



Munich Personal RePEc Archive

Demand for workers with soft skills and level of employability of university graduates

Sulca Contreras, Ronny Daniel

Universidad Nacional Federico Villarreal

26 April 2022

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/113695/>
MPRA Paper No. 113695, posted 11 Jul 2022 08:04 UTC

Demanda de trabajadores con habilidades blandas y nivel de empleabilidad de egresados universitarios

Ronny Daniel Sulca Contreras
ronnysulcacontreras@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-9931-6456>

Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima-Perú

RESUMEN

El presente artículo estuvo orientado en encontrar las relaciones existentes entre el nivel de empleabilidad definido en no empleo, subempleo y empleo de los egresados universitarios y sus habilidades blandas, tomando como caso de estudios los egresados de la Universidad Nacional Federico Villarreal de Lima-Perú a los cuales se les aplicó un cuestionario virtual donde se obtuvo un total de 877 encuestas. A través del algoritmo Stepwise se realizó la calibración del modelo logístico multinomial entre los niveles de empleo definidos y habilidades blandas, las cuales fueron medidas mediante los test de Grit y Big Five, así como preguntas complementarias de escala Likert. Los resultados muestran que habilidades blandas como la perseverancia aumentan la probabilidad de subempleo, mientras que la ambición aumenta la probabilidad de no estar empleado. Otras habilidades como el liderazgo, solución de problemas y trabajo en equipo, aumentan las probabilidades de subempleo en los egresados.

Palabras clave: Habilidades blandas; Empleabilidad; Subempleo; Stepwise; Egresados

ABSTRACT

This article is oriented to find the existing relationships between the level of employability defined as non-employment, underemployment and employment of university graduates and their soft skills, taking as a case study the graduates of the Universidad Nacional Federico Villarreal of Lima-Peru to whom a virtual questionnaire was carried out and from which a total of 877 surveys were obtained. The Stepwise algorithm was used to calibrate the multinomial logistic model between the defined employment levels and soft skills, which were measured by means of the Grit and Big Five tests, as well as complementary Likert scale questions. The results show that soft skills such as perseverance increase the probability of underemployment, while ambition increases the probability of not being employed. Other skills such as leadership, problem solving and teamwork increase the likelihood of underemployment in graduates.

Key words: Soft skills; Employability; Underemployment; Stepwise; Graduates

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las habilidades blandas han tomado gran importancia para el mercado laboral a nivel mundial. En el caso latinoamericano, estas habilidades son más apreciadas por parte de los reclutadores debido a la escases existente en los postulantes y trabajadores actuales. Por lo cual, un trabajador con un desarrollo de sus habilidades blandas tiene mayores oportunidades de conseguir y asegurar un puesto de trabajo satisfactorio. Por otro lado, el carecer de estas habilidades puede aumentar las probabilidades de que el trabajador obtenga un trabajo que requiera menos o más conocimientos, educación o habilidades de la que requiere el trabajo, así como bajos salarios comparándolos con otros trabajos que requieran el mismo nivel educativo, encontrándose en un estado de subempleo.

El creciente interés y demanda de estas habilidades blandas en los postulantes y trabajadores a llegado a tal magnitud que en muchas ocasiones suelen ser más valoradas que las habilidades duras. Según Robles (2012), estas habilidades duras son el conjunto habilidades técnicas o específicas para realizar una tarea o actividad, son fácilmente observable y medibles, de fácil entrenamiento y conectadas cercanamente al conocimiento individual. Para Balcar (2014), las habilidades blandas son más complejas debido a que poseen numerosos términos como habilidades socioemocionales, habilidades no cognitivas, habilidades de las personas, habilidades personales entre otras. Además, las habilidades blandas pueden entenderse como el conjunto de habilidades no específicas del trabajo, transferibles a una amplia gama de tareas más allá del entorno universitario, intangibles, de difícil medición y por estar conectadas con las actitudes del individuo.

Robles (2012), señala que las habilidades blandas deben entenderse como un complemento de las habilidades duras y no como un sustituto, cuya capacidad de ser transferibles a diferentes tipos de trabajo las convierte en las habilidades más valoradas actualmente del mercado laboral. El desarrollo de estas habilidades puede marcar la diferencia a la hora de buscar un primer trabajo para un egresado, mientras que el bajo desarrollo de estas habilidades puede comprometer la prometedora carrera de alguien con gran capacidad técnica y experiencia profesional.

La evidencia internacional muestra el fuerte crecimiento de la demanda de trabajadores con habilidades blandas y su impacto en la empleabilidad y salarios (Deming, 2017), así

mismo investigaciones como las realizadas por Cuesta y Budría (2017) y Mohanty (2010) muestran que carecer de estas habilidades pueden disminuir la probabilidad de conseguir un trabajo. Las habilidades blandas son cada vez más valoradas en el mercado laboral, incluso siendo más valoradas que las habilidades duras según Gutman y Schoon (2013). Es así como la evidencia generada en los últimos 10 años demuestra que las habilidades blandas son un importante predictor de la empleabilidad y dado que existen una amplia gama de diferentes habilidades blandas, algunas investigaciones como la desarrollada por Albeha et al. (2020), han contribuido a demostrar que habilidades como la comunicación, trabajo en equipo y la solución de problemas tienen mayores impactos en la empleabilidad. Por supuesto, estas habilidades pueden cambiar ligeramente de acuerdo con el sector económico que las demande.

En el contexto peruano, la escases de estas habilidades blandas en los trabajadores es una problemática constante, según los resultados de la Encuesta de Habilidades al Trabajo desarrollado por Novella et al. (2019) pone en evidencia que entre las habilidades que más falta les hace a los que actualmente se encuentra laborando son habilidades para trabajar en equipo, responsabilidad, habilidades comunicativas entre otras. Mientras que las habilidades que son difíciles de encontrar en postulantes a un trabajo se encuentran las mismas habilidades, pero en diferente orden de importancia: trabajo en equipo, comunicación, responsabilidad, estabilidad emocional entre otras.

En cuanto a estudios desarrollados sobre habilidades blandas y empleo en Perú, Sánchez (2019) busca caracterizar los determinantes del subempleo y formación de trabajo utilizando datos longitudinales del proyecto Niños del Milenio entre 2002 y 2016. Entre sus diversos resultados, no encuentra evidencia de que las habilidades socioemocionales como el liderazgo, trabajo en equipo, perseverancia y conciencia jueguen un rol en explicar la probabilidad de tener un trabajo a la edad de 22 años siendo la excepción la inestabilidad emocional, donde una mayor inestabilidad emocional se asocia con una menor probabilidad de tener un trabajo.

Sin embargo, el estudio realizado por Lavado et al. (2015), donde utilizan datos de la Encuesta Nacional de Habilidades Laborales del año 2010 encuentra valoraciones diferentes en individuos altamente calificados y poco calificados en sus habilidades blandas, medidas a través del modelo de factores de personalidad Big Five y Grit (Perseverancia).

Mientras que las habilidades blandas son más valoradas por individuos altamente calificados, las habilidades duras son más valoradas por individuos poco calificados. Adicionalmente, aquellos con mayor calificación de habilidades socioemocionales y niveles educativos más altos, tienen mayores probabilidades de recibir ofertas laborales.

El objetivo principal del estudio fue encontrar las relaciones existentes entre las habilidades blandas y el nivel de empleabilidad de los egresados universitarios tomando como caso los egresados de la Universidad Nacional Federico Villarreal (UNFV). Para este estudio, el nivel de empleabilidad esta dimensionado en tres grandes grupos. La primera dimensión llamada Empleado hace referencia a aquellos egresados empleados en un trabajo satisfactorio, aproximado como aquel egresado que trabaja en lo que ha sido formado en su etapa universitaria. La segunda dimensión denominada Subempleado hace referencia a aquellos egresados subempleados, aproximado como aquellos egresados que trabajan en un empleo que no va acorde a lo que fueron educados en su etapa universitaria. Finalmente, la tercera dimensión llamada No empleado hace referencia a aquellos egresados que, independientemente estén buscando o no trabajo, no se encuentran laborando

MÉTODO

El estudio utilizó un diseño no experimental -transversal cuya información se obtuvo a través un cuestionario virtual en el cual se preguntó a los egresados universitarios sobre su situación laboral, características individuales, así como una serie de preguntas relacionadas con la medición de sus habilidades blandas. Se aplicó a un total de 877 egresados con una edad promedio de 24 años de las diferentes áreas de estudio de la Universidad Nacional Federico Villarreal – UNFV como se puede visualizar en la Tabla 1.

Tabla 1. Distribución de datos según áreas de estudio.

Área de estudio	n	%
Ciencias de la Salud	203	23.02
Ciencias Económicas, Financieras y Empresariales	178	20.18

Ingenierías y Arquitectura	188	21.88
Humanidades, Ciencias Jurídicas y Sociales	281	31.86
Ciencias Formales y Naturales	27	3.06
Total	877	100

Para la medición de habilidades blandas se utilizó el modelo de los cinco grandes factores de la personalidad (Big Five) cuyas dimensiones son la apertura, estabilidad emocional, extroversión, amabilidad y escrupulosidad siguiendo la prueba reducida desarrollada por Soto y John (2017). El análisis factorial exploratorio aplicado en la construcción de los 5 factores de la personalidad sugiere un modelo de 5 dimensiones que pueda describir mejor los resultados. La primera dimensión llamada “Big Five: Abierta, sociable y con cambios de humor” hace referencia a una personalidad abierta a nuevas experiencias, sociable, de mente positiva y organizada, pero con tendencias a cambios rápido de humor, esta dimensión posee 3 cargas positivas de la personalidad (extroversión, escrupulosidad y apertura) y una carga negativa relacionada con la estabilidad emocional (inestabilidad emocional).

La segunda dimensión llamada “Big Five: Amable, estable y relajado” hace referencia a una personalidad relajada, amable y de emociones estables, pero con tendencia a ser irresponsable, esta dimensión posee dos cargas negativas (responsabilidad y amabilidad) y una carga positiva referente a la estabilidad emocional. Las 3 dimensiones siguientes hacen referencia a Big Five: Introversión (carga negativa), Big Five: Amabilidad y Big Five: Cerrado a la experiencia (carga negativa).

La prueba Grit busca medir la perseverancia del esfuerzo o pasión por las metas a largo plazo además de otras subcategorías como la consistencia del interés como el impulso para materializar el logro y la ambición como el deseo del logro, superioridad o poder, siguiendo las dimensiones desarrolladas por Brea (2011). Adicionalmente se incluye las habilidades para la empleabilidad y la habilidad genérica solución de problemas, las cuales han sido analizadas tanto en el contexto internacional como el peruano. Para las habilidades de comunicación, solución de problemas, manejo de tiempo y trabajo en equipo se utilizó una pregunta por cada una de las habilidades con escala Likert de 1 a 5 acorde a la prueba utilizada por Dolce et al. (2019) y la habilidad de liderazgo fue obtenida del cuestionario CPS acorde a la dimensión propuesta por Brea (2011). Se uso puntuaciones estandarizadas obtenidas de las puntuaciones originales de las pruebas aplicadas.

RESULTADOS

Primeramente, se exploró la relación que tienen las habilidades blandas con la probabilidad de encontrarse trabajando o no. Para esto se construyó tres diferentes modelos Logit en la tabla 2, en los cuales se reportó los efectos marginales de las variables analizadas. El primer modelo busca relaciones entre las características particulares de un individuo con su posibilidad de encontrarse laborando (Modelo 1), el segundo modelo introduce las habilidades blandas analizadas (Modelo 2) y finalmente el tercer modelo utilizó el método Stepwise logistic regression el cual permite seleccionar aquellas variables estadísticamente significativas entre todas las analizadas (Modelo 3).

Para el caso de las características individuales, se observa en la tabla 2 que, a mayor edad, las posibilidades de encontrarse trabajando aumenta, además, una madre que ha obtenido educación técnica o universitaria aumenta la posibilidad de trabajar de los hijos. Egresados de áreas de estudio como las Ciencias de la Salud y Humanidades, Ciencias Jurídicas y Sociales tienen mayores posibilidades de trabajar (entre 22 y 20 puntos porcentuales en promedio). En el caso de las habilidades blandas, se encontró relaciones positivas entre la posibilidad de encontrarse trabajando y habilidades comunicativas, Big Five: Cerrado a la experiencia y Grit: Perseverancia del esfuerzo. Además, las habilidades como el trabajo en equipo y Grit: Ambición reducen las posibilidades de trabajar.

Estos resultados brindan una primera relación entre las habilidades blandas respecto a la probabilidad de trabajar. En primer lugar, se encuentra que no todas las habilidades blandas analizadas influyen de manera significativa en la posibilidad de trabajar y en algunos casos como la dimensión Grit: Ambición y el trabajo en equipo, disminuyen esta posibilidad. Sin embargo, la tabla 3 permite diferenciar por nivel de empleabilidad y encontrar mayores relaciones a las encontradas en el primero modelo.

Tabla 2. Efectos marginales de encontrarse trabajando.

	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3
Sexo	-0.0283 (0.0353)	-0.0213 (0.0372)	
Edad	0.0216*** (0.00679)	0.0197*** (0.00662)	0.0191*** (0.00671)
Educación de la Madre	0.0901**	0.0737*	0.0823**

	(0.0377)	(0.0378)	(0.0340)
Educación del Padre	0.00737	0.00369	
	(0.0373)	(0.0372)	
Ciencias de la Salud	0.256**	0.243**	0.169***
	(0.111)	(0.119)	(0.0446)
Ciencias Económicas, Financieras y Empresariales	0.0584	0.0509	
	(0.112)	(0.118)	
Ingenierías y Arquitectura	0.123	0.0964	
	(0.113)	(0.120)	
Humanidades, Ciencias Jurídicas y Sociales	0.241**	0.228**	0.155***
	(0.107)	(0.115)	(0.0403)
Comunicación		0.0376	0.0378*
		(0.0230)	(0.0207)
Trabajo en equipo		-0.0502**	-0.0477**
		(0.0206)	(0.0196)
Manejo de tiempo		0.00999	
		(0.0221)	
Solución de problemas		0.0161	
		(0.0231)	
Liderazgo		-0.00687	
		(0.0242)	
Big Five: Abierta, sociable y con cambios de humor		-0.0264	
		(0.0203)	
Big Five: Amable, estable y relajado		-0.00931	
		(0.0173)	
Big Five: Introversión		-0.000190	
		(0.0167)	
Big Five: Amabilidad		0.0146	
		(0.0171)	
Big Five: Cerrado a la experiencia		0.0350**	0.0357**
		(0.0168)	(0.0168)
Grit		-0.0183	
		(0.0717)	
Grit: Ambición		-0.0900**	-0.0935**
		(0.0457)	(0.0370)
Grit: Consistencia del interés		0.00132	
		(0.0178)	
Grit: Perseverancia del esfuerzo		0.127**	0.105***
		(0.0641)	(0.0402)
Número de observaciones	877	877	877
R cuadrado ajustado	0.0347	0.0519	0.0474

***p<0.01, **p<0.05, *p<0.1, errores estándar entre paréntesis

A través de un modelo Logit multinomial se buscó identificar aquellas habilidades blandas que influyen en la empleabilidad del egresado universitario teniendo como base el no estar empleado. La primer columna (Empleado) identifica las características individuales y las habilidades blandas que influyen en la posibilidad de encontrarse empleado, esto es, trabajar en lo que uno fue formado en su etapa universitaria. La segunda columna (Subempleado) identifica estos atributos para el caso en donde uno se encuentre subempleado, es decir, aquellos egresados que trabajan en algo diferente a lo que fueron

formados en la universidad. La columna tres (No empleado) identifica los atributos para el caso donde el egresado se encuentra sin trabajo.

El modelo final hace uso del método Stepwise, el cual permite quedarse con aquellas variables que son estadísticamente significativas como se observa en la tabla 3. Las características individuales del egresado que son significativas para las 3 categorías analizadas son las mismas reportadas en la tabla 2.

Tabla 3. Efectos marginales por niveles de empleabilidad – Stepwise multinomial logistic regression

	Empleado	Subempleado	No empleado
Sexo	0.0151*** (0.00541)	0.00398 (0.00394)	-0.0191*** (0.00633)
Edad	0.0829*** (0.0297)	0.00713 (0.0208)	-0.0900*** (0.0331)
Ciencias de la Salud	0.224*** (0.0553)	-0.00707 (0.0306)	-0.216*** (0.0539)
Ingenierías y Arquitectura	0.107* (0.0550)	-0.0198 (0.0300)	-0.0873 (0.0554)
Humanidades, Ciencias Jurídicas y Sociales	0.140*** (0.0483)	0.0521 (0.0319)	-0.192*** (0.0488)
Liderazgo	0.0379* (0.0200)	-0.0365*** (0.0133)	-0.00142 (0.0221)
Solución de problemas	-0.0104 (0.0182)	0.0278** (0.0124)	-0.0174 (0.0202)
Trabajo en equipo	0.000444 (0.0177)	-0.0300*** (0.0109)	0.0296 (0.0193)
Grit	0.0889 (0.0633)	-0.0867** (0.0403)	-0.00223 (0.0690)
Grit: Ambición	-0.101** (0.0403)	0.00309 (0.0257)	0.0979** (0.0440)
Grit: Perseverancia del esfuerzo	0.0357 (0.0553)	0.0788** (0.0362)	-0.114* (0.0613)
Número de observaciones	877	877	877
Prob (Empleado = i)	0.221	0.105	0.674

***p<0.01, **p<0.05, *p<0.1, errores estándar entre paréntesis

Respecto a las habilidades blandas, los resultados difieren respecto a los obtenidos inicialmente en el modelo 1 de la tabla 2. Mientras que habilidades como el trabajo en equipo, Grit ambición y Grit perseverancia del esfuerzo son consistentes en sus direcciones y efectos marginales en los tres modelos analizados (modelo 2 y 3). La habilidad de perseverancia (Grit) y liderazgo que aparecen en los modelos 2 y 3 vuelven a repetirse en el modelo final (Tabla 3). Sin embargo, el liderazgo ahora es significativo y reduce las posibilidades de subempleabilidad, aumentando la posibilidad de estar empleado. Otras

habilidades como la comunicación y Big Five: Cerrado a la experiencia ya no aparecen en el modelo final (Tabla 3). Adicionalmente, la habilidad de solución de problemas que aumenta la posibilidad de estar subempleado no es estadísticamente significativo en el modelo anterior (modelo 2).

DISCUSIÓN

En el contexto peruano, el uso del modelo Big Five y Grit han sido utilizado por diversos autores para explicar las relaciones entre las habilidades blandas y algunas variables como los retornos salariales, acceso a la educación, brechas de género y acceso al primer trabajo. En el caso de empleabilidad, los resultados de Sánchez (2019) muestra que la perseverancia (Grit) no influye en la posibilidad de trabajar a los 22 años, pero si influye en la posibilidad de trabajar en un empleo formal. Los resultados de la investigación revelan que la perseverancia no influye en la posibilidad de empleo, pero si en la reducción del subempleo en 8 puntos, además algunas subdimensiones como la ambición, reducen las posibilidades de estar empleado en 10 puntos e incluso aumenta la posibilidad de no trabajar en 9 puntos. Esto se debe a que poseer esta habilidad en demasía se considera perjudicial y los resultados de la prueba Grit revelan que, en promedio, aquellos que están empleados revelan un nivel de ambición promedio de 17 puntos en una escala máxima de 20 puntos, teniendo una desviación de 2 puntos. Para la subdimensión de perseverancia del esfuerzo, aumentan la posibilidad de subempleo en 7 puntos y reduce la posibilidad de no trabajar en 11 puntos.

Respecto a los resultados obtenidos por el modelo Big Five, diversos autores utilizan las 5 dimensiones del modelo, extroversión, estabilidad emocional, apertura, amabilidad y escrupulosidad. Sin embargo, este estudio redimensiono estas 5 dimensiones acorde a los resultados obtenidos del análisis factorial exploratorio encontrando relaciones no significativas con los niveles de empleabilidad analizados, pero si con la posibilidad de tener trabajo para la dimensión de cerrado a la experiencia en 3 puntos. Estos resultados no son muy atípicos respecto a otros estudios hechos en Perú con el modelo Big Five, pero con otras variables de salida donde solo una o dos de estas subdimensiones presentan resultados estadísticamente significativos (Díaz et al, 2013 y Yamada et al, 2013).

Referente a las habilidades como el liderazgo y trabajo en equipo presentan resultados significativos a diferencia de los hallados en Sánchez (2019). Mientras que el liderazgo reduce las posibilidades de subempleo en 3 puntos y aumenta la posibilidad de empleo en 3 puntos a diferencia del trabajo en equipo, el cual solo reduce la posibilidad de subempleo en 3 puntos. Además, la solución de problemas aumenta la posibilidad de desempleo en 2 puntos.

Finalmente, los cuestionarios utilizados para la medición de las habilidades blandas reportaron un nivel de confiabilidad mayor a 0.7, siendo la excepción el instrumento utilizado para el Big Five, el cual reporta un nivel de confiabilidad de 0.49, donde un valor de Cronbach's Alpha mayor o igual a 0.6 se considera que el instrumento empleado es aceptable (Peterson, 1994). Estos resultados abren al debate e incentivan al desarrollo de estudios posteriores que puedan contrastar los resultados aquí expuestos.

CONCLUSIONES

En resumen, los resultados obtenidos ofrecen evidencia del rol que juegan algunas de las habilidades blandas de la diversa gama que fue analizada en la probabilidad de trabajar, así como en el nivel de empleabilidad en los egresados de la UNFV. Respecto a las habilidades blandas, el ser perseverante (Grit) reduce tus posibilidades de estar subempleado, mientras que la ambición reduce la posibilidad de estar empleado y aumenta la posibilidad de no trabajar y finalmente, la perseverancia del esfuerzo permite reducir la posibilidad de no trabajar y aumentar la posibilidad de subempleo. Por otro lado, habilidades como el liderazgo, permite reducir la posibilidad de subempleo y aumentar la posibilidad de empleado, la solución de problemas aumenta la posibilidad de subempleo mientras que el trabajo en equipo las reduce.

En un panorama de aislamiento social motivo del Covid 19, las universidades juegan un rol importante en el desarrollo de estas habilidades. Aquellas que mantengan un sistema educativo tradicional se les hará sumamente difícil transmitir este tipo de habilidades a diferencias de aquellas con sistemas educativos actualizados a los requerimientos del mercado laboral. Reconocer el rol que juegan estas habilidades en la actualidad por parte de las universidades, puede mejorar la empleabilidad de sus egresados y con ello, mejorar sus índices de calidad educativa en el mediano plazo a través del desarrollo de un currículo

universitario enfocado en competencias o a través de programas de entrenamiento en los últimos años de carrera universitaria.

A pesar de los beneficios que pueda obtener un futuro trabajador si desarrolla sus habilidades blandas en su proceso de formación académica, aún existe un bajo desarrollo de estas habilidades por parte de las universidades, los reclutadores tienen la expectativa de que los egresados no están desarrollando estas habilidades en su formación universitaria, lo cual afecta sus oportunidades de empleo. Los hallazgos del estudio refuerzan la importancia que pueden tener las habilidades blandas en el empleo y el tipo de empleo que puedan acceder los egresados universitarios.

REFERENCIAS

- Albeha, M., Fernandes, S., Mesquita, D., Seabra, F., y Ferreira, A. T. (2020). Graduate employability and competence development in Higher Education - A systematic literature review using PRISMA. *Sustainability*, 12(15): 5900. doi:10.3390/su12155900
- Balcar, J. (2014). Soft Skills and Their Wage Returns: Overview of Empirical Literature. *Review of Economic Perspectives*, 14(1), 3-15. doi:10.2478/revecp-2014-0001
- Brea, M. (2011). Informe de la interpretación de las escalas CPS, Rosenberg y Grit y propuestas para mejorar la confiabilidad. Recuperado de: <https://acortar.link/EPmLu>
- Cuesta, M. B., y Budría, S. (2017). Unemployment persistence: How important are non-cognitive skills? *Journal of Behavioral and Experimental Economics*, 69, 29-37. doi:10.1016/j.socec.2017.05.006
- Deming, D. (2017). The growing importance of social skills in the labor market. *The Quarterly Journal of Economics*, 132(4), 1593–1640. doi:10.1093/qje/qjx022
- Díaz, J., Arias, O., y Vera, D. (2013). Does Perseverance Pay as Much as Being Smart? The returns to Cognitive and Non-Cognitive Skills in Urban Perú. Unpublished paper, World Bank, Washington, DC. Recuperado de: https://conference.iza.org/conference_files/worldb2014/arias_o4854.pdf
- Dolce, V., Emanuel, F., Cisi, M., y Ghislieri, C. (2019). The soft skills of accounting graduates: perceptions versus expectations. *Accounting Education*, 29:1, 57-76. doi:10.1080/09639284.2019.1697937
- Gutman, L. M., y Schoon, I. (2013). The impact of non-cognitive skills on outcomes for young people. The Education Endowment Foundation, 59. Recuperado de <https://discovery.ucl.ac.uk/id/eprint/10125763>
- Lavado, P., Yamada, G., Franco, A. P., y Abusada, E. (2015). Skills for the first job. Working paper 2015- 59. Peruvian Economics Association. Recuperado de: <https://ideas.repec.org/p/apc/wpaper/2015-059.html>
- Novella, R., Alvarado, A., Rosas-Shady, D., y González-Velosa, C. (2019). Encuesta de habilidades al trabajo (ENHAT) 2017-2018: Causas y consecuencias de la brecha de habilidades en Perú. Recuperado de: <https://publications.iadb.org/es/encuesta-de-habilidades-al-trabajo-enhat-2017-2018-causas-y-consecuencias-de-la-brecha-de-habilidades>
- Mohanty, M. S. (2010). Effects of positive attitude and optimism on employment: Evidence. *The Journal of Socio-Economics*, 39, 258–270. doi:10.1016/j.socec.2009.12.004
- Peterson, R. A. (1994). A Meta-Analysis of Cronbach's Coefficient Alpha. *Journal of Consumer Research*, 21(2), 381-91. doi:10.1086/209405
- Robles, M. M. (2012). Executive Perceptions of the Top 10 Soft Skills Needed in Today's Workplace. *Business Communication Quarterly*, 75(4), 453–465. doi:10.1177/1080569912460400
- Sánchez, A. N. (2019). Habilidades, formación para el trabajo y subempleo juvenil: Habilidades, formación para el trabajo y subempleo juvenil: Informe Final - CIES. Recuperado de: <https://acortar.link/fNebnC>
- Soto, C., y John, O. (2017). Short and Extra-Short Forms of the Big Five Inventory–2: The BFI-2-S and BFI-2-XS. *Journal of Research in Personality*, 68, 69-81. doi:10.1016/j.jrp.2017.02.004
- Yamada, G., Lavado, P., y Velarde, L. (2013). Habilidades no cognitivas y brecha de género salarial en el Perú, Working Papers . Banco Central de Reserva del Perú. Recuperado de: <https://acortar.link/waA33J>