



## Cualidades de candidatos que optan a un puesto de trabajo: una evaluación mediante análisis de correspondencias

Qualities of candidates applying for a job: an evaluation through correspondence analysis

### **Autores:**

Sara Mireya Moran Guerrero <sup>1</sup>  
Steven Rodrigo Mantilla Quezada <sup>2</sup>  
Fabián Xavier Martínez Ortiz <sup>3</sup>

### **RESUMEN**

El entorno laboral es cada vez más competitivo y dinámico, esto hace que las habilidades sean cruciales en un candidato a un puesto de trabajo. El propósito de este artículo es brindar una ilustración del uso de análisis de correspondencias para presentar una visión visual y fácilmente comprensible de las características comparativas en los perfiles. El documento pretende contextualizar la importancia de las habilidades; y, en segundo lugar, ilustrar su posicionamiento relativo entre atributos específicos que contribuyen a una amplia variedad de roles laborales. El enfoque consiste en el uso del análisis de correspondencias (n=105), y construir un gráfico el cual se conservan dos dimensiones. Los hallazgos presentan las cualidades más valoradas en los candidatos para puestos administrativos: experiencia, resolución de problemas, conocimiento financiero, razonamiento, carisma, manejo de base de datos, conocimientos contables, y comunicación. Lo que implica formación y apoyo práctico para mejorar el potencial de un candidato.

**Palabras claves:** formación; análisis de correspondencias; cualidades; selección; habilidades.

---

**Recibido:** 12/10/2023 **Aceptado:** 05/02/2024 **Publicado:** 17/02/2024

<sup>1</sup> Universidad Técnica de Cotopaxi, Email: [sara.moran4241@utc.edu.ec](mailto:sara.moran4241@utc.edu.ec) ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-2100-4225>

<sup>2</sup> Universidad Técnica de Cotopaxi, Email: [steven.mantilla8518@utc.edu.ec](mailto:steven.mantilla8518@utc.edu.ec) ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-3586-9600>

<sup>3</sup> Universidad Técnica de Cotopaxi, Email: [fabian.martinez@utc.edu.ec](mailto:fabian.martinez@utc.edu.ec) ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8721-3401>

## ABSTRACT

The work environment is increasingly competitive and dynamic, this makes skills crucial in a job candidate. The purpose of this article is to provide an illustration of using correspondence analysis to present a visual and easily understandable view of comparative characteristics in profiles. The document aims to contextualize the importance of skills; and second, to illustrate their relative positioning among specific attributes that contribute to a wide variety of job roles. The approach consists of using correspondence analysis (n=105) and constructing a graph in which two dimensions are preserved. The findings present the qualities most valued in candidates for administrative positions: experience, problem solving, financial knowledge, reasoning, charisma, database management, accounting knowledge, and communication. Which involves training and practical support to enhance a candidate's potential.

**Keywords:** training; correspondence analysis; qualities; selection; skills.

## INTRODUCCIÓN

La identificación y selección de candidatos altamente calificados representan un desafío fundamental en el ámbito de los recursos humanos. En un entorno laboral cada vez más competitivo y dinámico, la distinción entre los candidatos se convierte en un factor crucial para las organizaciones en busca de talento. En este contexto, la evaluación de las cualidades que permiten diferenciar a los candidatos se vuelve esencial para identificar no solo habilidades técnicas y experiencia, sino también rasgos y atributos personales que contribuyen significativamente al éxito en roles específicos (AlQershi et al., 2022). Este análisis se extiende más allá de la mera evaluación de conocimientos y destrezas, explorando dimensiones como el liderazgo, la adaptabilidad, la capacidad de innovación, el trabajo en equipo y la

capacidad de resolución de problemas. La comprensión de estas cualidades diferenciales no solo facilita la toma de decisiones en la contratación, sino que también impacta en la retención y el rendimiento a largo plazo de los empleados en las organizaciones modernas.

Las cualidades de los candidatos desempeñan un papel fundamental en el desarrollo y el éxito de una empresa (Tafti et al., 2017). Más allá de las habilidades técnicas y la experiencia específica en un campo, las cualidades personales y profesionales de los candidatos influyen en la cultura organizativa, la eficacia del equipo y la capacidad de la empresa para adaptarse a entornos cambiantes. La presencia de individuos con habilidades de liderazgo, capacidad para la resolución de problemas, pensamiento innovador,

habilidades de comunicación efectiva y capacidad para trabajar en equipo puede potenciar la productividad y la creatividad dentro de la organización. Estas cualidades no solo influyen en la dinámica interna de la empresa, sino que también pueden impactar en la capacidad de la organización para innovar, enfrentar desafíos y mantener una ventaja competitiva en el mercado.

Además, las cualidades de los candidatos pueden contribuir significativamente a la construcción de una cultura empresarial sólida y orientada al logro de metas. La presencia de individuos con valores alineados con los de la empresa, ética laboral, adaptabilidad y capacidad para manejar situaciones de estrés puede promover un ambiente de trabajo saludable y productivo. Asimismo, los empleados que poseen cualidades como la empatía, la proactividad y la capacidad de aprender rápidamente pueden fomentar la colaboración, la creatividad y la innovación en la empresa, impulsando el crecimiento y el desarrollo sostenible a largo plazo.

## REVISIÓN DE LITERATURA

Entorno laboral en Ecuador. – En el contexto laboral del Ecuador, la necesidad de perfiles profesionales altamente cualificados se ha convertido en un factor crítico para impulsar el desarrollo económico y la competitividad de las empresas en el país. La rápida evolución de los sectores empresariales, así como la entrada en vigor de tratados comerciales internacionales, ha generado una demanda

Este estudio tiene como objetivo cerrar la brecha y se esfuerza por hacer una contribución significativa al proceso estratégico de gestión de personas. La contribución más significativa es la exitosa ilustración del uso de análisis de correspondencias para presentar una visión visual y fácilmente comprensible de las características comparativas de los perfiles. Los objetivos de este documento son dos: primero, contextualizar la importancia de un perfil para un puesto de trabajo; en segundo lugar, ilustrar su posicionamiento relativo entre atributos específicos. En las secciones que siguen primero, se presenta una perspectiva sobre el entorno laboral en Ecuador. A esto, le sigue una revisión sinóptica de la literatura sobre la importancia de las cualidades y perfiles en los entornos laborales. A continuación, se presentan el diseño de la metodología. La sección final analiza los resultados y la discusión de estos.

creciente de habilidades especializadas y multidisciplinarias (Mukul y Saini, 2021). En este sentido, las necesidades del mercado laboral ecuatoriano han evolucionado hacia perfiles que no solo posean competencias técnicas sólidas, sino también habilidades blandas, como la capacidad de adaptación, el pensamiento crítico, la comunicación efectiva y el trabajo en equipo. La adaptación a los cambios tecnológicos, el

impulso de la innovación y la resolución de problemas complejos se han convertido en prioridades, demandando perfiles versátiles y polifacéticos capaces de afrontar los desafíos dinámicos de un entorno laboral en constante transformación.

Además, la necesidad de perfiles altamente cualificados en Ecuador no solo se limita a habilidades técnicas, sino que también abarca el dominio de idiomas extranjeros, habilidades interculturales y conocimientos en áreas específicas que puedan satisfacer las demandas de un mercado globalizado. La internacionalización de los negocios y la conectividad a nivel mundial han abierto oportunidades significativas para el desarrollo económico, pero también han subrayado la importancia de contar con profesionales que puedan desenvolverse eficazmente en entornos multiculturales y que estén familiarizados con estándares internacionales de trabajo y producción (AlQershi et al., 2022). Por ende, la formación de perfiles laborales que puedan adaptarse y contribuir a la globalización económica se ha vuelto una prioridad estratégica para el país, facilitando la inserción efectiva de las empresas ecuatorianas en mercados internacionales y mejorando su competitividad a nivel global. Finalmente, en un contexto de transformación digital y cambios tecnológicos acelerados, la demanda de perfiles laborales en Ecuador se orienta hacia habilidades vinculadas a la tecnología y la innovación (Garavan et al., 2012). La capacidad para trabajar con herramientas

digitales, conocimientos en áreas como la inteligencia artificial, la ciencia de datos, la ciberseguridad y el desarrollo de software se han vuelto esenciales para la adaptación de las empresas a las demandas actuales del mercado. La actualización constante de habilidades tecnológicas y la capacitación en competencias digitales se perfilan como elementos cruciales para satisfacer las necesidades del entorno laboral ecuatoriano, permitiendo la inserción efectiva en un panorama empresarial impulsado por la transformación digital y la innovación constante.

Perfiles de candidatos. – Los perfiles laborales en entornos contemporáneos están experimentando una transformación significativa, en la que las habilidades técnicas y las competencias blandas convergen para satisfacer las demandas cambiantes del mercado laboral. Los empleadores ahora buscan perfiles más holísticos, capaces de no solo ejecutar tareas específicas, sino también de adaptarse a entornos dinámicos y colaborar eficazmente en equipos multidisciplinarios. La combinación de habilidades técnicas, como el dominio de herramientas digitales y conocimientos especializados en campos específicos, con habilidades blandas, tales como la capacidad de comunicación, el pensamiento crítico, la resolución de problemas y la adaptabilidad, se ha convertido en un componente crucial en la configuración de perfiles altamente valorados en el mercado laboral actual.

Además, los perfiles para entornos laborales exitosos también se caracterizan

por una mentalidad de aprendizaje continuo y capacidad de adaptación a entornos cambiantes. La disposición para adquirir nuevas habilidades, actualizarse en tecnologías emergentes y participar en programas de capacitación continua se ha convertido en un factor determinante para la empleabilidad a largo plazo. La rapidez con la que se producen cambios en los entornos laborales exige una mentalidad ágil y receptiva hacia la evolución de las necesidades profesionales, lo que implica que los perfiles laborales deben estar dispuestos a ajustarse y aprender de manera constante para mantenerse relevantes y competitivos en el mercado.

Asimismo, la diversidad en los perfiles laborales se ha vuelto cada vez más relevante en la promoción de la innovación y la creatividad dentro de las organizaciones. La incorporación de individuos con experiencias diversas, antecedentes culturales variados y perspectivas únicas fortalece la capacidad de los equipos para abordar desafíos complejos desde múltiples ángulos. La inclusión de distintos puntos de vista fomenta la generación de ideas innovadoras, la toma de decisiones más sólidas y la resolución efectiva de problemas, creando entornos laborales más dinámicos y adaptativos.

Cualidades de los candidatos. - Las cualidades de los candidatos en entornos laborales actuales abarcan un espectro amplio que va más allá de las habilidades técnicas específicas. Si bien la experiencia y la competencia en un campo determinado

siguen siendo relevantes, las habilidades blandas y atributos personales han adquirido una importancia creciente en la evaluación de candidatos. La capacidad de comunicación efectiva, tanto verbal como escrita, se destaca como una cualidad fundamental para facilitar la colaboración y la transmisión de ideas en equipos multidisciplinarios. Asimismo, el pensamiento crítico y la capacidad para resolver problemas complejos se valoran cada vez más, ya que permiten a los profesionales enfrentar desafíos laborales con creatividad, desarrollar soluciones innovadoras y tomar decisiones fundamentadas en un entorno cambiante.

La adaptabilidad y la capacidad de aprender rápidamente también se consideran cualidades esenciales en los candidatos para entornos laborales dinámicos. La velocidad a la que evoluciona la tecnología y los procesos empresariales requiere profesionales que puedan ajustarse rápidamente a nuevos entornos, adoptar nuevas herramientas y procedimientos, y asimilar información compleja con agilidad. La disposición para adquirir nuevas habilidades, afrontar situaciones desconocidas y responder eficazmente a cambios en el entorno laboral es clave para mantener la relevancia y el rendimiento óptimo en el mercado actual.

Además, la capacidad de trabajar en equipo y la inteligencia emocional se han vuelto cualidades altamente valoradas en los candidatos para entornos laborales modernos. La colaboración efectiva y la capacidad para interactuar con diversidad

de personas son esenciales en la creación de entornos de trabajo armonioso y productivo. La habilidad para manejar conflictos, mostrar empatía, liderar equipos de manera colaborativa y gestionar eficazmente las relaciones interpersonales son factores determinantes en la construcción de equipos de alto rendimiento y en el logro de objetivos empresariales comunes.

La literatura en Ecuador que en este campo está limitada a la adopción de instrumentos de investigación basados en la teoría cognitivo-afectiva y metodologías con técnicas de estadísticas avanzadas de evaluación que pueden medir de manera integral y demostrar visiblemente una medida inteligente de atributos y una comparación de las cualidades que tienen los perfiles apuestan a un puesto laboral. Con el tiempo, estos análisis ofrecen ideas prácticas y orientación para la formulación de políticas.

En la revisión de la literatura se observa que durante las últimas investigaciones se han identificado variables y atributos que representan las cualidades de los perfiles que aplican a un puesto de trabajo en particular. Se entienden ampliamente que estas cualidades (habilidades) se dividen en tres componentes: cognitivo, técnico y blandas.

#### Habilidades cognitivas

Las habilidades cognitivas de un empleado se refieren al conjunto de capacidades mentales y procesos intelectuales que permiten a una persona procesar, comprender, retener y utilizar la

información de manera efectiva (Elrehail et al., 2023). Estas habilidades abarcan aspectos como el pensamiento crítico, la resolución de problemas, la toma de decisiones, el razonamiento lógico, la memoria, la atención, la comprensión verbal y numérica, la capacidad de aprendizaje, la creatividad y la capacidad de adaptación a nuevas situaciones. Las habilidades cognitivas son fundamentales para el desempeño laboral, ya que permiten a los empleados analizar situaciones complejas, desarrollar estrategias, innovar, aprender y adaptarse a los desafíos cambiantes del entorno laboral.

Las habilidades cognitivas de los candidatos son elementos fundamentales en la evaluación para puestos de trabajo en entornos laborales actuales. La capacidad para el pensamiento crítico y analítico se ha vuelto cada vez más relevante en la resolución de problemas complejos y en la toma de decisiones fundamentadas. Los empleadores valoran la capacidad de los candidatos para evaluar información, identificar patrones, formular hipótesis y encontrar soluciones innovadoras ante desafíos laborales. Estas habilidades cognitivas no solo permiten a los profesionales abordar problemas con una perspectiva analítica, sino también adaptarse a entornos de trabajo cambiantes y contribuir significativamente al crecimiento y la competitividad de las empresas.

La capacidad de aprendizaje rápido y la agilidad mental son cualidades altamente apreciadas en los candidatos para puestos

laborales. La capacidad de asimilar nueva información con rapidez, adaptarse a nuevas herramientas tecnológicas y ajustarse a entornos laborales en constante cambio son habilidades cognitivas esenciales en un mercado laboral dinámico. Los profesionales que pueden adquirir nuevas habilidades de manera efectiva y aplicarlas rápidamente tienen una ventaja competitiva en entornos empresariales donde la innovación y la adaptabilidad son clave para el éxito.

Además, la creatividad y la capacidad de pensamiento divergente son habilidades cognitivas valiosas en los candidatos para puestos de trabajo. La capacidad de generar ideas innovadoras, ver problemas desde diferentes perspectivas y proponer soluciones originales son elementos que enriquecen la capacidad de una empresa para enfrentar desafíos y aprovechar oportunidades. Estas habilidades no solo fomentan la innovación en el lugar de trabajo, sino que también permiten a los profesionales sobresalir en roles que requieren soluciones novedosas y en la resolución de problemas complejos.

**Habilidades técnicas.** – Las habilidades técnicas de un empleado se refieren al conjunto de capacidades específicas y conocimientos prácticos relacionados con un campo de trabajo particular o una disciplina específica. Estas habilidades pueden abarcar una amplia gama de competencias técnicas y prácticas, como el dominio de herramientas, software, procedimientos, métodos, técnicas especializadas o conocimientos teóricos

aplicados en un entorno laboral específico. Las habilidades técnicas pueden ser adquiridas a través de la educación formal, la capacitación, la experiencia laboral o el desarrollo autodidacta, y son fundamentales para desempeñar tareas específicas y cumplir con los requisitos y expectativas del puesto de trabajo (Shanujas y Radha Ramanan, 2023).

Las habilidades técnicas de los candidatos son elementos cruciales en la evaluación para puestos de trabajo en diversos campos y sectores industriales. Estas habilidades específicas varían según el ámbito laboral y pueden abarcar desde conocimientos en tecnologías de la información y la comunicación hasta habilidades en ingeniería, ciencias de la salud, finanzas, marketing, entre otros. Los empleadores valoran a los candidatos que poseen competencias técnicas sólidas y actualizadas, ya que estas habilidades son fundamentales para desempeñar tareas específicas y cumplir con los requerimientos del puesto. La capacitación técnica y la experiencia en áreas especializadas no solo son aspectos deseables, sino que también pueden ser determinantes en la selección de candidatos altamente cualificados.

En un entorno laboral cada vez más impulsado por la tecnología, la actualización constante de habilidades técnicas se vuelve esencial para mantenerse competitivo en el mercado laboral. La capacidad de adaptarse a nuevas herramientas, software y metodologías, así como la disposición para aprender y aplicar

conocimientos técnicos actualizados, son cualidades que destacan a los candidatos en entornos laborales cambiantes. Los profesionales que pueden dominar rápidamente nuevas tecnologías y tendencias tienen una ventaja competitiva, ya que su capacidad para mantenerse actualizados les permite contribuir de manera efectiva a la innovación y el crecimiento empresarial.

Además, la combinación de habilidades técnicas con competencias blandas, como la capacidad de comunicación, el pensamiento crítico y la capacidad de trabajo en equipo, potencia la eficacia de los profesionales en el entorno laboral actual. Los candidatos que pueden combinar habilidades técnicas especializadas con habilidades interpersonales sólidas son altamente valorados, ya que no solo pueden realizar tareas técnicas específicas, sino también colaborar efectivamente en equipos multidisciplinarios y comunicar sus conocimientos de manera clara y efectiva. Esta combinación de habilidades técnicas y blandas se ha vuelto esencial para el éxito en roles profesionales y para el desarrollo integral en el entorno laboral actual.

**Habilidades blandas.** – Las habilidades blandas de un empleado, también conocidas como habilidades sociales, interpersonales o habilidades personales, se refieren a atributos no técnicos relacionados con la forma en que una persona interactúa, se comunica y trabaja con otros individuos. Estas habilidades suelen incluir competencias como la

capacidad de comunicación efectiva, la empatía, el trabajo en equipo, la resolución de conflictos, el liderazgo, la creatividad, la inteligencia emocional, la flexibilidad, la adaptabilidad y la capacidad de manejar el estrés (Tsirkas et al., 2020). Las habilidades blandas son fundamentales en el entorno laboral actual, ya que contribuyen a crear relaciones laborales sólidas, fomentan un ambiente de trabajo colaborativo, facilitan la resolución de problemas y promueven un mayor nivel de adaptabilidad y productividad en diversos contextos laborales.

Las habilidades blandas han adquirido una importancia significativa en la evaluación de los candidatos para puestos de trabajo en el contexto laboral contemporáneo. Estas competencias no técnicas, también conocidas como habilidades interpersonales o sociales, son fundamentales para el éxito profesional. La capacidad de comunicación efectiva, tanto verbal como escrita, es una de las habilidades blandas más valoradas, ya que facilita la transmisión clara de ideas y fomenta la colaboración en equipos multidisciplinarios. La empatía y la inteligencia emocional son atributos que permiten a los profesionales entender las emociones y perspectivas de sus colegas, fomentando relaciones laborales armoniosas y eficaces.

Además, el trabajo en equipo y la capacidad para resolver conflictos son habilidades blandas esenciales en el entorno laboral actual. La capacidad de colaborar eficazmente con otros, comprender

diferentes puntos de vista y trabajar en sinergia para alcanzar metas comunes son aspectos altamente valorados por los empleadores. Asimismo, la habilidad para gestionar y resolver conflictos de manera constructiva y diplomática es esencial para mantener la cohesión en equipos de trabajo y superar obstáculos que puedan surgir en el entorno laboral.

La adaptabilidad y la capacidad de liderazgo también se destacan como habilidades blandas clave en los candidatos a puestos de trabajo. La adaptabilidad permite a los profesionales ajustarse a cambios rápidos en el entorno laboral, mientras que el liderazgo, no necesariamente asociado a roles gerenciales, implica la capacidad de influir, motivar y guiar a otros hacia el logro de objetivos. Estas habilidades blandas, combinadas con competencias técnicas, contribuyen significativamente al desempeño exitoso de los profesionales en una amplia variedad de roles laborales.

Para ser considerado adecuado para un puesto de trabajo específico, “un perfil

debe diferenciarse favorablemente de sus competidores u otros perfiles”. Surge así la necesidad fundamental de realizar una evaluación empírica de las cualidades del perfil que opta a un puesto de trabajo. Cuya importancia también se había destacado en el apartado anterior. Por lo tanto, las partes interesadas en los perfiles de candidatos que optan a un puesto de trabajo se beneficiarán enormemente de una comparación de las habilidades desarrolladas en los perfiles. En consecuencia, el objetivo del artículo es medir las cualidades que poseen los aspirantes a un puesto de trabajo seleccionando en las dimensiones cognitiva, técnica y blanda e ilustrar el posicionamiento relativo entre los atributos de específicos. Con base en este cuyo objetivo se busca indagar en la siguiente pregunta:

- ¿Cuál es la estructura subyacente (similitudes) y el posicionamiento de las cualidades (habilidades) específicas que permitan diferenciar mejor a los candidatos?

## METODOLOGÍA

En este estudio se evalúa las cualidades de 105 candidatos que optan a puestos de trabajo administrativo. Las habilidades para medir corresponden a cognitivos, técnicos y blandas. Los 14 criterios de valoración de las habilidades principales incluidos en este estudio fueron: percepción, intuición, lógica, razonamiento, uso de Excel, manejo de datos, financiero, contable, experiencia,

comunicación, liderazgo, adaptabilidad-flexibilidad, resolución de problemas y carisma. Las respuestas de los candidatos se recogieron en una escala de Likert de 5 puntos donde 1 = muy en desacuerdo y 5 = muy de acuerdo.

La validez del contenido (Fornell y Larcker, 1981) de la escala se estableció mediante una revisión de la literatura.

Posteriormente, recopilaron datos de los candidatos seleccionados. Seguido a esto se realizó un análisis de datos faltantes. A continuación, se agrupan los datos y se verifica que no existan datos negativos. El análisis de correspondencias es útil en tablas de contingencia.

Para la recopilación de datos se utilizó un cuestionario estructurado. Los constructos y número de preguntas (basados en los objetivos de investigación) consistieron en información de habilidades cognitivas, técnicas y blandas. Se realizó una encuesta in situ y se recopilaron en el 2023 en el cantón la Maná. El investigador de campo se acercó al candidato, les explicó brevemente el propósito de la investigación y le invitó a participar en encuesta. Una pregunta es elección al inicio del cuestionario aseguró que la encuesta capture las respuestas solo de aquellos candidatos cuyo motivo principal es trabajar en el área administrativa. Esta pregunta filtro tenía como objetivo reducir el sesgo relacionado con habilidades diferentes al área administrativa que pueden sesgar el análisis. Esto resultó en un total de 105 cuestionarios utilizables que fueron codificados y analizados con R. El análisis de correspondencias es una técnica utilizada para representar las filas y las columnas de una tabla de frecuencias de dos variables (tabla de contingencia) como puntos en un espacio de dos dimensiones, de forma que se superponen las filas y las columnas para obtener una representación conjunta. También se puede utilizar con

cualquier tabla formada por puntuaciones o valores homogéneos similares a frecuencias. El único requisito de datos para el análisis de correspondencia es una tabla de contingencia de entradas no negativas. El objetivo del análisis de correspondencia es presentar los datos en un espacio de baja dimensión (Kaur et al., 2016). Genera mapas espaciales que proporcionan información sobre similitudes y diferencias dentro de los objetos y atributos de los objetos (Yavas y Shemwell, 1996).

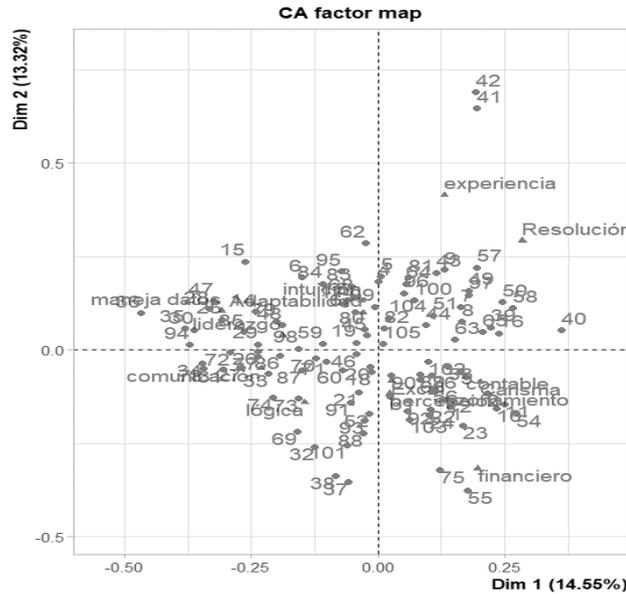
La mejor medida de la diferencia o distancia entre perfiles (los cuales vienen definidos por las frecuencias) no es la distancia euclídea habitual, sino la distancia Ji-cuadrado, ya que esta distancia tiene una propiedad importante de equivalencia distribucional, según la cual, si agregamos dos perfiles iguales, el perfil agregado que sustituye a ambos conserva la distancia de los anteriores con cualquier otro perfil, y no cambia ninguna otra distancia. Como la agregación de filas y columnas es habitual en la construcción de tablas de contingencia, y a menudo se utilizan criterios subjetivos para decidir el número y los límites de las categorías o perfiles de fila y columna, esta propiedad adquiere un interés especial. Por esta razón se realizan algunas transformaciones simples en los datos para obtener la distancia Ji cuadrado. Para construir el gráfico se utiliza el método de Componentes Principales, con el cual se conservan y utilizan (se representan gráficamente) en general dos dimensiones.

## RESULTADOS

La siguiente etapa de investigación, los autores buscaron examinar las similitudes entre las cualidades de los candidatos

utilizando el análisis de correspondencias. El análisis de los resultados se presenta a continuación.

**Figura 1**  
*Diferentes perfiles en dos ejes*



La figura 1 muestra el gráfico que indica en el extremo derecho del primer eje está (en color rojo) la experiencia junto con la resolución de problemas. En el extremo izquierdo del primer eje están asociadas manejo de datos y liderazgo. El segundo eje viene asociado a la intuición y adaptabilidad en el extremo superior,

mientras que en el inferior están lógica y financiero.

La table 1 indica los autovalores «res\$eig» muestran el porcentaje de varianza de los ejes: 14,55% primer eje, 13,32% el segundo; también se muestran los porcentajes acumulados.

**Tabla 1**  
*Porcentaje de varianza de los ejes*

	Eigenvalue	Percentage of variance	Cumulative percentage of variance
dim 1	0.029913599	14.553.581	14.55358
dim 2	0.027386623	13.324.155	27.87774
dim 3	0.023583149	11.473.687	39.35142

dim 4	0.018535116	9.017.715	48.36914
dim 5	0.017439864	8.484.852	56.85399
dim 6	0.015673216	7.625.342	64.47933
dim 7	0.015128872	7.360.507	71.83984
dim 8	0.013513744	6.574.714	78.41455
dim 9	0.012211426	5.941.110	84.35566
dim 10	0.010434405	5.076.553	89.43222
dim 11	0.008731389	4.248.000	93.68022
dim 12	0.007007694	3.409.387	97.08960
dim 13	0.005982064	2.910.397	100.00000

Los resultados de columnas o variables se muestran en la Tabla 2, las coordenadas de las variables en los ejes «\$coord» permiten

ubicar cada variable en la gráfica. Sus valores se pueden interpretar directamente.

**Tabla 2**

*Resultados de la variable y coordenadas*

	Dim 1	Dim 2	Dim 3	Dim 4	Dim 5
Percepción	0.0230048	-0.1164211	0.0222333	0.0799889	0.0449360
Intuición	-0.0321745	0.1310471	-0.0187251	-0.1430768	0.1049670
Lógica	-0.1445367	-0.1411125	0.0881084	0.1181749	-0.0381328
Razonamiento	0.1070760	-0.1139849	-0.3030094	0.1265804	0.0317350
Excel	0.0270799	-0.0833302	0.0085613	-0.2598094	-0.1156969
Maneja datos	-0.3086759	0.1052077	-0.1358082	0.2128163	0.0530074
Financiero	0.1966427	-0.3176953	0.1600059	-0.0553788	0.0176504
Contable	0.1738433	-0.0706664	-0.1009792	-0.1069512	0.2691304
Experiencia	0.1308332	0.4142711	0.4144311	0.0768542	0.1728814
Comunicación	-0.2305087	-0.0497552	0.0720925	-0.0504155	0.0802730
Liderazgo	-0.1878629	0.0387406	0.0169789	-0.1328211	-0.2291559
Adaptabilidad	-0.0296349	0.0993247	-0.0543601	0.0253368	-0.0149370
Resolución problemas	0.2851705	0.2926965	-0.1809659	-0.0110780	-0.1609821

Carisma	0.2014880	-0.0858020	0.1896564	0.2360588	-0.1819865
---------	-----------	------------	-----------	-----------	------------

La tabla 3 muestra las contribuciones absolutas de las variables «\$contrib» ayudan a entender mejor los ejes, ya que indican el peso que cada variable tiene en la formación de cada uno de los ejes. En el primer eje o dimensión los candidatos se diferencian preferentemente en función de manejos de datos (21.14%), resolución de problemas (18.10%) y comunicación (16.94%). La segunda dimensión, o eje

vertical en el gráfico, viene determinada fundamentalmente por la experiencia (27.54%) y conocimientos financieros (22,54%). Por lo tanto, estas son las variables que mejor diferencian a los distintos candidatos, y podrían ser utilizadas para elegir entre ellos, obviando las restantes que tienen una contribución claramente más pequeña a las dos primeras dimensiones.

**Tabla 3**

*Peso que cada variable*

	Dim 1	Dim 2	Dim 3	Dim 4	Dim 5
Percepción	0.1410849	3.9467150	0.16715429	2.7528029	0.9233291
Intuición	0.2971418	5.3842323	0.12765964	9.4831005	5.4246260
Lógica	4.5408537	4.7276163	21.4033876	4.8989733	0.5421316
Razonamiento	2.8394309	3.5145685	28.84203144	6.4040289	0.4278100
Excel	0.1705036	1.7634905	0.02161677	25.3291496	5.3383461
Maneja datos	21.1432672	2.6828255	5.19141584	16.2199652	1.0694632
Financiero	7.9071290	22.5431527	6.64051560	1.0121015	0.1092698
Contable	6.8207398	1.2310392	2.91908244	4.1663949	28.0392548
Experiencia	2.5149943	27.5423099	32.00901486	1.4005852	7.5322201
Comunicación	16.9416511	0.8621615	2.10197908	1.3079273	3.5240875
Liderazgo	9.8896933	0.4593709	0.10246761	7.9782627	25.2399562
Adaptabilidad	0.2308000	2.8318736	0.98504682	0.2722744	0.1005737
Resolución Problemas	18.1073874	20.8358682	9.24926269	0.0441004	9.8975410

Carisma	8.4553230	1.6747760	9.50241417	18.7303332	11.8313911
---------	-----------	-----------	------------	------------	------------

La tabla 4 muestra las contribuciones relativas de las columnas «\$cos2» indican el peso de cada eje en la explicación de cada una de las variables o perfiles de columna. Así, el manejo de datos está explicada por el primer eje en un 41.7%

frente al 4.8% del segundo, la comunicación está explicada por el primer eje en un 37.1% y 1,7% en el segundo. La experiencia esta explicada en el segundo y tercer eje en un 36% frente al 1% del cuarto.

**Table 4**

*Contribuciones relativas de columnas*

	Dim 1	Dim 2	Dim 3	Dim 4	Dim 5
Percepción	0.0045302	0.1160245	0.00423150	0.05477042	0.0172852
Intuición	0.0068976	0.1144278	0.00233627	0.13640019	0.0734145
Lógica	0.1024184	0.0976231	0.03805890	0.06846559	0.0071288
Razonamiento	0.0514615	0.0583167	0.41210744	0.07191697	0.0045203
Excel	0.0042162	0.0399240	0.00042142	0.38809591	0.0769614
Maneja datos	0.4171676	0.0484619	0.08075277	0.19829650	0.0123020
Financiero	0.1328468	0.3467503	0.08795639	0.01053618	0.0010703
Contable	0.1450207	0.0239629	0.04893033	0.05488906	0.3475678
Experiencia	0.0359223	0.3601623	0.36044051	0.01239550	0.0627228
Comunicación	0.3717240	0.0173190	0.03636021	0.01778177	0.0450802
Liderazgo	0.2236088	0.0095091	0.00182652	0.11177408	0.3327125
Adaptabilidad	0.0060336	0.0677779	0.02030179	0.00441040	0.0015328
Resolución Problemas	0.2822412	0.2973350	0.11365927	0.00042592	0.0899427
Carisma	0.1580924	0.0286686	0.14007096	0.21699672	0.1289707

La inercia «\$inertia» indica el peso relativo o la distinta importancia de cada variable. Los mayores valores son los de la experiencia (0,0209), resolución de problemas (0,01919), conocimiento

financiero (0,0178), razonamiento (0,0165), carisma (0,0159), manejo de base de datos (0,0151), conocimientos contables (0.01406), y comunicación (0.0136).

**Tabla 5**

*Importancia de cada variable*

Percepción	0.009315888	Contable	0.014069217
Intuición	0.012886372	Experiencia	0.020943078
Lógica	0.013262579	Comunicación	0.013633388
Razonamiento	0.016505063	Liderazgo	0.013230081
Excel	0.012096977	Adaptabilidad	0.011442584
Maneja datos	0.01516108	Resolución problemas	0.019191283
Financiero	0.017804762	Carisma	0.015998808

**DISCUSIÓN**

La experiencia laboral se posiciona como una habilidad técnica invaluable en el entorno laboral. Más allá de los conocimientos adquiridos en un campo específico, la experiencia aporta una comprensión profunda y práctica de los desafíos, procesos y dinámicas propias de una industria. Permite a los profesionales anticipar problemas, tomar decisiones informadas y aplicar soluciones efectivas basadas en situaciones reales enfrentadas en el ejercicio de sus responsabilidades laborales. La resolución de problemas representa un activo en el entorno laboral actual. Esta competencia identificar, abordar desafíos, situaciones complejas, enfrentar obstáculos con creatividad, adoptar enfoques innovadores y trabajar con recursos limitados para alcanzar metas específicas y buscar soluciones efectivas con decisiones fundamentadas.

El razonamiento permite a los profesionales analizar, evaluar y resolver problemas complejos de manera lógica y

sistemática. En el contexto laboral, identifica patrones, tomar decisiones fundamentadas y generar soluciones innovadoras. Por tanto, es un componente esencial para la toma de decisiones estratégicas. El carisma implica la capacidad de conectar con los demás, inspirar confianza, motivar equipos y establecer relaciones sólidas. En el ámbito laboral, el carisma se traduce en una influencia positiva que impulsa la colaboración, promueve la cohesión del equipo y facilita la comunicación efectiva. Los individuos carismáticos tienen la capacidad de liderar con empatía, generar entornos de trabajo positivos y estimular la creatividad y la innovación. Esta habilidad blanda se convierte así en un catalizador para el éxito, al potenciar el compromiso, la motivación y la productividad en el ámbito laboral, generando un impacto significativo en la cultura organizacional y en los resultados empresariales.

## CONCLUSIONES

La colaboración entre el gobierno y las universidades representa un pilar fundamental para fortalecer las habilidades esenciales de los futuros profesionales. A través de programas académicos que integren la teoría con experiencias prácticas, las universidades pueden ofrecer oportunidades de aprendizaje inmersivo, como pasantías, prácticas profesionales y proyectos colaborativos con la industria. Además, el respaldo gubernamental a iniciativas que promuevan la educación financiera en el ámbito universitario puede

enriquecer los conocimientos. Asimismo, la implementación de programas enfocados en el desarrollo de habilidades blandas, como el carisma y la resolución de problemas, mediante talleres, seminarios y programas de mentoría, permite a los estudiantes adquirir destrezas cruciales para el mundo laboral. Finalmente, el enfoque en el razonamiento y la resolución de problemas a través de casos prácticos y proyectos desafiantes impulsa el desarrollo del pensamiento crítico en los futuros profesionales.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AlQershi, N. A., Thurasamy, R., Ali, G. A., Al-Rejal, H. A., Al-Ganad, A., & Frhan, E. (2022). The effect of talent management and human capital on sustainable business performance: an empirical investigation in Malaysian hospitals. *International Journal of Ethics and Systems*, *38*(2), 316-337. <https://doi.org/10.1108/IJOES-06-2021-0130/FULL/PDF>
- Elrehail, H., Aljahmani, R., Taamneh, A. M., Alsaad, A. K., Al-Okaily, M., & Emeagwali, O. L. (2023). The role of employees' cognitive capabilities, knowledge creation and decision-making style in predicting the firm's performance. *EuroMed Journal of Business*, ahead-of-print(ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/EMJB-03-2022-0057/FULL/PDF>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error: Algebra and Statistics. *Journal of Marketing Research*, *18*(3), 382. <https://doi.org/10.2307/3150980>
- Garavan, T. N., Nilsson, S., & Ellström, P. (2012). Employability and talent management: Challenges for HRD practices. *European Journal of Training and Development*, *36*(1), 26-45. <https://doi.org/10.1108/03090591211192610/FULL/PDF>
- Kaur, A., Chauhan, A., & Medury, Y. (2016). Destination image of Indian tourism destinations: An evaluation using correspondence analysis. *Asia Pacific Journal of Marketing and Logistics*, *28*(3), 499-524.

<https://doi.org/10.1108/APJML-05-2015-0074/FULL/PDF>

Mukul, K., & Saini, G. K. (2021). Talent acquisition in startups in India: the role of social capital. *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*, 13(5), 1235-1261. <https://doi.org/10.1108/JEEE-04-2020-0086/FULL/PDF>

Shanujas, V., & Radha Ramanan, T. (2023). Do job competencies influence the satisfaction of customers? An investigation in the cooperative banking sector. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 72(3), 809-826. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-09-2020-0473/FULL/PDF>

Tafti, M. M., Mahmoudsalehi, M., & Amiri, M. (2017). Critical success factors, challenges and obstacles in talent management. *Industrial and Commercial Training*, 49(1), 15-21. <https://doi.org/10.1108/ICT-05-2016-0036/FULL/PDF>

Tsirkas, K., Chytiri, A. P., & Bouranta, N. (2020). The gap in soft skills perceptions: a dyadic analysis. *Education and Training*, 62(4), 357-377. <https://doi.org/10.1108/ET-03-2019-0060/FULL/PDF>

Yavas, U., & Shemwell, D. J. (1996). Bank image: Exposition and illustration of correspondence analysis. *International Journal of Bank Marketing*, 14(1), 15-21. <https://doi.org/10.1108/02652329610105288>