



UNIVERSIDAD MICHOACANA DE
SAN NICOLÁS DE HIDALGO



FACULTAD DE CONTADURÍA Y CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS

DIVISIÓN DE ESTUDIOS POSGRADO
MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN

TESIS

“ANÁLISIS DE LAS HABILIDADES BLANDAS MÁS
VALORADAS EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO
DE PERSONAL ADMINISTRATIVO POR
RECLUTADORES DE MICHOACÁN”

PRESENTA

MARÍA GUADALUPE GARCÍA GARCÍA

QUE PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN

DIRECTORA DE TESIS:
DRA. FLOR MADRIGAL MORENO

CO-ASESOR:
DR. SALVADOR MADRIGAL MORENO

MORELIA, MICHOACÁN, NOVIEMBRE DEL 2024

**Análisis de las habilidades blandas más valoradas en el
proceso de reclutamiento de personal administrativo por
reclutadores de Michoacán**

UNIVERSIDAD MICHOACANA DE SAN NICOLÁS DE HIDALGO FACULTAD DE
CONTADURÍA Y CIENCIAS ADMINISTRATIVAS MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN

Carta de sesión de derechos

En la ciudad de Morelia Michoacán, en el mes de noviembre del año 2024, la que suscribe MARÍA GUADALUPE GARCÍA GARCÍA, alumna del programa de Posgrado en Administración adscrito a la Facultad de Contaduría y Ciencias Administrativas, manifiesta ser el autor intelectual del presente trabajo de tesis, desarrollado bajo la dirección de la Dra. FLOR MADRIGAL MORENO y codirección del Dr. SALVADOR MADRIGAL MORENO, cede los derechos del trabajo titulado: “Análisis de las habilidades blandas más valoradas en el proceso de reclutamiento de personal administrativo por reclutadores de Michoacán ” a la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo para su difusión estrictamente académica. No está permitida la reproducción total o parcial de este trabajo de tesis ni su tratamiento o transmisión por cualquier medio o método sin la autorización escrita de la autoridad y/o director del mismo. Cualquier uso académico que se haga de este trabajo, deberá realizarse conforme a las prácticas legales establecidas para este fin.

ATENTAMENTE

MARÍA GUADALUPE GARCÍA GARCÍA

Agradecimientos y dedicatoria

A mis padres, quienes, con su amor incondicional, su comprensión y su apoyo inquebrantable me han brindado la fuerza necesaria para alcanzar mis objetivos. Son mi inspiración y mi pilar fundamental.

A mis hermanos, cuyo afecto y respaldo, a pesar de la distancia, me han acompañado y motivado en cada paso de este camino. Su presencia en mi vida es un regalo invaluable.

A mi esposo, por su paciencia, comprensión y apoyo constante, quienes ha sido mi refugio y motivación en los momentos más desafiantes. Gracias por ser mi compañero de vida y de sueños, y por darme la fortaleza para culminar esta meta.

A Dios, por otorgarme sabiduría, salud y fortaleza para superar cada obstáculo y alcanzar mis metas. Sin su guía y bendición, este logro no habría sido posible.

Índice

Carta de sesión de derechos	3
Agradecimientos y dedicatoria	4
Índice de cuadros y figuras.	6
Índice de tablas	6
Índice de gráficas.	7
Resumen	10
Abstract	12
Introducción	14
Capítulo I. Fundamentos de la investigación	17
Problema de investigación	17
Pregunta de investigación	19
General.....	19
Específicas	19
Objetivos	20
General.....	20
Específicos	20
Hipótesis	21
General.....	21
Específica	21
Justificación	22
Capítulo II. Marco teórico	26
Reclutamiento de personal	26
Habilidades blandas	31
Principales habilidades blandas	35
Importancia de las habilidades blandas.....	55
Capítulo III. Marco metodológico	58
Tipo de investigación	58
Población	58
Diseño metodológico	59
Capítulo IV Análisis de resultados	62
Capítulo V. Conclusiones	102
Referencias bibliográficas	104
Anexos	108
Anexo 1. Cuestionario de habilidades blandas	108

Índice de cuadros y figuras.

<i>Cuadro 1. Matriz de congruencia</i>	<i>25</i>
<i>Figura 1. Fuentes reclutamiento</i>	<i>28</i>
<i>Figura 2. Componentes del compromiso organizacional</i>	<i>53</i>
<i>cuadro 2. Valoración de habilidades blandas</i>	<i>100</i>

Índice de tablas.

<i>Tabla 1. Estadísticos descriptivos</i>	<i>91</i>
<i>Tabla 2. Estadísticas de fiabilidad</i>	<i>92</i>
<i>Tabla 3. Estadísticos de habilidad de comunicación</i>	<i>93</i>
<i>Tabla 4. Estadísticos de habilidad de trabajo en equipo</i>	<i>94</i>
<i>Tabla 5. Estadísticos de habilidad de adaptabilidad</i>	<i>95</i>
<i>Tabla 6. Estadísticos de habilidad de liderazgo</i>	<i>96</i>
<i>Tabla 7. Estadísticos de habilidad de proactividad</i>	<i>97</i>
<i>Tabla 8. Estadísticos de habilidad de compromiso</i>	<i>98</i>
<i>Tabla 9. Estadísticos de habilidad de resolución de conflictos</i>	<i>99</i>

Índice de gráficas.

Gráfica 1. Edad	62
Gráfica 2. Género.....	63
Gráfica 3. Estado civil	63
Gráfica 4. Nivel académico	64
Gráfica 6. Años de experiencia	64
Gráfica 7. Tipo de reclutador	65
Gráfica 8. Tipo de organización para la que recluta	66
Gráfica 9. Tamaño de la empresa para la que recluta	67
Gráfica 10. ¿Qué tan importante consideras las habilidades blandas en comparación con las habilidades técnicas en el proceso de reclutamiento? ..	68
Gráfica 11. ¿Con qué frecuencia encuentras deficiencias en habilidades blandas en los candidatos?.....	68
Gráfica 12. ¿Consideras que las habilidades blandas son un factor determinante en la decisión final de contratación?	69
Gráfica 13. ¿Qué tan importante consideras la habilidad de "comunicación efectiva" en el proceso de reclutamiento de personal administrativo?	70
Gráfica 14. ¿Con qué frecuencia evalúas la "comunicación efectiva" durante las entrevistas?	70
Gráfica 15. ¿Qué métodos utilizas para evaluar la "comunicación efectiva" en los candidatos?	71
Gráfica 16. En tu experiencia, ¿Qué tan bien preparados están los candidatos en "comunicación efectiva"?	71
Gráfica 17. ¿Cómo calificas la importancia de la "comunicación efectiva" en comparación con las habilidades técnicas específicas del puesto?.....	72
Gráfica 18. ¿Qué tan importante consideras la habilidad de "trabajo en equipo" en el proceso de reclutamiento de personal administrativo?	73
Gráfica 19. ¿Con qué frecuencia evalúas el "trabajo en equipo" durante las entrevistas?	73
Gráfica 20. ¿Qué métodos utilizas para evaluar el "trabajo en equipo" en los candidatos?	74
Gráfica 21. En tu experiencia, ¿Qué tan bien preparados están los candidatos en "trabajo en equipo"?	74
Gráfica 22. ¿Cómo calificas la importancia del "trabajo en equipo" en comparación con las habilidades técnicas específicas del puesto?.....	75
Gráfica 23. ¿Qué tan importante consideras la habilidad de "adaptabilidad" en el proceso de reclutamiento de personal administrativo?	76

Gráfica 24. ¿Con qué frecuencia evalúas la "adaptabilidad" durante las entrevistas?	76
Gráfica 25. ¿Qué métodos utilizas para evaluar la "adaptabilidad" en los candidatos?	77
Gráfica 26. En tu experiencia, ¿Qué tan bien preparados están los candidatos en "adaptabilidad"?	77
Gráfica 27. ¿Cómo calificas la importancia de la "adaptabilidad" en comparación con las habilidades técnicas específicas del puesto?	78
<i>Gráfica 28. ¿Qué tan importante consideras la habilidad de "liderazgo" en el proceso de reclutamiento de personal administrativo?</i>	<i>79</i>
Gráfica 29. ¿Con qué frecuencia evalúas el "liderazgo" durante las entrevistas?	79
Gráfica 30. ¿Qué métodos utilizas para evaluar el "liderazgo" en los candidatos?	80
Gráfica 31. En tu experiencia, ¿Qué tan bien preparados están los candidatos en "liderazgo"?	80
Gráfica 32. ¿Cómo calificas la importancia del "liderazgo" en comparación con las habilidades técnicas específicas del puesto?	81
<i>Gráfica 33. ¿Qué tan importante consideras la habilidad de "proactividad" en el proceso de reclutamiento de personal administrativo?</i>	<i>82</i>
Gráfica 34. ¿Con qué frecuencia evalúas la "proactividad" durante las entrevistas?	82
Gráfica 35. ¿Qué métodos utilizas para evaluar la "proactividad" en los candidatos?	83
Gráfica 36. En tu experiencia, ¿Qué tan bien preparados están los candidatos en "proactividad"?	83
Gráfica 37. ¿Cómo calificas la importancia de la "proactividad" en comparación con las habilidades técnicas específicas del puesto?	84
<i>Gráfica 38. ¿Qué tan importante consideras la habilidad de "compromiso" en el proceso de reclutamiento de personal administrativo?</i>	<i>85</i>
Gráfica 39. ¿Con qué frecuencia evalúas el "compromiso" durante las entrevistas?	85
Gráfica 40. ¿Qué métodos utilizas para evaluar el "compromiso" en los candidatos?	86
Gráfica 41. En tu experiencia, ¿Qué tan bien preparados están los candidatos en "compromiso"?	86
Gráfica 42. ¿Cómo calificas la importancia del "compromiso" en comparación con las habilidades técnicas específicas del puesto?	87

Gráfica 43. ¿Qué tan importante consideras la habilidad de "resolución de conflictos" en el proceso de reclutamiento de personal administrativo?.....	88
Gráfica 44. ¿Con qué frecuencia evalúas la "resolución de conflictos" durante las entrevistas?	88
Gráfica 45. ¿Qué métodos utilizas para evaluar la "resolución de conflictos" en los candidatos?	89
Gráfica 46. En tu experiencia, ¿Qué tan bien preparados están los candidatos en "resolución de conflictos?	89
Gráfica 47. ¿Cómo calificas la importancia de la "resolución de conflictos" en comparación con las habilidades técnicas específicas del puesto?.....	90
Tabla 1. Estadísticos descriptivos	91
Tabla 2. Estadísticas de fiabilidad	92
Análisis CHI cuadrada.....	93
Tabla 3. Estadísticos de habilidad de comunicación	93
Tabla 4. Estadísticos de habilidad de trabajo en equipo	94
Tabla 5. Estadísticos de habilidad de adaptabilidad	95
Tabla 6. Estadísticos de habilidad de liderazgo	96
Tabla 7. Estadísticos de habilidad de proactividad	97
Tabla 8. Estadísticos de habilidad de compromiso.....	98
Tabla 9. Estadísticos de habilidad de resolución de conflictos	99

Resumen

En el contexto actual del mercado laboral, las habilidades blandas han adquirido una relevancia significativa en los procesos de selección de personal, ya que representan competencias esenciales para el desempeño efectivo en las organizaciones. Esta investigación tiene como objetivo principal identificar y analizar las habilidades blandas más valoradas por 94 reclutadores durante sus procesos de selección en Michoacán. Habilidades como la comunicación efectiva, la adaptabilidad, el trabajo en equipo se han vuelto cruciales en un entorno laboral caracterizado por la constante evolución y los desafíos globales. El estudio examina, además, las diferencias en la valoración de estas competencias según el tipo de reclutadores, el giro empresarial y el tamaño de las organizaciones. Para la recolección de datos, se diseñó un cuestionario estructurado en Google Forms, distribuido a profesionales de recursos humanos y reclutadores de empresas públicas y privadas. Esta metodología permitió obtener información precisa y detallada sobre las preferencias y expectativas en relación con las habilidades blandas, así como sobre la percepción de su impacto en el rendimiento laboral y la integración de los empleados. Asimismo, se profundiza en cómo la creciente automatización y digitalización del entorno laboral han influido en la demanda de estas habilidades, resaltando la importancia de competencias humanas que complementen la tecnología y contribuyan a la resiliencia y competitividad de las organizaciones. Se analizan también las implicaciones para los candidatos que buscan destacarse en el mercado laboral, ofreciendo una guía sobre las competencias más valoradas y cómo desarrollarlas. Los resultados de esta investigación no solo permitirán comprender mejor la importancia de las habilidades blandas en el proceso de reclutamiento, sino que también proporcionarán información

valiosa para que los alumnos que deseen investigar más sobre el tema. Con ello, se busca contribuir al desarrollo de un modelo de selección de personal más integral, que priorice tanto las competencias técnicas como las habilidades interpersonales y adaptativas.

Palabras clave: comunicación efectiva, adaptabilidad, trabajo en equipo, reclutamiento de personal, reclutador, personal administrativo, habilidades blandas

Abstract

In the current labor market context, soft skills have acquired significant relevance in personnel selection processes since they represent essential competencies for effective organizational performance. This research aims to identify and analyze the soft skills most valued by 94 recruiters during their selection processes in Michoacán. Skills such as effective communication, adaptability, teamwork, have become crucial in a work environment characterized by constant evolution and global challenges. The study also examines the differences in the assessment of these competencies depending on the type of recruiters, the business line, and the size of the organizations. To collect data, a structured questionnaire was designed in Google Forms and distributed to human resources professionals and recruiters of public and private companies. This methodology allowed us to obtain precise and detailed information on preferences and expectations concerning soft skills and the perception of their impact on work performance and employee integration. Likewise, it delves into how the growing automation and digitalization of the work environment have influenced the demand for these skills, highlighting the importance of human competencies that complement technology and contribute to organizations' resilience and competitiveness. The implications for candidates seeking to stand out in the labor market are also analyzed, offering guidance on the most valued skills and how to develop them. The results of this research will not only provide a better understanding of the importance of soft skills in the recruitment process, but they will also provide valuable information for students who wish to research the topic further. With this, we seek to contribute to developing a more comprehensive personnel selection model that prioritizes technical competencies and interpersonal and adaptive skills.

Keywords: effective communication, adaptability, teamwork, personnel recruitment, recruiter, administrative staff, soft skills.

Introducción

La presente investigación se centra en el análisis de las habilidades blandas. Entiéndase por habilidades blandas, aquellas que permiten a una persona o un profesional relacionarse con soltura en su entorno. Entre estas habilidades se encuentra la capacidad de trabajar en equipo, de comunicarse, así como de interactuar con los clientes en la oficina, por tanto, se analizaron las más valoradas por los reclutadores en el entorno laboral y su influencia en el éxito profesional de individuos en diversos campos. En un contexto caracterizado por un entorno dinámico y una creciente competitividad, la capacidad de comunicarse de manera efectiva, trabajar en equipo y adaptarse a nuevas circunstancias se ha convertido en un requisito indispensable, especialmente para perfiles administrativos.

La importancia de este análisis radica en la creciente demanda de habilidades blandas en un entorno laboral que está en constante cambio, particularmente a raíz de la digitalización, la globalización y las transformaciones organizacionales post-pandemia. A medida que las organizaciones enfrentan nuevos desafíos y oportunidades, es fundamental que los responsables de la selección de personal comprendan no solo cuáles son las competencias más buscadas, sino también cómo estas habilidades contribuyen directamente al desempeño, integración y permanencia de los empleados en sus puestos de trabajo.

En primer lugar, en el Capítulo 1, se aborda el análisis de las habilidades blandas, donde se presenta la problemática de investigación, así como la justificación

teórica, académica y social. Además, se desarrolló un marco conceptual que resalta la importancia del desarrollo de competencias como la comunicación efectiva, el trabajo en equipo y la adaptabilidad, que constituyen el objeto principal de esta investigación. Asimismo, se exponen las preguntas de investigación, los objetivos y las hipótesis que guían el estudio.

En segundo lugar, el Capítulo 2 se dedica al marco teórico, donde se analizan temas fundamentales relacionados con el reclutamiento de personal, a partir de una revisión exhaustiva de la literatura existente. De igual modo, se abordan definiciones y clasificaciones de las habilidades blandas, destacando las más referenciadas por diversos autores y su importancia en el ámbito laboral contemporáneo. Este apartado tiene como propósito proporcionar una base sólida de conocimiento que facilite la comprensión del fenómeno estudiado y contextualice su pertinencia en el proceso de selección de personal.

En tercer lugar, en el Capítulo 3, correspondiente al marco metodológico, se explica el enfoque de la investigación, detallando la fuente y el método de recolección de datos empleados para obtener información sobre las habilidades blandas más valoradas por los reclutadores en perfiles administrativos. En particular, se especifica el diseño de la investigación, los instrumentos utilizados y el procedimiento para garantizar la validez y confiabilidad de los datos recopilados.

Posteriormente, el Capítulo 4, están dedicados a la presentación y análisis de los resultados obtenidos. En este sentido, se exponen los datos recopilados a través de gráficos y tablas, interpretando los hallazgos de manera exhaustiva. Además, se analizaron medidas de tendencia central, como la media y la moda, para verificar la validez de las hipótesis planteadas y evaluar la percepción de los reclutadores sobre la importancia de las habilidades blandas en el desempeño profesional de los candidatos.

Por último, en el capítulo 5, titulado Conclusiones, se lleva a cabo un análisis exhaustivo sobre la valoración de las habilidades blandas en el proceso de reclutamiento de personal en Michoacán. Mediante la recolección de datos de los encuestados, se examinan competencias clave como la comunicación efectiva, el trabajo en equipo, la adaptabilidad, el liderazgo, la proactividad, el compromiso y la resolución de conflictos. En este capítulo también se verá la validación o rechazo de las hipótesis.

Capítulo I. Fundamentos de la investigación

En el presente capítulo, se aborda de manera exhaustiva la problemática central de la investigación, proporcionando una fundamentación teórica, académica y social que subraya la relevancia del estudio. Se analizará la importancia del desarrollo de habilidades blandas, como la comunicación efectiva, el trabajo en equipo y la adaptabilidad, en el contexto laboral contemporáneo.

Problema de investigación

En la actualidad el mercado laboral, se ha caracterizado por constantes cambios. Después del Covid-19, la forma de trabajar, de relacionarse sufrió grandes cambios, los cuales no se tenían anteriormente lo que llevó a las personas a desarrollar habilidades como la comunicación, la forma de relacionarse también cambió, lo que llevó a las organizaciones a cambiar su forma de trabajo, a poner atención en cuestiones que anteriormente no se veía, a generar el trabajo en equipo, otorgar mayor confianza a sus empleados, desarrollando con ello más líderes, programas de capacitación, trabajo remoto, con ello se denota la gran importancia a las habilidades blandas; sin embargo, no se tiene el conocimiento de cuáles son las que más se valoran en el proceso de reclutamiento de personal. En la selección de personal la valoración de estas habilidades puede variar significativamente entre los distintos contextos y tipos de reclutadores.

A causa de todos estos cambios, las organizaciones hoy en día buscan candidatos que no solo estén altamente calificados desde una perspectiva técnica, sino que también posean un conjunto de habilidades blandas que les permitan enfrentar los desafíos complejos y en constante evolución del entorno laboral moderno. En este sentido, la disposición al cambio se ha convertido en una de las cualidades más valoradas, ya que las organizaciones requieren empleados capaces de adaptarse rápidamente a nuevas tecnologías, procedimientos y dinámicas de trabajo. La capacidad de respuesta ante el cambio no solo garantiza que el empleado pueda ajustarse a las circunstancias imprevistas, sino que también promueve una mentalidad de crecimiento continuo, indispensable en un mundo en el que la innovación es clave para la competitividad.

Michoacán, no es la excepción, se ha tenido que adaptar a la nueva forma de trabajo, muchas empresas aún están en el proceso de cambio, por ello la presente investigación busca analizar cuáles son las habilidades blandas más valoradas por los reclutadores en su proceso de reclutamiento de candidatos, para diferentes sectores y tamaños de empresas.

Pregunta de investigación

General

¿Cuáles son las habilidades blandas más valoradas por los reclutadores dentro del proceso de reclutamiento de personal administrativo, en empresas de Michoacán?

Específicas

1. ¿Es la comunicación efectiva, una de las habilidades blandas más valoradas por reclutadores dentro del proceso de reclutamiento de personal administrativo en empresas de Michoacán?
2. ¿Es la adaptabilidad, una de las habilidades blandas más valoradas por reclutadores dentro del proceso de reclutamiento de personal administrativo en empresas de Michoacán?
3. ¿Es el trabajo en equipo, una de las habilidades blandas más valoradas por reclutadores dentro del proceso de reclutamiento de personal administrativo en empresas de Michoacán?

Objetivos

General

Determinar las habilidades blandas más valoradas por los reclutadores dentro del proceso de reclutamiento de personal administrativo, en empresas de Michoacán.

Específicos

1. Identificar si la habilidad blanda más valorada por los reclutadores dentro del proceso de reclutamiento de personal administrativo es la comunicación efectiva.
2. Identificar si la habilidad blanda más valorada por los reclutadores dentro del proceso de reclutamiento de personal administrativo es la comunicación efectiva.
3. Identificar si la habilidad blanda más valorada por los reclutadores dentro del proceso de reclutamiento de personal administrativo es el trabajo en equipo.

Hipótesis

General

En el proceso de reclutamiento de personal administrativo en empresas de Michoacán, las habilidades blandas más valoradas por los reclutadores son la comunicación efectiva, el trabajo en equipo, la adaptabilidad, y la resolución de conflictos, debido a que estas habilidades son fundamentales para gestionar interacciones laborales eficientes y adaptarse a cambios organizacionales.

Específica

1. La comunicación efectiva es la habilidad blanda más valoradas por los reclutadores en Michoacán.
1. La capacidad de trabajo en equipo es la habilidad más valorada por los reclutadores de Michoacán.
2. La adaptabilidad es la habilidad blanda más valorada por los reclutadores de Michoacán.

Justificación

La presente investigación es de suma importancia en el contexto laboral contemporáneo, caracterizado por las transformaciones significativas que ha provocado la pandemia del Covid-19. A raíz de esta crisis global, las organizaciones han debido adaptarse a un entorno de trabajo en constante cambio, donde la incertidumbre y la flexibilidad han pasado a ser aspectos centrales. En particular, los procesos de selección de personal han sido objeto de una revisión profunda, reorientándose hacia la identificación y valoración de las habilidades blandas como elementos clave para el éxito organizacional en el escenario pospandemia.

Teóricamente, el propósito de esta investigación es identificar y analizar las habilidades blandas más valoradas por los reclutadores en el estado de Michoacán, partiendo de un sólido marco conceptual sustentado en una revisión exhaustiva de la literatura. Este marco incluye las contribuciones más recientes sobre competencias interpersonales, tanto a nivel nacional como internacional, lo que permite situar la investigación dentro de un contexto amplio y multidimensional, integrando perspectivas teóricas y empíricas que reflejan las tendencias actuales del mercado laboral global. El análisis teórico se basa en diversas corrientes de pensamiento en torno a las habilidades blandas, desde el enfoque psicológico y conductual, hasta estudios que examinan su relevancia desde una perspectiva organizacional y educativa.

En el ámbito educativo, esta investigación tiene una importante contribución, no solo para estudiantes y académicos, sino también para instituciones educativas y formadores. Los hallazgos proporcionarán una guía práctica y teórica sobre las habilidades blandas más valoradas en el mercado laboral local. Esto es fundamental para el desarrollo de programas de capacitación y formación que equipen a los estudiantes con las competencias interpersonales necesarias para aumentar su empleabilidad. Al integrar los resultados del estudio en el diseño curricular, las instituciones podrán garantizar que sus egresados estén mejor preparados para enfrentar los desafíos del mercado laboral actual.

Además, desde un punto de vista metodológico, este estudio ofrecerá una valiosa base para futuras investigaciones. El enfoque cuantitativo utilizado, mediante la recolección de datos de reclutadores locales, y su análisis crítico, permitirá explorar las dinámicas del mercado laboral desde una perspectiva académica contextualizada. Esto servirá como un recurso clave para investigadores interesados en profundizar en las diferencias regionales en la valoración de las habilidades blandas, así como en los cambios a lo largo del tiempo en las expectativas de los empleadores. Asimismo, se abre la posibilidad de realizar estudios comparativos con otras regiones o sectores, lo que enriquecerá el campo de estudio de las habilidades interpersonales y su impacto en la empleabilidad y el desarrollo organizacional.

Desde una perspectiva social, los resultados de esta investigación ofrecerán un aporte significativo a las personas que se encuentren en búsqueda activa de empleo o que deseen mejorar su perfil profesional. Al identificar con precisión las habilidades

blandas más demandadas por los reclutadores en Michoacán, este estudio proporcionará una guía práctica para que los buscadores de empleo puedan enfocar su desarrollo personal y profesional en competencias concretas, aumentando así sus oportunidades de éxito en los procesos de selección. De esta manera, la investigación no solo tiene un valor académico, sino también un impacto tangible en el ámbito social y profesional, promoviendo una mayor alineación entre la oferta de talento y las demandas del mercado laboral.

Cuadro 1. Matriz de congruencia

Planteamiento del problema	Pregunta de investigación General	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicos	Variables Dependiente
En qué grado son valoradas las habilidades blandas por los reclutadores en el proceso de reclutamiento de personal administrativo en Michoacán	¿Cuáles son las habilidades blandas más valoradas por los reclutadores dentro del proceso de reclutamiento de personal administrativo, en empresas de Michoacán?	Determinar las habilidades blandas más valoradas por los reclutadores dentro del proceso de reclutamiento de personal administrativo, en empresas de Michoacán.	En el proceso de reclutamiento de personal administrativo en empresas de Michoacán, las habilidades blandas más valoradas por los reclutadores son la comunicación efectiva, el trabajo en equipo, la adaptabilidad, y la resolución de conflictos, debido a que estas habilidades son fundamentales para gestionar interacciones laborales eficientes y adaptarse a cambios organizacionales.	Habilidades blandas
	Preguntas específicas	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variables independientes
	P1 ¿Es la comunicación efectiva, una de las habilidades blandas más valoradas por reclutadores dentro del proceso de reclutamiento de personal administrativo en empresas de Michoacán?	O1. Identificar si la habilidad blanda más valorada por los reclutadores dentro del proceso de reclutamiento de personal administrativo es la comunicación efectiva	H1. La comunicación efectiva es la habilidad blanda más valoradas por los reclutadores en Michoacán.	V1. Comunicación efectiva
	P2 ¿Es la adaptabilidad, una de las habilidades blandas más valoradas por reclutadores dentro del proceso de reclutamiento de personal administrativo en empresas de Michoacán?	O2 Identificar si la habilidad blanda más valorada por los reclutadores dentro del proceso de reclutamiento de personal administrativo es la comunicación efectiva.	H2. La capacidad de trabajo en equipo es la habilidad más valorada por los reclutadores de Michoacán.	V2. Adaptabilidad
	P3. ¿Es el trabajo en equipo, una de las habilidades blandas más valoradas por reclutadores dentro del proceso de reclutamiento de personal administrativo en empresas de Michoacán?	O3 Identificar si la habilidad blanda más valorada por los reclutadores dentro del proceso de reclutamiento de personal administrativo es el trabajo en equipo.	H3. La adaptabilidad es la habilidad blanda más valorada por los reclutadores de Michoacán.	V3. Trabajo en equipo

Fuente: elaboración propia.

Capítulo II. Marco teórico

En el presente capítulo se llevará a cabo un análisis de temas cruciales como el reclutamiento de personal, a través de una revisión bibliográfica de autores que han tratado este tema en profundidad. Asimismo, se examinarán las habilidades blandas, proporcionando definiciones y enumerando las habilidades más destacadas por los especialistas, con el objetivo de profundizar en la comprensión de su relevancia en el entorno organizacional.

Reclutamiento de personal

Primero, el reclutamiento se define como el proceso mediante el cual se busca atraer a candidatos adecuados para cubrir una vacante en la organización. Este proceso se realiza a través de distintas fuentes de reclutamiento y se enfoca en evaluar las competencias, conocimientos y actitudes de los candidatos para seleccionar al más idóneo para el puesto. Por ende, dado que el reclutamiento constituye el primer punto de contacto entre el candidato y la empresa, es crucial que se ejecute de manera eficaz para garantizar su éxito.

En este contexto, Chiavenato (2011, pág. 128) describe el reclutamiento como "un conjunto de técnicas y procedimientos diseñados para atraer a candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar puestos en una organización". En concordancia, Martínez (2012, pág. 202) argumenta que "el reclutamiento es una etapa fundamental del proceso de selección de personal, cuyo objetivo es atraer una

cantidad adecuada de candidatos interesados en el puesto a cubrir, y que estén suficientemente cualificados para realizar las tareas requeridas".

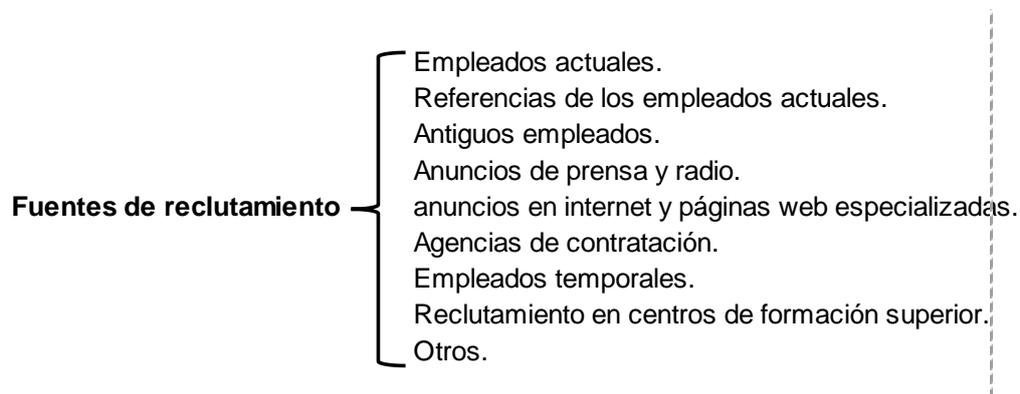
De manera adicional, Chiavenato (2011, pág. 128) señala que el reclutamiento se basa en las necesidades presentes y futuras de recursos humanos de la organización. En otras palabras, el proceso se enfoca en identificar y utilizar fuentes que puedan proporcionar el número necesario de candidatos para alcanzar los objetivos organizacionales. Así, el propósito inmediato del reclutamiento es atraer candidatos que puedan ser considerados para los futuros cargos en la empresa.

En línea con esto, Grados (2013, pág. 209) indica que el reclutamiento es una técnica destinada a suministrar a la empresa los recursos humanos necesarios en el momento oportuno. Similarmente, Gómez et al. (2008, pág. 190) explican que "el reclutamiento es el proceso a través del cual se forma un grupo de candidatos calificados para un puesto determinado". Para lograr este objetivo, la empresa debe anunciar la disponibilidad de los puestos tanto dentro como fuera de la organización, con el fin de atraer a candidatos que cumplan con los requisitos del puesto.

Por otro lado, Aguilera et al. (2019) (en Salinas y Malpartida, 2020, pág. 34) detallan que el reclutamiento incluye un conjunto de técnicas y procedimientos para buscar y atraer candidatos calificados para cubrir una vacante. Este proceso implica la realización de una convocatoria con la información relevante sobre las necesidades de la empresa. En consecuencia, la organización define el mensaje, los requisitos y

las propuestas, y el reclutamiento puede ser interno, externo o mixto, según las necesidades específicas de la organización, existen varias fuentes de reclutamiento, como se muestra en la figura 1.

Figura 1. Fuentes reclutamiento



Fuente: Elaboración propia con base en (Gómez y otros, 2008).

Por consiguiente, el reclutamiento se realiza cuando surge la necesidad de cubrir una vacante, ya sea por la creación de un nuevo puesto o la sustitución de personal. Este proceso es llevado a cabo por un reclutador, quien tiene la responsabilidad de atraer a los candidatos que cumplan con los requisitos del puesto y que estén más capacitados para alcanzar los objetivos organizacionales. Por lo tanto, el reclutamiento puede ser interno o externo, dependiendo de las necesidades particulares de la empresa.

En cuanto al reclutamiento interno, Werther y Davis (2008, pág. 152) destacan que una de sus principales ventajas es la creación de un ambiente positivo en la

organización, dado que los empleados perciben oportunidades de ascenso y desarrollo profesional. Además, este tipo de reclutamiento reduce la necesidad de familiarizar al nuevo empleado con el entorno laboral, ya que este ya está adaptado a la cultura organizacional, solo requiriendo capacitación para sus nuevas responsabilidades.

A su vez, Cansinos (2015, pág. 15) resalta que el reclutamiento de personal representa el primer contacto entre un individuo y la empresa, lo que incrementa el interés en esta fase del proceso. Por lo tanto, el reclutamiento es esencial para las organizaciones, ya que facilita la recolección de datos relevantes para futuras contrataciones y se enfoca en buscar candidatos que cumplan con los requisitos del puesto.

En paralelo, Wayne (2010, pág. 128) afirma que "el reclutamiento es el proceso para atraer a individuos de manera oportuna, en cantidades adecuadas y con las cualificaciones apropiadas, para que se postulen a los puestos disponibles en la organización".

Finalmente, en lo que respecta al reclutamiento externo, Werther y Davis (2008) observan que este proceso puede aportar nuevos conocimientos y perspectivas, además de ser útil para superar problemas existentes dentro de la empresa, como el absentismo. La incorporación de nuevo personal comprometido puede tener un efecto positivo en el desempeño general del equipo.

De manera adicional, Flores y Vigil (2021, pág. 23) indican que el objetivo del reclutamiento es atraer candidatos que posean las características deseadas por la empresa. Para iniciar este proceso, es esencial elaborar una descripción detallada del puesto, que incluya las responsabilidades, condiciones y habilidades requeridas. Esta descripción debe ir acompañada de un análisis que defina las competencias necesarias para el puesto.

En conclusión, El reclutamiento es proceso fundamental dentro de las organizaciones, ya que no solo asegura la atracción de candidatos cualificados para ocupar las vacantes disponibles, sino que también desempeña un papel crucial en la construcción de un equipo de trabajo sólido y competente. Un proceso de reclutamiento eficaz permite a las empresas contar con el talento necesario para alcanzar sus objetivos estratégicos y mantener una posición competitiva en un mercado laboral en constante evolución.

La implementación de diversas fuentes de reclutamiento resulta ser un factor determinante en la efectividad de este proceso. Al diversificar las estrategias de búsqueda de talento, las organizaciones pueden atraer una amplia gama de candidatos con diferentes experiencias, habilidades y perspectivas. Esto no solo enriquece el pool de talentos, sino que también fomenta un entorno de trabajo diverso e inclusivo, lo que puede traducirse en una mayor innovación y creatividad dentro de la empresa.

Por lo tanto, es imperativo que las empresas adopten un enfoque proactivo y estratégico en su proceso de reclutamiento, utilizando una combinación de fuentes tradicionales y digitales, así como aprovechando redes profesionales y referencias internas. De esta manera, no solo se asegura la calidad de los candidatos seleccionados, sino que también se fortalece la capacidad de la organización para adaptarse a los desafíos futuros y aprovechar las oportunidades que surgen en un entorno empresarial dinámico.

Habilidades blandas

Las habilidades blandas son cualidades innatas que todas las personas poseen y que evolucionan a lo largo de su vida. Estas resultan fundamentales para el éxito, dado que complementan tanto las habilidades técnicas como los conocimientos tecnológicos. En este sentido, el desarrollo de las habilidades blandas favorece una interacción adecuada con los demás.

En primer lugar, Chaca y Contreras (2020, pág. 43) sostienen que estas habilidades permiten la aplicación de valores esenciales que son clave para un desarrollo adecuado en diversos contextos. Dichas habilidades incluyen la capacidad de trabajar bajo presión, la adaptación a distintos escenarios y la habilidad de aceptar y aprender de las críticas. Como resultado, estas cualidades se vuelven esenciales para un desempeño eficaz en diferentes entornos.

De manera similar, Mujica (2015, pág. 2) destaca que las habilidades blandas son características personales que facilitan la interacción efectiva tanto en el ámbito laboral como en la vida diaria. Asimismo, Naranjo (2019, pág. 88) argumenta que estas habilidades se manifiestan como un conjunto de comportamientos aprendidos naturalmente, que se expresan en situaciones interpersonales conforme a las normas sociales y legales del contexto sociocultural.

Por otra parte, Ortega Santos (2017, pág. 7) utiliza el término "habilidades blandas" para referirse a las destrezas que mejoran el desempeño tanto en las relaciones laborales como personales. En concordancia, Tovar (2017) (en Riaño, 2019, pág. 1) afirma que estas habilidades son las que realmente distinguen a un profesional y aportan valor a una organización.

En la misma línea, Aguinaga y Sánchez (2020, pág. 80) indican que las habilidades blandas fomentan relaciones positivas en los ámbitos personal y laboral, teniendo un impacto considerable en el proceso de aprendizaje. De igual manera, López (2021, pág. 4) señala que estas habilidades, conocidas también como habilidades no-cognitivas, no son innatas, sino que se adquieren y desarrollan desde una edad temprana, con el apoyo de los padres y la educación formal. La práctica continua de estas habilidades permite a las personas trabajar en equipo, adaptarse a circunstancias cambiantes, y ser proactivas y empáticas.

En relación con esto, Ortega (2016, pág. 3) enfatiza que las habilidades no-cognitivas hacen referencia a la capacidad de una persona para relacionarse tanto con los demás como consigo misma, gestionar sus emociones, y enfrentar situaciones adversas de manera creativa. Además, Segera (2015) (en Bonilla, 2020, pág. 4) destaca que estas habilidades sociales son clave para desarrollarse en el entorno social y laboral, facilitando la comunicación, negociación y liderazgo.

Por otro lado, Peruano (2021, pág. 1) define las competencias blandas como un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes esenciales para desempeñarse en un entorno organizacional y liderar con éxito. En este contexto, Báez (2019) (en Molina y Coto, 2023, pág. 1078) añade que estas habilidades promueven el desarrollo de competencias comunicativas y la gestión efectiva de problemas en las organizaciones, lo que mejora el ambiente laboral.

Asimismo, Fobes (2022, pág. 1) señala que las habilidades blandas, o *soft skills*, incluyen rasgos de personalidad y habilidades socioemocionales que favorecen las relaciones interpersonales. En el ámbito laboral, estas habilidades son esenciales para interactuar eficazmente con colegas, jefes y clientes, complementando las habilidades técnicas.

En este sentido Guerra (2019, pág. 2) subraya que las habilidades blandas incluyen la capacidad de aprender, analizar, gestionar el tiempo e innovar, aspectos que van más allá de las habilidades interpersonales. En sintonía, Cedeño (2020, pág.

4) resalta que habilidades como la adaptabilidad, empatía, proactividad y comunicación son fundamentales tanto en el ámbito laboral como personal.

En el mismo sentido, Cordero et al. (2020, pág. 45) afirman que estas habilidades contribuyen a mejorar el desempeño laboral y facilitan la movilidad interna, siendo indicadores del éxito profesional. Flores y Vigil (2021, pág. 22) enfatizan que las habilidades intra e interpersonales son cruciales para el desarrollo en los centros laborales, ya que impactan de manera positiva tanto en el desempeño como en la actitud de los individuos.

Finalmente, Ventura (2019, pág. 8) señala que las habilidades blandas surgen de la combinación de competencias sociales y de comunicación, permitiendo una interacción más efectiva y asertiva. Musicco (2018, pág. 118) sostiene que estas habilidades están relacionadas con competencias personales que pueden desarrollarse y perfeccionarse, diferenciando a los individuos por su carácter y comportamiento.

En conclusión, aunque las habilidades blandas están presentes en todas las personas, su desarrollo varía en función de las experiencias y el entorno de cada individuo. Estas cualidades complementan las habilidades técnicas y resultan esenciales tanto en el ámbito personal como en el profesional. Por lo tanto, es fundamental fomentar su desarrollo para asegurar una comunicación efectiva y una adaptación exitosa a diferentes situaciones.

Principales habilidades blandas

En la actualidad, uno de los mayores desafíos para las empresas es encontrar candidatos que posean habilidades blandas bien desarrolladas. A pesar de contar con una sólida formación académica, incluso a nivel de posgrado, muchos profesionales no han enfocado su desarrollo en estas competencias, tales como la adaptabilidad, la comunicación y el liderazgo.

Al respecto, Espinoza y Gallegos (2020, pág. 47) subrayan que las habilidades blandas son un factor diferenciador clave entre profesionales, pues la empatía, la capacidad de negociación, la puntualidad, el optimismo y el espíritu de colaboración otorgan un valor especial a quienes las poseen. Además, estas cualidades permiten a las personas gestionar sus propias emociones y expresar sus pensamientos de manera adecuada, al tiempo que comprenden las emociones ajenas. Estas características no solo orientan el comportamiento hacia metas realistas, sino que también crean un ambiente laboral más positivo, favoreciendo a largo plazo la cooperación y el entendimiento en las organizaciones.

Por otra parte, la Association National Soft Skills (2019) enfatiza que las habilidades blandas son un conjunto complejo de cualidades de la personalidad que contribuyen a que el individuo sea un miembro positivo y productivo dentro de cualquier organización. Este conjunto incluye atributos como la actitud positiva, la capacidad de comunicación, el pensamiento crítico, la planificación, la organización y el trabajo en equipo, entre otros.

A pesar de la generalizada aceptación sobre la importancia de las habilidades blandas, también denominadas no-cognitivas, socioemocionales o emocionales, aún no existe un consenso claro sobre cuáles son las más importantes. Sin embargo, muchos autores coinciden en resaltar algunas de las habilidades que más destacan, como la adaptabilidad, el liderazgo y la comunicación efectiva.

Asimismo, Bonilla (2020, pág. 13) afirma que en las entrevistas de trabajo ya no se evalúa únicamente la formación académica y la experiencia laboral, sino también una serie de competencias personales como la actitud, la capacidad de trabajar en equipo, la gestión del tiempo, la inteligencia emocional, la flexibilidad, y la integridad, entre otras. Estos factores son cruciales para determinar la idoneidad de un candidato en un entorno laboral cada vez más competitivo y cambiante.

De igual manera, Peruano (2021, pág. 1) señala que el año 2020, caracterizado por incertidumbres y constantes cambios, promovió el desarrollo de habilidades blandas como la adaptabilidad y la automotivación. Esto fue particularmente evidente en los empleados que trabajaron de manera remota, demostrando responsabilidad y cumplimiento de plazos sin supervisión directa. Este contexto desafió los estereotipos sobre el trabajo remoto, evidenciando que la falta de supervisión no implica una menor productividad o compromiso.

En síntesis, el mercado laboral actual demanda cada vez más profesionales que no solo posean conocimientos técnicos, sino también habilidades blandas

esenciales. Estas competencias, además de facilitar la interacción y el trabajo en equipo, generan un impacto significativo en la productividad y el clima organizacional, lo que subraya la importancia de su desarrollo y evaluación en el ámbito profesional.

Comunicación efectiva

La comunicación efectiva se define como la habilidad de las personas para expresarse de manera adecuada en cualquier contexto, ya sea en su vida personal o laboral, lo que contribuye a mantener relaciones sanas. Este concepto ha sido ampliamente estudiado y valorado en diversos ámbitos debido a su impacto en las interacciones humanas.

En este sentido, Lagos (2012) (en Bonilla, 2020, pág. 6) destaca que la comunicación es un proceso de interacción entre personas, donde se produce un intercambio de información. Además, señala que el asertividad en la comunicación implica generar confianza, expresarse de manera positiva, libre, clara y sencilla, lo cual es fundamental para una buena interacción.

Por otro lado, Chaca y Contreras (2020, pág. 62), subrayan que la comunicación efectiva busca que el emisor transmita el mensaje de manera clara y directa, minimizando la posibilidad de confusión o malentendidos. Asimismo, enfatizan la importancia de que el receptor procese el mensaje en términos comprensibles y

proporcione retroalimentación, lo cual cierra el ciclo de la comunicación de manera eficiente.

De acuerdo con Molina y Coto (2023, pág. 1081) la comunicación es un componente esencial de las habilidades blandas, ya que facilita la interacción entre las personas y es crucial para la resolución de conflictos. En este contexto, se puede entender que la capacidad de comunicarse efectivamente es fundamental en cualquier proceso de interacción personal o profesional.

Giraldo (2020, pág. 1) refuerza esta idea al señalar que la capacidad de expresarse con claridad, tanto de forma verbal como escrita, es esencial en cualquier entorno de trabajo. Esta habilidad no solo contribuye a una mejor comprensión entre los miembros de un equipo, sino que también optimiza la colaboración y el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Asimismo, Peruano (2021, pág. 1) menciona que la comunicación asertiva requiere no solo la capacidad de expresarse, sino también de escuchar y entender adecuadamente lo que se está comunicando. En este sentido, es crucial que los individuos sepan expresar sus ideas y requerimientos de manera efectiva con sus equipos, superiores o colegas, lo que es esencial en cualquier organización.

Fobes (2022, pág. 1) añade que, en entornos laborales mediados por la tecnología, como las videollamadas, el correo electrónico o los chats, la comunicación

efectiva es aún más relevante. En estos casos, una buena comunicación es clave para mantener relaciones laborales saludables y productivas con colegas, superiores y clientes.

Por otra parte, la comunicación asertiva implica la expresión verbal y no verbal de sentimientos y percepciones de una manera que no dañe a los demás ni vulnere los derechos propios. Además, se caracteriza por la capacidad de proporcionar retroalimentación sin juicio y recibirla a partir de una escucha activa, lo que fortalece las relaciones interpersonales (Guerra, 2019).

En la misma línea, Cordero et al. (2020, pág. 47), afirman que las habilidades de comunicación se centran en la capacidad de elaborar, transmitir y recibir información, opiniones e ideas orientadas tanto a objetivos personales como organizacionales. Esta habilidad es clave para el éxito en cualquier contexto, ya que facilita el intercambio de información y asegura la alineación de metas entre los actores involucrados.

Gonzales (2021, pág. 2), señala que la comunicación efectiva ocurre cuando el emisor y el receptor codifican el mensaje de manera equivalente, lo que garantiza que el mensaje sea transmitido exitosamente. Esto implica que el receptor comprende tanto el contenido como la intención del mensaje emitido, lo cual es esencial para lograr una interacción efectiva.

Finalmente, Saltos (2022, pág. 19) destaca la importancia de contar con empleados que sean capaces de comunicarse eficientemente, tanto de manera verbal como no verbal. El objetivo principal de esta habilidad es transmitir ideas con asertividad y seguridad, lo cual es fundamental para el éxito en las organizaciones.

En resumen, la comunicación efectiva es una habilidad fundamental en cualquier entorno, ya que facilita la interacción entre las personas, promueve la comprensión mutua y es esencial para el logro de los objetivos tanto personales como organizacionales.

Trabajo en equipo

El trabajo en equipo puede entenderse como la colaboración entre los integrantes de una organización o departamento, donde se suman esfuerzos, opiniones y una efectiva comunicación para lograr objetivos comunes, cumplir con actividades dentro de los plazos establecidos y garantizar la entrega en tiempo y forma. Este concepto implica no solo la cooperación entre los individuos, sino también la unión de sus capacidades para alcanzar metas de manera conjunta.

En este sentido, Lagos (2012) (en Bonilla, 2020, pág. 6) afirma que el trabajo en equipo se produce en grupos donde los integrantes interactúan entre sí, generando una dinámica de colaboración que favorece el cumplimiento de los objetivos

propuestos. A su vez, Peruano (2021, pág. 1) destaca que, en el contexto actual, es fundamental no solo saber trabajar en equipo, sino también confiar en que los demás miembros cumplirán con sus responsabilidades y tiempos, lo que es clave para alcanzar los resultados esperados.

De acuerdo con Molina y Coto (2023, pág. 1082) el trabajo grupal fomenta la participación activa de todos los actores dentro de un entorno laboral, lo que promueve la mejora en el cumplimiento de metas organizacionales. Esta dinámica de interacción no solo contribuye a la consecución de los objetivos, sino que también puede fortalecer las relaciones entre los colaboradores a largo plazo.

Por su parte, Fobes (2022, pág. 1) señala que una buena predisposición para trabajar en proyectos comunes es esencial, ya que genera relaciones de confianza entre los integrantes. Además, trabajar en equipo implica una actitud colaborativa, donde la cooperación permite que el resultado final sea superior a la suma de los aportes individuales. En esta misma línea, Cordero et al. (2020, pág. 46), destacan que el trabajo en equipo surge de la necesidad de complementar las habilidades individuales para enfrentar retos que no podrían lograrse de manera aislada, optimizando el desarrollo de tareas y la consecución de objetivos.

Asimismo, Cedeño (2020, pág. 4) enfatiza que, en la sociedad actual, el trabajo en equipo se impone frente a la individualización. La estructura social y los procesos contemporáneos demandan que los individuos trabajen juntos, ya sea en el ámbito

laboral o educativo, para lograr una mayor eficiencia en la realización de tareas. De acuerdo al Manual de Oslo (en Flores y Vigil, 2021, pág. 34) las habilidades para el trabajo en equipo son relacionales y se complementan con otras competencias como la comunicación, la empatía y la capacidad de influir, todas ellas esenciales para el éxito organizativo.

En relación con la importancia de la comunicación en el trabajo en equipo, Quero et al. (2014, pág. 25) destacan que este proceso es fundamental para que los seres humanos puedan entenderse, organizarse y desarrollar actividades tanto en la vida cotidiana como en el ámbito profesional. De igual manera, Ventura (2019, pág. 16) plantea que el trabajo en equipo implica una genuina intención de colaborar y cooperar con otros, utilizando habilidades de comunicación que faciliten la participación en el equipo, así como la capacidad de resolver los conflictos que puedan surgir.

Además, Clerc et al. (2006, pág. 6) mencionan que los equipos en una organización adoptan un papel clave en la identificación de problemas y en la búsqueda de mejoras en los procesos cotidianos, lo que refuerza la importancia del trabajo en equipo para la innovación y la eficiencia dentro de las organizaciones.

Finalmente, Saltos (2022, pág. 19) concluye que el trabajo en equipo permite que los empleados colaboren de manera efectiva en un entorno grupal, destacando elementos esenciales como la cooperación, la delegación, la escucha activa y el

intercambio de ideas. Estas características son clave para desarrollar una interacción fructífera entre los diferentes departamentos empresariales, lo que contribuye al éxito organizacional.

En resumen, el trabajo en equipo es esencial en cualquier organización, ya que promueve la colaboración, la confianza y la complementariedad entre los individuos, optimizando así el logro de los objetivos y fortaleciendo las relaciones laborales.

Adaptabilidad y flexibilidad

La adaptabilidad se define como la habilidad que poseen las personas para ajustarse a cambios en su lugar de trabajo, ciudad o incluso país, y para relacionarse con nuevas personas, lo que les permite tener éxito en sus actividades. Esta capacidad es fundamental en entornos en constante cambio, ya que permite a los individuos superar los desafíos que puedan surgir.

En este contexto, Baxarrais (en Chaca y Contreras, 2020, pág. 55) señala que la adaptabilidad es aquella habilidad que permite integrarse en el medio social y cultural en el que se mueve, y que comienza a desarrollarse desde el momento del nacimiento. Además, destacan que, en el mundo laboral actual, donde los cambios son constantes, es crucial que las personas tengan la capacidad de adaptarse a nuevas situaciones, especialmente en el ámbito tecnológico, lo que les permite

mantenerse actualizadas y adquirir nuevos conocimientos que son indispensables para su desarrollo profesional.

Por otro lado, Hernández (2022, pág. 29) refuerza esta idea al definir la adaptabilidad como la capacidad de ajustarse a circunstancias inesperadas o nuevas. Según el autor, todos poseemos esta habilidad, y si no fuera así, no seríamos capaces de funcionar adecuadamente en el mundo. A lo largo de la vida, constantemente nos enfrentamos a la necesidad de adaptarnos, lo que resulta esencial para nuestro éxito tanto en el ámbito personal como laboral.

Asimismo, Chaca y Contreras (2020, pág. 57) enfatizan que la adaptabilidad no solo requiere flexibilidad para ver una situación desde diferentes perspectivas, sino que también demanda fortaleza emocional para mantener la calma ante la incertidumbre y lo inesperado. Esto es clave para enfrentar con éxito los cambios que puedan surgir en el entorno laboral o personal.

Molina y Coto (2023, pág. 1083) complementan esta idea al señalar que la adaptabilidad permite a los individuos integrarse en su entorno social y cultural desde el momento en que nacen, facilitando la aceptación de las convenciones sociales. En el ámbito laboral, esta habilidad es crucial para adaptarse a los constantes cambios que se presentan, lo que a su vez favorece el aprendizaje de nuevas habilidades que permiten a los trabajadores mantenerse competitivos.

De acuerdo con Fobes (2022, pág. 1) la flexibilidad es un componente esencial de la adaptabilidad, ya que está relacionada con la capacidad de integrarse de manera armoniosa en equipos de trabajo diversos, tanto intergeneracionales como multiculturales. Además, implica la habilidad de adquirir nuevos conocimientos y mantenerse en constante actualización, lo cual es cada vez más importante en el entorno laboral globalizado.

En este sentido, Haselberger et al. (2016) (en Flores y Vigil, 2021, pág. 26) subrayan que la adaptabilidad es la habilidad de ajustarse a los cambios, siempre manteniendo como objetivo el logro de la meta planteada. Esto refleja la importancia de mantenerse enfocado en los resultados, a pesar de las variaciones en el entorno o las circunstancias.

Finalmente, Ventura (2019, pág. 16) establece que la adaptabilidad también implica la capacidad de trabajar eficazmente en diversas situaciones y con personas y grupos distintos. Esto incluye entender y valorar puntos de vista diferentes o incluso contrapuestos, y ajustar el propio enfoque según sea necesario. Además, esta habilidad supone aceptar sin inconvenientes los cambios que puedan surgir en la organización o en las responsabilidades del puesto de trabajo, lo que subraya su importancia en el éxito profesional y organizacional.

En resumen, la adaptabilidad se configura como una competencia esencial en el ámbito laboral y personal, ya que permite a las personas ajustarse a cambios

continuos y superar los desafíos que puedan surgir, siempre con el objetivo de lograr el éxito en sus actividades.

Liderazgo

Chaca y Contreras (2020, pág. 46) argumentan que el liderazgo implica un conjunto de habilidades que permiten a un individuo influir en el comportamiento de las personas o de un grupo específico, motivando al equipo para que trabaje con entusiasmo y así alcanzar las metas y objetivos propuestos. Por lo tanto, la influencia del líder es crucial para mantener la motivación y asegurar el éxito del grupo.

Por otro lado, Peruano (2021, pág. 1) sostiene que liderar no es una tarea sencilla; no se trata simplemente de dar órdenes, sino de mantener al equipo motivado, potenciar sus fortalezas y maximizar su rendimiento. Así, el liderazgo abarca un enfoque integral en la gestión de personas y recursos.

En apoyo a esta idea, Robbins y Judge (2009, pág. 385) definen el liderazgo como la capacidad de un individuo para influir en un grupo con el objetivo de alcanzar una visión o un conjunto de metas. Así, el liderazgo se centra en lograr objetivos organizacionales a través de una influencia efectiva.

De manera similar, Bisquerra (2017) (en Flores y Vigil, 2021, pág. 34) destaca que el liderazgo es la habilidad o proceso mediante el cual el líder de una organización logra influir en los demás para alcanzar los objetivos y satisfacer las necesidades de la empresa. El objetivo es maximizar el potencial tanto de la organización como de sus empleados.

En esta línea Clerc et al. (2006, pág. 3) afirman que el término líder dentro de una organización debe ser entendido en el contexto de que las organizaciones necesitan personas que, gracias a sus cualidades innatas o adquiridas, sean capaces de dirigir un grupo y cumplir metas comunes. Esto resalta la importancia de las cualidades de liderazgo en la gestión organizacional.

Lussier y Achua (2008, pág. 6) añaden que el liderazgo es un proceso de influencia entre líderes y seguidores para alcanzar los objetivos organizacionales mediante el cambio. En consecuencia, el liderazgo se enfoca en guiar a otros hacia la consecución de metas a través de la adaptación y la transformación.

Del mismo modo Saltos (2022, pág. 19) también señala que las organizaciones necesitan individuos capaces de guiar a otros, teniendo en cuenta aspectos como la gestión de equipos, la toma de decisiones, la asunción de riesgos y la motivación. De esta forma, los empleados pueden delegar responsabilidades y trabajar hacia el cumplimiento de los objetivos empresariales.

Además, Clerc et al. (2006, pág. 4) indican que la importancia del liderazgo reside en su capacidad para guiar una organización. La supervivencia de la misma depende de la habilidad del líder para cumplir con las metas; así, una buena planificación puede verse afectada por la falta de liderazgo, mientras que una organización puede sobrevivir a la falta de planificación si cuenta con un buen líder.

Finalmente, Faga (2017, pág. 2) afirma que el liderazgo se basa en una personalidad fuerte, en la aceptación del grupo o en el conocimiento especializado. Sin embargo, también es un proceso mediante el cual una persona influye en otras para que la sigan en sus decisiones. Por lo tanto, el liderazgo combina tanto el dominio personal como la capacidad de influir en los demás.

Proactividad

Teniendo en cuenta a Baxirrais (2013) (en Chaca y Contreras, 2020, pág. 68) describe la proactividad en el ámbito laboral como una actitud en la que los individuos toman un control activo sobre su conducta. En el contexto profesional, las personas con un alto grado de proactividad son altamente valoradas debido a su capacidad para adaptarse a cualquier circunstancia. Además, demuestran una habilidad para abordar situaciones de manera organizada, formulando estrategias y planes para alcanzar objetivos específicos.

Por otro lado, se destacan que la proactividad permite al individuo elegir su respuesta frente a los estímulos del entorno. Esta capacidad implica una respuesta consciente y responsable basada en los principios y valores personales. Esta característica es crucial porque distingue a los individuos entre sí y subraya cómo las decisiones personales moldean el destino de cada uno (Molina & Coto, 2023, pág. 1083).

Salazar (2010, pág. 305) añade que la proactividad no solo implica tomar la iniciativa, sino también asumir la responsabilidad de hacer que las cosas sucedan. Esto significa decidir activamente en cada momento qué hacer y cómo hacerlo. En este sentido, un líder con una personalidad proactiva considera que tiene la capacidad de diseñar su propio entorno y destino.

Finalmente, Hernández (2022, pág. 33) afirma que ser proactivo implica responder de manera intencionada a los estímulos en lugar de simplemente reaccionar ante ellos. Por lo tanto, si una persona actúa proactivamente, puede parecer a los demás como una persona enérgica, motivada y activa, en contraste con una reacción pasiva.

Resolución de conflictos

La resolución y el manejo de conflictos se han convertido en aspectos esenciales dentro de las organizaciones contemporáneas. En los ambientes laborales, es común que surjan desacuerdos e inconformidades entre los empleados en diferentes niveles. Para abordar estas situaciones, es crucial implementar estrategias y herramientas gerenciales que faciliten la resolución de diferencias. De esta manera, se busca prevenir y evitar disputas internas, asegurando que se mantenga el interés general, al mismo tiempo que se prestan soluciones a los casos particulares que podrían desencadenar conflictos en momentos específicos (Chaca y Contreras, 2020, pág. 66).

Por otro lado, Fobes (2022, pág. 1) señala que la capacidad para resolver problemas es una competencia clave al evaluar candidatos para puestos de responsabilidad y liderazgo. Un individuo que demuestra esta competencia es aquel que no solo entiende los objetivos organizacionales, sino que también actúa con rapidez y convicción. Estas personas suelen ser proactivas, seguras de sí mismas y cuentan con habilidades analíticas y de acción. Además, tienen la capacidad de equilibrar de manera efectiva las perspectivas a largo y corto plazo.

Asimismo, Cordero et al. (2020, pág. 46) afirman que la resolución de conflictos implica un cambio de paradigma de la concepción tradicional de "ganar-perder" a un enfoque de "ganar-ganar". Este cambio no solo afecta los resultados de las disputas,

sino que también transforma el proceso mismo, modificando la actitud de las partes involucradas. En consecuencia, se fomenta un entorno más colaborativo y constructivo.

Finalmente, Saltos (2022, pág. 20) destaca que la resolución de problemas combina pensamiento analítico, crítico y creativo para abordar los conflictos que surgen en las organizaciones. Para lograrlo, es fundamental que el personal posea habilidades clave, como pensamiento lateral, razonamiento lógico, iniciativa, persuasión, negociación y toma de decisiones. Estas competencias permiten enfrentar y resolver eficazmente los desafíos que se presentan en el entorno laboral.

Compromiso

La Real Academia Española (2015) (en Bonilla, 2020, pág. 8) define el compromiso como "la responsabilidad asumida por una persona que, al comprometerse o ser comprometida con una causa, establece un acuerdo formal con una o más partes, después de realizar concesiones recíprocas". Esta definición resalta el carácter formal del compromiso y la necesidad de concesiones mutuas para alcanzar un acuerdo.

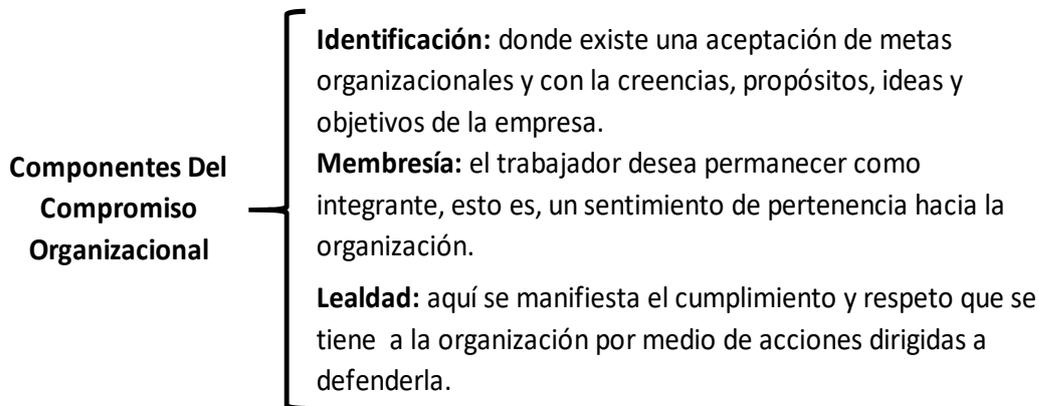
En concordancia, Ventura (2019, pág. 16) describe el compromiso como el esfuerzo continuo para ejecutar una tarea de manera sobresaliente o para superar un

estándar específico. Dicho estándar puede basarse en el desempeño pasado del individuo, en una medida objetiva, en la superación de otros, o en metas personales autoimpuestas, buscando así alcanzar resultados excepcionales.

Por su parte, Robbins y Judge (2009, pág. 79) conceptualizan el compromiso organizacional como "el grado en que un empleado se identifica con una organización particular y sus objetivos, deseando mantener una relación continua con la misma". Esta definición pone de manifiesto la identificación del empleado con la organización y su deseo de prolongar su relación con ella.

Finalmente, Soberanes y De la Fuente (2009, pág. 124) explican que el compromiso organizacional vincula el componente afectivo con los costos percibidos por el empleado relacionados con el abandono de la organización, así como con el deseo de continuar en ella. Esto sugiere que el compromiso no solo implica una conexión emocional con la organización, sino también una evaluación de los costos y beneficios asociados con la permanencia o salida de la misma, hace mención de los componentes del compromiso organizacional, los cuales se muestran en la figura 2.

Figura 2. Componentes del compromiso organizacional



Fuente: Elaboración propia, con base en Soberanes y De la Fuente (2009).

Empatía

Considerando la visión de Molina y Coto (2023, pág. 1081) la empatía se presenta como una habilidad esencial en el entorno organizacional, permitiendo a los individuos entender tanto las emociones físicas como mentales de quienes los rodean. Esta competencia facilita la identificación con aquellos que enfrentan dificultades, promoviendo así un mayor entendimiento y una postura empática en el ámbito laboral.

En otro orden de ideas, López et al. (2013) (en Guerra, 2019, pág. 3) definen la empatía como la capacidad de comprender los sentimientos y emociones ajenos. Dicha habilidad resulta fundamental en las relaciones humanas y se relaciona estrechamente con la cognición social, la cual abarca el reconocimiento emocional, la toma de perspectiva y la mentalización.

Adicionalmente, Cordero et al. (2020, pág. 46) subrayan que la empatía facilita una comunicación eficaz al establecer un vínculo entre las personas, lo que permite una comprensión mutua de sentimientos y motivaciones. Sin embargo, para que la empatía sea efectiva, es esencial diferenciar las relaciones personales de los problemas en cuestión, abordando ambos aspectos de manera separada.

En paralelo, Carpena (2016, pág. 24) describe la empatía como la capacidad de percibir los pensamientos y necesidades del otro, estableciendo una conexión sincera con sus sentimientos, incluso si estos no coinciden con los propios. Esta habilidad conlleva el deseo de consolar y asistir al otro, a pesar de no compartir exactamente sus pensamientos o emociones.

Por otro lado, López et al. (2014, pág. 38) caracterizan la empatía como la capacidad de entender los sentimientos y emociones ajenos, basada en el reconocimiento de experiencias similares. Esta habilidad resulta crucial para los seres humanos, dado que nuestras vidas se desarrollan en contextos sociales complejos.

Finalmente, Hernández (2022, pág. 30) sostiene que la empatía implica la capacidad de ponerse en el lugar de otra persona, comprendiendo y reconociendo sus problemas, sentimientos y motivos, y experimentando simultáneamente lo que el otro está sintiendo.

Importancia de las habilidades blandas

Es fundamental reconocer que, tras la pandemia, las habilidades blandas han adquirido una importancia notable en el ámbito laboral. Este cambio se debe principalmente a las nuevas formas de trabajo que han surgido, lo que ha hecho necesario el desarrollo de competencias clave como el liderazgo, la comunicación, la adaptabilidad a distintos entornos laborales y el trabajo en equipo. Estas habilidades son esenciales para alcanzar niveles óptimos de productividad en el entorno profesional (Bonilla, 2020, pág. 14).

En consonancia con lo señalado por Molina y Coto (2023, pág. 1078) es evidente que las habilidades blandas juegan un papel crucial en la aplicación efectiva del conocimiento. En lugar de limitarse a los logros académicos, estas habilidades permiten que el conocimiento se utilice de manera práctica en situaciones reales. Así, su valor no solo se refleja en el currículum o en los estudios formalmente completados, sino en cómo el individuo maneja y aplica ese conocimiento en su entorno.

De igual manera, González et al. (2021, pág. 2) enfatizan que las empresas actualmente prefieren contratar a individuos que ya hayan desarrollado habilidades blandas previas a su ingreso laboral. Esto se debe a que estas habilidades no se desarrollan ni se aprenden en el trabajo, sino que deben ser adquiridas y perfeccionadas durante la formación académica. De este modo, las personas llegan al entorno laboral con competencias ya fortalecidas, contribuyendo así de manera más efectiva a la organización y a su experiencia profesional.

En síntesis, la importancia de las habilidades blandas en el ámbito laboral es considerable. Aunque las habilidades técnicas o duras son imprescindibles, el éxito profesional también depende de la capacidad para adaptarse, liderar y trabajar en equipo. Estas habilidades son esenciales para establecer relaciones laborales efectivas y para alcanzar los objetivos de la organización. Por ende, es crucial que las empresas presten la debida atención al desarrollo y refuerzo de estas competencias mediante programas específicos, especialmente dado el rápido cambio en el entorno laboral que ha tenido lugar tras la pandemia.

En consecuencia, la pandemia ha acelerado un cambio crucial en el ámbito laboral, destacando la importancia de las habilidades blandas en la dinámica profesional. La transformación en las formas de trabajo ha subrayado la necesidad de competencias como el liderazgo, la comunicación, la adaptabilidad y el trabajo en equipo, las cuales son fundamentales para alcanzar una productividad adecuada.

La importancia de las habilidades blandas no se limita al contexto laboral, sino que también afecta significativamente a la vida personal y social de los individuos. Estas habilidades permiten a las personas manejar mejor sus emociones y relaciones interpersonales, lo que contribuye a una mayor eficacia en la resolución de problemas y en la comunicación dentro de las organizaciones. Además, el desarrollo de estas habilidades durante la formación académica es crucial, ya que las empresas buscan candidatos que ya las hayan cultivado y que puedan aportar valor inmediato a sus entornos laborales.

En conclusión, las organizaciones deben prestar especial atención al fortalecimiento de las habilidades blandas, implementando programas de desarrollo que aborden estas competencias de manera integral. Esto no solo permitirá a los individuos adaptarse mejor a los cambios y desafíos del entorno laboral post-pandemia, sino que también contribuirá a alcanzar los objetivos organizacionales y a mejorar la experiencia laboral en general. En suma, las habilidades blandas se han consolidado como un componente esencial para el éxito profesional y personal en el contexto actual, requiriendo una inversión continua en su desarrollo y refuerzo.

Capítulo III. Marco metodológico

En el presente capítulo se detalla la metodología utilizada en la investigación, especificando las fuentes de recolección de datos, así como el enfoque metodológico empleado. Se expone el tipo de investigación seleccionado, los procedimientos y las técnicas aplicadas para la recopilación de información, con el objetivo de identificar las habilidades blandas más valoradas por los reclutadores en los perfiles administrativos. Esta metodología permitió obtener resultados precisos y fundamentados que aporten una visión integral sobre las competencias que se consideran esenciales en el proceso de selección de personal dentro del ámbito administrativo.

Tipo de investigación

La presente investigación, es mixta ya que permitirá recopilar datos específicos sobre cuáles son las habilidades que más valoran los reclutadores, en Michoacán, en su proceso de reclutamiento de personal. Para recolectar datos numéricos, sobre la valoración de las habilidades blandas, así como cuantificar, la influencia que tiene el género, edad, sexo, en la valoración de las habilidades blandas.

Población

Para este estudio, se seleccionó una muestra representativa de reclutadores activos en Michoacán, todos ellos miembros de un grupo de la red nacional del

empleo, administrado por el servicio nacional del empleo, dedicado exclusivamente al intercambio de conocimientos y oportunidades en el ámbito de reclutamiento. Este grupo, integrado por 500 profesionales, reúne a psicólogos y administradores especializados en la selección de talento, quienes desempeñan un rol crucial en la contratación de personal para empresas locales. De este total, se tomó una muestra con un nivel de confianza del 92% y un grado de error de 8% dando como resultado una muestra de 94 reclutadores, cuidadosamente seleccionados por su experiencia y diversidad de enfoques.

Entre estos participantes, algunos trabajan directamente para una empresa, mientras que otros operan como consultores, brindando sus servicios de reclutamiento a varias compañías, especialmente pequeñas y medianas. Esta selección permitió captar una variedad de perspectivas y prácticas de reclutamiento en la región, asegurando que los datos obtenidos reflejen una amplia representación de los criterios y habilidades más valorados en el mercado laboral de Michoacán. Esta estrategia no solo fortaleció la validez de los resultados, sino que ofrece una mirada cercana y diversa a las dinámicas de reclutamiento en este contexto regional.

Diseño metodológico

Para la selección de las variables empleadas en esta investigación sobre el análisis de las habilidades blandas, se realizó una exhaustiva revisión de la literatura relacionada con el reclutamiento y el desarrollo de competencias laborales. Este análisis permitió identificar las variables más relevantes y reconocidas en estudios

anteriores, así como comprender su evolución y aplicación en diferentes contextos organizacionales

Además, se llevó a cabo un análisis de validez de contenido de las variables seleccionadas, lo cual fue esencial para asegurar su pertinencia y relevancia en el contexto actual del mercado laboral. Este proceso incluyó la consulta a expertos en recursos humanos y psicología organizacional que evaluaron la adecuación y la aplicabilidad de las variables propuestas, garantizando que reflejan adecuadamente las competencias necesarias en el reclutamiento de talento.

Para la recolección de datos se utilizó un cuestionario estructurado, diseñado para recopilar información sobre diversos aspectos relacionados con la valoración de las habilidades blandas en el proceso de reclutamiento. El cuestionario incluye preguntas de segmentación que abarcan variables como edad, género, estado civil, nivel académico, tipo de reclutador y la empresa en la que actualmente trabaja el participante. Estas preguntas permiten obtener información relevante sobre cómo estos factores influyen en la valoración de las habilidades blandas.

El cuestionario se organizó en tres secciones principales. La primera sección consta de 9 preguntas de segmentación, destinadas a identificar las características demográficas y profesionales de la población de estudio. La segunda sección incluye 3 preguntas en una escala de Likert de 5 puntos, diseñadas para evaluar el conocimiento de los reclutadores acerca de las habilidades blandas. En esta sección, también se proporciona una descripción de las habilidades blandas y las habilidades duras, con el fin de aclarar la distinción entre ambas.

La tercera sección del cuestionario está enfocada en la evaluación específica de las habilidades blandas. Se incluyen 35 preguntas, distribuidas en 5 preguntas por cada habilidad blanda evaluada. Cada pregunta ofrece 5 opciones de respuesta, de las cuales 4 están en una escala de Likert de 5 puntos que varía de "muy bajo" a "muy alto", y una de opción categórica, se realiza una pregunta de respuesta abierta, para conocer comentarios de los reclutadores. La recolección de datos se realizó mediante un cuestionario en Google Forms, el cual fue distribuido a los participantes a través de un grupo de WhatsApp. El cuestionario está disponible en el siguiente enlace:

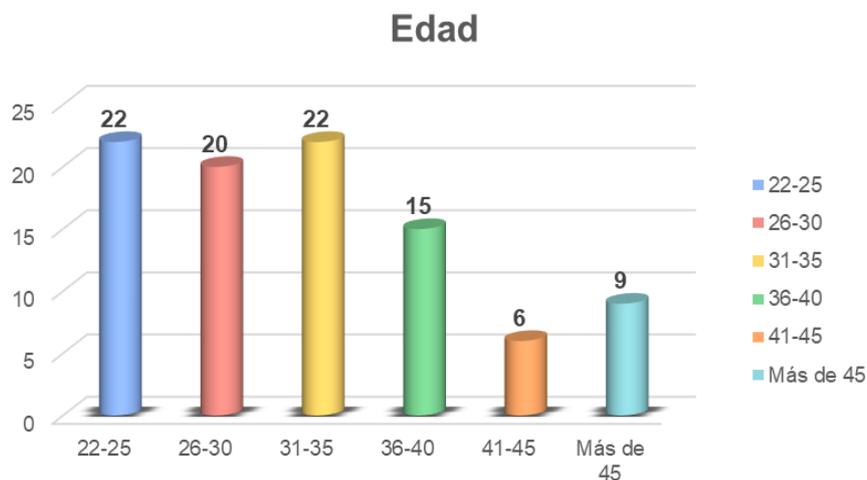
<https://forms.gle/mNg5zxpqni6dR2yeA>

En conclusión, el marco metodológico de esta investigación establece una base sólida para identificar y analizar las habilidades blandas más valoradas en el proceso de reclutamiento de personal por parte de reclutadores en Michoacán. La metodología mixta empleada, basada en cuestionarios, permitió la recolección de datos representativos y relevantes, facilitando una evaluación precisa de las percepciones y valoraciones sobre las habilidades blandas en el contexto laboral actual. Se validó el instrumento obteniendo un Alfa de Cronbach superior a 0,7 e inferior a 0,9, lo cual indica que es válido y fiable de acuerdo con el criterio general de George y Mallery (2013) el análisis descriptivo se realizó a través del software SPSS 29.

Capítulo IV Análisis de resultados

En este capítulo se presenta el análisis de los datos recolectados sobre las habilidades blandas más valoradas por los reclutadores en Michoacán. A través de gráficos y tablas, se exponen las competencias clave identificadas, como la comunicación, el trabajo en equipo, la adaptabilidad y el liderazgo. Los resultados se organizan para mostrar la frecuencia con la que estas habilidades son mencionadas, así como su relevancia en diferentes sectores y tipos de empresas. Además, se analizan las implicaciones de estas competencias en el contexto postpandemia, destacando su importancia en el actual mercado laboral.

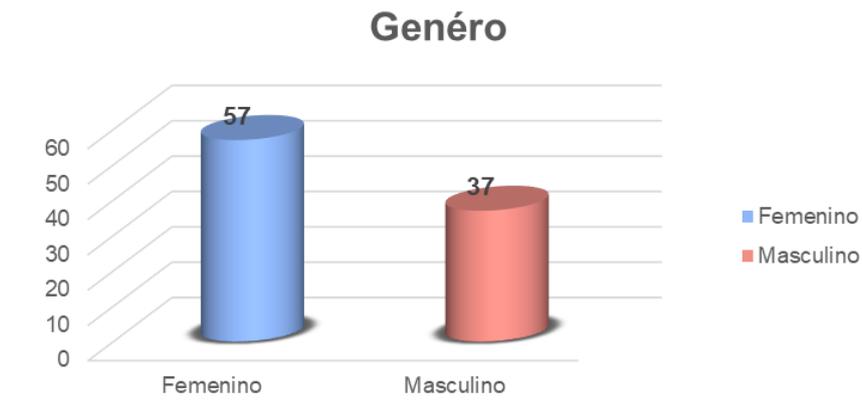
Gráfica 1. Edad



Fuente elaboración propia con base en recolección de datos

Se consideraron 94 personas encuestadas, los rangos de edad se muestran en la gráfica 1, en la cual se observa que la los rangos de edad que más contesto esta entre los 22-25 años y los 31-35 años, con un total de 22 personas en cada rango de edad.

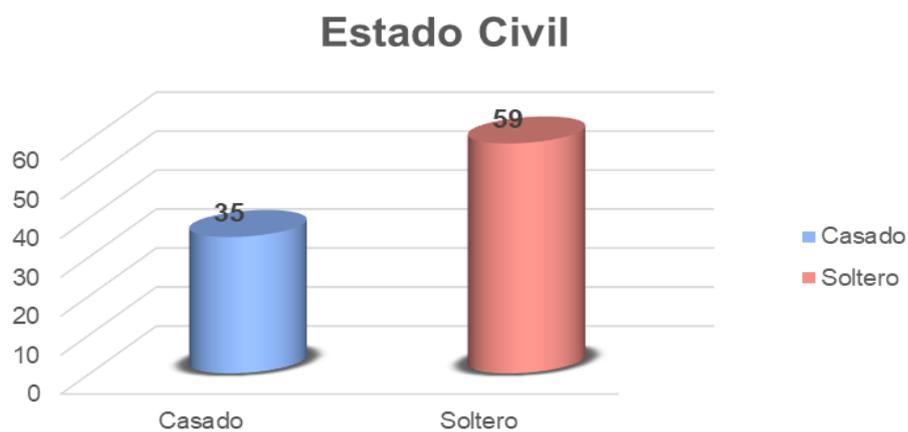
Gráfica 2. Género



Fuente elaboración propia con base en recolección de datos

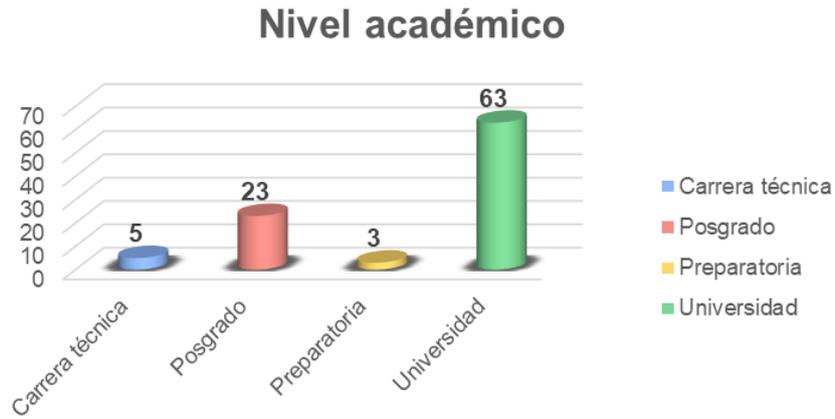
Con relación al estado civil de los encuestados, se obtuvo como resultado que el estado casado 35 personas, mientras que soltero 59 personas, como se muestra en la gráfica 3.

Gráfica 3. Estado civil



Fuente elaboración propia con base en recolección de datos

Gráfica 4. Nivel académico



Fuente elaboración propia con base en recolección de datos

Con relación a nivel académico de los encuestados un total de 63 encuestados cuenta con un nivel universidad, 23 posgrado, 5 carrera técnica, mientras 3 cuentan con nivel preparatoria, como se muestra en la gráfica 4.

Gráfica 6. Años de experiencia



Fuente elaboración propia con base en recolección de datos

Con relación a los años de experiencia de los encuestados, un total de 52 tienen de 0-3 años de experiencia, 24 de 4-8 años, 8 de 9-13 años, mientras que 5 de 14-18 y más de 18 años, como se muestra en la gráfica 6.

Gráfica 7. Tipo de reclutador



Fuente elaboración propia con base en recolección de datos

Con respecto al tipo de reclutador, interno (trabaja dentro de la empresa para la que recluta, es parte de su planilla de personal) o externo (recluta para varias empresas, sin ser parte de su planilla de personal), se obtuvo como resultado, 52 reclutan de manera externa, 10 reclutan de manera externa, mientras que 32 reclutan para ambas.

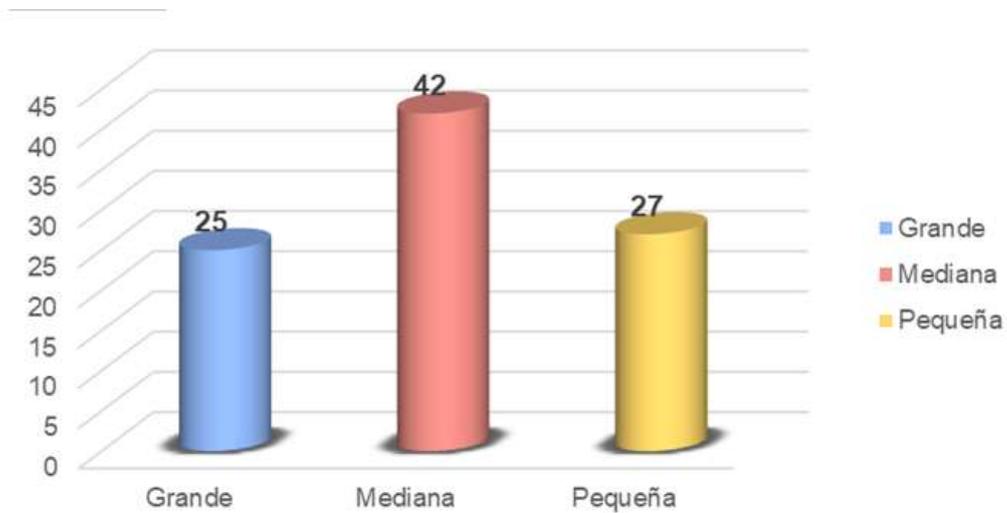
Gráfica 8. Tipo de organización para la que recluta



Fuente elaboración propia con base en recolección de datos

Con respecto al tipo de organización para la que recluta actualmente, En este estudio, se define como "pública" a cualquier institución o empresa financiada y gestionada por el gobierno, mientras que "privada" se refiere a aquellas empresas de capital privado, independientes de financiamiento estatal. En cuanto al rol del reclutador, en organizaciones públicas su función está generalmente regulada por normativas gubernamentales que establecen criterios específicos para la selección de personal, lo que puede limitar su flexibilidad en el proceso de contratación. En cambio, en el sector privado, el reclutador tiene mayor autonomía para decidir qué competencias y habilidades priorizar, siguiendo las políticas internas de la empresa. se obtuvo como resultado que 75 reclutan para empresas privadas, 14 públicas, mientras 5 para ambas, como se muestra en la gráfica 8.

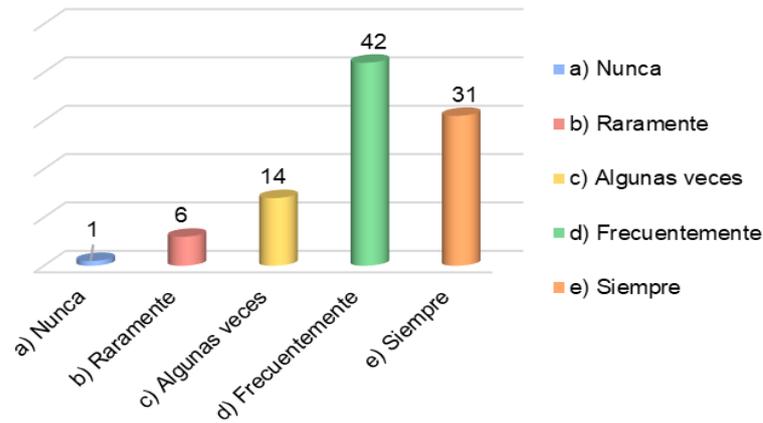
Gráfica 9. Tamaño de la empresa para la que recluta



Fuente elaboración propia con base en recolección de datos

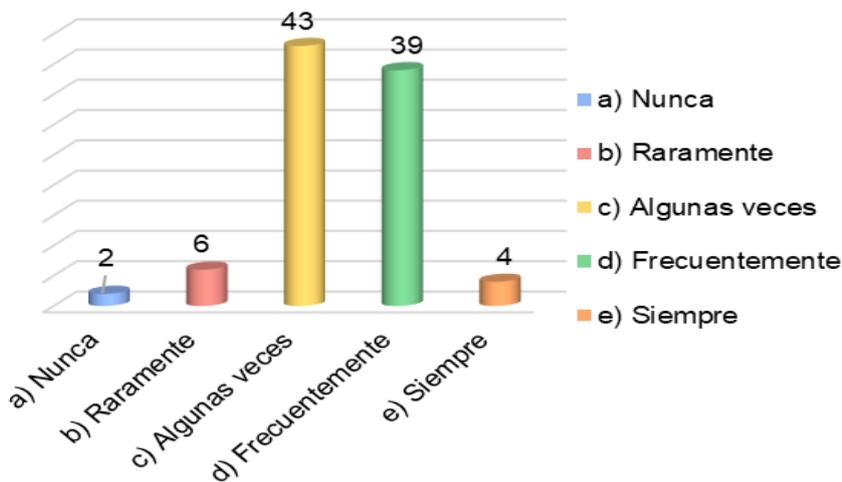
Con respecto al tamaño de empresa para la cual recluta actualmente, se obtuvo como resultado que, 42 reclutan para empresa mediana, 27 para pequeñas, mientras que 25 para grande, como se muestra en la gráfica 9.

Gráfica 10. ¿Qué tan importante consideras las habilidades blandas en comparación con las habilidades técnicas en el proceso de reclutamiento?



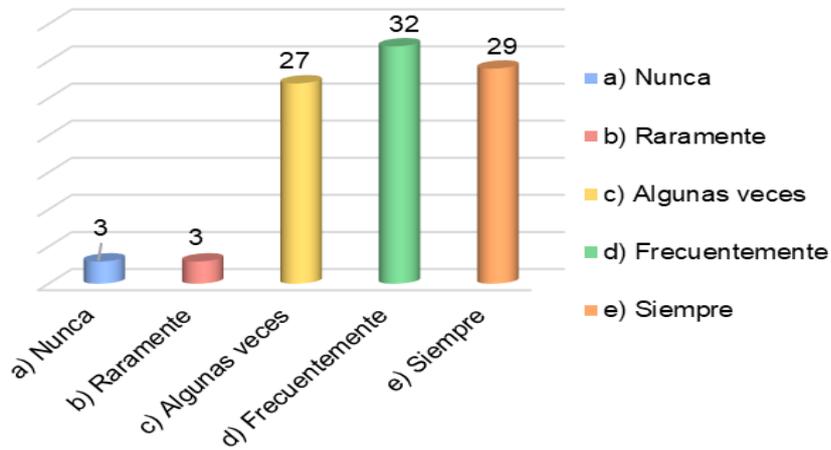
Fuente elaboración propia con base en recolección de datos

Gráfica 11. ¿Con qué frecuencia encuentras deficiencias en habilidades blandas en los candidatos?



Fuente elaboración propia con base en recolección de datos

Gráfica 12. ¿Consideras que las habilidades blandas son un factor determinante en la decisión final de contratación?

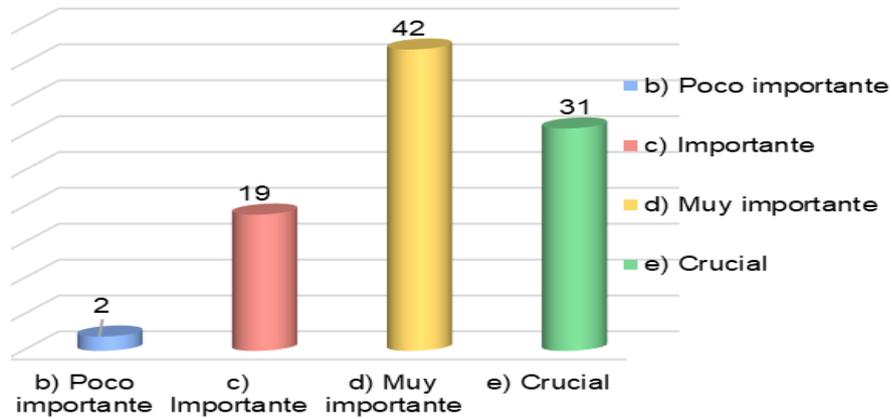


Fuente elaboración propia con base en recolección de datos

Se llevaron a cabo tres preguntas, cuyos resultados se presentan en las gráficas 10 a 12, con el objetivo de evaluar el conocimiento de los reclutadores sobre las habilidades blandas. Los datos revelan que los reclutadores tienen una comprensión sólida de la importancia de estas habilidades en el proceso de selección. Además, desde su perspectiva, identifican una deficiencia significativa en los candidatos en relación con estas competencias.

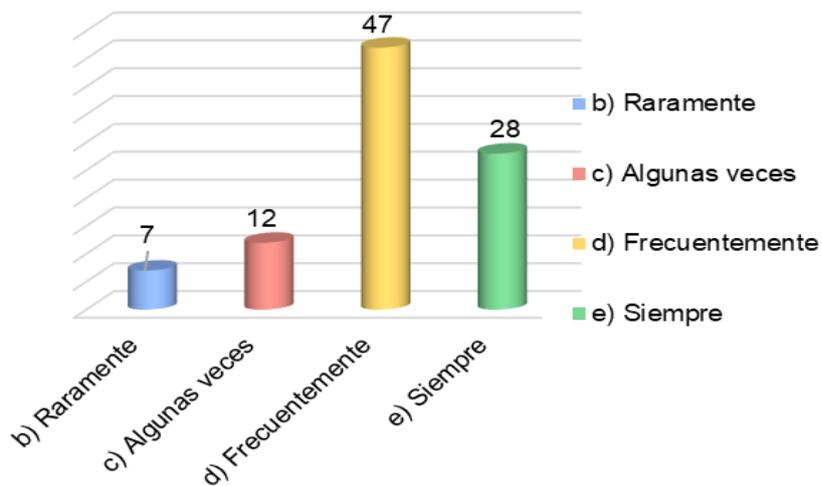
Específicamente, se observa que la mayoría de los reclutadores percibe una falta generalizada de habilidades blandas entre los postulantes, destacando una brecha importante entre la importancia atribuida a estas habilidades y su nivel de desarrollo observado en los candidatos. Esta percepción subraya la necesidad de abordar y fortalecer las habilidades blandas en el desarrollo profesional de los postulantes.

Gráfica 13. ¿Qué tan importante consideras la habilidad de "comunicación efectiva" en el proceso de reclutamiento de personal administrativo?



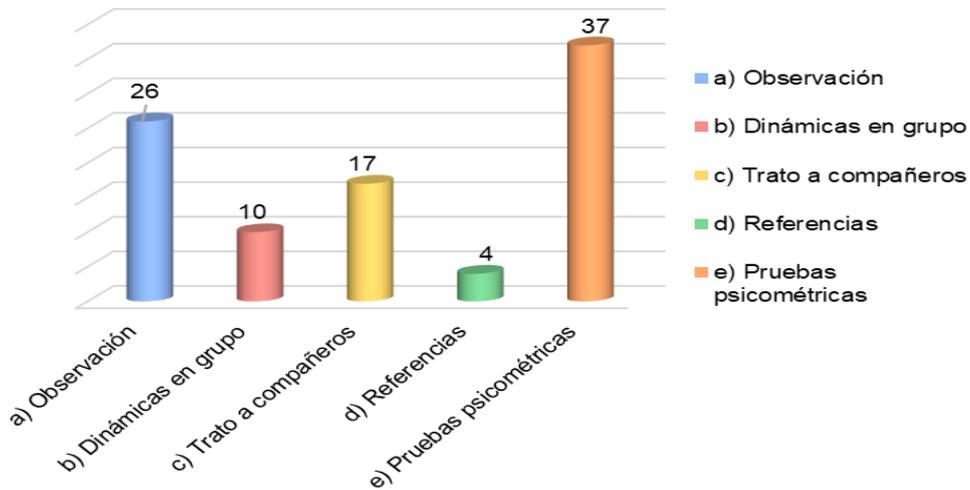
Fuente elaboración propia con base en recolección de datos

Gráfica 14. ¿Con qué frecuencia evalúas la "comunicación efectiva" durante las entrevistas?



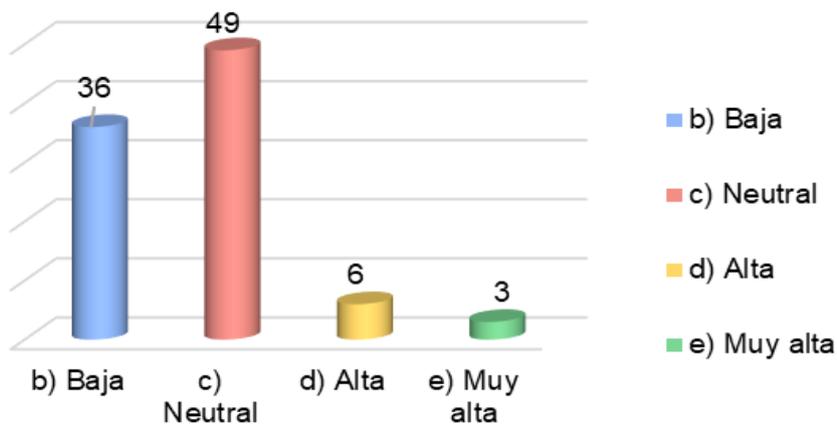
Fuente elaboración propia con base en recolección de datos

Gráfica 15. ¿Qué métodos utilizas para evaluar la "comunicación efectiva" en los candidatos?



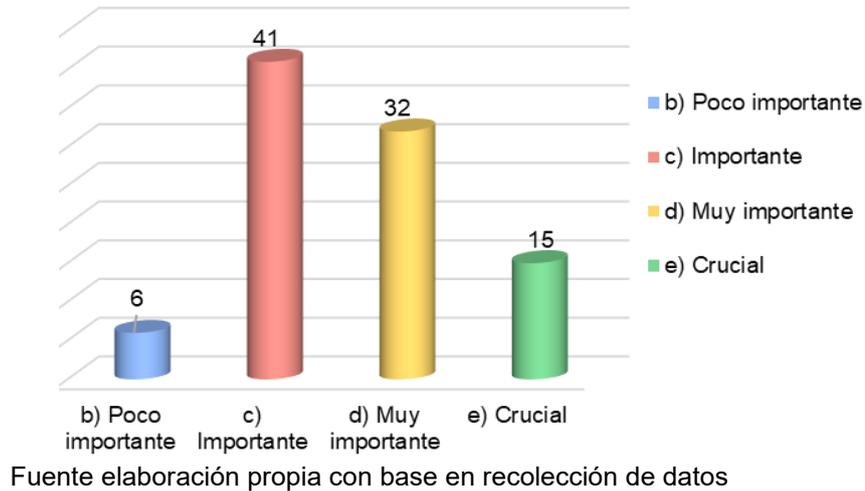
Fuente elaboración propia con base en recolección de datos

Gráfica 16. En tu experiencia, ¿Qué tan bien preparados están los candidatos en "comunicación efectiva"?



Fuente elaboración propia con base en recolección de datos

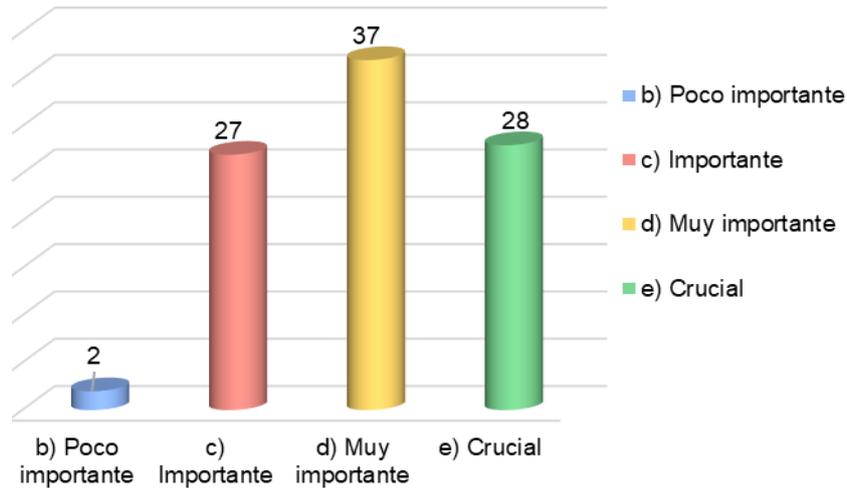
Gráfica 17. ¿Cómo calificas la importancia de la "comunicación efectiva" en comparación con las habilidades técnicas específicas del puesto?



A partir del análisis de los datos presentados en las gráficas 13 a 17, queda claro que la comunicación efectiva, se posiciona como una de las habilidades más apreciadas por los reclutadores durante los procesos de selección de personal. La comunicación efectiva, en particular, ha demostrado ser un factor clave no solo para el desempeño individual de los empleados, sino también para el éxito organizacional en su conjunto, dado que facilita la coordinación entre equipos, mejora la toma de decisiones y contribuye a un entorno laboral armonioso y productivo.

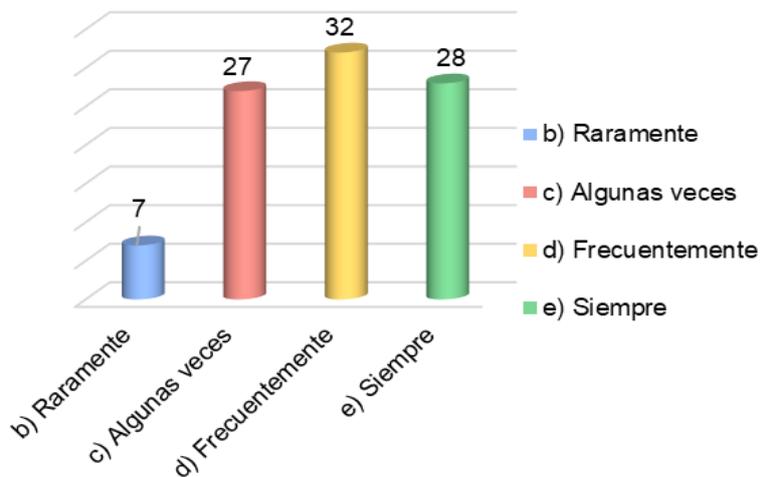
En términos de evaluación de competencias, los reclutadores parecen recurrir con mayor frecuencia a pruebas psicométricas, para medir la capacidad de los candidatos en esta área.

Gráfica 18. ¿Qué tan importante consideras la habilidad de "trabajo en equipo" en el proceso de reclutamiento de personal administrativo?



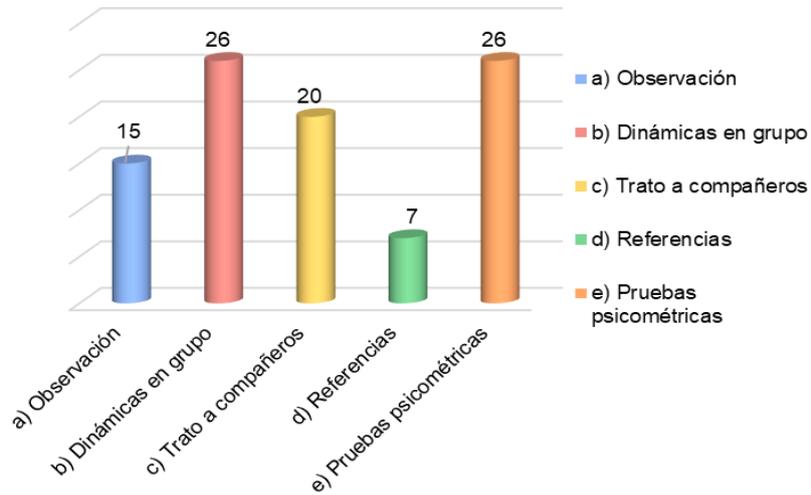
Fuente elaboración propia con base en recolección de datos

Gráfica 19. ¿Con qué frecuencia evalúas el "trabajo en equipo" durante las entrevistas?



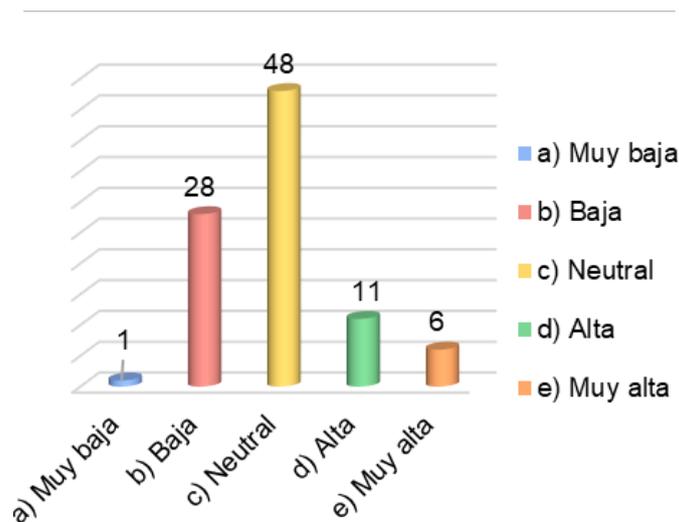
Fuente elaboración propia con base en recolección de datos

Gráfica 20. ¿Qué métodos utilizas para evaluar el "trabajo en equipo" en los candidatos?



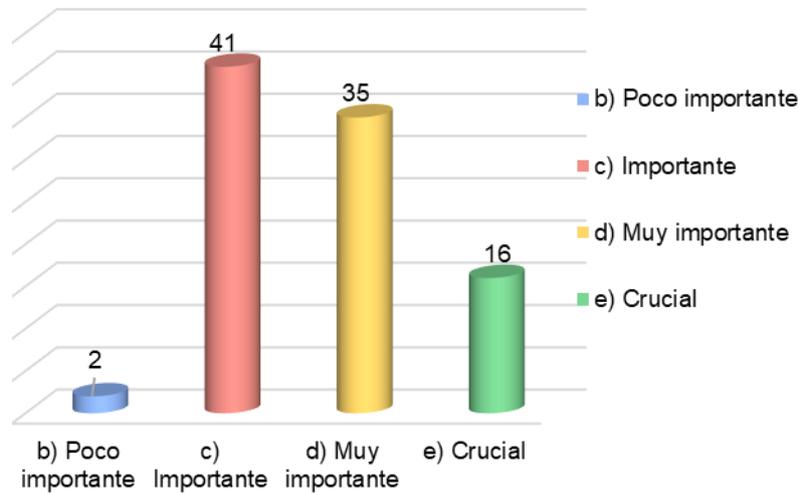
Fuente elaboración propia con base en recolección de datos

Gráfica 21. En tu experiencia, ¿Qué tan bien preparados están los candidatos en "trabajo en equipo"?



Fuente elaboración propia con base en recolección de datos

Gráfica 22. ¿Cómo calificas la importancia del "trabajo en equipo" en comparación con las habilidades técnicas específicas del puesto?

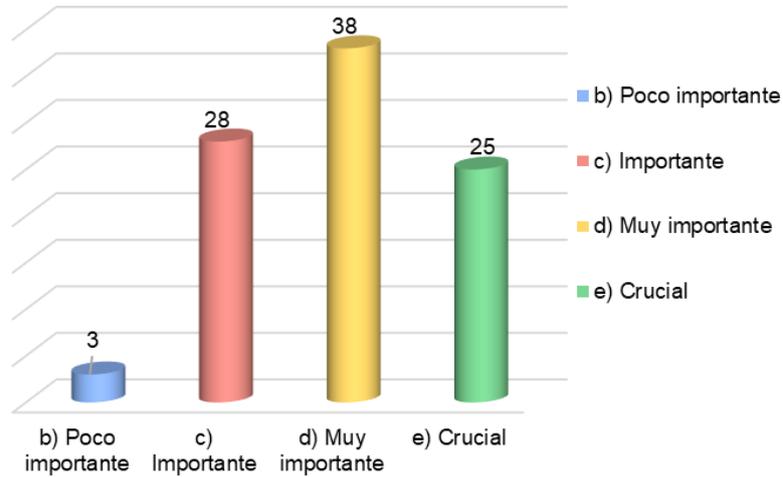


Fuente elaboración propia con base en recolección de datos

De acuerdo con los resultados reflejados en las gráficas 18 a 22, se destaca que el trabajo en equipo, es una de las habilidades más valoradas por los reclutadores en los procesos de selección de personal. Esta habilidad se considera fundamental para el éxito en el entorno laboral actual, caracterizado por su creciente interdependencia y necesidad de colaboración entre diferentes áreas y disciplinas.

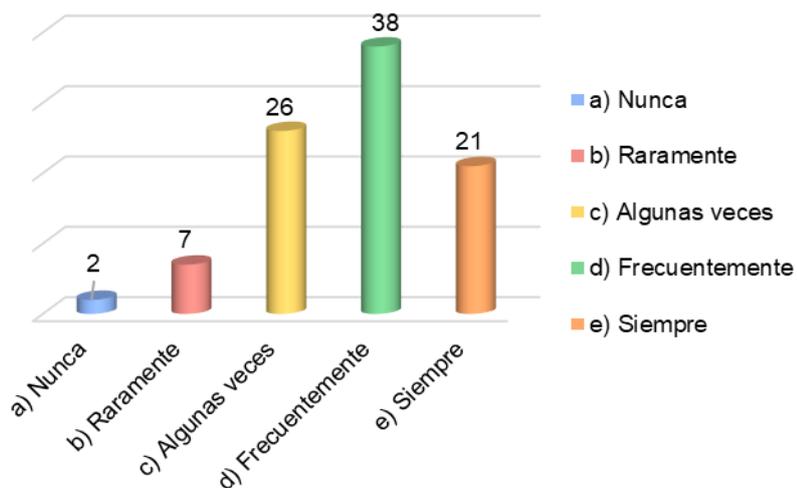
Los reclutadores utilizan mayormente pruebas psicométricas, para evaluar el grado de desarrollo de esta competencia en los candidatos, Sin embargo, aunque los reclutadores consideran el trabajo en equipo como una habilidad clave, los resultados sugieren que perciben un nivel moderado de desarrollo en esta área entre los candidatos.

Gráfica 23. ¿Qué tan importante consideras la habilidad de "adaptabilidad" en el proceso de reclutamiento de personal administrativo?



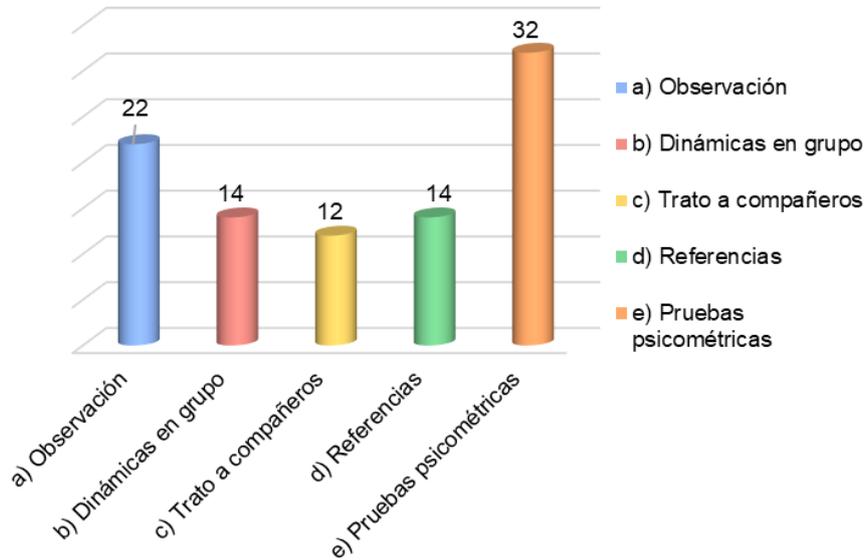
Fuente elaboración propia con base en recolección de datos

Gráfica 24. ¿Con qué frecuencia evalúas la "adaptabilidad" durante las entrevistas?



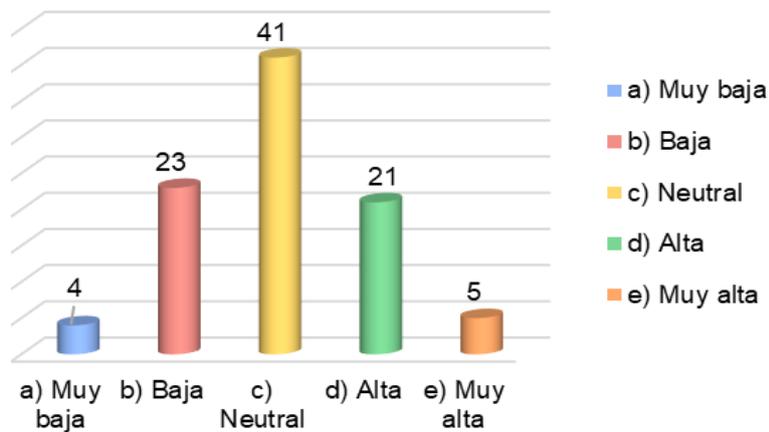
Fuente elaboración propia con base en recolección de datos

Gráfica 25. ¿Qué métodos utilizas para evaluar la "adaptabilidad" en los candidatos?



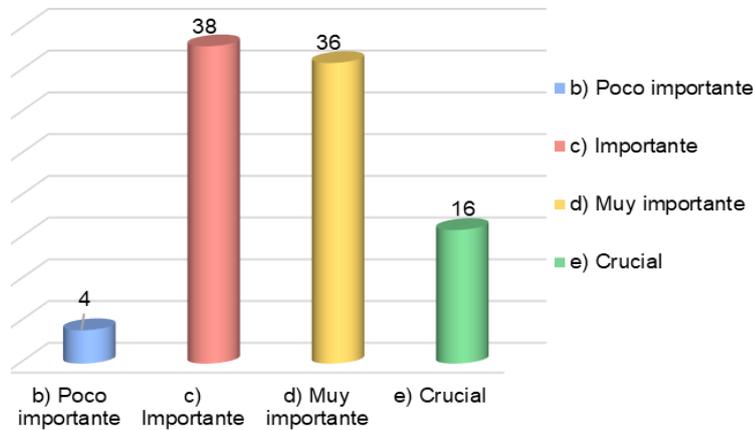
Fuente elaboración propia con base en recolección de datos

Gráfica 26. En tu experiencia, ¿Qué tan bien preparados están los candidatos en "adaptabilidad"?



Fuente elaboración propia con base en recolección de datos

Gráfica 27. ¿Cómo calificas la importancia de la "adaptabilidad" en comparación con las habilidades técnicas específicas del puesto?

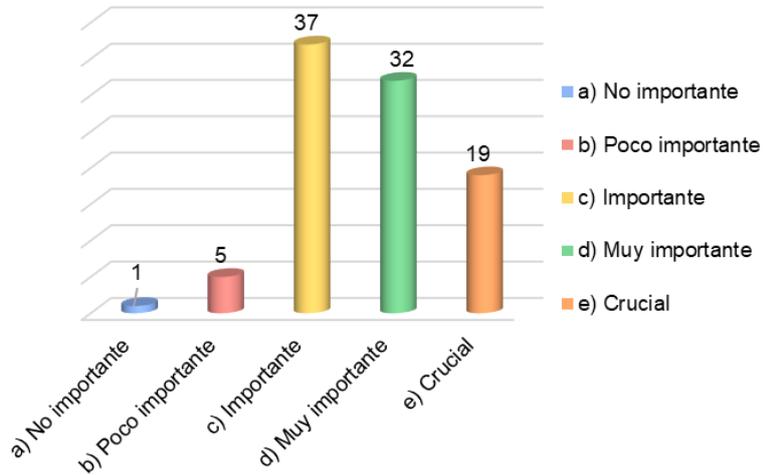


Fuente elaboración propia con base en recolección de datos

Los resultados presentados en las gráficas 23 a 27 indican que los reclutadores reconocen esta habilidad como una de las más importantes para los reclutadores. A pesar de la alta valoración que le asignan, también perciben una falta de desarrollo significativo de esta habilidad entre los candidatos. Las pruebas psicométricas se utilizan con frecuencia para medir de manera objetiva y estandarizada el nivel de esta habilidad en los candidatos.

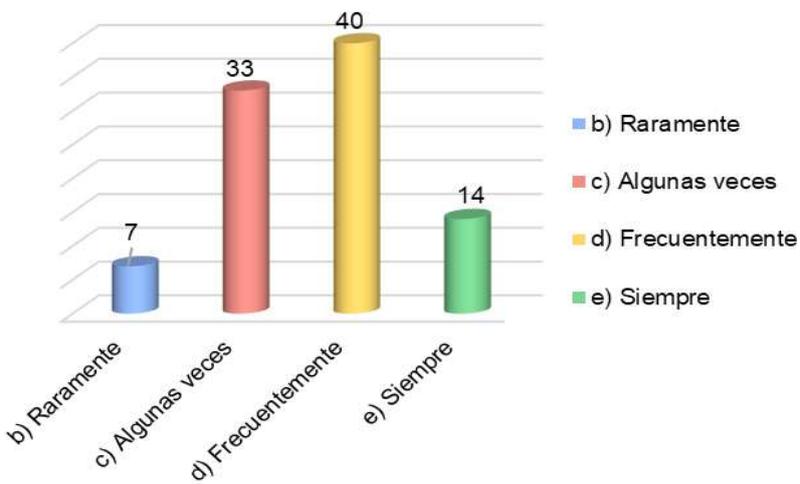
Este enfoque subraya la necesidad de que los candidatos fortalezcan sus competencias en esta área para mejorar su alineación. En conclusión, mientras que la habilidad en cuestión es altamente valorada por los reclutadores, la evaluación continua y rigurosa mediante pruebas psicométricas resalta la necesidad de un mayor desarrollo de esta competencia por parte de los candidatos. Esto pone de manifiesto la importancia

Gráfica 28. ¿Qué tan importante consideras la habilidad de "liderazgo" en el proceso de reclutamiento de personal administrativo?



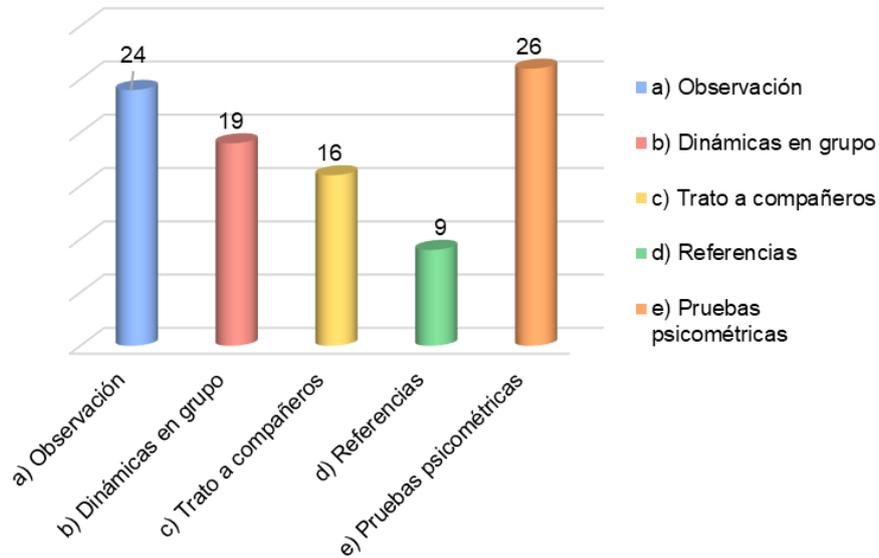
Fuente elaboración propia con base en recolección de datos

Gráfica 29. ¿Con qué frecuencia evalúas el "liderazgo" durante las entrevistas?



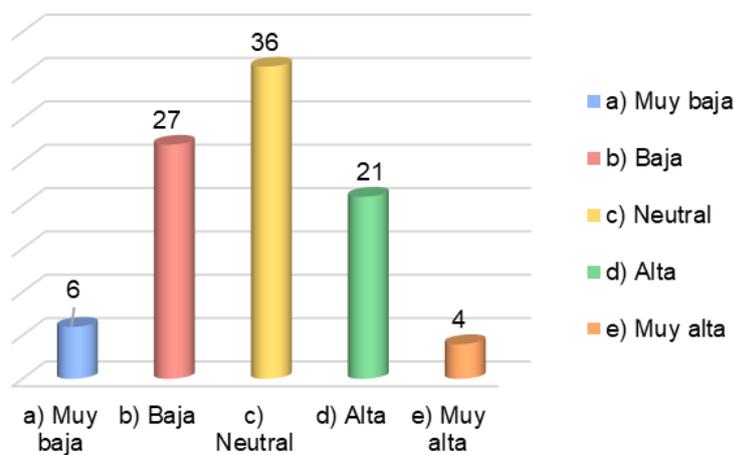
Fuente elaboración propia con base en recolección de datos

Gráfica 30. ¿Qué métodos utilizas para evaluar el "liderazgo" en los candidatos?



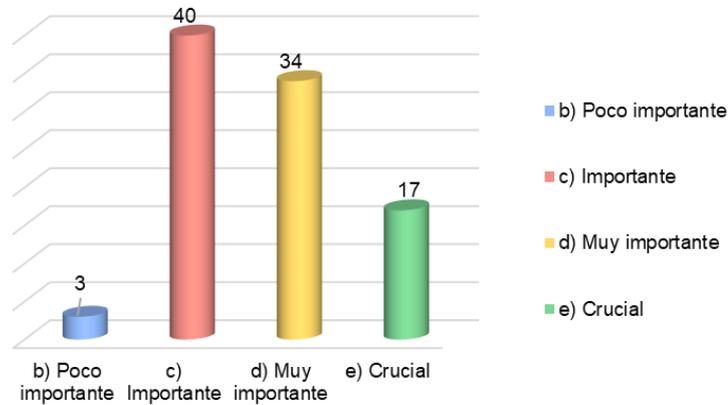
Fuente elaboración propia con base en recolección de datos

Gráfica 31. En tu experiencia, ¿Qué tan bien preparados están los candidatos en "liderazgo"?



Fuente elaboración propia con base en recolección de datos

Gráfica 32. ¿Cómo calificas la importancia del "liderazgo" en comparación con las habilidades técnicas específicas del puesto?

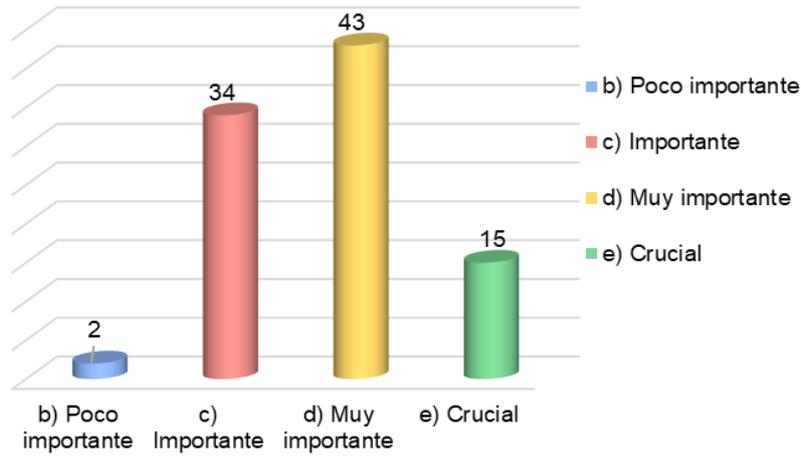


Fuente elaboración propia con base en recolección de datos

Con base en los resultados obtenidos en las gráficas 28 a 32, se puede observar que el liderazgo es altamente valorado por los reclutadores en su proceso de selección. Esta habilidad se evalúa a través de una combinación de observación directa y la aplicación de pruebas psicométricas, lo que permite una valoración exhaustiva y multidimensional del potencial de liderazgo de los candidatos.

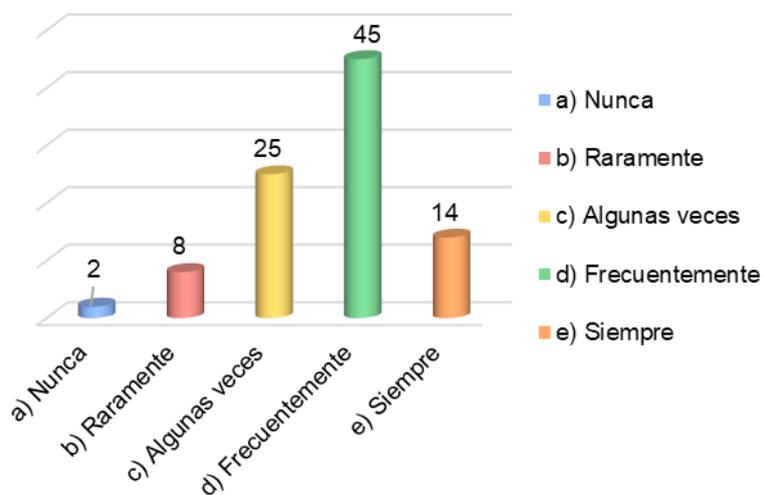
Los resultados revelan que los candidatos presentan un nivel de desarrollo medio en habilidades de liderazgo. Esto sugiere que, aunque algunos postulantes demuestran aptitudes prometedoras en esta área, en general no alcanzan los niveles de excelencia que los reclutadores consideran ideales para el éxito en roles de liderazgo.

Gráfica 33. ¿Qué tan importante consideras la habilidad de "proactividad" en el proceso de reclutamiento de personal administrativo?



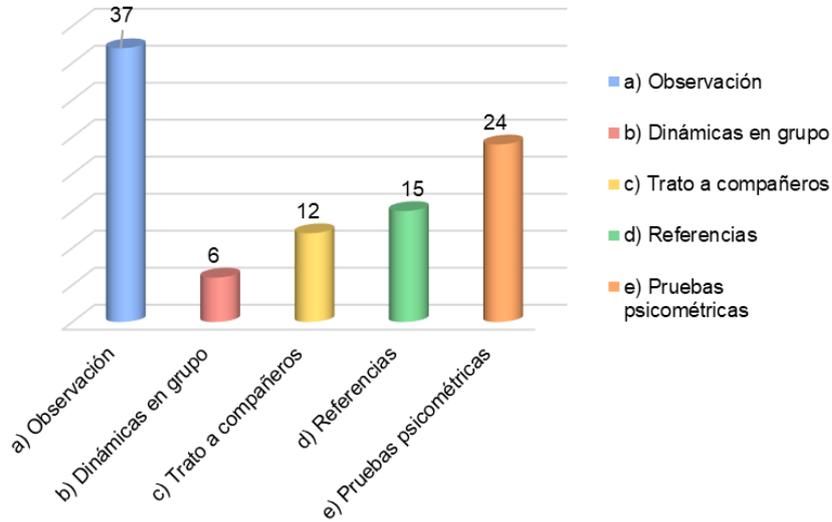
Fuente elaboración propia con base en recolección de datos

Gráfica 34. ¿Con qué frecuencia evalúas la "proactividad" durante las entrevistas?



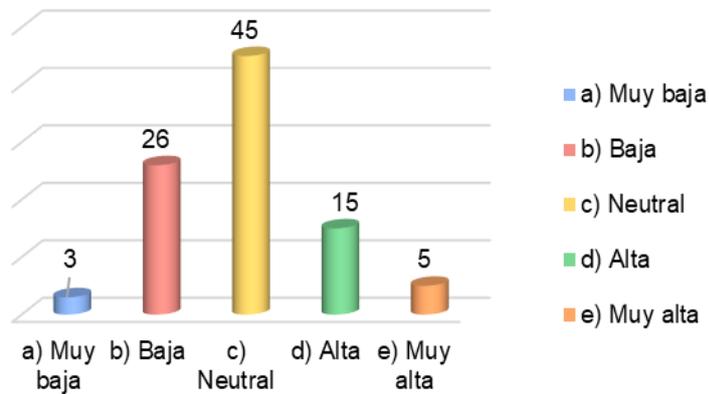
Fuente elaboración propia con base en recolección de datos

Gráfica 35. ¿Qué métodos utilizas para evaluar la "proactividad" en los candidatos?



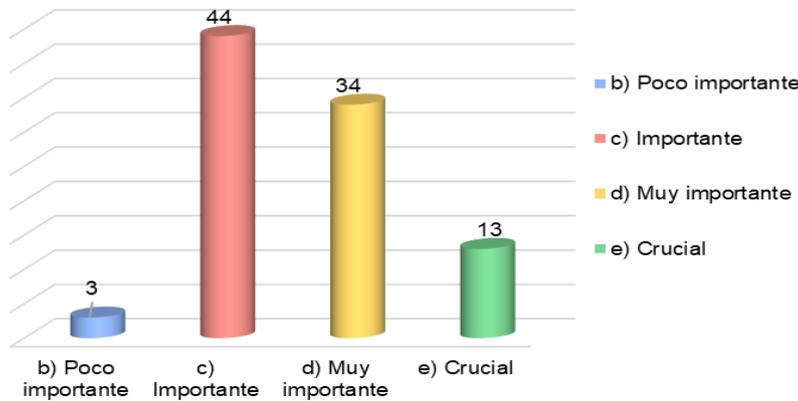
Fuente elaboración propia con base en recolección de datos

Gráfica 36. En tu experiencia, ¿Qué tan bien preparados están los candidatos en "proactividad"?



Fuente elaboración propia con base en recolección de datos

Gráfica 37. ¿Cómo calificas la importancia de la "proactividad" en comparación con las habilidades técnicas específicas del puesto?

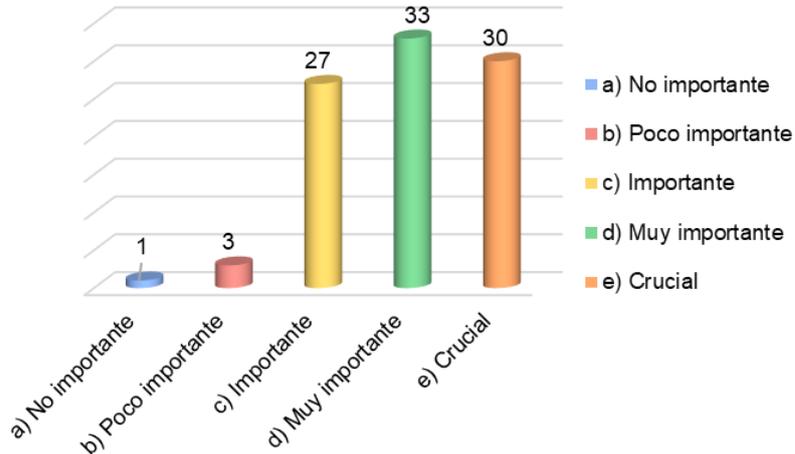


Fuente elaboración propia con base en recolección de datos.

Con base en los resultados obtenidos y presentados en las gráficas 33 a 37, se puede concluir que la proactividad es una competencia de gran relevancia para los reclutadores durante el proceso de selección de personal. Esta habilidad es evaluada principalmente a través de la observación directa, lo que permite a los reclutadores captar de manera más precisa la iniciativa y la capacidad de los candidatos para anticiparse y actuar de manera autónoma en situaciones laborales.

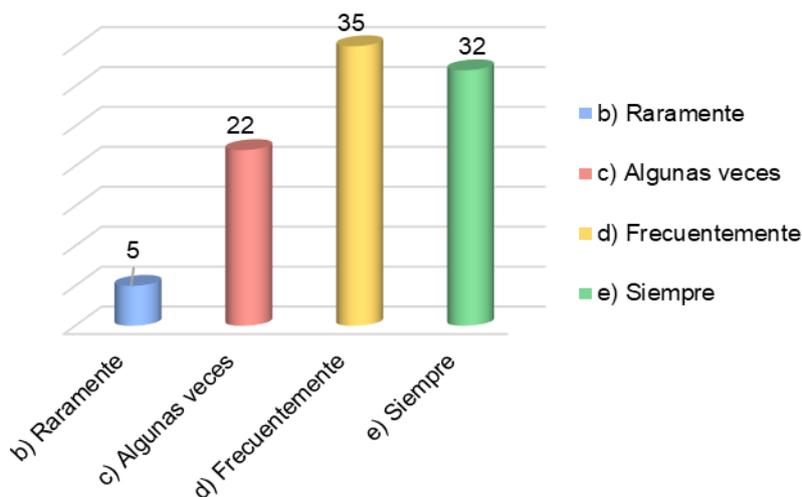
A pesar de la alta importancia que se le atribuye a la proactividad, los datos revelan que los candidatos muestran un nivel medio de desarrollo en esta área. Esto indica que, aunque los postulantes poseen un grado significativo de proactividad, no siempre cumplen con los estándares ideales requeridos por los reclutadores. La alta valoración de la proactividad subraya su papel esencial en el éxito profesional, dado que esta competencia puede influir directamente en la capacidad de un individuo para contribuir de manera significativa a su entorno de trabajo, tomando la iniciativa y resolviendo problemas de manera autónoma.

Gráfica 38. ¿Qué tan importante consideras la habilidad de "compromiso" en el proceso de reclutamiento de personal administrativo?



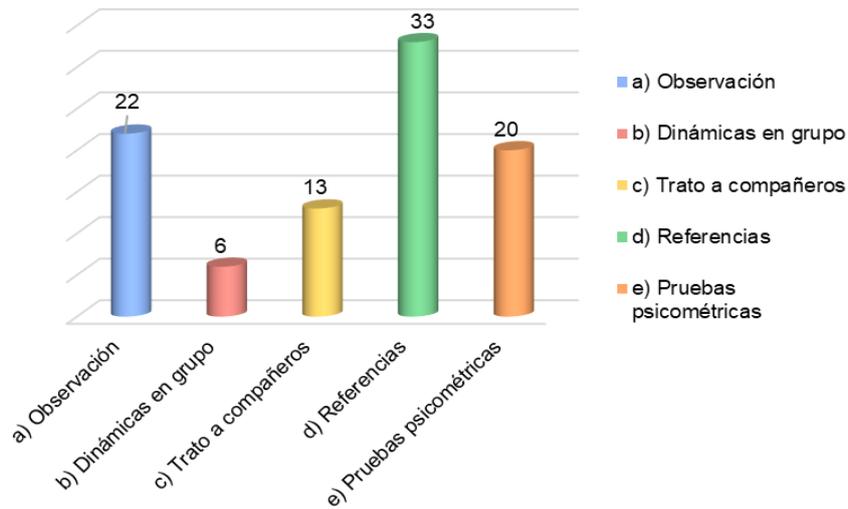
Fuente elaboración propia con base en recolección de datos

Gráfica 39. ¿Con qué frecuencia evalúas el "compromiso" durante las entrevistas?



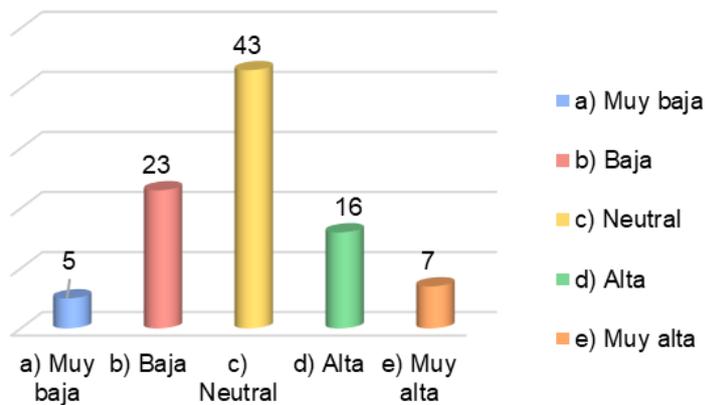
Fuente elaboración propia con base en recolección de datos

Gráfica 40. ¿Qué métodos utilizas para evaluar el "compromiso" en los candidatos?



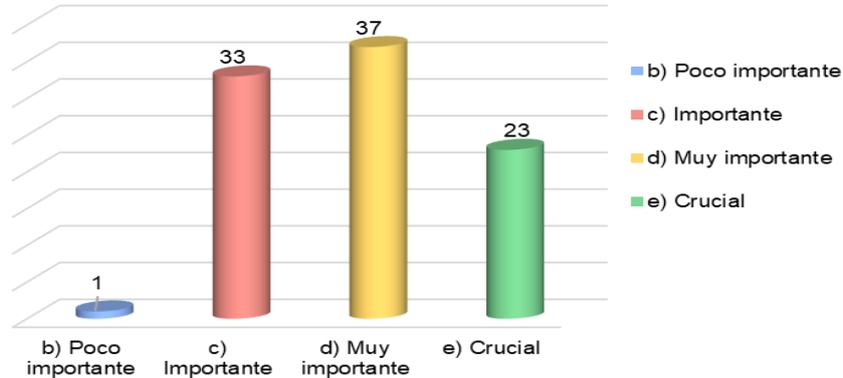
Fuente elaboración propia con base en recolección de datos

Gráfica 41. En tu experiencia, ¿Qué tan bien preparados están los candidatos en "compromiso"?



Fuente elaboración propia con base en recolección de datos

Gráfica 42. ¿Cómo calificas la importancia del "compromiso" en comparación con las habilidades técnicas específicas del puesto?

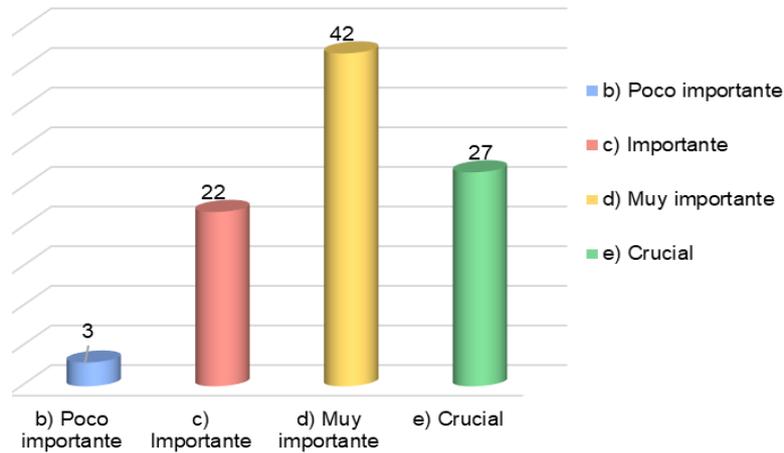


Fuente elaboración propia con base en recolección de datos

Con base en los resultados obtenidos y presentados en las gráficas 38 a 42, se puede concluir que el compromiso es una de las habilidades más valoradas por los reclutadores durante el proceso de selección de personal. Esta habilidad se evalúa con frecuencia a través de la solicitud de referencias laborales de empleos anteriores, lo que permite a los reclutadores obtener una visión precisa del nivel de compromiso demostrado por los candidatos en sus experiencias previas.

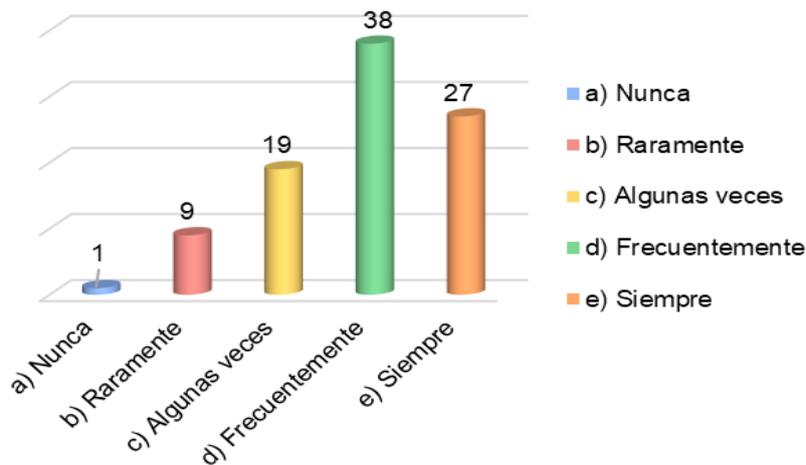
A pesar de la alta importancia que se le atribuye al compromiso, los datos indican que los candidatos presentan un nivel medio de desarrollo en esta competencia. Esto sugiere que, aunque los postulantes muestran un grado razonable de compromiso, no alcanzan los niveles óptimos que los reclutadores consideran ideales para la incorporación a sus equipos.

Gráfica 43. ¿Qué tan importante consideras la habilidad de "resolución de conflictos" en el proceso de reclutamiento de personal administrativo?



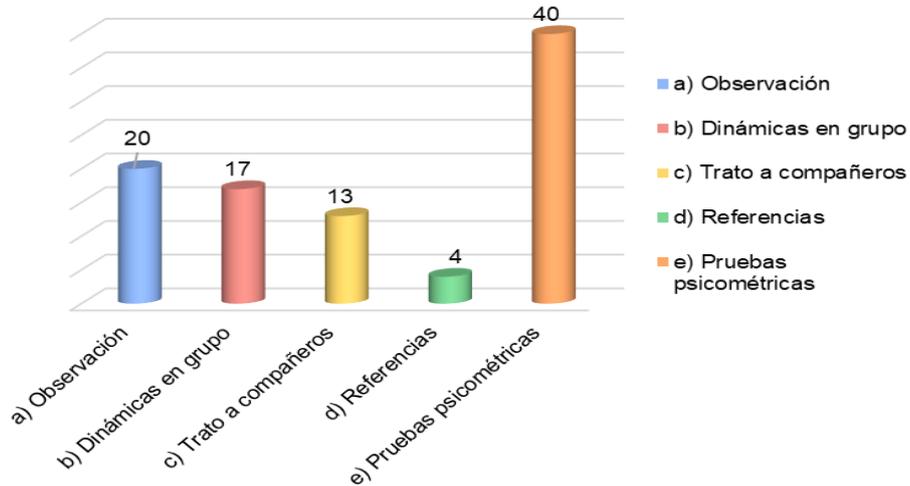
Fuente elaboración propia con base en recolección de datos

Gráfica 44. ¿Con qué frecuencia evalúas la "resolución de conflictos" durante las entrevistas?



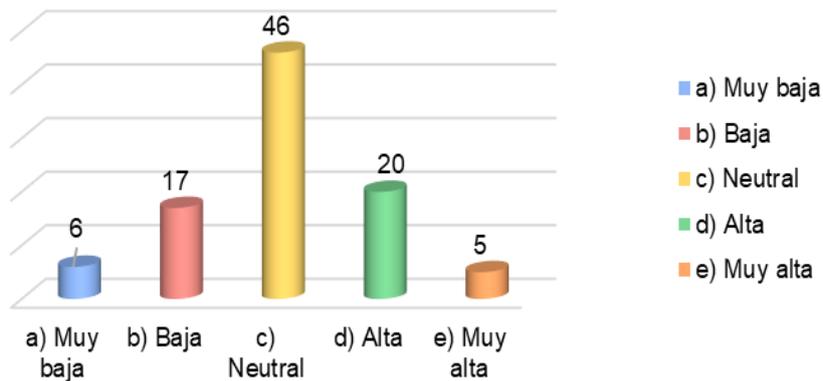
Fuente elaboración propia con base en recolección de datos

Gráfica 45. ¿Qué métodos utilizas para evaluar la "resolución de conflictos" en los candidatos?



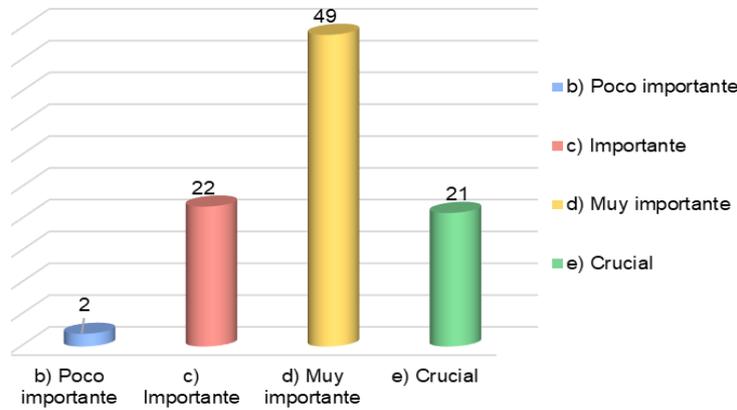
Fuente elaboración propia con base en recolección de datos

Gráfica 46. En tu experiencia, ¿Qué tan bien preparados están los candidatos en "resolución de conflictos"?



Fuente elaboración propia con base en recolección de datos

Gráfica 47. ¿Cómo calificas la importancia de la "resolución de conflictos" en comparación con las habilidades técnicas específicas del puesto?



Fuente elaboración propia con base en recolección de datos.

Con base en los resultados presentados en las gráficas 43 a 47, se observa que la capacidad para la resolución de conflictos es altamente valorada por los reclutadores en sus procesos de selección. Esta competencia se evalúa a través de la aplicación de pruebas psicométricas, que proporcionan una medida objetiva del nivel de desarrollo de esta habilidad en los candidatos.

A pesar de la gran importancia que se le atribuye a la resolución de conflictos, los datos indican que los candidatos presentan un nivel medio de desarrollo en esta área. Esto sugiere que, aunque los postulantes poseen una capacidad razonable para abordar y solucionar problemas, no alcanzan los estándares óptimos que los reclutadores consideran ideales. La evaluación frecuente de esta habilidad mediante pruebas psicométricas destaca la intención de los reclutadores de reforzar y mejorar las competencias en resolución de problemas entre los candidatos.

Tabla 1. Estadísticos descriptivos

Estadísticos descriptivos						
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar	Varianza
Edad	94	1	6	2.89	1.562	2.440
Género	94	1	2	1.39	.491	.241
Estado Civil	94	1	2	1.37	.486	.236
Nivel Académico	94	1	4	1.89	.695	.483
Años de experiencia en reclutamiento	94	1	5	1.80	1.141	1.303
Tipo de reclutador	94	1	3	1.79	.926	.857
Tipo de organización en la que trabaja	94	1	3	1.26	.547	.300
Tamaño de la empresa para la que recluta actualmente	94	1	3	1.98	.747	.559
N válido (por lista)	94					

Fuente: Elaboración propia, con base en recolección de datos.

En síntesis, los estadísticos descriptivos presentados en esta tabla ofrecen una base sólida para la comprensión del perfil de los reclutadores en el contexto de la investigación sobre habilidades blandas. La diversidad observada en las variables demográficas y la experiencia laboral de los participantes enriquece el análisis, permitiendo una exploración más matizada de la valoración de las habilidades blandas en los procesos de selección de personal en Michoacán. Este enfoque no solo resalta la importancia de dichas competencias en el ámbito laboral actual, sino que también proporciona a los reclutadores información crítica para optimizar sus procesos de selección, asegurando así una alineación más efectiva entre las habilidades de los candidatos y las necesidades organizacionales. A medida que el entorno laboral continúa evolucionando, la comprensión de estas dinámicas será fundamental para el

desarrollo de estrategias de reclutamiento más eficaces y adaptadas a las exigencias del mercado.

Tabla 2. Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.754	.767	38

Fuente: Elaboración propia, con base en recolección de datos.

En conclusión, los resultados presentados en el estadístico indican que el cuestionario empleado en esta investigación exhibe una consistencia interna robusta en la medición de las habilidades blandas. Estos hallazgos no solo respaldan la validez del instrumento utilizado, sino que también sugieren que los ítems incluidos son adecuados para la evaluación del impacto de las habilidades blandas en los procesos de selección de personal en Michoacán. La alta fiabilidad del cuestionario, reflejada en los coeficientes de Alfa de Cronbach, es un indicador crítico de que las conclusiones derivadas de los datos recopilados poseen un grado elevado de confianza. Esto permite realizar inferencias válidas sobre la relevancia y el valor de las habilidades blandas en el ámbito laboral contemporáneo, contribuyendo así a la comprensión de su papel en la efectividad organizacional y en el desarrollo profesional de los candidatos en el proceso de reclutamiento.

Análisis CHI cuadrada

Tabla 3. Estadísticos de habilidad de comunicación

Estadísticos de prueba					
	¿Qué tan importante consideras la habilidad de "comunicación efectiva" en el proceso de reclutamiento de personal administrativo?	¿Con qué frecuencia evalúas la "comunicación efectiva" durante las entrevistas?	¿Qué métodos utilizas para evaluar la "comunicación efectiva" en los candidatos?	En tu experiencia, ¿Qué tan bien preparados están los candidatos en "comunicación efectiva"?	¿Cómo calificas la importancia de la "comunicación efectiva" en comparación con las habilidades técnicas específicas del puesto?
Chi-cuadrado	44.936 ^a	41.574 ^b	36.319 ^a	65.234 ^b	32.213 ^b
gl	4	3	4	3	3
Sig. asintótica	.000	.000	.000	.000	.000

Fuente: Elaboración propia, con base en resultados obtenidos.

En síntesis, los resultados analizados destacan la importancia fundamental de la comunicación efectiva en el proceso de reclutamiento de personal administrativo. La significancia estadística observada en cada una de las preguntas indica que los reclutadores no solo consideran esta habilidad como esencial, sino que también enfrentan desafíos significativos en la preparación de los candidatos en esta área. Este hallazgo resalta la imperante necesidad de incorporar programas de formación específicos en comunicación efectiva dentro de los procesos educativos y de desarrollo profesional. Tal integración asegurará que los futuros candidatos estén

debidamente equipados para satisfacer las crecientes demandas del mercado laboral, promoviendo así una alineación más efectiva entre las competencias de los solicitantes y las expectativas de las organizaciones.

Tabla 4. Estadísticos de habilidad de trabajo en equipo

	¿Qué tan importante consideras la habilidad de "trabajo en equipo" en el proceso de reclutamiento de personal administrativo ?	¿Con qué frecuencia evalúas el "trabajo en equipo" durante las entrevistas?	¿Qué métodos utilizas para evaluar el "trabajo en equipo" en los candidatos?	En tu experiencia, ¿Qué tan bien preparados están los candidatos en "trabajo en equipo"?	¿Cómo calificas la importancia del "trabajo en equipo" en comparación con las habilidades técnicas específicas del puesto?
Chi-cuadrado	28.809 ^a	16.043 ^a	13.766 ^b	78.660 ^b	40.723 ^a
gl	3	3	4	4	3
Sig. asintótica	.000	.001	.008	.000	.000

Fuente: Elaboración propia, con base en resultados obtenidos.

En conclusión, los resultados analizados enfatizan la relevancia crítica del trabajo en equipo en el proceso de reclutamiento de personal administrativo. La significancia estadística de cada una de las preguntas indica que los reclutadores valoran altamente esta habilidad, aunque también enfrentan desafíos en la preparación de los candidatos. Estos hallazgos sugieren la necesidad de incorporar estrategias formativas que fortalezcan las competencias colaborativas de los candidatos, garantizando así una mayor alineación entre las expectativas del mercado laboral y las habilidades de los solicitantes.

Tabla 5. Estadísticos de habilidad de adaptabilidad

	¿Qué tan importante consideras la habilidad de "adaptabilidad" en el proceso de reclutamiento de personal administrativo?	¿Con qué frecuencia evalúas la "adaptabilidad" durante las entrevistas?	¿Qué métodos utilizas para evaluar la "adaptabilidad" en los candidatos?	En tu experiencia, ¿Qué tan bien preparados están los candidatos en "adaptabilidad"?	¿Cómo calificas la importancia de la "adaptabilidad" en comparación con las habilidades técnicas específicas del puesto?
Chi-cuadrado	27.787 ^a	45.043 ^b	14.723 ^b	49.191 ^b	34.170 ^a
gl	3	4	4	4	3
Sig. asintótica	.000	.000	.005	.000	.000

Fuente: Elaboración propia, con base en resultados obtenidos.

En conclusión, En conjunto, los resultados indican que la habilidad de adaptabilidad es altamente valorada en el proceso de reclutamiento de personal administrativo. Por consiguiente, la significancia estadística en todas las preguntas sugiere que los reclutadores no solo reconocen su importancia, sino que también enfrentan retos respecto a la preparación de los candidatos en esta área. Esto pone de manifiesto la necesidad de integrar formación específica en adaptabilidad en los programas educativos y de desarrollo profesional, garantizando que los futuros candidatos estén equipados para responder a las exigencias cambiantes del mercado laboral. Al hacerlo, se mejorará la alineación entre las competencias de los solicitantes y las expectativas de los empleadores, contribuyendo a un entorno laboral más eficiente y eficaz.

Tabla 6. Estadísticos de habilidad de liderazgo

	¿Qué tan importante consideras la habilidad de "liderazgo" en el proceso de reclutamiento de personal administrativo ?	¿Con qué frecuencia evalúas el "liderazgo" durante las entrevistas?	¿Qué métodos utilizas para evaluar el "liderazgo" en los candidatos?	En tu experiencia, ¿Qué tan bien están los candidatos en "liderazgo"?	¿Cómo calificas la importancia del "liderazgo" en comparación con las habilidades técnicas específicas del puesto?
Chi-cuadrado	53.872 ^a	30.851 ^b	9.723 ^a	39.936 ^a	35.957 ^b
gl	4	3	4	4	3
Sig. asintótica	.000	.000	.045	.000	.000

a. 0 casillas (0.0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 18.8.

b. 0 casillas (0.0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 23.5.

fuentes: Elaboración propia, con base en resultados obtenidos.

En síntesis, los resultados reflejan una clara apreciación de la habilidad de liderazgo en el proceso de reclutamiento de personal administrativo. La significancia estadística en todas las preguntas sugiere que los reclutadores no solo reconocen su importancia, sino que también enfrentan retos en la preparación de los candidatos en esta área. Esto subraya la necesidad de implementar programas de formación que desarrollen habilidades de liderazgo, garantizando que los futuros candidatos estén mejor preparados para satisfacer las demandas del entorno laboral contemporáneo. En este sentido, una mejor alineación entre las competencias de los solicitantes y las expectativas de los empleadores contribuirá a un entorno laboral más dinámico y efectivo.

Tabla 7. Estadísticos de habilidad de proactividad

	¿Qué tan importante consideras la habilidad de "proactividad" en el proceso de reclutamiento de personal administrativo ?	¿Con qué frecuencia evalúas la "proactividad" durante las entrevistas?	¿Qué métodos utilizas para evaluar la "proactividad" en los candidatos?	En tu experiencia, ¿Qué tan bien preparados están los candidatos en "proactividad" ?	¿Cómo calificas la importancia de la "proactividad" en comparación con las habilidades técnicas específicas del puesto?
Chi-cuadrado	43.617 ^a	61.000 ^b	31.000 ^b	63.447 ^b	45.149 ^a
gl	3	4	4	4	3
Sig. asintótica	.000	.000	.000	.000	.000

Fuente: elaboración propia, con base en resultados.

En conclusión, los resultados obtenidos reflejan una alta valoración de la habilidad de proactividad en el proceso de reclutamiento de personal administrativo. La significancia estadística en todas las preguntas sugiere que los reclutadores no solo reconocen su importancia, sino que también enfrentan desafíos en la preparación de los candidatos en esta área. Esto pone de manifiesto la necesidad de integrar la proactividad en los programas educativos y de desarrollo profesional, garantizando que los futuros candidatos estén mejor equipados para responder a las exigencias cambiantes del mercado laboral. En este sentido, una mayor alineación entre las competencias de los solicitantes y las expectativas de los empleadores contribuirá a un entorno laboral más eficiente y efectivo.

Tabla 8. Estadísticos de habilidad de compromiso

Estadísticos de prueba					
	¿Qué tan importante consideras la habilidad de "compromiso" en el proceso de reclutamiento de personal administrativo?	¿Con qué frecuencia evalúas el "compromiso" durante las entrevistas?	¿Qué métodos utilizas para evaluar el "compromiso" en los candidatos?	En tu experiencia, ¿Qué tan bien preparados están los candidatos en "compromiso"?	¿Cómo calificas la importancia del "compromiso" en comparación con las habilidades técnicas específicas del puesto?
Chi-cuadrado	51.106 ^a	23.362 ^b	21.851 ^a	50.043 ^a	33.149 ^b
gl	4	3	4	4	3
Sig. asintótica	.000	.000	.000	.000	.000

Fuente: Elaboración propia, con base en resultados obtenidos.

En síntesis, los resultados reflejan una alta valoración de la habilidad de compromiso en el proceso de reclutamiento de personal administrativo. La significancia estadística en todas las preguntas indica que los reclutadores no solo reconocen la importancia del compromiso, sino que también buscan métodos efectivos para evaluar esta habilidad durante el proceso de selección. Esto subraya la necesidad de integrar el compromiso en la formación de candidatos, asegurando que los futuros empleados no solo posean las competencias técnicas necesarias, sino que también estén dispuestos a comprometerse plenamente con las metas y objetivos de la organización. De esta manera, se fomentará un ambiente laboral más cohesivo y productivo.

Tabla 9. Estadísticos de habilidad de resolución de conflictos

Estadísticos de prueba					
	¿Qué tan importante consideras la habilidad de "resolución de conflictos" en el proceso de reclutamiento de personal administrativo?	¿Con qué frecuencia evalúas la "resolución de conflictos" durante las entrevistas?	¿Qué métodos utilizas para evaluar la "resolución de conflictos" en los candidatos?	En tu experiencia, ¿Qué tan bien preparados están los candidatos en "resolución de conflictos" "?	¿Cómo calificas la importancia de la "resolución de conflictos" en comparación con las habilidades técnicas específicas del puesto?
Chi-cuadrado	33.064 ^a	45.149 ^b	37.596 ^b	58.447 ^b	80.894 ^b
Gl	3	4	4	4	4
Sig. asintótica	.000	.000	.000	.000	.000

Fuente: Elaboración propia, con base en resultados.

En conclusión, los resultados obtenidos sobre la habilidad de resolución de conflictos en el contexto del reclutamiento de personal administrativo destacan su gran relevancia. La alta significancia estadística en todas las dimensiones analizadas sugiere que los reclutadores no solo consideran esta habilidad como esencial, sino que también implementan métodos variados para su evaluación durante las entrevistas. Además, la percepción de una adecuada preparación de los candidatos sugiere que, aunque muchos pueden contar con la habilidad, existe margen de mejora en su desarrollo.

cuadro 2. Valoración de habilidades blandas.

Habilidad Blanda	Valoración por los Reclutadores	Observaciones
Comunicación Efectiva	Alta	Fundamental para la productividad; brecha en candidatos.
Adaptabilidad	Media	Crucial en entornos dinámicos; necesidad de mejora.
Trabajo en Equipo	Media	Esencial para la colaboración; preparación moderada.
Liderazgo	Media	Importante en roles de responsabilidad; desarrollo medio.
Proactividad	Alta	Relacionada con la iniciativa; margen de mejora notable.
Compromiso	Media	Clave para la retención del talento; aún por fortalecer.
Resolución de Conflictos	Alta	Habilidad evaluada con pruebas; nivel aceptable.

Fuente: elaboración propia, con base en resultados.

El análisis de la valoración de las habilidades blandas por parte de los reclutadores en Michoacán revela tendencias significativas que pueden guiar tanto a los postulantes como a las instituciones educativas en la formación de competencias laborales. En primer lugar, la *comunicación efectiva* y la *proactividad* son percibidas como habilidades de alta importancia, lo que indica que los reclutadores buscan candidatos capaces de interactuar de manera clara y efectiva, así como de tomar la iniciativa en entornos laborales dinámicos. Este hallazgo subraya la necesidad de que los aspirantes a empleo desarrollen estas competencias para aumentar su competitividad en el mercado laboral.

Por otro lado, habilidades como la *adaptabilidad, trabajo en equipo, liderazgo y compromiso* reciben una valoración media. Esto sugiere que, aunque son relevantes, los reclutadores podrían considerar que estos aspectos son más comunes entre los candidatos y, por lo tanto, no constituyen un diferenciador tan marcado. Las instituciones educativas y los programas de capacitación deben enfocar sus esfuerzos en fortalecer estas habilidades, fomentando un entorno en el que los estudiantes puedan practicar y demostrar su capacidad para colaborar y adaptarse a situaciones cambiantes.

Finalmente, la *resolución de conflictos* destaca como una habilidad de alta valoración, indicando que los reclutadores valoran a los candidatos que pueden manejar y mediar disputas de manera efectiva. Esto resalta la importancia de incluir en la formación académica y profesional situaciones que simulen conflictos reales, para preparar a los futuros profesionales a enfrentarse a estos desafíos con éxito.

Capítulo V. Conclusiones

La presente investigación ofrece una visión clara y detallada sobre la valoración de las habilidades blandas en el proceso de reclutamiento de personal administrativo en el estado de Michoacán, con un enfoque particular en la percepción de los reclutadores acerca de competencias clave como la comunicación efectiva, la adaptabilidad y el trabajo en equipo. Los resultados obtenidos evidencian el cumplimiento del objetivo general de determinar las habilidades blandas más valoradas por los reclutadores, así como de los objetivos específicos planteados.

Los resultados obtenidos permiten confirmar la aprobación de los objetivos e hipótesis establecidas. Esto se debe a que, según las encuestas aplicadas a los reclutadores en Michoacán, valoran todas las habilidades en un rango medio y alto. El estudio deja claro que, aunque los reclutadores reconocen el valor de las habilidades blandas en el proceso de selección de personal, hay una brecha importante entre la demanda de estas competencias y el nivel de desarrollo que los candidatos presentan. Esto pone de manifiesto la necesidad de fortalecer la formación de estas habilidades desde el ámbito educativo, así como de integrar estrategias de desarrollo profesional que permitan a los futuros postulantes mejorar en áreas clave como la comunicación efectiva, el trabajo en equipo, la adaptabilidad, proactividad y liderazgo.

En conclusión, las habilidades blandas evaluadas en este estudio son cruciales para el éxito en los procesos de reclutamiento en Michoacán. Los postulantes deben ser conscientes de estas valoraciones y trabajar proactivamente en el desarrollo de

estas competencias, mientras que las instituciones educativas deben adaptar sus currículos para abordar estas necesidades, preparando así a los estudiantes para un futuro profesional exitoso.

El desafío para los candidatos radica en prepararse mejor en estas competencias esenciales para poder sobresalir en un mercado laboral cada vez más competitivo y exigente. Asimismo, las organizaciones deben continuar evaluando y fomentando estas habilidades en sus procesos de reclutamiento, ya que representan un componente crítico para el éxito y la sostenibilidad en el entorno empresarial actual

Referencias bibliográficas

- Aguinaga, V. S., & Sánchez, T. S. (2020). Énfasis en la formación de habilidades blandas en mejora de los aprendizajes. *Educare Et Comunicare* , 8, 78-87. <https://doi.org/https://DOI.10.35383/educare.v8i2.470>
- Association, National Soft Skills. (2019). *National Soft Skills Association*. National Soft Skills Association.
- Bonilla, A. (2020). *La importancia de la formación en habilidades blandas como estrategia de empoderamiento en las instituciones públicas*. Bogotá, Colombia: Universidad Militar Nueva Granada.
- Cansinos, K. A. (2015). *Selección de personal y desempeño laboral*. Facultad de humanidades, Licenciatura en psicología Industrial/organizacional. Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar.
- Carpena, A. (2016). *La empatía es posible*. Barcelona: Desclée De Brouwer.
- Carrasco, J. C. (2015). La educación y las habilidades blandas. *Santo tomas en línea*, pág. 1.
- Cedeño, R. A. (2020). Estrategia para desarrollar las habilidades blandas con el uso de las TIC en los estudiantes. *UCE Ciencia. Revista de postgrado*, 8(1), 1-12.
- Chaca, J. A., & Contreras, I. (2020). *Habilidades blandas y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en el trabajo remoto escuela de posgrado Huancayo*. Huancayo, Perú: Tesis de maestría en recursos humanos y gestión organizacional. Universidad continental.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones* (9 ed.). México: Mc Graw Hill.
- Clerc, J., Saldivia, Á., & Serrano, M. (2006). *Liderazgo y su influencia sobre el clima laboral*. Osorno: Programa de Diplomado en Salud Pública y Salud Familiar.
- Cordero, C. A., Córdova, T. N., Moreira, S. M., & Quevedo, J. J. (2020). Habilidades blandas, un factor de competitividad en el perfil del servidor público. *Polo del conocimiento* , 5(05), 41-63. <https://doi.org/10.23857/pc.v5i5.1399>
- Espinoza, M., & Gallegos, D. (2020). Habilidades blandas en la educación y la empresa: mapeo sistemático. *Revista científica Uisrael.*, 7(2), 41-58. <https://doi.org/https://doi.org/10.35290/rcui.v7n2.2020.245>
- Faga, H. A. (2017). *Comportamiento organizacional, Liderazgo*. Buenos Aires, Argentina: Orientar el desarrollo compromiso, consultoría y capacitación.
- Flores, L. J., & Vigil, H. R. (2021). *Las habilidades blandas y su orientación hacia la gestión de calidad en el nuevo escenario laboral de la empresa agrícola Puemape S.A.C. año 2020*. Trujillo – Perú: Universidad Privada Antenor Orrego.

- Fobes. (27 de Julio de 2022). Cuáles son las seis habilidades blandas más buscadas por los reclutadores. *Fobes digital*, pág. 1.
- Giraldo, V. (2020). *Conoce las Soft Skills y su importancia en el desarrollo profesional con 11 ejemplos*. Rockcontent.
- Gómez, M. L., Balkin, D. B., & Candy, R. L. (2008). *Gestión de Recursos Humanos* (quinta edición ed.). Madrid: Pearson Educación, S.A.
- Gonzales , K. H. (2021). *La comunicación efectiva*. Perú: Universidad Privada San Juan Bautista.
- González, M. M., Enciso, G. B., Arciniegas, H. L., Tovar, A. P., Bonza, F. P., & Arévalo, P. L. (2021). Importancia de las habilidades blandas para la empleabilidad y sostenibilidad del personal en las organizaciones. *POLI*, 2(2), 10. <https://doi.org/https://doi.org/10.15765/es.v2i2.2646>
- Grados, J. A. (2013). *Reclutamiento seleccion contratacion e inducción de personal* (4 ed.). México: El manual Moderno, S.A. de C.V.
- Guayasamín, M. (2023). *Análisis de habilidades duras y blandas en los procesos de reclutamiento y selección*. Universidad indoamericana.
- Guerra, B. S. (2019). *Una revisión panorámica al entrenamiento de las habilidades blandas en estudiantes universitarios*. Bogota, Colombia: SCielo. <https://doi.org/https://doi.org/10.1590/2175-35392019016464>
- Hernández, T. A. (2022). *Practica de habilidades blandas con enfoque en la inteligencia emocional de los trabajadores administrativos en La Farem Carazo*. Universidad Autónoma de Nicaragua, Managua.
- Joannis, O. L. (2015). Soft Skills, insuficientes en los sistemas públicos de educación superior. *Excelencia Administrativa*, 32, 37-46.
- López, M. (2021). Las habilidades blandas y su influencia en la construcción del aprendizaje significativo. *Revista multidisciplinar ciencia latina*, 5(6), 10. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1129
- López, M. B., Filippetti, V. A., & Richaud, M. C. (2014). Empatía: desde la percepción automática hasta los procesos controlados. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 31(1), 37-51. <https://doi.org/Doi:dx.doi.org/10.12804/apl32.1.2014.03>
- Lussier, R. N., & Achua, C. F. (2008). *Liderazgo. Teoría, Aplicación y desarrollo de habilidades* (2ª edición ed.). México: CENGAGE Learning.
- Martínez, S. J. (3 de Septiembre de 2012). El reclutamiento de personal en el Centro Nacional De Inteligencia (CNI). *Papeles del Psicólogo*, 33(3), 202-2010.
- Molina, V. A., & Coto, C. E. (2023). Importancia de las habilidades blandas en los entornos laborales. *Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y*

- Humanidades*, IV(3), 1081.
<https://doi.org/https://doi.org/10.56712/latam.v4i3.1132>
- Mujica, L. J. (2015). ¿ Qué son las habilidades blandas y cómo se aprenden? *Educrea*, 12.
- Musicco, G. (2018). Soft skills & coaching: motor de la Universidad en Europa. *Revista Universitaria Europea* , 29, 115-132.
- Naranjo, L. A. (2019). La importancia de las habilidades blandas para la docencia universitaria en el contexto actual. *Revista Pensamiento Académico*, 2(1), 82-100. <https://doi.org/doi:10.33264/rpa.201901-07>
- Ortega Santos, C. E. (2017). *Desarrollo de habilidades blandas desde edades tempranas*. Guayaquil - Ecuador: Centro de Publicaciones - Universidad ECOTEC.
- Ortega, T. G. (2016). Desenredando la conversación sobre las habilidades blandas. *El dialogo liderazgo para las américas*, 28.
- Peruano, E. (09 de Marzo de 2021). Habilidades blandas y el éxito en las organizaciones. *El peruano*, pág. 1.
- Quero, R. Y., Mendoza, M. F., & Torres, H. Y. (2014). Comunicación Efectiva y Desempeño. *Negotium*, 9(27), 22-33.
- Riaño, E. (2019). *Habilidades blandas en el entorno laboral globalizado*. Bogota, colombia: rabajo de grado para contador público. Universidad militar nueva granada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Comportamiento organizacional* (Decimotercera ed.). México: Pearson Educación.
- Salazar, A. L. (mayo-agosto de 2010). La proactividad empresarial como elemento de competitividad. *La proactividad empresarial como elemento de competitividad*, 6(2), 303-312.
- Salinas, R. J., & Malpartida, G. J. (2020). Evolución del proceso de reclutamiento de personal en las empresas latinoamericanas. *Alpha Centauri*, 1, 26-43.
<https://doi.org/https://doi.org/10.47422/ac.v1i3.17>
- Saltos, G. D. (2022). *Soft Skills una alternativa para potenciar el talento humano en pymes productoras de mueble*. Pontificia Universidad Católica Del Ecuador.
- Soberanes, R. L., & De la Fuente, I. A. (2009). El clima y el compromiso organizacional en las organizaciones. *Revista Internacional La Nueva Gestión Organizacional*, 5(9), 120-127.
- Ventura, P. W. (2019). *Desarrollo de habilidades blandas para mejorar el aprendizaje de los estudiantes de sexto grado de nivel primaria de la institución educativa "43006-tala" del distrito de primaria de la institución educativa "43006-tala"*. AREQUIPA- PERÚ: Universidad Nacional De San Agustín De Areqipa.

- Wayne, M. R. (2010). *Administración de recursos humanos* (Decimoprimera edición ed.). México: Pearson Educación.
- Werther, W. B., & Davis, K. (2008). *Administración recursos humanos el capital de las empresas* (Sexta Edición ed.). México: McGraw-Hill.

Anexos

Anexo 1. Cuestionario de habilidades blandas

CUESTIONARIO DE HABILIDADES BLANDAS

Cuestionario de habilidades blandas

El objetivo de este estudio es identificar las habilidades blandas que los reclutadores consideran más importantes en sus candidatos de mandos medios (Administrativos). La información es de carácter confidencial y reservada, ya que los resultados serán manejados solo para la investigación con fines académicos.

Gracias por tu participación.

Instrucciones:

Seleccione la respuesta que usted considere, acorde a su experiencia.

Segmentación

Edad *

- 22-25
- 26-30
- 31-35
- 36-40
- 41-45
- Más de 45

Género *

- Femenino
- Masculino

Estado civil *

- Soltero
- Casado

Nivel académico *

- Preparatoria
- Carrera técnica
- Universidad
- Posgrado

Años de experiencia en reclutamiento *

- 0-3
- 4-8
- 9-13
- 14-18
- Más de 18

Tipo de reclutador *

- Interno
- Externo
- Ambos

Tipo de organización en la que trabaja actualmente *

- Pública
- Privada
- Ambas

Tamaño de empresa para la que recluta actualmente

- Pequeña
- Mediana
- Grande
- Ambas

Habilidades blandas

Las habilidades blandas o Soft Skills son rasgos de personalidad, habilidades socioemocionales, de comunicación, lenguaje y hábitos que modelan los vínculos que los individuos establecen con otras personas. En lo laboral, se relacionan con la capacidad para interactuar efectivamente con colegas, jefes y clientes y son complementarias a las habilidades duras.

Habilidades duras

Las habilidades duras son esos logros, que se incluyen en un curriculum, como educación, experiencia laboral, conocimientos y nivel de experiencia.

1. ¿Qué tan importante consideras las habilidades blandas en comparación con las habilidades técnicas en el proceso de reclutamiento? *

- a) Nunca
- b) Raramente
- c) Algunas veces
- d) Frecuentemente
- e) Siempre

...

2. ¿Con qué frecuencia encuentras deficiencias en habilidades blandas en los candidatos? *

- a) Nunca
- b) Raramente
- c) Algunas veces
- d) Frecuentemente
- e) Siempre

...

3. ¿Consideras que las habilidades blandas son un factor determinante en la decisión final de contratación? *

- a) Nunca
- b) Raramente
- c) Algunas veces
- d) Frecuentemente
- e) Siempre

Habilidad blanda: comunicación efectiva.

4. ¿Qué tan importante consideras la habilidad de "comunicación efectiva" en el proceso de reclutamiento de personal administrativo? *

- a) No importante
- b) Poco importante
- c) Crucial
- d) Importante
- e) Muy importante

5. ¿Con qué frecuencia evalúas la "comunicación efectiva" durante las entrevistas? *

- a) Nunca
- b) Raramente
- c) Algunas veces
- d) Frecuentemente
- e) Siempre

6. ¿Qué métodos utilizas para evaluar la "comunicación efectiva" en los candidatos? *

- a) Observación
- b) Dinámicas en grupo
- c) Trato a compañeros
- d) Referencias
- e) Pruebas psicométricas

7. En tu experiencia, ¿Qué tan bien preparados están los candidatos en "comunicación efectiva"?

- a) Muy baja
- b) Baja
- c) Neutral
- d) Alta
- e) Muy alta

8. ¿Cómo calificas la importancia de la "comunicación efectiva" en comparación con las habilidades técnicas específicas del puesto? *

- a) No importante
- b) Poco importante
- c) Importante
- d) Muy importante
- e) Crucial

Habilidad blanda: trabajo en equipo.

9. ¿Qué tan importante consideras la habilidad de "trabajo en equipo" en el proceso de reclutamiento de personal administrativo? *

- a) No importante
- b) Poco importante
- c) Importante
- d) Muy importante
- e) Crucial

10. ¿Con qué frecuencia evalúas el "trabajo en equipo" durante las entrevistas? *

- a) Nunca
- b) Raramente
- c) Algunas veces
- d) Frecuentemente
- e) Siempre

11. ¿Qué métodos utilizas para evaluar el "trabajo en equipo" en los candidatos? *

- a) Observación
- b) Dinámicas en grupo
- c) Trato a compañeros
- d) Referencias
- e) Pruebas psicométricas

12. En tu experiencia, ¿Qué tan bien preparados están los candidatos en "trabajo en equipo"? *

- a) Muy baja
- b) Baja
- c) Neutral
- d) Alta
- e) Muy alta

13. ¿Cómo calificas la importancia del "trabajo en equipo" en comparación con las habilidades técnicas específicas del puesto? *

- a) No importante
- b) Poco importante
- c) Importante
- d) Muy importante
- e) Crucial

Habilidad blanda: adaptabilidad.

Adaptabilidad y



flexibilidad

...

14. ¿Qué tan importante consideras la habilidad de "adaptabilidad" en el proceso de reclutamiento de personal administrativo? *

- a) No importante
- b) Poco importante
- c) Importante
- d) Muy importante
- e) Crucial

15. ¿Con qué frecuencia evalúas la "adaptabilidad" durante las entrevistas? *

- a) Nunca
- b) Raramente
- c) Algunas veces
- d) Frecuentemente
- e) Siempre

16. ¿Qué métodos utilizas para evaluar la "adaptabilidad" en los candidatos? *

- a) Observación
- b) Dinámicas en grupo
- c) Trato a compañeros
- d) Referencias
- e) Pruebas psicométricas

17. En tu experiencia, ¿Qué tan bien preparados están los candidatos en "adaptabilidad"? *

- a) Muy baja
- b) Baja
- c) Neutral
- d) Alta
- e) Muy alta

18. ¿Cómo calificas la importancia de la "adaptabilidad" en comparación con las habilidades técnicas específicas del puesto? *

- a) No importante
- b) Poco importante
- c) Importante
- d) Muy importante
- e) Crucial

Habilidad blanda: liderazgo.



19. ¿Qué tan importante consideras la habilidad de "liderazgo" en el proceso de reclutamiento de personal administrativo? *

- a) No importante
- b) Poco importante
- c) Importante
- d) Muy importante
- e) Crucial

20. ¿Con qué frecuencia evalúas el "liderazgo" durante las entrevistas? *

- a) Nunca
- b) Raramente
- c) Algunas veces
- d) Frecuentemente
- e) Siempre

21. ¿Qué métodos utilizas para evaluar el "liderazgo" en los candidatos? *

- a) Observación
- b) Dinámicas en grupo
- c) Trato a compañeros
- d) Referencias
- e) Pruebas psicométricas

22. En tu experiencia, ¿Qué tan bien preparados están los candidatos en "liderazgo"? *

- a) Muy baja
- b) Baja
- c) Neutral
- d) Alta
- e) Muy alta

23. ¿Cómo calificas la importancia del "liderazgo" en comparación con las habilidades técnicas específicas del puesto? *

- a) No importante
- b) Poco importante
- c) Importante
- d) Muy importante
- e) Crucial

Habilidad blanda: proactividad.



24. ¿Qué tan importante consideras la habilidad de "proactividad" en el proceso de reclutamiento de personal administrativo? *

- a) No importante
- b) Poco importante
- c) Importante
- d) Muy importante
- e) Crucial

25. ¿Con qué frecuencia evalúas la "proactividad" durante las entrevistas? *

- a) Nunca
- b) Raramente
- c) Algunas veces
- d) Frecuentemente
- e) Siempre

26. ¿Qué métodos utilizas para evaluar la "proactividad" en los candidatos? *

- a) Observación
- b) Dinámicas en grupo
- c) Trato a compañeros
- d) Referencias
- e) Pruebas psicométricas

27. En tu experiencia, ¿Qué tan bien preparados están los candidatos en "proactividad"? *

- a) Muy baja
- b) Baja
- c) Neutral
- d) Alta
- e) Muy alta

28. ¿Cómo calificas la importancia de la "proactividad" en comparación con las habilidades técnicas específicas del puesto? *

- a) No importante
- b) Poco importante
- c) Importante
- d) Muy importante
- e) Crucial

Habilidad blanda: compromiso.

29. ¿Qué tan importante consideras la habilidad de "compromiso" en el proceso de reclutamiento de personal administrativo? *

- a) No importante
- b) Poco importante
- c) Importante
- d) Muy importante
- e) Crucial

29. ¿Qué tan importante consideras la habilidad de "compromiso" en el proceso de reclutamiento de personal administrativo? *

- a) No importante
- b) Poco importante
- c) Importante
- d) Muy importante
- e) Crucial

...

30. ¿Con qué frecuencia evalúas el "compromiso" durante las entrevistas? *

- a) Nunca
- b) Raramente
- c) Algunas veces
- d) Frecuentemente
- e) Siempre

31. ¿Qué métodos utilizas para evaluar el "compromiso" en los candidatos? *

- a) Observación
- b) Dinámicas en grupo
- c) Trato a compañeros
- d) Referencias
- e) Pruebas psicométricas

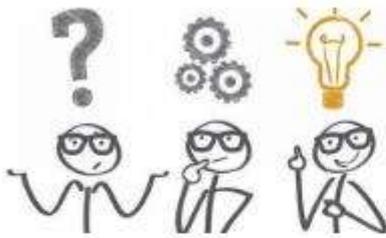
32. En tu experiencia, ¿Qué tan bien preparados están los candidatos en "compromiso"? *

- a) Muy baja
- b) Baja
- c) Neutral
- d) Alta
- e) Muy alta

33. ¿Cómo calificas la importancia del "compromiso" en comparación con las habilidades técnicas específicas del puesto?

- a) No importante
- b) Poco importante
- c) Importante
- d) Muy importante
- e) Crucial

Habilidad blanda: resolución de problemas.



34. ¿Qué tan importante consideras la habilidad de "resolución de problemas" en el proceso de reclutamiento de personal administrativo?

- a) No importante
- b) Poco importante
- c) Importante
- d) Muy importante
- e) Crucial

35. ¿Con qué frecuencia evalúas la "resolución de problemas" durante las entrevistas? *

- a) Nunca
- b) Raramente
- c) Algunas veces
- d) Frecuentemente
- e) Siempre

36. ¿Qué métodos utilizas para evaluar la "resolución de problemas" en los candidatos? *

- a) Observación
- b) Dinámicas en grupo
- c) Trato a compañeros
- d) Referencias
- e) Pruebas psicométricas

37. En tu experiencia, ¿Qué tan bien preparados están los candidatos en "resolución de problemas"? *

- a) Muy baja
- b) Baja
- c) Neutral
- d) Alta
- e) Muy alta

38. ¿Cómo calificas la importancia de la "resolución de problemas" en comparación con las habilidades técnicas específicas del puesto? *

- a) No importante
- b) Poco importante
- c) Importante
- d) Muy importante
- e) Crucial

39. Experiencias personales

Texto de respuesta breve

María Guadalupe García García

Análisis de las habilidades blandas más valoradas en el proceso de reclutamiento de personal adminis

 Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::3117:407950297

126 Páginas

Fecha de entrega

21 nov 2024, 11:37 a.m. GMT-6

18,430 Palabras

Fecha de descarga

21 nov 2024, 11:40 a.m. GMT-6

112,494 Caracteres

Nombre de archivo

Análisis de las habilidades blandas más valoradas en el proceso de reclutamiento de personal ad....pdf

Tamaño de archivo

3.3 MB

Formato de Declaración de Originalidad y Uso de Inteligencia Artificial

Coordinación General de Estudios de Posgrado
Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo



A quien corresponda,

Por este medio, quien abajo firma, bajo protesta de decir verdad, declara lo siguiente:

- Que presenta para revisión de originalidad el manuscrito cuyos detalles se especifican abajo.
- Que todas las fuentes consultadas para la elaboración del manuscrito están debidamente identificadas dentro del cuerpo del texto, e incluidas en la lista de referencias.
- Que, en caso de haber usado un sistema de inteligencia artificial, en cualquier etapa del desarrollo de su trabajo, lo ha especificado en la tabla que se encuentra en este documento.
- Que conoce la normativa de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, en particular los Incisos IX y XII del artículo 85, y los artículos 88 y 101 del Estatuto Universitario de la UMSNH, además del transitorio tercero del Reglamento General para los Estudios de Posgrado de la UMSNH.

Datos del manuscrito que se presenta a revisión		
Programa educativo	Maestría en administración	
Título del trabajo	Análisis de las habilidades blandas más valoradas en el proceso de reclutamiento de personal administrativo por reclutadores de Michoacán	
	Nombre	Correo electrónico
Autor/es	María Guadalupe García García	Marilugg.051195gmail.com
Director	Flor Madrigal Moreo	fmadrigal@umich.mx
Codirector	Salvador Madrigal Moreno	smadrigal@umich.mx
Coordinador del programa		

Formato de Declaración de Originalidad y Uso de Inteligencia Artificial

Coordinación General de Estudios de Posgrado
Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo



Uso de Inteligencia Artificial		
Rubro	Uso (sí/no)	Descripción
Asistencia en la redacción	si	Únicamente para dar un toque mas academico de lo que yo misma escribi
Traducción al español	no	
Traducción a otra lengua	no	
Revisión y corrección de estilo	no	
Análisis de datos	no	
Búsqueda y organización de información	no	
Formateo de las referencias bibliográficas	no	
Generación de contenido multimedia	no	
Otro		

Datos del solicitante	
Nombre y firma	María Guadalupe García Gracia 
Lugar y fecha	MORELIA MICHOACAN A 19 DE NOVIEMBRE DEL 2024