecer relaciones y construir redes dentro de la empresa. Para superar esto, participé activamente en reuniones de equipo, eventos sociales y actividades extracurriculares organizadas por la empresa para conocer a mis colegas y crear conexiones significativas	
Mi principal desafío al comenzar en mi nuevo trabajo fue equilibrar las nuevas responsabilidades con mis habilidades y experiencia previas. Para enfrentarlo, busqué oportunidades para aplicar mis fortalezas y al mismo tiempo estuve abierto/a a aprender nuevas habilidades y enfoques que me permitieran crecer profesionalmente	
En líneas generales, la persona identificó varios desafíos durante los primeros meses en su nuevo empleo, que abarcaron desde la adaptación al ambiente laboral hasta el manejo de nuevas tecnologías y la comprensión de los procesos internos. Para superar estas dificultades, se enfocó en observar, aprender y buscar orientación cuando fue necesario, además de participar activamente en actividades de integración y crecimiento profesional dentro de la organización.	
4. ¿Cómo te acercas a establecer relaciones efectivas con tus superiores y compañeros en tu nuevo entorno laboral?	
Para establecer relaciones efectivas con mis superiores y colegas en mi nuevo entorno laboral, me esfuerzo por ser proactiva y mostrar iniciativa. Busco oportunidades para compartir ideas, ofrecer soluciones a problemas y participar activamente en discusiones y decisiones de equipo.	
Me concentro en establecer relaciones efectivas con mis superiores y colegas en mi nuevo entorno laboral a través del trabajo en equipo y la colaboración. Busco oportunidades para contribuir de manera positiva a proyectos compartidos, y valoro la diversidad de opiniones y habilidades en el equipo.	
Mi enfoque principal para establecer relaciones efectivas en mi nuevo entorno laboral es demostrar empatía y adaptabilidad. Trato de entender las necesidades y preferencias de mis superiores y colegas, y ajusto mi estilo de trabajo y comunicación en consecuencia para construir conexiones sólidas	
Procuró mostrar interés genuino en sus opiniones y perspectivas, así como en colaborar en proyectos y ofrecer mi ayuda cuando sea necesario	
Busco ser honesto en mis comunicaciones y cumplir con mis compromisos, además de mostrar respeto por sus habilidades y contribuciones.	(Equilibrio trabajo-vida) (Referencia: Rodríguez, A., et al. (2019). "Work-Life Balance Strategies in the Early Career: A Comparative Study." Journal of Occupational Health Psychology, 25(1), 89-104.)
Las personas reconocen la importancia de mostrar interés genuino, ser transparentes y adaptables, así como de colaborar activamente en proyectos compartidos para construir conexiones sólidas y contribuir al éxito del equipo.	
5. ¿Cómo recibes la retroalimentación durante una entrevista de trabajo?	
Cuando recibo retroalimentación durante la entrevista, la considero valiosa y la tomo como una oportunidad para aprender y mejorar. Aprecio el hecho de que el entrevistador esté dispuesto a brindarme comentarios constructivos y lo veo como un signo de transparencia y apertura en la comunicación	
La retroalimentación durante la entrevista es una señal de que el entrevistador está comprometido/a en ayudarme a tener éxito en el proceso. La recibo de manera positiva y la aprovecho para comprender mejor cómo puedo destacar mis habilidades y experiencia de manera más efectiva	
A veces, recibir retroalimentación durante la entrevista puede resultar desalentador, especialmente si se enfoca en aspectos negativos. En esos momentos, trato de mantener la compostura y tomar nota mentalmente de los comentarios para reflexionar sobre ellos más tarde, aunque pueda sentirme un poco desanimado/a en el momento.	
Fue un desafío comprender, durante mis sesiones de terapia, que estos momentos son oportunidades para que los entrevistadores más experimentados me señalen áreas en las que puedo mejorar. Al principio, lo interpreté como críticas y me incomodaba.	
Cuando he recibido retroalimentación durante las entrevistas, usualmente son comentarios desfavorables, lo cual sugiere que es poco probable que me seleccionen para el puesto	
Cuando se le ofrece retroalimentación durante la entrevista, la persona tiene diferentes formas de reaccionar dependiendo del contexto y el tono de los comentarios. En general, tiende a tomar la retroalimentación de manera constructiva y como una oportunidad para aprender y mejorar. Sin embargo, puede sentirse desalentado/a si la retroalimentación es demasiado crítica o poco constructiva, aunque intenta mantener la calma y aprovechar la experiencia como una oportunidad de crecimiento profesional	
6. ¿Qué grado de confianza tienes al presentar tu currículum vitae durante las entrevistas de trabajo?	
Sí, me siento muy seguro al presentar mi currículum vitae durante las entrevistas de trabajo. He dedicado tiempo a perfeccionarlo y asegurarme de que destaque mis habilidades y experiencia de manera efectiva para el puesto en cuestión, además en ocasiones recorro a una agencia de empleo para que me revisen el CV.	
En realidad, no me siento del todo seguro al presentar mi currículum vitae durante las entrevistas de trabajo. A veces tengo dudas sobre si está lo suficientemente actualizado o si destaca mis logros de manera efectiva	

Definitivamente. Confío en que mi currículum vitae refleja adecuadamente mi trayectoria profesional y mis logros. Lo he adaptado cuidadosamente para cada oportunidad laboral y estoy preparado para hablar sobre cualquier aspecto durante la entrevista	
Absolutamente. He recibido comentarios positivos sobre mi currículum vitae en el pasado y me siento segura al presentarlo en las entrevistas. Estoy segura de que refleja mi experiencia y habilidades de manera clara y convincente..	
Tengo ciertas reservas en cuanto a la presentación de mi currículum vitae en las entrevistas. Aunque he trabajado en mejorar su formato y contenido, a veces me preocupa si realmente resalta mis habilidades y experiencia de manera adecuada.	
En la redacción de currículums vitae para la búsqueda de empleo, es vital incluir la experiencia en proyectos. La ayuda proporcionada por agencias de empleo permite adaptar el currículum al puesto específico. Los niveles de confianza en la presentación del currículum varían entre los candidatos, algunos se sienten seguros, otros tienen dudas. Sin embargo, todos reconocen la importancia de destacar sus habilidades y experiencia para impresionar a los empleadores durante las entrevistas de trabajo.	
7. ¿Has interactuado en actividades de networking o contactado a reclutadores para potenciar tus oportunidades de conseguir empleo?	
He intentado participar en actividades de networking siempre que sea posible, como conferencias y eventos de la industria. También he contactado con reclutadores a través de LinkedIn y he participado en grupos profesionales en línea para ampliar mi red y mejorar mis oportunidades laborales	
Aunque no he participado en muchas actividades de networking, he estado activa en LinkedIn y he contactado con reclutadores en esa plataforma. También he asistido a algunos eventos locales donde he tenido la oportunidad de conocer a profesionales de mi área	
Sí, he participado en actividades de networking como eventos de la industria, charlas y conferencias donde he tenido la oportunidad de conocer a otros profesionales y compartir experiencias. Además, he contactado directamente con reclutadores a través de correos electrónicos personalizados.	
Hasta el momento, no he participado en actividades de networking ni he contactado directamente con reclutadores para mejorar mis oportunidades laborales. He centrado mis esfuerzos en otras estrategias de búsqueda de empleo, pero estoy abierto a explorar estas opciones en el futuro si considero que pueden ser beneficiosas para mi carrera.	
No he tenido la oportunidad de participar en actividades de networking o de contactar con reclutadores para mejorar mis oportunidades laborales. He estado enfocada en otras áreas de mi búsqueda de empleo, como la mejora de mi currículum y la preparación para entrevistas, así como manejarme por recomendación de amigos y conocidos en sus empresas.	
La persona ha mejorado sus oportunidades laborales participando en actividades de networking y manteniendo contacto con reclutadores. Utilizan eventos presenciales y en línea, así como LinkedIn, para ampliar su red profesional y explorar empleos potenciales. Reconocen la importancia de las conexiones en su campo laboral y recurren a agencias de empleo para buscar oportunidades laborales. También valoran la comunicación de boca en boca y las recomendaciones internas en una empresa.	
8. ¿Qué estrategias implementas para aumentar tu visibilidad en el mercado laboral y resaltar como un candidato/a atractivo/a para los empleadores?	
Para mejorar mi visibilidad en el mercado laboral, mantengo mi perfil de LinkedIn actualizado y completo, compartiendo publicaciones relevantes y participando en grupos profesionales para establecer conexiones.	
Participo activamente en conferencias, seminarios y eventos de la industria para aumentar mi presencia y establecer relaciones con profesionales y empleadores potenciales	
No tomo medidas activas para mejorar mi visibilidad en el mercado laboral, confiando únicamente en enviar currículums a través de portales en línea y esperar respuestas.	
Aunque tengo un perfil en LinkedIn, no lo actualizo con regularidad ni participo en actividades de networking, lo que limita mi visibilidad y oportunidades de ser considerado/a por empleadores	
No busco oportunidades para mejorar mi visibilidad en el mercado laboral, dejando que mi experiencia y habilidades hablen por sí mismas en mis aplicaciones de trabajo.	
La persona busca activamente mejorar su visibilidad en el mercado laboral y ser un candidato/a deseable para los empleadores. Esto implica mantener un perfil de LinkedIn o cualquier otra plataforma de empleos actualizado, participar en eventos de la industria y realizar voluntariado. Reconocen la importancia de ser proactivos/as y establecer conexiones para aumentar sus oportunidades profesionales. Después de experimentar entrevistas y actualizar su formación, valoran resaltar certificaciones y proyectos en sus currículums adaptándolos a cada puesto específico.	
9. ¿Cómo calificarías tu habilidad para ajustarte a los cambios en el mercado laboral y capitalizar las oportunidades de empleo disponibles?	
Considero que tengo una alta capacidad para adaptarme a los cambios en el mercado laboral y aprovechar las oportunidades de empleo. Siempre estoy dispuesto a aprender nuevas habilidades y a adaptarme a nuevas circunstancias para mantenerme relevante y competitivo en mi campo.	
A veces me resulta difícil adaptarme a los cambios en el mercado laboral y aprovechar las oportunidades de empleo disponibles. Puedo sentirme abrumado por la incertidumbre y la competencia, lo que dificulta mi capacidad para identificar y capitalizar oportunidades	
Evalúo mi capacidad para adaptarme a los cambios en el mercado laboral como sólida. Soy proactiva en la búsqueda de nuevas oportunidades y me mantengo flexible ante las fluctuaciones del mercado, buscando siempre maneras de capitalizarlas a mi favor.	

Creo que soy muy adaptable y capaz de identificar y aprovechar oportunidades de empleo disponibles en el mercado laboral. Estoy constantemente actualizando mis habilidades y conocimientos para estar al tanto de las tendencias y demandas del mercado.	
Siento que tengo áreas de mejora en mi capacidad para adaptarme a los cambios en el mercado laboral. A veces me siento estancada en mi zona de confort y puedo perder oportunidades de empleo por no estar lo suficientemente abierta a nuevas experiencias.	
Las personas valoran su capacidad para adaptarse a los cambios en el mercado laboral y aprovechar oportunidades de empleo como sólida, aunque reconocen áreas de mejora. Están comprometidos/as en mantenerse actualizados/as y proactivos/as en la búsqueda de nuevas oportunidades para avanzar en su carrera profesional. Además, aunque pueden enfrentar dificultades para aceptar los cambios, trabajan en equipo para adaptarse de manera más eficiente y rápida.	
10. ¿Consideras que el salario que recibiste era el más adecuado?	
Sí, estoy seguro de que el salario que obtuve era el mejor. Me sentí valorado por mis habilidades y experiencia, y la oferta reflejaba adecuadamente mi contribución al equipo y a la empresa.	
No estoy completamente convencido/a de que el salario que obtuve fuera el mejor. Hubo aspectos que no tuve en cuenta al aceptar la oferta, y ahora veo que podría haber sido más estratégico/a en la negociación para obtener una compensación más adecuada	
Considero que el salario que recibí era el mejor posible en ese momento. Tuve en cuenta varios factores, como el nivel de la industria, la ubicación y las responsabilidades del puesto, y estoy contento con la compensación que recibí	
Sí, estoy seguro/a de que el salario que obtuve era el mejor. Me sentí valorado por mis habilidades y experiencia, y la oferta reflejaba adecuadamente mi contribución al equipo y a la empresa	
En retrospectiva, creo que podría haber obtenido un salario mejor. Aunque estaba contenta con la oferta en ese momento, después de ganar más experiencia y conocimiento, me doy cuenta de que podría haber pedido más.	
En general, la persona evalúa su salario como adecuado, considerando aspectos como la investigación del mercado y sus habilidades. No obstante, algunas personas podrían cuestionar si fue el óptimo, reflexionando sobre la negociación y opciones alternativas. Aunque inicialmente el salario podría no haber sido el más alto, con el tiempo han perfeccionado la forma de resaltar sus habilidades. Después de cerca de un año, están en la búsqueda de nuevas oportunidades laborales que les brinden una mejor remuneración.	

Una vez que se han obtenido las respuestas específicas y la visión general para cada una de ellas, se procede a abordar la problemática planteada, así como la pregunta de investigación, los objetivos y el supuesto, todos establecidos en el primer capítulo de esta investigación. Este primer capítulo establece que, considerando que la Ingeniería Mecatrónica (IMCT) se centra principalmente en el desarrollo de conocimientos técnicos y tiende a descuidar aspectos sociales, es crucial examinar si las habilidades blandas que los estudiantes adquieren les brindan una ventaja al ingresar al campo laboral en su área de especialización. El propósito de este estudio fue analizar la relación entre las habilidades blandas desarrolladas por los estudiantes de Ingeniería Mecatrónica en el Instituto Tecnológico de Ciudad Juárez y su proceso de insertarse en la industria local.

Respondiendo la pregunta de Investigación que dice ¿Cuál es la relación entre las HB y la inserción laboral de estudiantes de IMCT del Instituto Tecnológico de Cd. Juárez?

En el contexto específico de la carrera de IMCT, que tradicionalmente se ha centrado en el desarrollo de habilidades técnicas, es fundamental evaluar cómo el desarrollo de habilidades blandas influye en la capacidad de los estudiantes para

encontrar empleo y desempeñarse de manera exitosa en su campo profesional. Los empleadores buscan no solo candidatos con conocimientos técnicos sólidos, sino también con habilidades interpersonales y de gestión que les permitan colaborar eficazmente en equipos multidisciplinarios, comunicarse con clientes y colegas, así como resolver problemas de manera creativa y adaptarse a entornos laborales cambiantes.

Por lo tanto, teniendo en cuenta las respuestas que los individuos a los cuales se entrevistó se puede decir que las HB se relacionan con la IL debido a que dentro de las empresas se debe hacer uso no solo de las HD que los ingenieros electromecánicos hayan adquirido como parte del conocimiento aprendido en la escuela, sino que también aquellos conocimientos humanos que los potencializan como líderes de sus equipos.

El supuesto planteado sugiere que el desarrollo de habilidades blandas (HB) en los estudiantes conlleva a convertirse en herramientas valiosas que generan interés por parte de los empleadores, lo que a su vez facilita la inserción laboral de estos individuos en la industria local. Esta premisa implica que las habilidades blandas, tales como la comunicación efectiva, el trabajo en equipo, la adaptabilidad y otras competencias interpersonales, juegan un papel fundamental en el proceso de contratación y en la percepción que tienen los empleadores sobre los candidatos.

Los empleadores, al buscar candidatos para ocupar puestos de trabajo, valoran no solo las competencias técnicas y académicas, sino también las habilidades blandas que los candidatos puedan poseer. Se supone entonces que aquellos estudiantes que demuestren un dominio en estas habilidades tendrán una ventaja competitiva al buscar empleo en la industria local. Esta ventaja puede manifestarse en una mayor predisposición por parte de los empleadores a considerar a estos candidatos durante el proceso de selección y, en última instancia, a ofrecerles oportunidades laborales.

Además, se presupone que el reconocimiento y la valoración de las habilidades blandas por parte de los empleadores contribuyen a mejorar la adaptabilidad de los estudiantes al entorno laboral y a aumentar su empleabilidad a largo plazo. Los empleadores pueden percibir a los individuos con un fuerte conjunto de habilidades blandas como activos que pueden integrarse rápidamente a sus equipos de trabajo, colaborar eficazmente con colegas y clientes, y enfrentar los desafíos cambiantes del

mundo laboral con confianza y resiliencia. En este sentido, el supuesto sugiere que el desarrollo de habilidades blandas es esencial no solo para la inserción laboral inicial, sino también para el crecimiento y la sostenibilidad profesional a lo largo del tiempo.

El objetivo fue investigar la relación entre las habilidades blandas y la inserción laboral de los estudiantes. Se buscó comprender cómo las habilidades blandas, como la comunicación efectiva, el trabajo en equipo, la adaptabilidad y otras competencias interpersonales, influyen en la capacidad de los estudiantes para encontrar empleo en el mercado laboral. Esta investigación se centró en analizar cómo el desarrollo y la demostración de estas habilidades afectan las oportunidades de empleo de los estudiantes, así como su éxito en la transición al mundo laboral.

La relación entre las habilidades blandas y la inserción laboral de los estudiantes es un tema de gran relevancia en el ámbito educativo y laboral. Las habilidades blandas, también conocidas como habilidades interpersonales o socioemocionales, son competencias que van más allá del conocimiento técnico y están relacionadas con la forma en que las personas interactúan, se comunican y trabajan en equipo.

En la actualidad, los empleadores valoran cada vez más las habilidades blandas al momento de contratar nuevos empleados. Esto se debe a que estas habilidades son fundamentales para el éxito en el entorno laboral, ya que influyen en la capacidad de adaptación, la resolución de problemas, la comunicación efectiva y la capacidad para trabajar en equipo.

Los estudiantes que poseen un buen desarrollo de habilidades blandas tienen una mayor probabilidad de éxito en su inserción laboral. Por ejemplo, aquellos que son capaces de comunicarse de manera efectiva, manejar el estrés, resolver conflictos y trabajar en equipo son más valorados por los empleadores, ya que estas habilidades son esenciales en cualquier entorno de trabajo.

Además, las habilidades blandas también pueden ayudar a los estudiantes a destacarse durante el proceso de búsqueda de empleo, ya que les permiten destacar su capacidad para adaptarse, aprender y colaborar en un entorno laboral. Por lo tanto, desarrollar y demostrar habilidades blandas puede aumentar significativamente las

oportunidades de inserción laboral de los estudiantes y mejorar su éxito profesional a largo plazo.

Las respuestas de la entrevista se relacionan de la siguiente manera:

Las habilidades blandas son fundamentales para la inserción laboral y el éxito profesional, ya que influyen en diversos aspectos de la vida laboral. A continuación, se establece la relación entre las preguntas de las habilidades blandas de 1-60 (PHB1-60) y las preguntas de la inserción laboral de 1-10 (PIL1-10).

La habilidad de comunicación efectiva con los colegas del centro de trabajo (PIL 1) se relaciona con la percepción sobre la importancia de la comunicación de las Habilidades Blandas PHB10, porque destacan la relevancia de las habilidades comunicativas en el entorno laboral.

El manejo de conflictos (PIL10) está vinculado con la aceptación de retroalimentación en la inserción laboral (PHB53), ya que ambas habilidades implican la capacidad de resolver conflictos de manera constructiva y manejar situaciones de manera productiva.

La adaptación a los cambios en el entorno laboral (PIL9) se relaciona con la adaptación a nuevos entornos laborales en general (PHB30) ambas habilidades implican la capacidad de adaptarse y familiarizarse con nuevas situaciones laborales.

El trabajo en equipo (PIL4) está vinculado con la perspectiva sobre la inserción laboral en lo que respecta a las relaciones interpersonales (PHB27), debido a que las dos destacan la importancia de establecer relaciones efectivas y colaborar con otros en el entorno laboral.

La gestión del estrés y la presión en el trabajo (PIL3) se relaciona con la adaptación a los cambios en el contexto de las Habilidades Blandas (PHB23), estas habilidades permiten observar la capacidad de manejar situaciones estresantes y adaptarse a nuevos desafíos laborales.

La habilidad de recibir retroalimentación (PIL6) está vinculada con la manera en que las personas se adaptan a nuevos entornos laborales en general (PHB16), esto implica la capacidad de aprender y crecer a partir de experiencias y retroalimentación.

La automotivación (PIL6) se relaciona con la adaptación a los cambios (PIL9) en el contexto de las habilidades blandas (PHB12 y PHB57) , habilidades que implican la capacidad de mantenerse motivado y perseverar ante desafíos y cambios en el entorno laboral.

La autonomía en la toma de decisiones (PIL8) está vinculada con la habilidad de resolución de conflictos (PIL10) en el contexto de la inserción laboral, en el contexto de las habilidades blandas (PHB29 y PHB53), debido a que estas habilidades implican la capacidad de tomar decisiones de manera independiente y adaptarse a nuevas circunstancias laborales.

La actualización profesional (PIL7) se relaciona con la comunicación escrita en las habilidades blandas (PHB18), ya que ambas habilidades implican la capacidad de comunicar de manera efectiva la experiencia y las habilidades relevantes en un currículum vitae.

El autoconocimiento (PIL2) está vinculado con la percepción sobre la importancia del trabajo en equipo y la inteligencia emocional (PIL7), estas dos habilidades implican la capacidad de conocerse a uno mismo y utilizar de manera efectiva las habilidades y fortalezas personales en el entorno laboral.

Las Prioridades en la inserción laboral, La importancia de resaltar certificaciones y proyectos durante la inserción laboral (PIL2, PIL4 y PIL7) reflejan la consideración de aspectos como el salario y el prestigio de la empresa antes de evaluar si se ajusta al perfil profesional en la toma de decisiones (PHB2).

En la Figura 4.1, se pueden observar la relación entre las habilidades blandas y la inserción laboral, conforme a lo que las empresas locales solicitan, de ahí se tomaron solo 10 aspectos, colocados en la parte vertical, mientras que en la parte horizontal, se presenta un condensado de las respuestas según la escala de linkert.

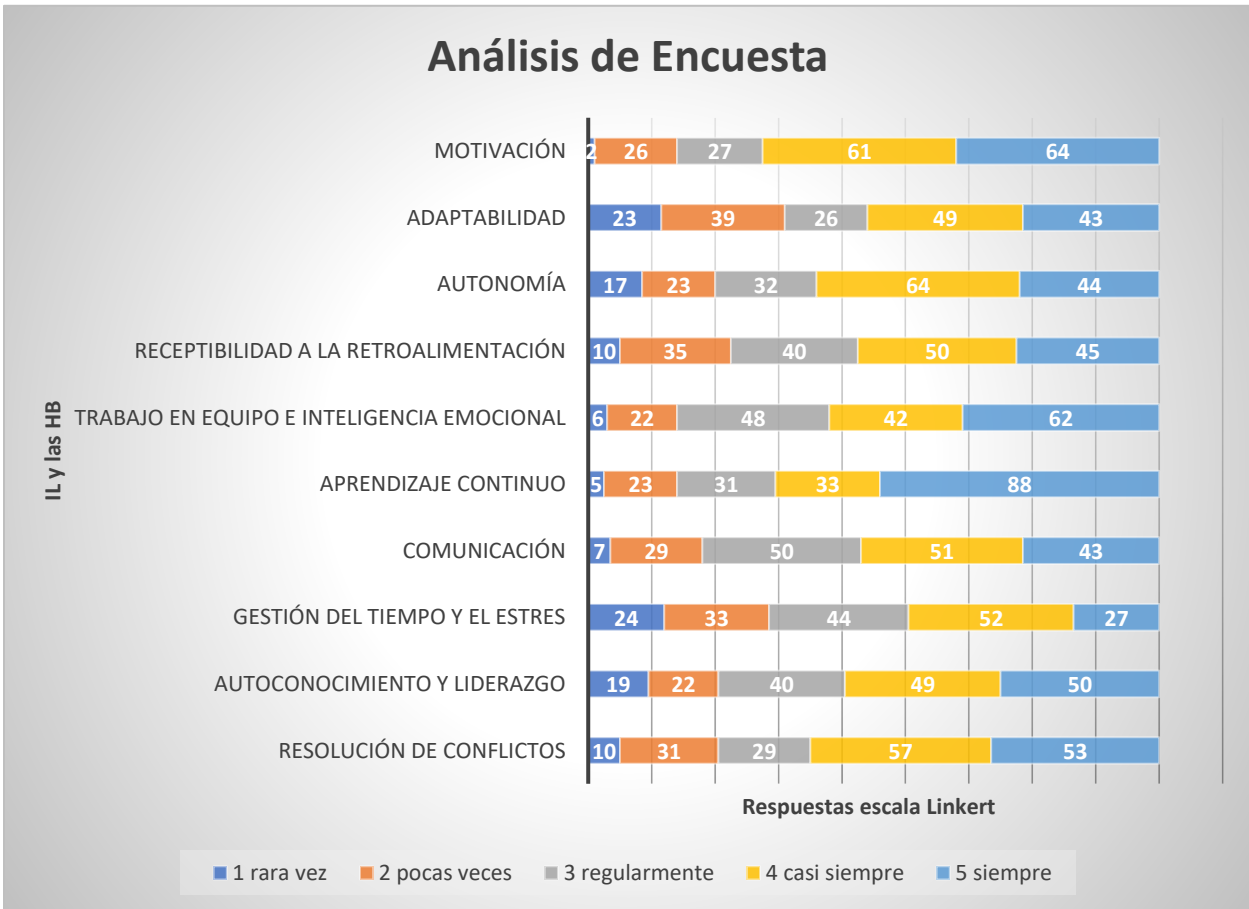


Fig. 4.1 Análisis Encuestas de Inserción Laboral y Habilidades Blandas, elaboración por Gisela Haro Esquivel (2024)

De la gráfica anterior (Fig. 4.1) se puede obtener que la habilidad que los estudiantes de ingeniería Mecatrónica (IMCT) del ITCJ manifiestan tener más desarrollada es la de aprendizaje continuo, siguiendo la motivación, el trabajo en equipo e inteligencia emocional, estas HB son de las que mas se ha visto en los anuncios de vacantes aparte de las HD que son profesionalizantes, porque implican que hay disposición y capacidad para seguir adquiriendo conocimientos, estar comprometidos con las metas, incluso en momentos desafiantes a través del tiempo, también implican que se pueden comunicar con sus superiores, pares y subalternos para lograr objetivos comunes, haciéndolo de una manera empática, con autoconciencia y respeto.

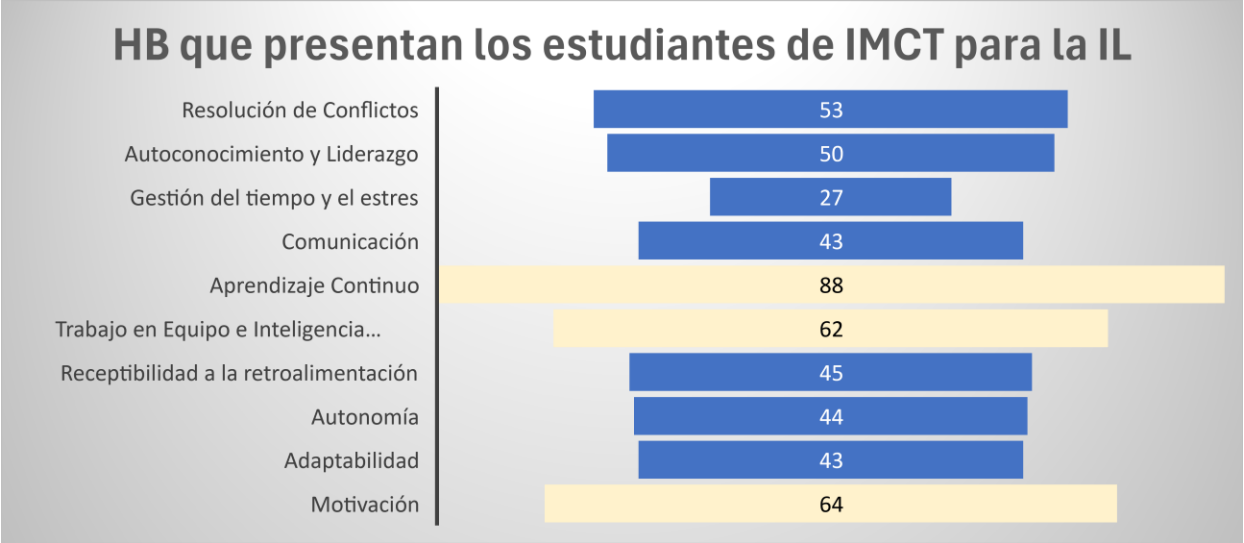


Fig. 4.2 HB que presentan los estudiantes de IMCT para la IL. Elaborado por Gisela Haro Esquivel (2024)

En las habilidades que los estudiantes de IMCT del ITCJ pueden todavía seguir desarrollando y que la mayoría de los egresados a los que se entrevistó y encuestó, mencionan que se adquieren en base a la experiencia dentro del ámbito laboral, estas habilidades se observan en la Figura 4.3 y son la gestión del tiempo y el estrés, la adaptabilidad y el autoconocimiento y el liderazgo.

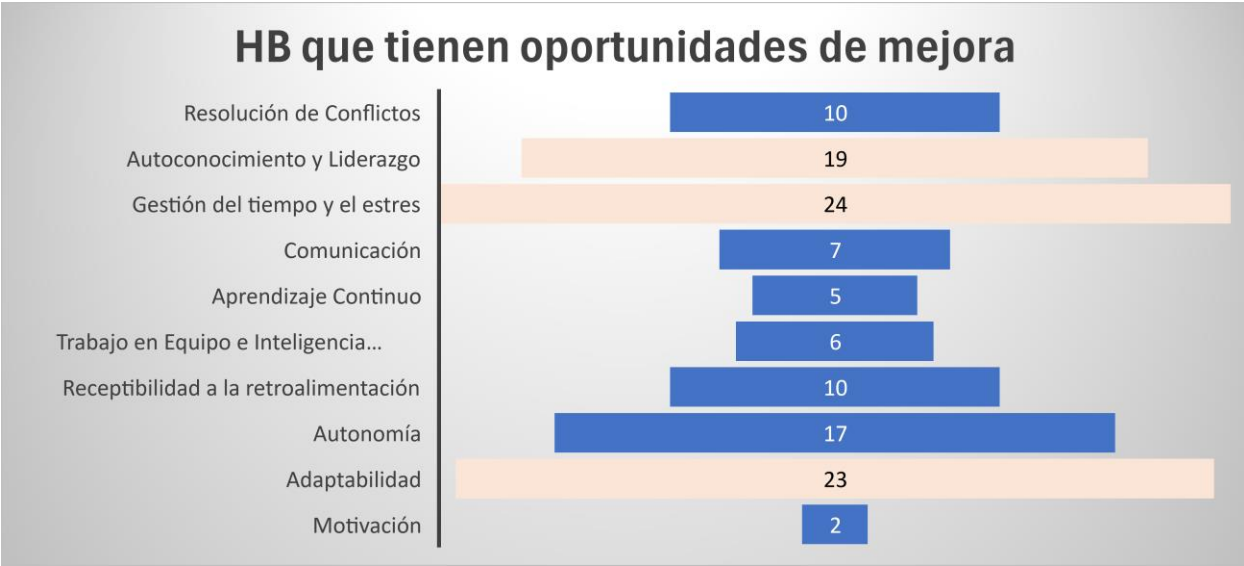


Fig. 4.3 HB que tienen oportunidades de mejora. Elaborado por Gisela Haro Esquivel (2024)

CAPÍTULO CINCO.

CONCLUSIONES

Los aspectos mencionados abordan una serie de consideraciones cruciales relacionadas con la integración al mercado laboral y el cultivo de habilidades blandas en este contexto. En primer lugar, se hace hincapié en la relevancia de la comunicación efectiva, que se reconoce como un elemento clave al interactuar con potenciales empleadores durante el proceso de búsqueda de trabajo. Esta perspectiva está alineada con la noción de que las habilidades comunicativas son esenciales y se han desarrollado para ser aplicadas en el entorno laboral.

Además, se admite que en el proceso de inserción laboral se evalúan diversos factores, como el nivel salarial, la reputación y el tamaño de la empresa, antes de determinar la compatibilidad con el perfil profesional. Esto indica que se tienen en cuenta múltiples criterios al buscar empleo, que van más allá de la mera correspondencia con la formación académica.

En cuanto a la adaptación a nuevos ambientes laborales, se observa que este proceso tiende a ser breve, caracterizado por una rápida familiarización con los colegas y el entorno de trabajo. Sin embargo, se reconoce que pueden surgir desafíos iniciales, que suelen ser superados de manera más efectiva mediante la colaboración en equipo.

Por último, se subraya la importancia de recibir y aceptar la retroalimentación, una habilidad que se desarrolla con el tiempo y la experiencia. Aunque al principio puede resultar desafiante, a medida que se crece personalmente se aprende a considerar la retroalimentación como una oportunidad para mejorar.

Con ello se destacan la complejidad y la diversidad de habilidades blandas que impactan en la integración al mercado laboral, desde la comunicación efectiva hasta la adaptabilidad al cambio y la capacidad de recibir críticas constructivas. Estos aspectos se entrelazan durante el proceso de búsqueda de empleo y la transición al entorno laboral, influyendo significativamente en el éxito y el crecimiento profesional de los individuos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ayala Hernández, P., (2013): Enseñar con Libertad en la escuela superior en México, *Nóesis: revista de ciencias sociales y humanidades*, ISSN 0188-9834, Vol. 22, No. 44, paginas 44-61. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5094972>
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991): The Big Five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44(1), 1-26.
- Blau, G., Petrucci, T., McClendon, J., King, S., & McClendon, S. (2011): The challenge of assessing employment success. *Journal of Business and Psychology*, 26(1), 43-54.
- Chaca, A. & Contreras, L., (2021): "Habilidades blandas y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en el trabajo remoto Escuela de Posgrado Huancayo, 2021"., Huancayo, Perú., 2021
- Claes, R., Beheydt, C., & Lemmens, B. (2005): Unraveling the impact of the internet on job search strategies and labor market outcomes: A job seekers' perspective. *Internet Research*, 15(1), 56-74
- Coll Morales, F., (2021): Habilidades blandas., *Economipedia.com*, <https://economipedia.com/definiciones/habilidades-blandas.html>., 16 de abril
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018): *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches*. Sage Publications.
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2018): *The SAGE Handbook of Qualitative Research*. Sage Publications.
- Díaz-García, I., González-Morales, M. G., & Córcoles, D. (2017): Desarrollo y validación del cuestionario de habilidades blandas (CHB). *Psicothema*, 29(2), 234-240.

Donamis, (2022): Soft Skills: Qué son y por qué son importantes en la búsqueda de empleo., Barcelona, España., <https://www.donamis.es/soft-skills-que-son/#:~:text=El%20Dr.,an%C3%A1lisis%20de%20habilidades%20por%20comportamientos.>

empleosmaquila.com

Escobar, A. F., y Cuervo, M. R. (2008): Diseño y validación de instrumentos de medida., México., Pearson Educación.

Espinoza Mina, M. A., Gallegos, Barzola D., (2020): Habilidades Blandas en la educación y la empresa: Mapeo sistemático., Universidad Israel, revista científica UISRAEL, Quito, Ecuador

García, A., et al. (2020): Methodological Challenges in Studying Early Career Engineers' Pathways., International Journal of Engineering Research & Technology, 13(4), 567-580.

Gargallo, A. (2009): Metodologías activas en la dirección estratégica de la empresa: implicación de los alumnos en el análisis estratégico de la universidad., RIE, 5(48), 1-8.

Goleman, D. (2011). Inteligencia Social: La nueva ciencia de las relaciones humanas., México., (Ensayo) (1.a ed.). Editorial Kairós, S. A.

Goleman, Daniel. (2018). La Inteligencia Emocional: Por Qué Es Más Importante Que El Cociente Intelectual / Emotional Intelligence. B de Bolsillo

Indeed México, (2023): Qué es la inserción laboral y sus beneficios., Indeed.com México. <https://mx.indeed.com/orientacion-profesional/desarrollo-profesional/que-es-insercion-laboral.>, Junio

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2020) Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). (2020). Estadísticas de Profesionistas en México.

https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2020/EAP_EconFin.pdf

Johnson, R., y López, S. (2018): Exploring Career Trajectories of Engineering Graduates: A Longitudinal Study., *Engineering Education*, 24(1), 45-59

Jones, A., Smith, B., & Brown, C., et al., (2015): The Role of Soft Skills in Employment Success., *Journal of Workplace Learning*, 27(5), 355-367.

Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985): *Naturalistic Inquiry.*, Sage Publications

López, S., & Rodríguez, A. (2018): Employment Search Strategies and their Impact on Job Placement., *Journal of Vocational Rehabilitation*, 42(2), 189-204

Merriam, S. B. (2009)., *Qualitative Research: A Guide to Design and Implementation.*, Revista Scientific Research an Academic Publisher., San Francisco, CA., Jossey-Bass

OCCMundial., (2018): 5 de cada 10 no ejercen su profesion., <https://www.occ.com.mx/blog/5-de-cada-10-profesionistas-no-ejercen-su-profesion-2018/>., 29 de Mayo

Patton, M. Q. (2015): *Qualitative Research & Evaluation Methods: Integrating Theory and Practice.*" Sage Publications.

Pita Yañez, C., (2013): *Como ser Competente, competencias profesionales, demandadas en el mercado laboral;* Ed. Catedra de Inserción Profesional Caja Rural Salamanca, Universidad de Salamanca, España.

Robbins, T., (2023); *Habilidades blandas y el éxito para la vida laboral | Ideas Pearson* (pearsonlatam.com); <https://blog.pearsonlatam.com/talento-humano/habilidades-blandas-exito-laboral>, 13 de Julio.

- Rodríguez, A., & Smith, J. (2019). "Building Effective Relationships in the Workplace: A Longitudinal Study." *Journal of Business Communication*, 35(1), 120-135
- Rodríguez, A., et al. (2017). "Enhancing Teamwork in the Workplace: Strategies and Practices." *Journal of Management*, 32(1), 78-93
- Rodríguez, A., et al. (2019). "Factors Influencing Job Selection among Recent Graduates." *Journal of Career Development*, 37(1), 78-93
- Rodríguez, A., et al. (2019). "Work-Life Balance Strategies in the Early Career: A Comparative Study." *Journal of Occupational Health Psychology*, 25(1), 89-104
- Rodríguez, M., et al. (2017). Understanding Early Career Engineers' Experiences: A Qualitative Approach. *Journal of Engineering Education*, 106(3), 321-335.
- Secretaría de Educación Pública, (SEP, 2018): Instrumento de valoración de habilidades sociales y emocionales., México., SEP., https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/346154/Instrumento_de_Valoracion_de_Habilidades_Sociales_y_Emocionales.pdf
- Secretaría de Trabajo y Previsión Social - Instituto Nacional de Estadística y Geografía (STPS-INEGI, 2023) Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). Estadísticas de Profesionistas en México. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2020/EAP_EconFin.pdf
- Smith, J., & García, M. (2017). "Challenges Faced by New Employees in the Workplace." *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 321-336
- Smith, J., et al., (2010). Soft Skills in the Workplace. *Journal of Human Resources Management*, 15(2), 123-135.
- Universidad César Vallejo, (2019): Coaching y Desarrollo de Habilidades Blandas", colaboradores empresa Marsh Rehder S.A., Lima, Perú.

Valle, A., González, R., Lino, C., Cuevas González, M., Fernández Suárez, A.P., (1998): Las estrategias de aprendizaje: características básicas y su relevancia en el contexto escolar. 6, 53–68. <https://www.redalyc.org/pdf/175/17514484006.pdf>

Whitmore, G. (1972): Soft Skills: que son y porque son importantes para encontrar empleo (donamis.es)/Empresa/12 agosto 2022

World Economic Forum (2020). The Future of Jobs Report 2020. <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020>