

<https://doi.org/10.23913/ride.v15i30.2429>

Artículos científicos

**Influencia de los rasgos de personalidad en las competencias
laborales de los estudiantes tecnológicos de Lerdo, Durango,
México**

***Influence of personality traits on the work skills of technological students
from Lerdo, Durango, Mexico***

***Influência dos traços de personalidade nas habilidades laborais de
estudantes de tecnologia de Lerdo, Durango, México***

Elda Moreno Núñez

Tecnológico Nacional de México, Instituto Tecnológico Superior de Lerdo

elda.mn@itslerdo.edu.mx

<https://orcid.org/0000-0002-5912-082X>

Karla Verónica Rodríguez Lozano*

Tecnológico Nacional de México, Instituto Tecnológico Superior de Lerdo

karla.rl@itslerdo.edu.mx

<https://orcid.org/0000-0003-2832-4165>

María Guadalupe Flores Luévanos

Tecnológico Nacional de México, Instituto Tecnológico Superior de Lerdo

maria.fl@itslerdo.edu.mx

<https://orcid.org/0000-0003-2613-1431>

Juan Agustín Aragón Guardado

Tecnológico Nacional de México, Instituto Tecnológico Superior de Lerdo

juan.ag@itslerdo.edu.mx

<https://orcid.org/0009-0006-0264-3159>

Resumen

La personalidad es un conjunto único de pensamientos, emociones, comportamientos y predisposiciones que caracterizan a un individuo, resultado de la interacción entre la herencia biológica y las influencias del entorno. Es dinámica, lo que permite la adaptación con el tiempo. Las competencias laborales comprenden el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que un individuo aplica en un contexto laboral para resolver problemas y alcanzar el rendimiento requerido, asegurando un desempeño eficaz y adaptado a las demandas del trabajo. El objetivo de este estudio fue correlacionar los rasgos de personalidad y las competencias laborales de los estudiantes del Instituto Tecnológico Superior de Lerdo, Durango. Se empleó un diseño de investigación cuantitativo, no experimental, transversal, correlacional, con la participación de 388 estudiantes. Los instrumentos fueron las pruebas psicométricas *CIBAIN*® y *COMPETIAN*®, ampliamente utilizadas por empleadores mexicanos, que evalúan respectivamente 20 características de personalidad y 14 competencias laborales. Los datos fueron analizados mediante el software *Statistica*®. Los resultados mostraron hallazgos estadísticamente significativos ($P \leq 0,05$), tales como una relación positiva entre la capacidad de juicio y el grado de influencia sobre otros; una influencia negativa de la estabilidad emocional en la toma de decisiones y la facilidad de comunicación; y la ausencia de una relación significativa entre el liderazgo y los rasgos de personalidad evaluados. Este estudio evidenció que ciertas características de personalidad influyen significativamente en las competencias laborales, lo que sugiere la necesidad de implementar programas formativos enfocados en la inteligencia emocional y en competencias clave como análisis de problemas, toma de decisiones y comunicación.

Palabras clave: Competencias laborales, Correlación de rasgos y habilidades, Estudiantes tecnológicos, Formación en competencias clave, Inteligencia emocional, Rasgos de personalidad.

Abstract

Personality is a unique set of thoughts, emotions, behaviors, and predispositions that characterize an individual, resulting from the interaction between biological inheritance and environmental influences. It is dynamic, allowing adaptation over time. Job competencies encompass the knowledge, skills, attitudes, and values that an individual applies in a work context to solve problems and achieve the required performance, ensuring effective performance adapted to job demands. The objective of this study was to correlate the personality traits and job competencies of students from the Instituto Tecnológico Superior de Lerdo, Durango. A quantitative, non-experimental, cross-sectional, correlational design was used, involving 388 students. The instruments were the *CIBAIN*© and *COMPETIAN*© psychometric tests, widely used by Mexican employers, which evaluate 20 personality traits and 14 job competencies, respectively. Data were analyzed using *Statistica*® software. The results showed significant findings ($P \leq 0.05$), such as: a positive relationship between judgment capacity and the degree of influence on others; the negative influence of emotional stability on decision-making and ease of communication; and that leadership is not significantly related to any of the evaluated personality traits. This study demonstrated that certain personality characteristics significantly influence job competencies, suggesting the need to implement training programs focused on such as analytical thinking, decision-making and communication skills.

Key words: Correlation of traits and skills, Emotional intelligence, Job competencies, Technological students, Training in key competencies, Personality traits.

Resumo

A personalidade é um conjunto único de pensamentos, emoções, comportamentos e predisposições que caracterizam um indivíduo, resultado da interação entre a herança biológica e as influências do ambiente. Ela é dinâmica, permitindo adaptação ao longo do tempo. As competências laborais compreendem o conjunto de conhecimentos, habilidades, atitudes e valores que um indivíduo aplica em um contexto de trabalho para resolver problemas e alcançar o desempenho requerido, assegurando um desempenho eficaz e adaptado às demandas do trabalho. O objetivo deste estudo foi correlacionar os traços de personalidade e as competências laborais dos estudantes do Instituto Tecnológico Superior de Lerdo, Durango. Utilizou-se um desenho quantitativo, não experimental, transversal e

correlacional, com a participação de 388 estudantes. Os instrumentos foram os testes psicométricos *CIBAIN*® e *COMPETIAN*®, amplamente utilizados por empregadores mexicanos, que avaliam respectivamente 20 características de personalidade e 14 competências laborais. Os dados foram analisados utilizando o software *Statistica*®. Os resultados mostraram achados significativos ($P \leq 0,05$), como: a relação positiva entre a capacidade de julgamento e o grau de influência sobre os outros; a influência negativa da estabilidade emocional na tomada de decisões e na facilidade de comunicação, e que a liderança não está significativamente relacionada a nenhum dos traços de personalidade avaliados. Este estudo demonstrou que certas características de personalidade influenciam significativamente as competências laborais, sugerindo a necessidade de implementar programas de formação focados na inteligência emocional e em competências laborais como análise de problemas, tomada de decisões e comunicação.

Palavras-chave: Competências laborais, Correlação de traços e habilidades, Estudantes tecnológicos, Formação em competências-chave, Inteligência emocional, Traços de personalidade.

Fecha Recepción: Septiembre 2024

Fecha Aceptación: Marzo 2025

Introducción

La integración al mercado laboral es un proceso crítico para los egresados universitarios, influido tanto por la calidad de la formación académica como por la demanda del mercado de trabajo. En México, este proceso ha demostrado ser un desafío para muchos profesionales debido al desajuste entre la oferta educativa y las necesidades del mercado laboral. La falta de alineación entre las competencias adquiridas en la universidad y las exigencias del sector productivo resulta en altos niveles de subempleo, desempleo y empleos precarios. Este fenómeno se ve agravado por factores externos como la crisis económica y la creciente competencia en el mercado laboral (Domínguez, Silva, Castorena, Barrera y Ramírez, 2017).

Según la *Encuesta Nacional de Egresados 2023*, los empleadores en México valoran competencias clave que aseguren la adaptabilidad y éxito en el entorno laboral. Entre las más demandadas están la comunicación efectiva (oral y escrita), que facilita la colaboración; las habilidades tecnológicas, esenciales en la era digital; y la toma de decisiones, crucial para resolver problemas. Además, el liderazgo y la innovación son vitales para impulsar el crecimiento organizacional. Las habilidades de negociación, y el dominio de una segunda

lengua también destacan como competencias que potencian el desempeño y abren puertas a mayores oportunidades laborales (UVM, 2023).

Vásquez y Vásquez (2022) describen la importancia de las competencias en la formación de los estudiantes universitarios y enfatizan que la universidad no solo debe centrarse en proporcionar conocimientos académicos, sino también en formar ciudadanos críticos, reflexivos y analíticos, que los ayuden a enfrentar los retos del tercer milenio. El artículo destaca varias competencias clave que deben desarrollarse: 1) las competencias investigativas, que permiten a los estudiantes generar conocimientos esenciales para el avance científico y productivo; 2) el empoderamiento académico, que asegura un desempeño óptimo al fomentar la autoeficacia, clave para superar desafíos académicos y laborales; 3) el compromiso académico y las habilidades blandas, fundamentales para la permanencia, el rendimiento, la interacción efectiva y el trabajo en equipo; y 4) las competencias tecnológicas, que incrementan la competitividad en un mercado laboral globalizado.

Cajide, Porto, Abeal, Barreiro, Zamora, Expósito y Mosteiro (2002) en su artículo "*Competencias Adquiridas en la Universidad y Habilidades Requeridas por los Empresarios*", analizan las diferencias entre las competencias que los estudiantes universitarios desarrollan durante su formación y las habilidades que los empresarios consideran más relevantes en el mercado laboral. El resultado muestra que las empresas valoran principalmente las habilidades prácticas, la capacidad de trabajar en equipo, la resolución de problemas y la aplicación del conocimiento en situaciones laborales. Estos autores argumentan que los egresados suelen estar mejor formados en conocimientos teóricos careciendo de experiencia en el uso de nuevas tecnologías, metodologías prácticas y en el funcionamiento del entorno organizacional real. Además, se hace notar que las empresas demandan habilidades sociales como la comunicación efectiva, liderazgo y la capacidad de establecer relaciones.

La necesidad de adaptar la formación universitaria a las demandas del mercado laboral es un tema abordado en los artículos de García Espejo e Ibáñez Pascual (2006) y de Ruiz de Vargas, Jaraba Barrios y Romero Santiago (2005). Ambos estudios coinciden en que existe una "brecha formativa" entre las competencias adquiridas en la universidad y las habilidades que las empresas valoran en sus empleados. García Espejo e Ibáñez Pascual (2006) señalan que los empleadores priorizan habilidades prácticas y competencias sociales, como la capacidad de trabajar en equipo, la comunicación efectiva y la adaptación a

situaciones nuevas. Sin embargo, observan que los egresados suelen estar mejor preparados en aspectos teóricos, lo que limita su desempeño en el entorno profesional.

Por su parte, el artículo de Ruiz de Vargas, Jaraba y Romero (2005) explora cómo la globalización y la sociedad del conocimiento han modificado el panorama laboral, exigiendo que las universidades adapten sus programas de estudio para formar profesionales con competencias que trasciendan el ámbito teórico. Este estudio identifica competencias esenciales, como el 'saber hacer y el saber ser', que incluyen no solo habilidades técnicas, sino también metodológicas, sociales y participativas. Estas competencias, según los autores, permiten a los egresados responder de manera efectiva a los cambios tecnológicos y organizacionales del mercado global. Ruiz de Vargas, Jaraba y Romero (2005) enfatizan la importancia de implementar prácticas profesionales y metodologías educativas que vinculen directamente el aprendizaje universitario con la realidad laboral.

Pino y Garcés (2023) identifican los principales factores que afectan el bienestar psicológico de los estudiantes, los cuales juegan un papel crucial en la salud mental de los estudiantes universitarios. Resaltan que la baja autoestima es uno de los factores de riesgo más predominantes, mientras que la resiliencia emerge como un factor protector significativo.

Asimismo, observan que los estudiantes con mayores niveles de autoeficacia y habilidades sociales tienen mejores resultados en términos de bienestar psicológico. Las autoras concluyen que la intervención preventiva es clave para mejorar la salud mental sugiriendo la implementación de programas psicoeducativos y de apoyo psicológico que ayuden a fortalecer la resiliencia y la autoestima garantizando un desarrollo integral.

López (2022) en su artículo "Factores psicosociales que influyen en el rendimiento académico de los estudiantes universitarios", examina el impacto de diversos factores psicosociales en el desempeño académico de los estudiantes universitarios. Entre los principales factores se encuentran el estrés académico, el uso excesivo de dispositivos electrónicos, la violencia intrafamiliar y relaciones de noviazgo, ya que generan tensiones emocionales que interfieren con la capacidad de los estudiantes para enfocarse en sus estudios (López, 2022).

Estos artículos ayudan a identificar que el mundo laboral depende en gran medida de la preparación que las universidades brindan a los estudiantes en las competencias prácticas y las habilidades blandas. Un sistema educativo alineado con las demandas del mercado no solo facilita una transición profesional más fluida, sino que también garantiza una mayor

empleabilidad y estabilidad laboral para los egresados, mejorando así sus condiciones de vida y contribuyendo al desarrollo económico del país.

El interés de la investigación surge porque se observa que cada vez más estudiantes presentan situaciones conflictivas de naturaleza psicosocial, con sus responsabilidades escolares; su desempeño no es el idóneo para adquirir los conocimientos y desarrollar las habilidades deseables en su formación profesional. Es un desafío para las instituciones de educación superior generar estrategias que permitan a esos estudiantes cumplir con las expectativas propias y las del entorno laboral.

En el Instituto Tecnológico Superior de Lerdo, el departamento de Desarrollo Académico aplica, desde hace unos cuantos años, diferentes pruebas para medir las capacidades intelectuales y las habilidades socioemocionales de los estudiantes que ingresan al instituto, para cursar alguno de los ocho programas académicos de ingeniería. El *EXANI-II*, aplicado desde el 2022, muestra los niveles de desarrollo de las habilidades socioemocionales, los resultados obtenidos se componen por las siguientes categorías: perseverancia académica, gusto por la escuela, metacognición, cooperación, compromiso académico, cada una de ellas muestra los resultados de cada alumno y el nivel en que se encuentra: A, B o C.

Otra prueba que se aplica es la prueba psicométrica *CIBAIN*®, que es una prueba de personalidad que mide el nivel de empuje, la influencia, vitalidad, la capacidad de entablar relaciones interpersonales y situación anímica, entre otras características. La tercera prueba que se aplica a los alumnos es la Prueba Psicométrica de Inteligencia *CIESMAN*®, que mide las 10 capacidades intelectuales más representativas de la inteligencia humana convencional. El resultado principal es el cociente de inteligencia (CI) de una persona. (Pruebas Psicométricas Psicotest, s/f). Estas pruebas implementadas en la institución han permitido el diseño de estrategias de apoyo dirigidas a los alumnos de nuevo ingreso, sin embargo, no se tiene un estudio que correlacione la personalidad con las habilidades profesionales necesarias para el empleo y el emprendimiento en los estudiantes que ya han cursado por lo menos la mitad de su carrera profesional.

El objetivo de esta investigación fue realizar un análisis correlacional de los rasgos de personalidad y las competencias laborales de los estudiantes de 5° a 9° semestre de todas las carreras del Tecnológico Superior Lerdo. La pregunta de investigación es *¿Hay relación entre los rasgos de personalidad y las competencias laborales de los estudiantes de ingeniería del Tecnológico Superior de Lerdo?*

Materiales y métodos

La presente investigación es de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal y correlacional. En primera instancia recopila y analiza los rasgos de personalidad y las competencias presentes en los estudiantes del Tecnológico Superior de Lerdo; posteriormente, se estudian las asociaciones entre los rasgos de personalidad y las competencias laborales desarrolladas por los estudiantes. En los estudios con diseño transeccional y correlacional se “describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado.” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.158)

Las hipótesis que guían el estudio son:

H₀: No existe una correlación significativa (con un nivel de confianza del 95%) entre los rasgos de personalidad y las competencias laborales, en los estudiantes que han cursado al menos los dos primeros años de su carrera al momento del estudio (estudiantes de 5.º a 9.º semestre, en el semestre enero-junio 2024).

H₁: Existe una correlación significativa (con un nivel de confianza del 95%) entre los rasgos de personalidad y las competencias laborales, en los estudiantes que han cursado al menos los dos primeros años de su carrera al momento del estudio (estudiantes de 5.º a 9.º semestre, en el semestre enero-junio 2024).

La población objeto de estudio consta de 2,254 estudiantes del ITSL, inscritos en licenciatura en ingeniería, modalidad escolarizada presencial durante el semestre enero-junio 2024.

Los criterios de inclusión para la selección de la muestra son: individuos que hayan cursado los primeros dos años de su carrera profesional en modalidad escolarizada presencial, por lo que se excluye a los estudiantes de modalidad virtual y semiescolarizada.

El cálculo de la muestra se basa en la fórmula 1, utilizando los parámetros: tamaño de la población finita $N=2,254$; porcentajes estimados $p=0.50$, $q=0.50$; confianza deseada del 95% $Z=1.96$; error estadístico del 5% $e=0.05$. La aplicación de la fórmula 1 con estas cifras da como resultado 328.34, por lo que el tamaño de la muestra se ajusta a 328, de acuerdo con el redondeo estándar (<0.5 se redondea hacia abajo).

Fórmula 1. Tamaño de la muestra para una población finita

$$n = \frac{(N * Z^2 * p * q)}{(N - 1) * e^2 + Z^2 * p * q}$$

Fuente: López-Roldán y Fachelli (2015)

Se considera necesario que cada carrera profesional del ITSL esté representada en la muestra en proporción a su población total, por lo que el diseño de la muestra es probabilística y estratificada; se divide a la muestra en grupos, que son los diferentes programas de estudio y se selecciona una muestra por estrato.

La fracción constante representa la proporción entre las variables y se utiliza para analizar la relación entre éstas; se calcula dividiendo el tamaño de la muestra entre su población.

Para la determinación del tamaño de la muestra por carrera se calcula la fracción constante fc , en donde n es el tamaño de la muestra y N es la población de cada estrato.

Fórmula 2. Fracción constante

$$fc = n/N$$

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2014)

Para el cálculo, la población N es de 2,254 estudiantes y el tamaño de muestra es $n=328$, por lo que la fracción constante $fc = 328 / 2,254 = 0.1455$.

El total de la población de cada grupo Ne se multiplica por esta fracción constante para obtener el tamaño de la muestra por estrato ne . ($ne = Ne * fc$)

Los datos de cada estrato y la muestra probabilística por carrera se presentan en la tabla 1.

Tabla 1. Muestra probabilística estratificada de estudiantes

Estrato (por carrera)	Estudiantes de la carrera de ingeniería	Población total del estrato (Ne)	Muestra calculada del estrato (ne) con $fc=0.1455$
1	Ambiental	66	10
2	Electromecánica	239	35
3	Electrónica	129	19
4	Industrial	820	119
5	Informática	70	10
6	Gestión Empresarial	406	59
7	Sistemas Automotrices	202	29
8	Sistemas Computacionales	322	47

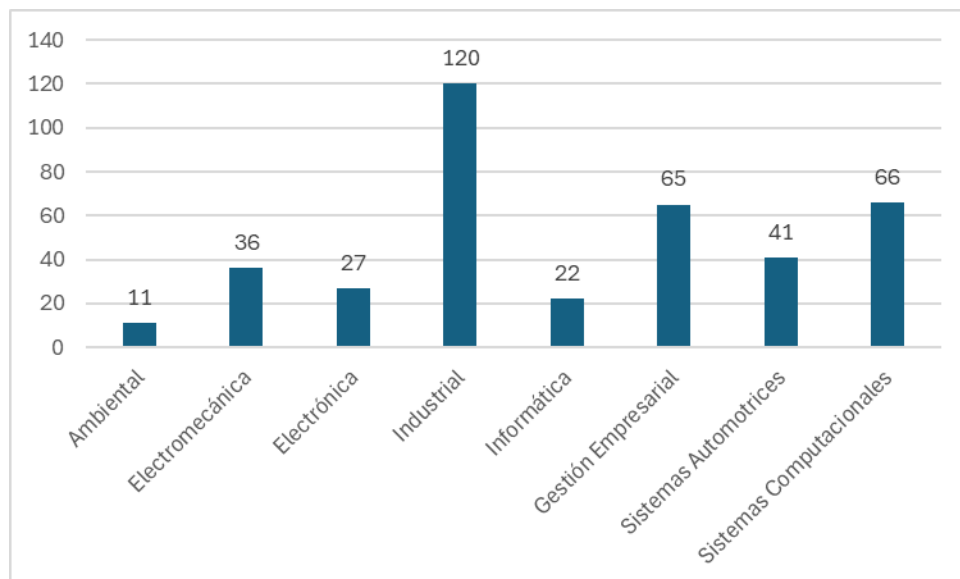
Fuente: Elaboración propia

Nota: por ejemplo, $N_e = 66$ estudiantes en la carrera de ingeniería Ambiental; $fc = 0.1455$ es la fracción constante; $ne = 10$ es el número redondeado de estudiantes de ingeniería Ambiental que deberán ser encuestados.

Después del cálculo de la muestra esperada por carrera, se seleccionaron aleatoriamente los grupos que cumplen con los criterios de inclusión y se les aplican los instrumentos seleccionados para medir los rasgos de personalidad y las competencias laborales: las pruebas de *CIBAIN*© y *COMPETIAN*© respectivamente, ambas de PsicoTest®. La aplicación se realiza entre mayo y agosto de 2024, con la participación voluntaria de los estudiantes de los grupos seleccionados.

Las respuestas de los estudiantes que no completaron las dos pruebas fueron descartadas, así como los casos que los mismos instrumentos de recolección marcaron como inválidos.

Los casos válidos sumaron 388, superando por 60 el tamaño mínimo calculado para la muestra, lo que se debió a la entusiasta participación y disponibilidad del estudiantado. Se decidió incluir a todos los casos en el análisis estadístico correlacional. En la figura 1 se representa la distribución final por estrato.

Figura 1. Distribución final de la muestra

Fuente: Elaboración propia diseñado con *Excel*®

Para la medición de las características de personalidad y las competencias laborales se seleccionan dos cuestionarios psicométricos, ampliamente utilizados por los empleadores en México: *CIBAIN*® y *COMPETIAN*® desarrollados por la organización *PsicoTest*®, que se especializa en la estandarización y aplicación de pruebas psicométricas laborales en línea.

- Las variables del eje “personalidad” son las 20 características medidas por la prueba *CIBAIN*®, en un rango de 0 a100.
- Las variables del eje “competencias” son las 14 competencias laborales de la prueba *COMPETIAN*®, en un rango de 0 a100.

La tabla 2 presenta la definición conceptual de las competencias laborales con base en la documentación de *PsicoTest*®.

Tabla 2. Definición de las variables de competencias laborales.

Variable (competencia)	Definición basada en la prueba <i>COMPETIAN</i> © de <i>PsicoTest</i> ®
Análisis de problemas	Evalúa la capacidad para analizar datos y resolver problemas. Un nivel alto indica análisis detallados y capacidad de conectar datos relevantes, mientras que un nivel bajo refleja dificultades para identificar problemas y organizar información.
Toma de decisiones	Capacidad para anticipar problemas y actuar con una visión de largo plazo. Los niveles altos implican anticipación y promoción de ideas innovadoras, los niveles bajos reflejan reacciones impulsivas a problemas actuales.
Juicio	Capacidad para evaluar situaciones y priorización de acciones. Un nivel alto elabora evaluaciones rápidas y precisas, considerando riesgos y consecuencias. En un nivel bajo la evaluación es lenta y con falta de criterio propio.
Comunicación	Valora la claridad y precisión al expresar ideas, así como la capacidad de escuchar. Un nivel alto implica la apertura a las ideas de los demás, un nivel bajo tiene dificultad para transmitir mensajes con claridad.
Liderazgo	Mide la habilidad para guiar a un grupo hacia objetivos comunes. En niveles altos, el líder inspira y fija metas claras, en niveles bajos no es percibido como líder y tiene dificultades para establecer objetivos.
Delegación de tareas	Evalúa la capacidad para la asignación de responsabilidades y para aprovechar las habilidades del equipo. Los niveles altos reflejan una delegación efectiva y mejora del rendimiento del equipo, los niveles bajos presentan dificultades para asignar responsabilidades y para identificar las habilidades de los demás.
Desarrollo de Colaboradores	Mide la capacidad del líder para fomentar el crecimiento de los miembros del equipo. Un nivel alto muestra apoyo activo en el desarrollo profesional; el nivel bajo indica la falta de interés en el crecimiento del equipo.
Trabajo en equipo	Analiza la habilidad de fomentar la cooperación. En niveles altos, el evaluado fortalece el espíritu de equipo, mientras que en niveles bajos carece de habilidades para fomentar la colaboración.
Inteligencia Emocional	Capacidad para mantener el control emocional en situaciones de estrés. Un nivel alto implica manejar eficazmente las emociones y situaciones de presión; el nivel bajo indica la falta de control emocional.

Tolerancia a la presión	Capacidad de rendimiento bajo presión. En niveles altos se alcanzan los objetivos pese a la presión; los niveles bajos reflejan un deterioro del rendimiento en situaciones estresantes.
Actitud de servicio	Orientación hacia la satisfacción del cliente. Los niveles altos buscan relaciones a largo plazo con los clientes, los niveles bajos indican poca disposición o enfoque en el cliente.
Seguimiento y Control	Capacidad para monitorear tareas y proyectos. Un nivel alto refleja una planificación detallada y evitar errores; un nivel bajo demuestra desorganización y falta de seguimiento.
Planeación y Organización	Mide la capacidad para organizar y prever problemas. Los niveles altos implican una planificación efectiva a largo plazo; los niveles bajos indican problemas para gestionar el tiempo.
Enfoque a resultados	Evalúa la orientación hacia la eficiencia y mejora continua. En niveles altos, se promueve la eficiencia en procesos; los niveles bajos reflejan una falta de iniciativa para mejorar.

Fuente: Elaboración propia

La tabla 3 presenta la definición conceptual de los rasgos de personalidad con base en la documentación de PsicoTest®.

Tabla 3. Definición de las variables de rasgos de personalidad.

Variable (personalidad)	Definición basada en la prueba <i>CIBAIN</i> © de <i>PsicoTest</i> ®
Reacción ante conflictos	Capacidad de hacer frente a los conflictos de manera imparcial, analizando las causas y resolviendo sin perjudicar a nadie. En un nivel alto, las personas pueden dar una resolución que no perjudique a nadie, en un nivel bajo les cuesta hacer frente a los conflictos y prefiere evitar problemas.
Requiere supervisión	Refleja el nivel en que la persona necesita la supervisión de alguien más para realizar sus labores. Un nivel alto puede llegar a oponerse a las indicaciones de su superior, un nivel bajo indica que el individuo disfruta su trabajo y no necesita que su supervisor le esté motivando.
Apego a las normas y reglas	Evalúa la capacidad para seguir las reglas. El individuo con un nivel alto en este rasgo tiene la certeza de la que la mejor manera de hacer su trabajo es siguiendo los reglamentos; en un nivel bajo tiende a desafiar las normas establecidas y buscar la manera de no acatarlas.
Compromiso por concluir una actividad	Se compromete a concluir las actividades iniciadas o asignadas. Las personas con un nivel alto se comprometen a terminar todas sus actividades, en un nivel bajo, el compromiso decae y va de acuerdo con las prioridades de las actividades.
Realizar tareas exhaustivas	Capacidad de realización de las tareas hasta completarlas. En los niveles altos se ejecutan las tareas con alto grado de detalle, mientras que en los niveles bajos el nivel de cumplimiento de las tareas queda subordinado a otros intereses.
Deseo de sobresalir	Grado en que busca el centro de atención. En un nivel alto el individuo quiere ser percibido como alguien admirado y especial, lo que le impulsa a fijarse metas altas; en un nivel bajo, prefiere pasar inadvertido.
Actitud de influencia	Capacidad para desenvolverse con seguridad, dirigir y estar a cargo de un equipo e influir en las demás personas. Un nivel alto influye notoriamente en el equipo; un nivel bajo es poco habitual que trate de influir en los demás.
Gusto por dirigir personal	Mide el nivel de responsabilidad de sí mismo y de quienes le rodean y el gusto por apoyar al equipo de trabajo. Un nivel alto tiene la disposición de ser líder, un nivel bajo se siente muy incómodo en esa posición.
Seguridad para decidir	Capacidad de identificación y análisis de problemas, definición de criterios de decisión, evaluación de opciones y elección de la mejora alternativa, para la

	toma de decisiones. En los niveles altos, se muestra seguridad para tomar decisiones relevantes; en los niveles bajos presenta dificultad de decisión aún en las situaciones cotidianas o poco relevantes.
Dinámico	Refleja la capacidad de adaptación ante los cambios y de resolución de conflictos cotidianos. Un individuo con un nivel alto resuelve bien los conflictos y es flexible ante los cambios; con nivel bajo tiene dificultades para enfrentar los cambios, aunque éstos sean pequeños.
Enérgico	Evalúa el gusto por las actividades físicas. Un nivel alto demuestra mucha vitalidad y gran habilidad en el uso de herramientas, un nivel bajo refleja una persona que no requiere de actividad física para mantener la calma, pero que también puede tener fatiga o cansancio debido a problemas físicos o psicológicos.
Gusto por resaltar	Indica la necesidad de llamar la atención para obtener la atención de los demás. El nivel alto demuestra gran confianza en su persona, cualidades para trabajar en equipo eficazmente y busca el reconocimiento de los demás; el nivel bajo prefiere que no le presten atención.
Relaciones sociales	Mide el gusto por entablar relaciones sociales. Un nivel alto indica un ser que goza de la convivencia con las personas, un nivel bajo indica la preferencia por estar a solas y hacer las actividades por su cuenta.
Aceptación del grupo	Grado de búsqueda de pertenencia y aprobación en un grupo. Los niveles altos impulsan a las personas a comportarse para evitar el rechazo y ganarse el reconocimiento de los demás; en un nivel bajo el individuo prioriza sus propias convicciones y tiene poca capacidad de adaptación a los intereses de los demás.
Calidad afectiva	Capacidad de demostración de afecto; las personas con niveles altos tienden a expresar mucho sus emociones y les gusta convivir con personas sensibles, mientras que las que tienen niveles bajos se cierran mucho con sus sentimientos, tienen pocas amistades cercanas y las emociones no influyen en su toma de decisiones.
Abstracto	Evalúa el nivel de comprensión de las situaciones abstractas y el nivel de conocimiento teórico que puede beneficiar al trabajo. El nivel alto denota que se es muy capaz de comprender la teoría y ver las cosas de una manera abstracta, el nivel bajo tiene dificultad con la teoría y prefiere las cosas prácticas.
Minucioso	Muestra el gusto por cuidar los detalles en las actividades que realiza. Un nivel alto denota mucha meticulosidad y atención a los objetivos, mientras que

	un nivel bajo descuida los detalles cuando realiza las actividades y puede perder el objetivo principal de éstas.
Metódico	Nivel de comprensión de los procesos de los trabajos, demuestra la preferencia por tener un plan de trabajo y de regirse por un orden. Los niveles altos prefieren seguir un orden estricto en la ejecución de sus actividades, los niveles bajos tienden a realizarlas sin una planeación ni método.
Constancia	Muestra el nivel de constancia en el seguimiento de sus actividades. Un nivel alto es capaz de realizar actividades durante largo tiempo, en un nivel bajo se le dificulta permanecer periodos extendidos con la misma actividad pues la siente tediosa.
Estabilidad anímica	Manejo adecuado de sus emociones en cualquier situación. Un nivel alto en este rasgo indica madurez y la capacidad de sacar provecho de sus emociones, un nivel bajo demuestra estados de ánimo muy variantes y la mayoría de las veces no sabe manejar sus emociones.

Fuente: Elaboración propia

Las calificaciones obtenidas por cada estudiante en las pruebas, en cada uno de los 20 rasgos de personalidad y las 14 competencias laborales, fueron capturadas en una hoja de cálculo formato *Excel*® e importadas al software estadístico *Statistica*® versión 10, para su análisis estadístico correlacional.

El análisis correlacional permite, a través del examen conjunto de dos conjuntos de datos diferentes a la vez, reconocer el comportamiento de una variable mediante el conocimiento del comportamiento de otra u otras variables relacionadas con la primera. La hipótesis de investigación a probar mediante el coeficiente de correlación de Pearson es de tipo correlacional. En la siguiente sección serán presentados los resultados del análisis.

Resultados

Utilizando el software *Statistica*® se analizó la correlación de las variables correspondientes a la personalidad de los estudiantes contra cada una de las variables del eje “competencias”, el nivel de significancia empleado fue de 0.05. Desde la tabla 4 hasta la 16 se presentan las correlaciones que cumplen con ese parámetro.

En la tabla 4 se sugiere que los estudiantes que tienen más capacidad de influir en otros también tienden a tener un buen juicio en la toma de decisiones; por otra parte, las

personas que son constantes con sus actividades y buscan la aceptación del grupo demuestran menos capacidad para evaluar situaciones y priorizar acciones.

Tabla 4. Correlación del “juicio” con los rasgos de personalidad

Variable	Correlación
Aceptación del grupo	-0.138483934
Constancia	-0.109536613
Actitud de Influencia	0.107998998

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 5 se indica que las personas que ponen mayor atención en los detalles están orientadas hacia la eficiencia y la mejora continua en sus actividades, mientras que los individuos que muestran mayor seguridad en su toma de decisiones y son constantes en sus tareas tienden a tener dificultades para enfocarse en los resultados de éstas.

Tabla 5. Correlación del “enfoque a resultados” con los rasgos de personalidad

Variable	Correlación
Constancia	-0.114798877
Seguridad para decidir	-0.125354115
Minucioso	0.109545083

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 6 se advierte que los individuos que buscan llamar la atención de los demás tienden a planificar y controlar los proyectos en los que participa, mientras que las personas más sociables son menos organizadas y cuidadosas con el seguimiento de sus actividades.

Tabla 6. Correlación del “seguimiento y control” con los rasgos de personalidad

Variable	Correlación
Deseo de sobresalir	0.108222597
Relaciones sociales	-0.142131227

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 7 se observa que las personas que buscan sobresalir de los demás muestran menos interés en el crecimiento de sus colaboradores; las personas sociables apoyan en mayor medida el desarrollo profesional de los miembros del equipo.

Tabla 7. Correlación del “desarrollo de colaboradores” con los rasgos de personalidad

Variable	Correlación
Deseo de sobresalir	-0.122209032
Relaciones sociales	0.132493507

Fuente: Elaboración propia

En la siguiente tabla se observa que las personas que tienen más capacidad de influir en otros también suelen tomar mejores decisiones en el trabajo, y que aquellos con más estabilidad emocional pueden tener dificultades en la toma de decisiones rápidas, especialmente en situaciones de incertidumbre, lo que sugiere que las personas con alta estabilidad emocional tienden a ser más cautelosas al tomar decisiones.

Tabla 8. Correlación de la “toma de decisiones” con los rasgos de personalidad

Variable	Correlación
Actitud de Influencia	0.102718553
Estabilidad emocional	-0.171398084

Fuente: Elaboración propia

La tabla 9 indica que los individuos con deseo de sobresalir orientan sus acciones hacia la satisfacción de sus clientes y buscan sostener relaciones a largo plazo con éstos; las personas menos constantes, con tendencia a dejar inconclusas sus actividades, también demuestran actitudes de servicio al cliente.

Tabla 9. Correlación de la “Actitud de servicio” con los rasgos de personalidad

Variable	Correlación
Deseo de sobresalir	0.10666619
Constancia	-0.117604577

Fuente: Elaboración propia

La tabla 10 sugiere que la madurez en el manejo de las emociones aumenta la capacidad para analizar datos y resolver problemas. Mientras que la tabla 11 muestra la correlación negativa entre comunicación y personalidad, lo que sugiere que las personas con más estabilidad emocional tienden a tener menos facilidad para comunicarse, lo que podría estar relacionado con una tendencia a ser más reservadas o menos expresivas.

Tabla 10. Correlación del “Análisis de problemas” con los rasgos de personalidad

Variable	Correlación
Estabilidad emocional	0.101498005

Fuente: Elaboración propia

Tabla 11. Correlación de la “Comunicación” con los rasgos de personalidad

Variable	Correlación
Estabilidad emocional	-0.139556175

Fuente: Elaboración propia

La tabla 12 muestra que el grado en que una persona es capaz de enfocarse en los más mínimos detalles de las tareas, dificulta que delegue responsabilidades en los demás y pueda aprovechar las habilidades de los colaboradores.

Tabla 12. Correlación de la “Delegación de tareas” con los rasgos de personalidad

Variable	Correlación
Realizar tareas exhaustivas	-0.129103257

Fuente: Elaboración propia

La correlación positiva mostrada en la tabla 13 indica que las personas que son más detallistas y meticulosas tienden a desempeñarse mejor en equipos.

Tabla 13. Correlación del “Trabajo en equipo” con la personalidad

Variable	Correlación
Minucioso	0.157016246

Fuente: Elaboración propia

La correlación negativa mostrada en la tabla 14 sugiere que las personas menos dinámicas tienden a ser más capaces de mantener el control emocional.

Tabla 14. Correlación de la “Inteligencia Emocional” con los rasgos de personalidad

Variable	Correlación
Dinámico	-0.1054104

Fuente: Elaboración propia

La tabla 15 indica que los individuos que demuestran menos afecto a los demás tienen mayor rendimiento en situaciones estresantes.

Tabla 15. Correlación de la “Tolerancia a la presión” con los rasgos de personalidad

Variable	Correlación
Calidad afectiva	-0.103890578

Fuente: Elaboración propia

Por último, en la tabla 16 se muestra que la correlación positiva sugiere que las personas que gustan de apoyar al equipo de trabajo y toman la responsabilidad de liderar, son también capaces de planear efectivamente, organizar y prever problemas.

Tabla 16. Correlación de la “Planeación y organización” con los rasgos de personalidad

Variable	Correlación
Gusto por dirigir personal	0.110060186

Fuente: Elaboración propia

Discusión

El análisis correlacional presentado muestra interacciones significativas entre algunas de las competencias y los rasgos de personalidad de los estudiantes universitarios. Las correlaciones observadas destacan cómo algunos rasgos de personalidad, como la estabilidad emocional y la seguridad, afectan negativamente ciertas competencias clave en el mundo laboral, como la toma de decisiones, la comunicación y la capacidad de enfocarse en los resultados. Estudios universitarios recientes (Western Michigan University, 2024; UVM, 2023) han subrayado la importancia de las competencias blandas para la empleabilidad, ya que estas son cruciales para el desarrollo profesional y la adaptabilidad en el entorno laboral. Según Robles (2012) las competencias como el liderazgo, la comunicación y el trabajo en equipo son determinantes en la empleabilidad.

Un hallazgo importante es la correlación negativa entre la estabilidad emocional y la comunicación. Estudios previos han sugerido que las personas con mayor estabilidad emocional pueden ser más reservadas o introvertidas, lo que podría reducir su capacidad de comunicarse de manera efectiva en entornos laborales (John & Gross, 2004). Los hallazgos refuerzan esta idea al mostrar que los estudiantes con alta estabilidad emocional son menos expresivos y, por lo tanto, pueden tener más dificultades para transmitir ideas o trabajar en entornos que requieran una comunicación abierta y constante.

Otro hallazgo relevante es que el liderazgo no se relaciona, en un nivel significativo, con ninguna de las características de personalidad estudiadas. En una revisión de literatura (Nájera, Herrera y Pérez, 2018) concluyen que no hay definiciones relevantes que relacionen la personalidad y el liderazgo. Bono y Juge (2004) en su meta-análisis del liderazgo en el marco de los cinco factores de la personalidad (*Big Five*) concluyen que, si bien la extraversión y el neuroticismo están vinculados a la dimensión de carisma del liderazgo transformacional, en general los comportamientos de liderazgo transaccional están menos fuertemente relacionados con la personalidad que los comportamientos de liderazgo transformacional. Otros estudios (Goleman, 1995, 2000) muestran que los líderes efectivos tienden a tener altos niveles de autoconfianza y destacan que el liderazgo efectivo está estrechamente relacionado con la inteligencia emocional; lo que contrasta con los hallazgos de relaciones negativas entre la estabilidad emocional y la toma de decisiones y entre la seguridad y el enfoque a resultados; si bien la toma de decisiones y el enfoque en la mejora continua son capacidades que resultan esenciales en el rol de líder, no se obtuvo ninguna relación significativa que demuestre que la baja estabilidad emocional pueda interferir con la competencia de liderazgo.

Por su parte, la correlación positiva entre ser minucioso y el trabajo en equipo muestra que los estudiantes que prestan atención a los detalles tienden a colaborar mejor con los demás: la minuciosidad, que implica un enfoque detallado y estructurado en la resolución de problemas, puede contribuir a un mejor desempeño en equipos, especialmente en tareas que requieren precisión y organización. De acuerdo con un estudio realizado por Barrick y Mount (1991), la minuciosidad es un predictor confiable de éxito en trabajos que requieren una alta colaboración y un enfoque en los detalles.

Los resultados de este estudio apoyan la relación entre algunas de las competencias laborales más relevantes para los empleadores y ciertas características de personalidad. Cardona (2005) establece una relación entre competencias, inteligencias múltiples y emocionales que “se vuelve eje en el análisis de los mercados de trabajo” señala que las competencias laborales responden a las políticas educativas y de desarrollo de los países en el mundo globalizado; Mertens (1998) afirma que “la estrategia que se propone para el mundo del trabajo es formar y evaluar por competencias laborales desarrollando las inteligencias en que se evidencian las capacidades”.

Galdeano y Valiente (2010) definen a las competencias genéricas como las características transversales que debe poseer un graduado universitario independientemente de su profesión, mismas que se categorizan como “instrumentales” e “interpersonales”; en la primera clase se ubican la capacidad de análisis y síntesis, resolución de problemas, toma de decisiones, entre otras y en la segunda la capacidad de trabajo en equipo y razonamiento crítico; Galdeano y Valiente (2010) concluyen que, en general, no se le da la importancia al fortalecimiento de esas habilidades y que la mayoría de los problemas que tienen las personas en la cotidianidad se relacionan con la incompetencia para establecer relaciones efectivas; Cardona (2005) refiere que el desarrollo de las capacidades trasciende la satisfacción de las demandas de competencias en los ámbitos de trabajo hacia las necesidades humanas de socialización e individuación. En este punto, cabe mencionar que estas competencias genéricas se valoran en la mayoría de los temarios de las diversas asignaturas impartidas en la educación superior tecnológica mexicana, por lo que es preponderante el diseño de actividades encaminadas exclusivamente a la mejora de esas habilidades humanas.

Es importante mencionar que la población objeto de esta investigación son los estudiantes que ingresaron a la educación superior en los años de 2020 a 2022, durante la pandemia del Covid-19. Desde marzo de 2020 a diciembre de 2021 las carreras en modalidad presencial fueron impartidas a distancia, con los estudiantes confinados en sus casas; a partir de 2022, las clases en las aulas del Tecnológico fueron retomadas. El estudio de Merchán, Quiroz y Saltos (2024) aborda el impacto significativo que la pandemia de COVID-19 tuvo en la salud mental de los estudiantes universitarios, afectando su desempeño académico. Estos autores señalan que factores como el confinamiento, el aislamiento social y la incertidumbre derivada de la pandemia contribuyeron al incremento de síntomas de ansiedad, depresión y estrés en esta población. Estos trastornos psicoemocionales afectaron negativamente la concentración, la memoria y el rendimiento académico de los estudiantes (Merchán, Quiroz y Saltos, 2024). Además, en ese estudio se subraya la importancia de intervenciones psicológicas, como las terapias cognitivo-conductuales y las técnicas de relajación, que han demostrado ser efectivas para reducir el impacto emocional y mejorar el rendimiento de los estudiantes. También mencionan cómo la pandemia minó la confianza de los estudiantes en la educación como una vía de movilidad social, generando sentimientos de frustración, desesperanza y angustia. Finalmente, el estudio concluye que es crucial implementar programas de apoyo psicoemocional en las universidades, con el fin de mitigar

los efectos a largo plazo de estos problemas psicosociales y mejorar tanto la calidad de vida como el desempeño académico de los estudiantes universitarios.

López Campos (2022) resalta la necesidad de programas de apoyo psicológico que ayuden a los estudiantes a lidiar con el estrés y las situaciones familiares adversas, mejorando así su rendimiento académico y bienestar emocional, sugiere que las instituciones educativas ofrezcan mayor apoyo docente, brindando asesoría y recursos para mejorar el aprendizaje de los estudiantes fomentando la resiliencia emocional a través de un entorno académico más comprensivo y flexible. La experiencia de varios años en la docencia universitaria, de los autores del presente escrito, refuerza estas ideas y por lo tanto se retoman en algunas de las recomendaciones finales de esta investigación.

Conclusiones

Se encontraron correlaciones significativas ($P \leq 0,05$) entre algunos rasgos de personalidad de los estudiantes que ya han cursado al menos dos años de su carrera profesional y la mayoría de las competencias laborales analizadas, por lo que se rechaza parcialmente la hipótesis nula (H_0), dado que se observaron relaciones significativas en 13 de las 14 competencias analizadas. La única competencia laboral que no se relaciona con un nivel de significancia estadística de 0.05, con ninguno de los 20 rasgos de personalidad del estudio, es la de liderazgo.

Los resultados de la investigación proporcionan evidencia clara de que algunos de los rasgos de personalidad se asocian de forma significativa con ciertas competencias laborales de los estudiantes universitarios. En particular, la madurez en el manejo de las emociones es una variable clave que afecta negativamente a la comunicación con los demás. La correlación positiva entre la minuciosidad y el trabajo en equipo sugiere que los estudiantes más organizados y atentos a los detalles pueden tener una mayor capacidad de colaborar de manera efectiva en equipos.

La relación negativa entre la estabilidad emocional y la toma de decisiones sugiere que una baja estabilidad emocional podría asociarse con dificultades en el manejo de las emociones que afecta la capacidad de actuación con una visión de largo plazo; asimismo, la correlación negativa entre la seguridad para decidir y el enfoque a resultados insinúa que la inseguridad en la toma de decisiones puede limitar la orientación hacia la eficiencia y mejora continua.

Este análisis refuerza la necesidad de desarrollar programas formativos que no solo se centren en mejorar competencias técnicas, sino que incluyan también el fortalecimiento de las habilidades blandas y de los aspectos psicoemocionales asociados al rendimiento profesional.

Los resultados también sugieren que la formación en inteligencia emocional y seguridad personal podría ser una intervención eficaz para mejorar las competencias de toma de decisiones y comunicación en los estudiantes universitarios.

Se recomienda a la institución implementar programas orientados al desarrollo de la inteligencia emocional, mediante cursos o talleres destinados a la gestión adecuada de las emociones. Estas iniciativas no solo favorecerían la comunicación interpersonal, sino que también contribuirían a una toma de decisiones más eficiente en contextos tanto académicos como profesionales.

De igual manera, se recomienda ofrecer formación especializada en el fortalecimiento de la autoconfianza y la seguridad personal de los estudiantes. A través de sesiones incluyendo estrategias basadas en la psicología positiva, como ejercicios de visualización y retroalimentación constructiva, los estudiantes podrán consolidar una actitud proactiva hacia su desarrollo personal y profesional.

Es igualmente crucial promover habilidades de colaboración y resolución de conflictos en escenarios de trabajo. Para ello, se podrían diseñar actividades prácticas que simulen entornos laborales, brindando a los estudiantes la oportunidad de poner en práctica sus competencias de trabajo en equipo, negociación y gestión de conflictos con estrategias de aprendizaje experiencial con el objetivo de un ambiente controlado y supervisado.

Con el fin de garantizar la efectividad de los programas formativos, se recomienda establecer un sistema de seguimiento y evaluación continua de su impacto en el desarrollo de las competencias blandas. La realización de instrumentos de evaluación formativa y sumativa aplicados de manera periódica permitirá ajustar y optimizar los contenidos y enfoques de los programas según las necesidades identificadas, monitorear avances y logros en las áreas clave vinculadas con la empleabilidad en las áreas clave que mejoran la empleabilidad.

Finalmente, se plantea como estrategia complementaria ampliar el uso de recursos educativos digitales (LMS), los cuales se presentan como una herramienta eficaz para potenciar las competencias laborales. El empleo de plataformas interactivas y escenarios de

práctica en línea facilita un aprendizaje autónomo y práctico, permitiendo a los estudiantes enfrentar situaciones reales en un entorno virtual que favorece su desarrollo profesional.

Futuras líneas de investigación

Diversas líneas de investigación pueden contribuir al fortalecimiento del conocimiento sobre el desarrollo de competencias laborales y su relación con los factores personales. Una posible línea es la implementación de un estudio longitudinal que permita analizar la evolución de las competencias laborales en función de los cambios en los rasgos de personalidad y examinar su posible influencia en la trayectoria profesional de los egresados. Además, sería pertinente investigar más a fondo el impacto de la inteligencia emocional en el desarrollo de las competencias blandas y su interrelación con la personalidad, particularmente en el contexto de la empleabilidad. Otra línea de investigación interesante sería la comparación de las correlaciones entre estas variables en distintos grupos de edad o niveles de experiencia, con el fin de determinar si los resultados varían según la etapa de la carrera profesional.

En paralelo, se plantea el diseño de un modelo de intervención educativa que, utilizando las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), aborde los factores psicosociales previamente evaluados. Este modelo tendría como objetivo fomentar en los estudiantes del Instituto Tecnológico Superior de Lerdo la adquisición de las competencias profesionales y sociales esenciales para el empleo y el emprendimiento. Este enfoque pedagógico contribuiría al fortalecimiento de las habilidades clave que permiten a los estudiantes satisfacer las demandas del mercado laboral contemporáneo, favoreciendo así su integración efectiva al mundo profesional y a su vez, fortalecería la empleabilidad y ampliar las oportunidades de inserción en el mercado laboral globalizado.

Agradecimientos

Se agradece a los docentes del Instituto Tecnológico Superior de Lerdo por las facilidades otorgadas para la aplicación de los instrumentos de investigación, así como a los estudiantes por su participación en las encuestas.

Asimismo, se extiende un agradecimiento especial al Mtro. Jesús Alejandro Valdés Nieblas, Subdirector de Posgrado e Investigación, así como al Tecnológico Nacional de

México y al ITSL, por el reconocimiento institucional y el financiamiento otorgado al proyecto, su colaboración fue fundamental para la realización de este estudio.

Referencias

- Barrick, M. R., y Mount, M. K. (1991). The Big Five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44(1), 1-26. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1991.tb00688.x>
- Bono, J. E., y Judge, T. A. (2004). Personality and Transformational and Transactional Leadership: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 901-910. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.5.901>
- Cajide, J., Porto, A., Abeal, C., Barreiro, F., Zamora, E., Expósito, A. y Mosteiro, J. (2002). Competencias adquiridas en la universidad y habilidades requeridas por los empresarios. *Revista de Investigación Educativa*, 20(2), 449-467. <https://revistas.um.es/rie/article/view/99011>
- Cardona-Acevedo, M. (2005). Las capacidades en las competencias laborales: una mirada desde las inteligencias múltiples en los jóvenes. *Revista Universidad EAFIT*, 41(140), 25-42. <https://repository.eafit.edu.co/server/api/core/bitstreams/01aba0e1-40ef-4025-97f2-c80ec448899d/content>
- Domínguez-Lugo, A. J., Silva-Ávila, A. E, Castorena-Peña, A., Barrera-Moreno, M. A. y Ramírez-González, D. I. (2017). Investigación sobre las oportunidades de empleo para los profesionistas recién egresados utilizando BSC. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(15), 116-134. <https://doi.org/10.23913/ride.v8i15.293>
- Galdeano-Bienzobas, C. y Valiente-Barderas, A. (2010). Competencias profesionales. *Educación química*, 21(1), 28-32. <https://www.scielo.org.mx/pdf/eq/v21n1/v21n1a4.pdf>
- García-Espejo, I. e Ibáñez-Pascual, M. (2006). Competencias para el empleo. Demandas de las empresas y medición de los desajustes. *Revista Internacional de Sociología*, 44(43), 139-168. <https://doi.org/10.3989/ris.2006.i43.44>
- Goleman, D. (2020). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. Bloomsbury Publishing.

- [http://dspace.vnbrims.org:13000/xmlui/bitstream/handle/123456789/4687/Emotiona
l%20Intelligence.pdf](http://dspace.vnbrims.org:13000/xmlui/bitstream/handle/123456789/4687/Emotiona%20Intelligence.pdf)
- Goleman, D. (2000). Leadership that gets results. *Harvard Business Review*, 78(2), 78-90.
<https://hbr.org/2000/03/leadership-that-gets-results>
- Hernández, S. R., Fernández, C. C. y Baptista, L. M. P. (2014). *Metodología de la investigación*. 6ª Edición. Mc. Graw Hill Education.
- John, O. P. y Gross, J. J. (2004). Healthy and unhealthy emotion regulation: Personality processes, individual differences, and life span development. *Journal of Personality*, 72(6), 1301-1334. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2004.00298.x>
- López-Campos, J. J. (2022). Factores psicosociales que influyen en el rendimiento académico de los estudiantes universitarios. *Anuario de Investigación 2022*. (11)51-63. <http://18.235.180.106:8080/jspui/bitstream/unicaes/444/1/03FactoresAI22.pdf>
- López-Roldán, P. y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Universitat Autònoma de Barcelona. https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2015/142929/metinvsocua_cap3-12a2015.pdf
- Merchán-Villafuerte, K. M., Quiroz-Villamar, D. J. y Saltos-Alcívar, V. A. (2024). Impacto de la ansiedad, depresión y estrés post pandémico en el desempeño académico de estudiantes universitarios. *MQR Investigar Revista Multidisciplinaria Arbitrada de Investigación Científica* 8(1), 3471-3492. <https://www.investigarmqr.com/ojs/index.php/mqr/article/view/1066>
- Mertens, L. (1998). *La gestión por competencia laboral en la empresa y la formación profesional*. Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura. <https://www.researchgate.net/publication/44823504>
- Nájera-Acuña, S., Herrera-Salazar, P. y Pérez-Sisa, F. (2018). Influencia de la personalidad en el liderazgo. *Revista Ciencia Unemi*, 11(28), 70-75. <https://doi.org/10.29076/issn.2528-7737vol11iss28.2018pp70-75p>
- Pino Loza, E. D. y Garcés Chicaiza, E. (2023). *Factores Psicosociales y Salud Mental en Estudiantes Universitarios* [Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Ambato], Repositorio institucional UTA. <https://repositorio.uta.edu.ec/items/7e257575-827b-46b4-a478-6a50e4983e6c>
- Psicotest (2024). *Acerca de nosotros*. Consultado el 20 de septiembre de 2024, <https://psicotest.mx/nosotros/>

- Psicotest(s.f.). *Prueba Psicométrica CIBAIN®* Consultado el 20 de septiembre de 2024, <http://cibain.com.mx/>
- Psicotest(s.f.). *Prueba Psicométrica COMPETIAN®* Consultado el 20 de septiembre de 2024. https://psicotestqa.com/n_landing/docs/validez_competian_pdf/competian_validez_y_confianza.pdf
- Robles, M. M. (2012). Executive perceptions of the top 10 soft skills needed in today's workplace. *Business and Professional Communication Quarterly*, 75(4), 453-465. <https://doi.org/10.1177/1080569912460400>
- Ruiz-de Vargas, M., Jaraba-Barrios, B. y Romero-Santiago, L. (2005). Competencias laborales y la formación universitaria. *Psicología desde el Caribe* (16), 64-91. <https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/psicologia/article/view/1996>
- UVM (2023). *Encuesta Nacional de Egresados 2023*. Centro de Opinión Pública. Consultado el 30 de junio de 2024. <https://opinionpublica.uvm.mx/estudios/encuesta-nacional-de-egresados-2023/>
- Vásquez-Campos, S. A. y Vásquez-Villanueva, L. (2022). El estudiante universitario: importancia y competencias. *Paidagogo*. 4(2), 55-69. https://www.researchgate.net/publication/370065115_El_estudiante_universitario_importancia_y_competencias
- Western Michigan University (2024). *Skills Employers Want in College Graduates*. Consultado el 15 de mayo de 2024. <https://wmich.edu/career/students/transferableskills>

Rol de Contribución	Autor(es)
Conceptualización	Elda Moreno Núñez, Karla Verónica Rodríguez Lozano (Igual)
Metodología	Elda Moreno Núñez
Software	Elda Moreno Núñez, Karla verónica Rodríguez Lozano (Igual)
Validación	María Guadalupe Flores Luévanos, Juan Agustín Aragón Guardado (Igual)
Análisis Formal	Elda Moreno Núñez, Karla Verónica Rodríguez Lozano (Igual)
Investigación	María Guadalupe Flores Luévanos, Juan Agustín Aragón Guardado (Igual)
Recursos	Jesús Alejandro Valdés Nieblas
Curación de datos	Karla Verónica Rodríguez Lozano
Escritura - Preparación del borrador original	Elda Moreno Núñez, Karla verónica Rodríguez Lozano (Igual)
Escritura - Revisión y edición	Elda Moreno Núñez, Karla Verónica Rodríguez Lozano, María Guadalupe Flores Luévanos, Juan Agustín Aragón Guardado (Igual)
Visualización	Elda Moreno Núñez, Karla Verónica Rodríguez Lozano, María Guadalupe Flores Luévanos, Juan Agustín Aragón Guardado (Igual)
Supervisión	Elda Moreno Núñez, Karla Verónica Rodríguez Lozano (Igual)
Administración de Proyectos	Elda Moreno Núñez, Karla Verónica Rodríguez Lozano (Igual)
Adquisición de fondos	Jesús Alejandro Valdés Nieblas