



Las habilidades blandas en la educación

Soft skills in education

Habilidades interpessoais na educação

Julia Vanessa Naula-Guzman ^I
julia.naula@educacion.gob.ec
<https://orcid.org/0000-0003-1019-2010>

Jessenia Katherine Espinoza-Vera ^{II}
jessenia.espinoza@educacion.gob.ec
<https://orcid.org/0009-0004-9401-6464>

Sara Magaly Rodriguez-Macias ^{III}
magaly.rodriguez@educacion.gob.ec
<https://orcid.org/0009-0000-6064-4690>

Patricio Alfonso Contreras-Cortez ^{IV}
patricio.contreras@educacion.gob.ec
<https://orcid.org/0009-0006-5522-9277>

Correspondencia: julia.naula@educacion.gob.ec

Ciencias de la Educación
Artículo de Investigación

* **Recibido:** 29 de agosto de 2024 * **Aceptado:** 01 de septiembre de 2024 * **Publicado:** 08 de octubre de 2024

- I. Unidad Educativa Treinta y uno de Octubre, Ecuador.
- II. Unidad Educativa Quince de Octubre, Ecuador.
- III. Unidad Educativa Cinco de Octubre, Ecuador.
- IV. Escuela de Educación básica Miguel de Cervantes, Ecuador.

Resumen

La educación hoy en día está bajo más presión que antes, ya que los estudiantes deben prepararse para participar activamente en el mundo laboral. En la actualidad los empleadores buscan profesionales que puedan mostrar sus habilidades sociales, es decir, sus cualidades personales que lo convierten en un empleado más flexible, dinámico, resiliente y responsable. Este trabajo de investigación bibliográfica tiene como objetivo dar a conocer el uso de las habilidades blandas en las instituciones de educación para mejorar las actitudes de los estudiantes. Se detallará la definición de las habilidades blandas, seguidamente de su importancia, sus tipos y la forma que se podría aplicar en la educación. Se concluye que las habilidades blandas son muy poco utilizadas en la formación del estudiante; pero si se utilizan mejoran significativamente la formación básica de los estudiantes y, por tanto, les ayudan a tener éxito en el mercado laboral y a compartir con sus compañeros en el trabajo.

Palabras claves: educación; estudiante; habilidades blandas; laboral; superior.

Abstract

Education today is under more pressure than ever before, as students must prepare to actively participate in the world of work. Currently, employers are looking for professionals who can show their social skills, that is, their personal qualities that make them a more flexible, dynamic, resilient and responsible employee. This bibliographic research work aims to publicize the use of soft skills in educational institutions to improve students' attitudes. The definition of soft skills will be detailed, followed by their importance, their types and the form that could be applied in education. It is concluded that soft skills are very little used in student training; But if they are used, they significantly improve the basic training of students and, therefore, help them to be successful in the labor market and to share with their colleagues at work.

Keywords: education; student; soft skills; labor; superior.

Resumo

A educação hoje está sob mais pressão do que nunca, uma vez que os estudantes devem preparar-se para participar ativamente no mundo do trabalho. Atualmente, os empregadores procuram profissionais que possam mostrar as suas competências sociais, ou seja, as suas qualidades pessoais que o tornem um colaborador mais flexível, dinâmico, resiliente e responsável. Este trabalho de

pesquisa bibliográfica tem como objetivo divulgar o uso de soft skills nas instituições de ensino para melhorar as atitudes dos alunos. Será detalhada a definição de soft skills, seguida da sua importância, dos seus tipos e da forma que poderão ser aplicadas na educação. Conclui-se que as soft skills são muito pouco utilizadas na formação dos alunos; Mas se forem utilizados, melhoram significativamente a formação básica dos alunos e, portanto, ajudam-nos a ter sucesso no mercado de trabalho e a partilhar com os seus colegas de trabalho.

Palavras-chave: educação; estudante; habilidades sociais; trabalho; superior.

Introducción

Tradicionalmente, las instituciones educativas emplean en la formación de sus estudiantes las denominadas habilidades duras las cuales hacen referencia al estudio técnico de las asignaturas para adquirir los conocimientos necesarios y ser aplicados en el campo laboral.

Sin embargo, en la actualidad, las unidades educativas se enfrentan a desafíos fundamentales en la construcción de la sociedad, por lo que la formación en habilidades blandas debe recibir una atención especial como parte fundamental de la formación integral.

Las habilidades blandas son imprescindibles para el ser humano, ya que ayudan a convivir con ellas, mantener la comunicación con sus compañeros y todas las posibilidades que pueden alcanzar, posibilitan su desarrollo personal, por lo que es parte de su naturaleza. Entre estas habilidades tenemos: trabajo en equipo, autoestima, comunicación y liderazgo.

Aparecen a una edad muy temprana y pueden facilitarse mediante intervenciones de políticas públicas bien estructuradas. Son responsables en un gran porcentaje del éxito profesional, además de innovar el proceso de selección de empleados debido a la fuerte correlación entre estas técnicas y los resultados educativos.

Metodología

Para llevar a cabo este estudio, los investigadores se basaron en la investigación bibliográfica, la cual proporciona información sobre investigaciones previas, suposiciones, hipótesis, experimentos, deducciones, herramientas y técnicas utilizadas en relación al tema o problema que busca resolver sobre las habilidades blandas en la educación. Además, se emplearon los siguientes métodos:

Método inductivo. Este enfoque se basa en el análisis de las habilidades blandas en la educación, llegando a conclusiones generales a partir de premisas específicas.

Método analítico. Es un enfoque de investigación que divide todo en sus partes o componentes para examinar las causas, la naturaleza y los efectos de las habilidades blandas en la educación.

Habilidades blandas

En un mundo globalizado se debe promover una formación integral que con el enfoque propio de cada uno de los perfiles de egreso técnico y científicos de las ingenierías fomente las competencias a través de experiencias de aprendizaje que desarrollen habilidades blandas: comunicación eficaz y el trabajo en equipo, entre otras la creatividad (Zepeda, Cardoso, y Rey, 2019).

El término “habilidades blandas” (soft skills) se refiere a los rasgos, características y competencias personales que informan cómo un individuo se relaciona con los demás. Estas habilidades están asociadas con la personalidad y naturaleza del individuo tales como: liderazgo, relaciones interpersonales y actitud positiva (Organización de las Naciones Unidas, 2020).

Son aquellos atributos o características de una persona que le permiten interactuar con otras de manera efectiva, lo que generalmente se enfoca al trabajo, a ciertos aspectos de éste, o incluso a la vida diaria. Siendo el resultado de una combinación de habilidades sociales y comunicación entre otros factores que hacen a una persona relacionarse y comunicarse efectivamente con otras (Vallejo, 2019).

Aparecen a una edad muy temprana y pueden ser potencializadas mediante una intervención de políticas públicas bien estructuradas. La clasificación de estas habilidades no es unívoca pues se pueden encontrar muchas habilidades asociadas a las actitudes para el emprendimiento, al comportamiento autorregulado, al pensamiento flexible, a la capacidad de materializar ideas en proyectos, a la innovación, a la creatividad, entre otras (Del Río y Velásquez, 2015).

Estas habilidades son las responsables de al menos el 70% del éxito laboral y debido a la fuerte correlación entre estas y el desempeño docente, resulta imprescindible reformular el proceso de selección docente, así como los programas de inducción- capacitación con miras a incluir las habilidades blandas como indicador de peso en una contratación docente, que garantice una mejora en el desempeño (Rodríguez J. , 2020).

La presencia de las habilidades blandas es imprescindible en el ser humano, son componentes de su esencia porque le posibilitan convivir y poder mantener comunicación con sus congéneres, con

todo este potencial puede en un lugar de lograr su desarrollo personal. Se debe tener en claro que estas habilidades no son genéticas del ser humano, son conductas y actitudes que se perfilan y acrecientan desde la niñez, gracias a la intervención de los padres que ilustran a sus hijos a desenvolverse con naturalidad y en forma oportuna en situaciones nuevas e inesperadas, posteriormente el accionar de la escuela continúa con esta labor centrada en el desarrollo personal teniendo presencia activa y proactiva en la vida en sociedad, sin olvidar que el hogar es la célula básica de la vida en sociedad (Coro, 2020).

Importancia de las habilidades blandas

Tienen relación con lo que se conoce como inteligencia emocional; la relación y comunicación efectiva se ve afectada principalmente por la capacidad de conocer y manejar las emociones, tanto en nosotros mismos como en los demás. También se puede utilizar el término de "competencias interpersonales" para agrupar a estas habilidades en una persona (Mujica, 2015).

Las habilidades blandas buscan potenciar en las personas y en los equipos de trabajo la Inteligencia Emocional, que es la habilidad para administrar y gestionar bien las emociones, tanto las nuestras como las de los demás, de modo que se faciliten las relaciones interpersonales, se logren metas y objetivos, y se maneje el estrés. Podemos decir que las personas con alta Inteligencia Emocional practican 7 hábitos en su vida laboral y doméstica: 1. Se concentran en lo positivo. 2. Se rodean de gente positiva. 3. Ponen límites firmes. 4. Piensan y miran hacia adelante. 5. Buscan nuevas formas de vivir. 6. Administran sabiamente su energía emocional. 7. Aprenden continuamente. No es de extrañar, entonces, que muchas empresas estén interesadas en cultivar esta habilidad en sus equipos de trabajo. (Huaranga, 2021).

Son importantes para enfrentar cualquier cambio, problema, toma de decisiones, trabajos en equipo que debidamente se pueden presentar dentro del entorno laboral, pero es importante destacar la importancia que tiene el liderazgo en las organizaciones (Riaño, 2019).

Es importante que desde las universidades se prepare a los estudiantes en habilidades blandas para que éstos egresen con herramientas que agreguen una ventaja diferenciadora que les permita competir en el mercado laboral, conseguir buenos empleos, obtener buenas remuneraciones, y en general mantener un elevado sentido de bienestar consigo mismo y en distintos ámbitos de su vida. Para la enseñanza de estas habilidades es necesario modificar los contenidos de la educación, confiriendo tanta importancia a los conocimientos técnicos como a las competencias blandas. Esto

podría apuntalarse, mediante un proceso formal, sistemático y de largo plazo, que establezca claramente el nivel deseado de estas habilidades y el alcanzado por los estudiantes, y que propicie continuamente espacios de práctica para que los alumnos incorporen soft skills a su perfil a lo largo de su carrera. (Tito, 2016).

En la práctica de la ingeniería son tan importantes las competencias técnicas de la carrera como las llamadas habilidades blandas. Estas son habilidades no técnicas que se han determinado como necesarias en el ambiente laboral, son transversales en las competencias del individuo y están más relacionadas a la personalidad, actitud y comportamiento de cada persona (González y otros, 2018). El desarrollo de las habilidades blandas es de vital importancia en los estudiantes pertenecientes a la Generación Z, ya que estos deben estar preparados para dar solución a los nuevos desafíos que la sociedad del siglo XXI plantea tanto en el ámbito académico, social como laboral. De igual manera, que el reforzamiento de las habilidades blandas, así como el desarrollo de estas durante los años de infancia, juega un rol crucial para el fomento de esta capacidad de resolución de desafíos. (Valeriano y Patiño, 2019).

No sólo favorecen el buen ambiente de trabajo para la consecución de los objetivos propuestos, sino que también, soft skills como la iniciativa o la creatividad, ofrecen a la compañía la posibilidad de beneficiarse de una clara ventaja competitiva frente al resto de empresas del sector (De la Riva, 2019).

Permiten valorar el nivel de las relaciones existentes, entre los líderes y el recurso humano de la organización, desarrollando una ventaja competitiva ante la competencia y una fortaleza interna en el recurso humano, valorar el nivel de las relaciones existentes entre los colaboradores de la organización, tanto a nivel interno como externo, pondera la capacidad de comprender las necesidades de otros mediante la empatía (Quesada, 2019).

Tipos de Habilidades blandas

Existen diversas habilidades blandas, las mismas que son respuestas a competencias que están ligadas a la inteligencia emocional de cada individuo, pues es la inteligencia emocional la que determina la capacidad potencial de que disponen las personas para aprender las habilidades prácticas que están basadas en uno de los siguientes cinco elementos compositivos: Autocontrol o autorregulación, Conocimiento de uno mismo, Motivación, Empatía y Habilidades sociales (Vallejos, 2019).

Entre ellas tenemos: trabajo en equipo, autoestima, comunicación y liderazgo. En la habilidad trabajo en equipo hay una minoría en el casi nunca que es de atención y falta de claridad a los estudiantes en lo que se refiere al trabajo en grupo, y en forma individual, reconocer en forma positiva el trabajo de los demás, apoyar a los que tienen menos recursos económicos y materiales. En la habilidad autoestima en el casi nunca y nunca hay porcentajes menores, como valorar la actitud positiva de sí mismo, planteamiento de metas y actividades para recrearse saludablemente. En la habilidad comunicación, en el casi nunca y nunca los estudiantes que requieren preparación necesariamente para comunicarse en el idioma inglés, el comunicarse en forma escrita para quien lee, interés en la opinión de los demás, y saber escuchar. En la habilidad de liderazgo en el casi nunca el estudiante no anima a las personas a buscar soluciones creativas en las adversidades, no motiva a los demás ni a sí mismo a conseguir las metas u objetivos, no procura que los demás dispongan de la capacidad de tomar sus decisiones, ni solicita la participación a otras personas para diferentes actividades (Sánchez, 2016).

La buena actitud, el pensamiento crítico, las habilidades comunicacionales, el manejo del tiempo, entre otras, forman parte de las habilidades blandas, las que se refieren a aspectos no únicamente cognitivos del ser humano; son aptitudes que le permiten interactuar con sus pares dentro del ambiente laboral y desenvolverse en la sociedad (Espinoza y Gallegos, 2020).

Cada una de las habilidades seleccionadas se puede desglosar en capacidades y/o dimensiones. La habilidad de comunicación está compuesta por la capacidad de: escuchar activamente, preguntar, comunicación oral y escrita. La habilidad de trabajo en equipo está compuesta por las dimensiones de: planificación del equipo, coordinación, cooperación, comunicación, seguimiento y retroalimentación, resolución de conflictos, resolución de problemas colaborativos y ajustes del equipo. La habilidad de análisis y resolución de problemas se puede desglosar en identificarse a uno mismo como persona capaz de resolver problemas, reconocimiento de problemas, seleccionar un enfoque para resolver problemas y tomar decisiones (Martínez y otros, 2019).

Son importantes para el desarrollo del profesional del siglo XXI, ya que son las que generan el buen relacionamiento con el entorno laboral. Generalmente en los planes de estudio no son mencionadas por lo cual se les resta importancia. Las habilidades blandas encontradas y clasificadas con mayor importancia son: 1. Autogestión e iniciativa. 2. Comunicación. 3. Aceptación de las críticas. 4. Trabajo en equipo. 5. Investigación y análisis. 6. Actitud positiva. 7. Toma de decisiones. 8. Negociación. 9. Pensamiento crítico (Sarmiento, 2019).

Habilidades blandas en la educación

La falta de desarrollar las habilidades "blandas" es la mayor debilidad para los estudiantes, viéndose en la investigación las coincidencias que existente entre lo que los estudiantes perciben con lo que está ocurriendo afuera con las empresas. Coincidiendo que les falta desarrollar de manera inmediata, su capacidad de liderazgo, comunicación, toma de decisiones, inteligencia emocional, entre otras habilidades que son las más resaltantes con mayor porcentaje en el nivel (bajo). “Los estudiantes terminan su formación superior, sin las habilidades que les permitan conseguir un buen empleo” (Silva , 2016).

La creciente demanda de fuerza de trabajo competente ha acentuado la necesidad de las instituciones educativas de estrechar la brecha entre la demanda y oferta de técnicos y profesionales altamente calificados. Es un lugar común que los cambios en la industria están transformando los tipos de conocimientos, habilidades socioemocionales y actitudes que se requieren para un desempeño laboral exitoso. Hay que tener en cuenta que los empleadores a menudo prestan mayor atención a las habilidades blandas o no cognitivas que a los conocimientos técnicos o habilidades duras (Vera, 2016).

La brecha que existe entre los profesionales que salen de las aulas de las universidades y los requerimientos de las empresas de la actualidad, demuestran la importancia de la adquisición y desarrollo de habilidades blandas para un mejor desempeño de los futuros empleados (Vargas J. , 2019).

Se observa que las habilidades blandas han cobrado un espacio protagónico en las demandas para la formación y la enseñanza en el siglo XXI. Las altas exigencias laborales y de empleabilidad al igual que la inserción en la educación superior, así lo evidencian. Hoy día, cuando de vincular o contratar a un nuevo ciudadano a una empresa los empleadores prefieren poner el énfasis en las habilidades blandas sobre otros tipos de habilidades técnicas o cognitivas (Maturana y Guzmán, 2019).

La mayoría de los docentes conoce y entiende la importancia del desarrollo de habilidades blandas, pero aun así no trabajan estas habilidades, ya que manifiestan que basan sus prácticas pedagógicas en un currículo intenso e inflexible, antes es necesario definir currículo (Oyarzo y otros, 2019).

Influyen en el ámbito académico y laboral; de hecho, en muchos centros educativos universitarios se priorizan las competencias relacionadas con las HB, las mismas que permiten cumplir a satisfacción en el entorno personal y social (Espinoza y Gallegos, 2020).

Permiten establecer tres aspectos claves. El primero, que es necesaria una conceptualización clara del término y de cada una de las habilidades que hace parte del conjunto, el segundo, la necesidad de reconocer y apropiarse teorías que consideren viable el entrenamiento de las habilidades blandas en los contextos universitarios y la adopción de modelos teóricos conceptualmente sólidos como la teoría del aprendizaje social que guíen y orienten metodológicamente los procesos de entrenamiento, y el tercero, que si bien hay un reconocimiento del impacto de actividades experienciales y vivenciales en el entrenamiento, aún existe la necesidad de investigación en el área práctica que permita orientaciones más puntuales y concretas sobre las actividades y estrategias pedagógicas que permiten el desarrollo de las mismas (Guerra S. , 2019).

Es importante que las instituciones fomenten, creen y construyan en el ser estas habilidades con el fin de incrementar el desarrollo social y académico del individuo; conociendo perfectamente sus potenciales y oportunidades, laborando bajo cualquier circunstancia de manera colaborativa y adaptándose al cambio (Bonilla A. , 2020).

El Coaching universitario está cobrando cada vez más fuerza y es en el siglo XXI más que nunca cuando vamos a necesitar desarrollar las habilidades que se van demandando cada vez más a nivel profesional. En cuanto a la situación del mercado, la mayoría de las universidades europeas, públicas y privadas, empiezan a implantar másteres de Coaching e inteligencia emocional. Pero también incorporan asignaturas de Coaching u ofrecen sesiones de Coaching a sus alumnos, tanto a nivel individual como grupal. Muchas de ellas ya tienen un grado de madurez al respecto y poseen un “Centro de Desarrollo de Competencias”, aunque tal vez con otras nomenclaturas. Las instituciones de educación superior tienen que redoblar esfuerzos para ayudar a los jóvenes a incrementar sus competencias socioemocionales. De acuerdo con lo expuesto y analizado, se recomienda estudiar las competencias socioemocionales que requieren los mercados laborales de los ingenieros para actualizar los programas de estudio y, de esta forma, tener egresados preparados para ingresar a un entorno plagado de competencia (Hernández y Neri, 2020).

En el proceso de enseñanza –aprendizaje se deben aplicar metodologías que desarrollen habilidades blandas en los estudiantes. Las habilidades blandas y habilidades duras se complementan y forman un mix que facilita la formación integral del estudiante, es decir, de una parte, adquiere formación

técnica y de otra, las habilidades socioemocionales que le facilitan un buen desempeño (Marrero, Mohamed, & Xifra, 2018).

Las Universidades deben abrir espacios de formación sobre la base de necesidades de los estudiantes más allá de lo meramente profesional, técnico y burocrático, debe promoverse, una formación inclusiva, visión holística, realzar el rol protagónico de cada uno de los actores en el proceso de enseñanza y aprendizaje, además estar orientada a la formación de competencias para la vida, general y no exclusivamente curricular. Contribuir a la formación y el desarrollo humano integral desde la visión de habilidades blandas, facilita técnicas básicas para descubrir y explorar debilidades en la solución de problemas, ayuda a la valoración y confianza en sí mismos (D´silva , 2019).

Programas para fortalecer las habilidades blandas en el personal docente deberían ser incluidos en el currículo escolar de toda institución educativa, con el fin de brindar metodologías didácticas y experiencias prácticas que contribuyan a mejorar el ambiente escolar entre la comunidad educativa. El desarrollo de este tipo de propuestas debe ser bajo la premisa de fortalecer el aprendizaje experiencial en la población objeto brindando la oportunidad de su mejoramiento en el quehacer de los mismos, de esta forma se convierte en un ejercicio enriquecedor que garantiza la sostenibilidad de los aprendizajes adquiridos, además de tener en cuenta el paradigma de Bronfenbrenner para comprender a los docentes, ya que como seres sociales que se encuentran inmersos en sistemas que implican un aprendizaje y transacción (Jaramillo y otros, 2019).

Si se promueven las habilidades blandas en los estudiantes universitarios será una ganancia en dos vías. Gana el estudiante en la formación personal, gana la institución educativa al propiciar una formación integral real, cumpliendo así los principios institucionales básicos, gana la comunidad porque recibe atención de los profesionales en formación al tiempo que le permite a los estudiantes incrementar las habilidades transversales. De tal forma, invertir en la formación integral del estudiante, es una inversión sentida y donde no hay pérdida (Guerra S. , 2019).

Las habilidades blandas en el proceso de formación universitaria y de las demandas por parte del sector empresarial para que estas se incorporen en el nuevo profesional (quien ingresa al mercado laboral), en muchos casos, los centros de educación superior conducentes a su fortalecimiento no llevan a cabo acciones (Araya y González, 2020).

El ámbito académico ha ido tomando cada vez más consciencia de la importancia de formar a los estudiantes para que desarrollen las habilidades transversales y no sólo se conviertan en máquinas

de absorber conocimiento empírico. Por eso las casas de estudio han incorporado dentro de su oferta académica cursos y diplomados que entregan herramientas para desarrollar estas características. Algunos ejemplos de las que puedes incorporar son: Diplomado en Habilidades Directivas de la UAI. Diplomado en Liderazgo y Gestión de Personas de la UAndes. Diplomado en Habilidades Directivas y Competencias de Coaching Ontológico de la USS. Diplomado de Extensión en Liderazgo y Gestión de Equipos de la U de Chile. Diplomado en Habilidades de liderazgo organizacional de la UC. Curso de Desarrollo de Competencias y Habilidades Blandas de la Red de Capacitación. Curso de Manejo de crisis, resolución de conflictos y mediación en las instituciones públicas de la UC. Curso Aplicación de conceptos de inteligencia emocional en el trabajo de CaiUsach. Diplomado Técnicas de Liderazgo para el Desarrollo de Equipos Efectivos de DUOC (Universia, 2021).

Conclusiones

Las habilidades blandas hacen referencia a los atributos y características que tiene una persona para relacionarse con los demás. Están ligadas a la personalidad y naturaleza de un individuo tales como: liderazgo, relaciones interpersonales y actitud positiva y ayudan en un gran porcentaje al éxito laboral.

Algunas de las habilidades blandas son: Autogestión e iniciativa, Aceptación de las críticas, Trabajo en equipo, Investigación y análisis, Actitud positiva, Toma de decisiones, Negociación, Pensamiento crítico, autoestima, comunicación y liderazgo, la buena actitud, las habilidades comunicacionales y el manejo del tiempo

En la educación no están siendo empleadas las habilidades blandas, pero si se utilizaran ayudarán a mejorar significativamente en la formación actitudinal de los profesionales, lo cual les permitirá tener éxitos en el mercado laboral empresarial y ayudarán a tener una mejor empatía con los compañeros de trabajo.

Referencias

1. Araya, E., y González, G. (2020). Habilidades blandas: elementos para una visión holística en la formación de profesionales en informatic. *riología Ciencia Tecnología Sociedad*, 12(23).

2. Bonilla, A. (2020). Habilidades blandas desde las instituciones educativas. La importancia de la formación en habilidades blandas como estrategia de empoderamiento en las instituciones públicas., 8. Bogotá, Colombia: Universidad Militar Nueva Granada.
3. Coro, R. (2020). Introducción. Habilidades blandas y convivencia escolar en los estudiantes del sexto grado de primaria de la Institución Educativa N° 6155 de Villa María del Triunfo, 2019, 1-4. Lima, Perú: Universidad César Vallejo.
4. D´silva , F. (2019). Formación de habilidades blandas: hacia la resignificación en la modalidad a distancia. *Remembranza*, 2(2), 76-85.
5. De la Riva, M. (2019). Conclusiones. Importancia de las habilidades personales blandas (soft skills) en el ámbito de las organizaciones, 44. Madrid, España: Universidad Pontificia Comillas.
6. Del Río, A., y Velásquez, J. (2015). Propuesta de análisis del talento humano a partir del pensamiento complejo. *Logos, Ciencia & Tecnología*, 7(1), 35-46.
7. Espinoza, M., y Gallegos, D. (2020). Habilidades blandas en la educación y la empresa: Mapeo Sistemático. *Uisrael*, 7(1), 39-55.
8. Espinoza, M., y Gallegos, D. (2020). Habilidades blandas y su importancia de aplicación en el entorno laboral: perspectiva de alumnos de una universidad privada en Ecuador. *Espacios*, 41(23), 109-120.
9. González, V., Ferreira, J., y Barranco, A. (2018). Desarrollo de habilidades blandas y el uso del Sistema de Gestión del Aprendizaje en la elaboración de proyectos prácticos en una asignatura introductoria de Ingeniería Telemática. *Cuaderno de Pedagogía Universitaria*, 15(29), 44-53.
10. Guerra, S. (2019). Una revisión panorámica al entrenamiento de las habilidades blandas en estudiantes universitarios. *Psicología Escolar e Educativa*., 23, 1-11.
11. Guerra, S. (2019). Una revisión panorámica al entrenamiento de las habilidades blandas en estudiantes universitarios. *Psicología Escolar e Educativa*, 23, 1-11.
12. Hernández, C., y Neri, J. (2020). Las habilidades blandas en estudiantes de ingeniería de tres instituciones públicas de educación superior. *Revista Iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*, 10(20), 1-24.

13. Huaranga, H. (2021). ¿Para qué es importante tener habilidades blandas? Habilidades blandas y su aplicación en las organizaciones, 2-3. Instituto de gestión y capacitación empresarial y profesional.
14. Jaramillo , A., Pinzón, C., y Riveros, E. (2019). Conclusiones. Programa para el fortalecimiento de habilidades blandas en los docentes del Colegio Las Américas en Barrancabermeja, 78-80. Barrancabermeja, Colombia: Universidad Cooperativa de Colombia.
15. Marrero, O., Mohamed, R., y Xifra, J. (2018). Habilidades blandas:necesarias para la formación integral del estudiante universitario. Revista Científica Ecociencia, 5, 1-18.
16. Martínez, D., Arévalo, V., y Matturro, G. (2019). Conclusiones. Capacitación y desarrollo de habilidades blandas en ingeniería de software a nivel industrial y en educación superior, 102. Montevideo, Uruguay: Universidad ORT Uruguay.
17. Maturana, G., y Guzmán, F. (2019). Las competencias blandas como complemento de las competencias duras en la formación escolar. Euritmia, 1, 2-13.
18. Mujica, J. (2015). ¿Qué son las habilidades blandas? ¿ Qué son las habilidades blandas y cómo se aprenden?, 2. Selectum,.
19. Organización de las Naciones Unidas. (2020). ¿Qué son las habilidades blandas?: Definición y contextualización. En Capacitación en habilidades blandas para personas con discapacidad (Primera ed., pág. 9). Lima, Perú: Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.
20. Oyarzo, A., Piffaut, K., Ulloa, C., y Veja, C. (2019). Conclusiones. Estrategias utilizadas por docentes para el desarrollo de habilidades blandas en estudiantes de enseñanza básica, 106-107. Los Ángeles, Chile: Universidad de Concepción.
21. Quesada, D. (2019). Habilidades Blandas. Habilidades blandas para mejorar la interrelación de los líderes gerenciales en su recurso humano en la E.S.E Hospital Santa Matilde De Madrid, 7-11. Bogotá, Colombia: Universidad EAN.
22. Riaño, E. (2019). Conclusiones. Habilidades blandas en el entorno laboral globalizado, 14. Bogotá, Colombia: Universidad Militar Nueva Granada.
23. Rodríguez, J. (2020). Las habilidades blandas como base para el buen desempeño del docente universitario. INNOVA Research Journal, 5(2), 186-199.

24. Sánchez, I. (2016). Capítulo X Conclusiones. Estrategia metodológica para el desarrollo de lashabilidades blandas para los estudiantes de secundaria, 223-224. San José, Costa Rica: Instituto Tecnológico de Costa Rica.
25. Sarmiento, C. (2019). Conclusiones. Habilidades blandas necesarias para la formación del ingeniero de sistemas del siglo XXI, 37. Colombia, Bogotá: Universidad Piloto de Colombia.
26. Silva , J. (2016). Conclusiones. Brecha porcentual entre las habilidades blandas de lo estudiantes de relaciones industriales y las requeridas por empresas de Yanahuara – Arequipa, 2016, 102. Arequipa, Perú: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
27. Tito, M. (2016). Desarrollo de soft skills una alternativa a la escasez de talento humano. INNOVA Research Journal, 1(12), 59-76.
28. Universia. (2021). ¿Qué medidas toman las universidades? Habilidades blandas: qué son y por qué es importante desarrollarlas: <https://www.universia.net/co/actualidad/empleo/habilidades-blandas-que-son-que-importante-desarrollarlas-1078831.html>
29. Valeriano, A., y Patiño, J. (2019). Resumen. Desarrollo de las habilidades blandas en los estudiantes pertenecientes a la generación z, S/N. Lima, Perú: Universidad San Ignacio de Loyola.
30. Vallejo, J. (2019). Conclusiones. Análisis de las habilidades blandas necesarias para el éxito de una startup, 50. Valparaiso, Chile: Universidad Técnica Federio Santa María.
31. Vallejos, A. (2019). Habilidades blandas. Habilidades blandas y su influencia en el desempeño del personal post venta interamericana norte SAC filial Chiclayo, 13. Chiclayo, Perú: Universidad Católica Santo Toribio Mogrovejo.
32. Vargas, J. (2019). Antecedentes del Problema. La existencia de habilidades blandas y su influencia en el desempeño laboral de los estudiantes de ingeniería industrial de la modalidad Gente que Trabaja de la Universidad Continental- Sede Arequipa, 5-8. Arequipa, Perú: Universidad Continental.
33. Vera, F. (2016). Infusión de habilidades blandas en el currículo de la educación superior: clave para el desarrollo de capital humano avanzado. Akademèia, 7(1), 53-73.
34. Zepeda, M., Cardoso, E., y Rey, C. (2019). El desarrollo de habilidades blandas en la formación de ingenieros. Científica, 23(1), 61-67.

© 2024 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).