

COMPRENSIÓN Y DESARROLLO DE HABILIDADES BLANDAS EN INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR: UNA MIRADA DOCENTE³¹¹

UNDERSTANDING AND DEVELOPMENT OF SOFT SKILLS IN HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS: A TEACHING PERSPECTIVE

782

Luis Miguel Moreno Murcia³¹²

María Beatriz Silva García³¹³

Christian Camilo Hidrobo Baca³¹⁴

Gina Yurley Fuentes Rojas³¹⁵

Diana Carolina Rincón Téllez³¹⁶

Pares evaluadores: Red de Investigación en Educación, Empresa y Sociedad – REDIEES³¹⁷

³¹¹ Derivado del proyecto de investigación: Estrategia para el desarrollo de habilidades blandas en programas de educación superior y su relación con procesos de inmersión laboral. Corporación Universitaria Minuto de Dios. Bogotá-Colombia.

³¹² Psicología, Fundación Universitaria Los Libertadores, Maestría en Psicología, Universidad Católica de Colombia, Docente investigador, Corporación Universitaria Minuto de Dios. Bogotá, Colombia. correo electrónico: luis.moreno.mu@uniminuto.edu.co

³¹³ Psicología, Universidad Piloto de Colombia, Maestría en Filosofía, Universidad de los Andes, Docente investigador, Corporación Universitaria Minuto de Dios, Bogotá, Colombia. correo electrónico: maria.silva.gar@uniminuto.edu.co

³¹⁴ Psicología, Pontificia Universidad Javeriana, Maestría en Gestión del Talento Humano y Desarrollo Organizacional, Universidad Externado de Colombia, Docente y Coordinador del programa de Psicología, Bogotá Sur, Corporación Universitaria Minuto de Dios, Bogotá, Colombia. correo electrónico: crhristian.hidrobo@uniminuto.edu Institución.

³¹⁵ Psicóloga, Fundación Universitaria Konrad Lorenz, Maestría en Salud y Seguridad en el Trabajo, Universidad del Rosario, Docente, Corporación Universitaria Minuto de Dios, Zipaquirá, Cundinamarca, Colombia. correo electrónico: gina.fuentes@uniminuto.edu

³¹⁶ Ingeniera Agroindustrial, Universidad del Tolima, Maestría en Prevención de Riesgos Laborales, Universidad de la Rioja, Docente, Corporación Universitaria Minuto de Dios, Zipaquirá, Cundinamarca, Colombia. correo electrónico: drincontell@uniminuto.edu.co

³¹⁷ Red de Investigación en Educación, Empresa y Sociedad – REDIEES. www.rediees.org

38. COMPRENSIÓN Y DESARROLLO DE HABILIDADES BLANDAS EN INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR: UNA MIRADA DOCENTE³¹⁸

Luis Miguel Moreno Murcia³¹⁹, María Beatriz Silva García³²⁰, Crhstian Camilo Hidrobo Baca³²¹, Gina Yurley Fuentes Rojas³²² y Diana Carolina Rincón Téllez³²³

783

RESUMEN

El desarrollo de habilidades blandas ha despertado del interés de académicos, investigadores y empresarios, debido al impacto que genera en el desarrollo individual y corporativo en las sociedades modernas. El objetivo de la presente investigación es conocer las aproximaciones epistemológicas, teóricas, disciplinares y prácticas, que tienen los docentes de instituciones de educación superior, en cuanto a las habilidades blandas o soft skills y su relación con procesos de inmersión laboral. Se desarrolló bajo un paradigma cualitativo, utilizando como instrumento una entrevista semiestructurada a 20 docentes. Entre las categorías desarrolladas se destacan: caracterización, importancia y competencias asociadas, actividades de formación y relación con procesos de empleabilidad. Se encontró, que los participantes definen las habilidades blandas a partir de los escenarios relacionales, vinculando estas con el éxito personal, laboral y social. En cuanto a desarrollo y formación, los educadores resaltan la necesidad de realizar programas de capacitación, mediante ejercicios prácticos ligados a procesos de motivación y afectividad, con la finalidad de fortalecer habilidades como:

³¹⁸ Derivado del proyecto de investigación: Estrategia para el desarrollo de habilidades blandas en programas de educación superior y su relación con procesos de inmersión laboral

³¹⁹ Psicología, Fundación Universitaria Los Libertadores, Maestría en Psicología, Universidad Católica de Colombia, Docente Investigador, Corporación Universitaria Minuto de Dios, correo electrónico: luis.moreno.mu@uniminuto.edu.co

³²⁰ Psicología, Universidad Piloto de Colombia, Maestría en Filosofía, Universidad de los Andes, Docente Investigador, Corporación Universitaria Minuto de Dios, correo electrónico: maria.silva.gar@uniminuto.edu.co

³²¹ Psicología, Pontificia Universidad Javeriana, Maestría en Gestión del Talento Humano y Desarrollo Organizacional, Universidad Externado de Colombia, Docente y Coordinador del programa de Psicología, Bogotá Sur, Corporación Universitaria Minuto de Dios, correo electrónico: crhstian.hidrobo@uniminuto.edu

³²² Psicóloga, Fundación Universitaria Konrad Lorenz, Maestría en Salud y Seguridad en el Trabajo, Universidad del Rosario, Docente, Corporación Universitaria Minuto de Dios, Zipaquirá, correo electrónico: gina.fuentes@uniminuto.edu

³²³ Ingeniera Agroindustrial, Universidad del Tolima, Maestría en Prevención de Riesgos Laborales, Universidad de la Rioja, Docente, Corporación Universitaria Minuto de Dios, Zipaquirá, correo electrónico: drincontell@uniminuto.edu.co

creatividad, pensamiento crítico, empatía, comunicación y resiliencia. Por último, se enfatiza como prioridad, la formación y desarrollo de dichas competencias, para destacarse en procesos de inmersión laboral y empleabilidad, puesto que los empresarios y empleadores, en múltiples ocasiones las privilegian por encima del conocimiento disciplinar. Se concluye en la necesidad de reformular el sistema educativo, generando procesos de articulación y armonización con el sector empresarial.

ABSTRACT

The development of soft skills has aroused the interest of academics, researchers, and entrepreneurs, due to the impact it generates on individual and corporate development in modern societies. The objective of this research is to know the epistemological, theoretical, disciplinary, and practical approaches that teachers of higher education institutions have, in terms of soft skills and their relationship to work immersion processes. It was developed under a qualitative paradigm, using as an instrument a semi-structured interview with 20 teachers. Among the categories developed are characterization, importance and associated competencies, training activities and relationship with processes of employability. It was found that participants define soft skills from relational scenarios, linking these to personal, work, and social success. In terms of development and training, educators highlight the need to carry out training programs, through practical exercises linked to processes of motivation and affectivity, to strengthen skills such as: creativity, critical thinking, empathy, communication, and resilience. Finally, priority is given to the training and development of these skills, to stand out in processes of immersion in work and employability, since employers, on many occasions, give them priority over disciplinary knowledge. It concludes on the need to reformulate the education system, generating processes of articulation and harmonization with the business sector.

Palabras Clave: habilidades blandas, soft skills, empleabilidad, educación superior, docentes

Keywords: soft skills, employability, higher education, teachers.

INTRODUCCIÓN

Durante la primera y segunda década del siglo XXI, se ha hecho evidente que las empresas están demandando que los nuevos egresados universitarios cuenten con competencias duras, como lo son los conocimientos, el manejo de destrezas y la preparación técnica o disciplinar para realizar una labor determinada, a su vez tengan competencias o habilidades blandas, las cuales son entendidas como una serie de habilidades individuales, sociales y comunicativas, ligadas a contextos educativos, laborales y empresariales, necesarias para la comprensión de emociones, logro de objetivos, toma de decisiones y afrontamiento de situaciones adversas, entre otras. (Buxarrais, 2013; Ortega, 2016; Vargas, 2019; Vera, 2016). La investigación de Gómez, Manrique y Gasca (2015) ha evidenciado que cuando los miembros de un equipo de trabajo cuentan con habilidades blandas esto influye positivamente en el éxito del desarrollo de las tareas relacionadas con la creación y la proyección de nuevos productos.

Las competencias blandas o Soft Skills, durante el último quinquenio, han sido de interés para diversos entes académicos, científicos, gubernamentales y empresariales, es así como El Banco Mundial (2014), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2015) y el Banco Interamericano de Desarrollo de América Latina (2016) han generado estudios sobre este tema, lo que les ha permitido afirmar que un proceso de escolarización óptimo permite al individuo su mayor y más fácil adaptación y éxito al mundo laboral.

Bajo esta misma idea, algunos autores han propuesto que las habilidades blandas son enseñadas durante la niñez y adolescencia y a su vez son fortalecidas desde la educación, especialmente la universitaria (Ortega, 2016). Es justamente en este entorno de educación superior, donde se genera la enseñanza de aquellas habilidades sociales más demandadas en el entorno profesional, empresarial y corporativo (Observatorio Laboral para la Educación, 2013).

Es importante reconocer la labor realizada por las universidades con el fin de dar respuesta a las demandas en habilidades blandas del entorno corporativo, es decir, que las instituciones de educación superior han trabajado arduamente para enseñar conocimientos y destrezas, relacionadas con las habilidades duras, pero a su vez se han esforzado en formar

en habilidades blandas, lo cual les permitirá a sus egresados lograr un buen acople a las dinámicas de las empresas y facilitar su alto desempeño.

A partir de la naturaleza de la profesión o rama de la educación elegida, se realizará el proceso de enseñanza de sendos conocimientos relacionados al argot propio de carrera; sin embargo, se puede generar el cuestionamiento referente a las competencias blandas que requieren ser tratadas y desarrolladas en las instituciones de educación superior. Es así como el Observatorio Laboral para la Educación (2013), indicó que es necesario que los egresados cuenten con habilidades tales como: trabajar en equipo, resolución de conflictos, capacidad de innovación, adaptabilidad, disciplina y liderazgo; dado que estas competencias han tomado mayor importancia en los entornos laborales.

Es evidente que la comunidad académica, se ha venido cuestionando recientemente sobre la importancia y el modo de lograr desarrollar y fortalecer las habilidades blandas en sus estudiantes; dentro de esta discusión encontramos la investigación de Rebele y Pierre (2019) en la que discuten sobre la idoneidad de los docentes de un programa de contaduría para enseñar habilidades blandas. En el documento se hacen visibles tres aspectos: la concientización de los maestros frente a la necesidad de desarrollar estas habilidades en los estudiantes, el cuestionamiento sobre la formación que reciben los docentes para este fin y, finalmente, se preguntan si los que están capacitados para enseñar las Soft Skills son eficientes en este ejercicio.

Diversas instituciones de educación superior han vinculado a su plan de estudios asignaturas que permiten desarrollar prioritariamente las habilidades blandas, este es el caso de la *Escuela de Leyes en la Universidad de Aristóteles de Thessaloniki en Grecia*, donde se aplicó la metodología “CARE”, siglas en inglés de Enseñanza compasiva, atenta, empática y basada en la razón. En dicha institución, los docentes comentaron que esta metodología mejora la creatividad, el poder de persuasión y la resolución de conflictos, elementos que desarrollan la inteligencia emocional de los próximos abogados permitiéndoles comprender y responder mejor a las necesidades de sus clientes (Apsia, 2020).

Resulta indispensable para abordar esta temática, indagar por la percepción que tienen los docentes de las instituciones de educación superior, es así como, en un estudio realizado en Colombia en el año 2018, un grupo de docentes universitarios fueron entrevistados acerca

su postura frente a las oportunidades y retos que tienen los estudiantes con el uso de nuevas herramientas para la solución de problemas. Ante lo cual concluyeron que los estudiantes requieren desarrollar una actitud de apertura para desarrollarse en contextos inciertos, ser flexibles cognitivamente a fin de asumir retos y tomar el riesgo de experimentar con nuevas tecnologías. Asimismo, los docentes entrevistados indicaron que es menester de los estudiantes universitarios haber desarrollado habilidades comunicativas básicas con el fin de facilitar la transmisión de ideas por medio escrito y verbal. Esta misma investigación arrojó tres competencias blandas, identificadas por los docentes, que resultan bastante importantes para los estudiantes, estas son: trabajo en equipo, aprendizaje rápido y comunicación asertiva, todas estas se perciben como necesarias fuera y dentro del aula (Valencia-Arias et al., 2018).

Una vez comprendida la trascendencia e importancia de las habilidades blandas, el cuestionamiento frente a ellas es, cuáles enseñar, cómo enseñarlas, cuándo enseñarlas y dónde enseñarlas, resulta ser una discusión que amerita escuchar a cada uno de los actores involucrados. A partir de lo anterior, esta investigación pretende abordar la mirada docente frente a la comprensión y desarrollo de las habilidades blandas. En este sentido, su objetivo principal es conocer las aproximaciones epistemológicas, teóricas, disciplinares y prácticas que tienen los docentes de una institución de educación superior en cuanto a las habilidades blandas y su relación con los procesos de inmersión laboral.

MATERIAL Y MÉTODOS

La presente investigación se desarrolló bajo una perspectiva cualitativa con un enfoque epistemológico hermenéutico. Este enfoque, según Freeman (2008) se caracteriza como una actividad humana interpretativa que busca dar sentido al mundo con y en el que interactúan los sujetos; las interpretaciones se enfocan en comprender la complejidad de la realidad en sus múltiples escenarios. Se realizaron 20 entrevistas semiestructuradas a docentes de la Corporación Universitaria Minuto de Dios- UNIMINUTO, de los programas de psicología y salud y seguridad en el trabajo, de las sedes Bogotá Sur y Zipaquirá respectivamente.

La entrevista semiestructurada se desarrolló a partir de 14 preguntas orientadoras que pretendían identificar las experiencias docentes con respecto a diferentes componentes de

caracterización, formación y desarrollo de habilidades blandas en medios universitarios. Las preguntas indagaban por las perspectivas técnica, disciplinar y transversal que dan paso al desarrollo de dichas habilidades socioemocionales y sus relaciones con el escenario académico, laboral y empresarial.

Para finalizar, se realizó un análisis dialógico del discurso, bajo el enfoque de Gadamer (citado por Freeman, 2008), en donde la experiencia se lleva a la comprensión en el diálogo, a fin de comprender la relación existente entre las habilidades blandas y los procesos de empleabilidad e inmersión laboral.

RESULTADOS

Para el análisis dialógico del discurso, las entrevistas se interpretaron en función de las categorías iniciales, formuladas con base en la teoría consultada, entre las cuales se encuentran: caracterización, importancia y competencias asociadas a las habilidades blandas, actividades de formación de estas y su relación con procesos de empleabilidad e inmersión laboral. Posterior a la codificación inicial, se puede señalar que de estas cinco categorías centrales emergen distintas subcategorías, como se observa en la tabla 1, que dan cuenta de la comprensión que los docentes tienen de las habilidades blandas y su vinculación con escenarios relacionales, a partir del éxito personal, laboral y social que posibilitan estas competencias del ser; así como las prácticas que han realizado para potencializar estas habilidades en los estudiantes.

Al respecto, cabe añadir que las nominaciones de estas subcategorías emergentes se extraen de las entrevistas realizadas, es decir, son palabras que los docentes utilizan para referirse a las habilidades blandas.

Tabla 1*Categorías y subcategorías emergentes*

| Categoría | Subcategorías emergentes |
|---|--|
| Caracterización de las habilidades blandas | Habilidades más allá del conocimiento Habilidades del ser y del sentir Desarrollo integral e interacción emocional |
| Competencias asociadas a las habilidades blandas | Personal-individual Social-relacional |
| Importancia de las habilidades blandas | Desarrollo profesional Autoconciencia y proyecto de vida Desempeño y rendimiento laboral |
| Relación entre las habilidades blandas y la empleabilidad | Complementariedad Éxito y supervivencia Venta de sí |
| Actividades de formación para el desarrollo y fortalecimiento habilidades blandas | Educación, aplicación y transformación Lúdica y didáctica Quehacer docente |

Fuente. Elaboración propia.

Iniciando con la categoría de Caracterización de las habilidades blandas, se resalta en las entrevistas desarrolladas que varios de los docentes no tienen una definición concreta de lo que son las habilidades blandas o *soft skills*, pero sí tienen una clara noción de que son habilidades o competencias transversales del ser, relacionadas con la interacción emocional de los sujetos, por lo cual identifican en ellas un elemento que trascienden lo disciplinar y se ubica dentro del desarrollo integral de la persona y sus capacidades socio-afectivas (Desarrollo integral e interacción emocional). En ese sentido, se observa que las respuestas se desarrollan de manera contextual y que, muy en relación con la hermenéutica dialógica de Gadamer, a medida que avanza la conversación también lo hace la comprensión y ejemplificación de los participantes para expresarse acerca de las habilidades blandas; por ejemplo, en la conversación con la participante 1 (comunicación personal, julio de 2020), inicia diciendo:

(...) Ehmm, las habilidades blandas, son ehh como esas ehmm competencias, podría llamarse también ehh, que permiten, un mejor, una mejor relación entre las personas ehmm, también aportan al desarrollo del ser humano y son transversales a todas las áreas y disciplinas.

En este extracto de la entrevista se percibe duda, no hay mucha claridad respecto a lo que son las habilidades blandas y la corta definición se orienta a enlistar una serie de palabras

clave asociadas a la temática. No obstante, más adelante la misma participante afirma: “(...) es necesario ponerle más atención al desarrollo de habilidades blandas o habilidades transversales, eh finalmente los conocimientos teóricos se adquieren más fácil, pero las habilidades blandas requieren de un ejercicio práctico y de ponerle atención todos los días.” (participante 1, comunicación personal, julio de 2020), respuesta en la que se denota mayor seguridad y una amplia comprensión sobre el tratamiento de las habilidades blandas en el aula.

Este tránsito en la comprensión mediante el diálogo también se evidencia en el comentario inicial de participante 16 (comunicación personal, julio de 2020), “Las habilidades blandas es como la comunicación y la relación con otras personas. No me queda muy claro lo de las habilidades blandas.”, quien finaliza el escenario dialógico diciendo:

De pronto al principio no tenía muy claro las habilidades blandas pero la línea que las he tomado es todo lo que tiene que ver con la comunicación, en la forma en que se desarrollan los profesionales en una empresa, su ética, su profesionalismo, creo que todo eso serían las habilidades blandas. (Participante 16, comunicación personal, julio de 2020).

Así pues, se afirma la noción de Gadamer (citado por Freeman, 2008) respecto a cómo en el diálogo los sujetos amplían su comprensión de lo que les rodea, mediante la reflexión que posibilita el constructo pregunta-respuesta.

De igual manera, en lo referente a las respuestas de los participantes, cabe añadir que las habilidades blandas se ubican en un escenario práctico y los comentarios sobre las mismas están en función de los contextos sociales en los que son funcionales, ya sea en el ámbito emocional, personal e individual; familiar; social y de camaradería; académico y de aprendizaje, o laboral. En otras palabras, las habilidades blandas se definen a partir de los espacios de interacción, y la experticia y experiencia misma de los participantes; siendo así sus respuestas afines a las áreas de conocimiento en las que desarrollan su actividad docente, como sucede en el siguiente apartado:

hay dos marcos fuertes de habilidades en las que uno inicialmente le apunta a la formación de cualquier profesional por un lado están las habilidades asociadas a los aspectos disciplinares propios del campo del conocimiento que allí también hay unas

subdivisiones ¿cierto? Y están las habilidades más referidas como a la forma en la que ese profesional se va a desempeñar más como en el plano afectivo o en el plano actitudinal. (Participante 4, comunicación personal, julio de 2020).

Continuando con las definiciones de habilidades blandas, los docentes hacen hincapié en que son aptitudes propias del desarrollo humano, son un recurso que las personas adquieren por fuera del contexto académico para relacionarse consigo mismos y con el entorno; son competencias personales y humanas que trascienden y atraviesan este escenario, son Habilidades más allá del conocimiento: “(...) destrezas que deben desarrollar una persona para poder interactuar consigo mismo, con los demás y con el medio ambiente y poder tener como un adecuado proyecto de vida y éxito (...)” (Participante 17, comunicación personal, julio de 2020).

Sumado a lo anterior, es en relación con el carácter humano de las habilidades blandas que aparece la subcategoría de Habilidades del ser y del sentir, entendida como las características y aptitudes personales que atraviesan toda acción:

(...) en la universidad, creo que nos centramos a veces en el hacer ¿Sí?, y si no fortalecemos el ser ¿Sí? y el ahm ese desarrollo integral ¿Sí?, estas habilidades como tú muy bien lo decías, son transversales, ósea atraviesan el hacer (Participante 5, comunicación persona, julio de 2020).

Este carácter humano de las habilidades blandas resulta esencial en su caracterización, como lo manifiesta abiertamente la participante 4 (comunicación personal, julio de 2020): “(...) primero está la humanidad, primero está en el mundo de la vida, está lo humano, lo personal y lo colectivo, entonces de alguna manera son inherentes a la naturaleza humana (...)”. Asimismo, las habilidades blandas se caracterizan como una capacidad para interactuar, para comunicarse: “esas competencias que tiene que ver con lo social, con la comunicación, con la interacción humana, que ayudan ehm a que las personas puedan generar ehm formas de relacionarse de manera asertiva.” (Participante 7, comunicación personal, julio de 2020); son competencias comportamentales y del sentir.

Paralelamente a la definición de las habilidades blandas, se conversó durante las entrevistas sobre las Competencias asociadas, es decir aquellas aptitudes que los docentes

identifican como una habilidad blanda. Al respecto, surge una distinción entre competencias de carácter personal-individual y de carácter social-relacional.

Las primeras hacen referencia a cualidades de la persona, características de la personalidad; mientras las segundas se refieren a todas aquellas competencias que favorecen la interacción social y son fundamentales para relacionarse con el otro. Sin embargo, los límites entre las habilidades blandas propias del ser y las que tienen una función social no están claramente definidos, de modo que las competencias asociadas pueden ubicarse en cualquiera de estas subcategorías.

A continuación, se enlistan las habilidades blandas que los docentes identifican como las más conocidas, y que se repiten en las distintas entrevistas.

- ❖ Responsabilidad, puntualidad y pulcritud.
- ❖ Ecuanimidad y confianza.
- ❖ Sentir docente.
- ❖ Quehacer docente.
- ❖ Toma de decisiones.
- ❖ Mejoramiento continuo.
- ❖ Liderazgo y proactividad.
- ❖ Resolución de conflictos.
- ❖ Flexibilidad e innovación.
- ❖ Inteligencia emocional y autoconciencia.
- ❖ *Trabajo colaborativo.*
- ❖ *Empatía e iniciativa de servicio.*
- ❖ *Pensamiento crítico.*
- ❖ *Creatividad.*
- ❖ *Comunicación.*
- ❖ *Resiliencia y adaptación.*

En la lista anterior, las últimas competencias asociadas aparecen en cursiva, puesto que son estas las que más se nombran en las distintas entrevistas, a las que más prioridad se les da durante la conversación y sobre las que más se exhiben los docentes; a su vez que se ejemplifican ampliamente y es sencillo definirlas a partir de su importancia en la formación académica y en la inmersión laboral.

En suma, los participantes afirman que todas estas habilidades se relacionan entre sí y son necesarias para responder a las exigencias del mercado laboral. En palabras de Participante 10 (comunicación personal, julio de 2020):

(...) a partir de las evaluaciones que nosotros hemos realizado ehh desde cada uno de los campos y de los sitios de practica en comunicación con los supervisores de los sitios de practica los estudiantes han dado una respuesta muy positiva a todas esas situaciones ehh que les reta la experiencia laboral.

En línea con esta caracterización, se encuentra la categoría de Importancia de las habilidades blandas, que radica en tres elementos: *desarrollo profesional, autorrealización y proyecto de vida, y desempeño y rendimiento laboral*. Con respecto a la primera de las subcategorías emergentes, el desarrollo profesional cobra relevancia al enlazarse con las habilidades blandas, puesto que no es suficiente para un profesional del siglo XXI tener conocimientos disciplinares, si no sabe manipularlos y aplicarlos para desenvolverse en su diario vivir; esto se observa en las palabras de una de las participantes, para quien el conocimiento carece de valor si no se cuenta con una competencia que lo respalde:

Primero, antes del tema del conocimiento somos personas y creo que la comunicación es una de las bases más importantes del tema, entonces puedo tener mucho conocimiento, pero si no sé cómo expresarlo pues no me va a servir de nada (...)
(Participante 3, comunicación personal, julio de 2020).

Así pues, las habilidades blandas son necesarias y además son un complemento para las competencias disciplinares, son un apoyo para el saber. En este punto, surgen las otras dos subcategorías, dado que las respuestas se bifurcan en, por un lado, resaltar las habilidades blandas en la inmersión laboral (subcategoría de Desempeño y rendimiento laboral), y por otro, en relacionarlas con el proyecto de vida más allá de encontrar y mantener un trabajo

(subcategoría de Autoconciencia y proyecto de vida). Respecto a esto último, el participante 18 (comunicación personal, julio de 2020) asevera:

La importancia de estas habilidades yo lo relaciono mucho acerca de formar personas íntegras, personas que tengan un aspecto importante en cuanto a sus resultados, a lo que desean en su obtención de metas que desean en un futuro no solo a corto, mediano, sino también a largo plazo dentro de su desarrollo profesional.

En un sentido similar, el participante 6 (comunicación personal, julio de 2020) afirma: (...) digamos se puede hacer de otra manera digamos que también preparamos al ser humano y al futuro profesional para enfrentar la vida.” En estas palabras se reitera la necesidad de utilizar las habilidades blandas en el actuar diario. Dentro de las entrevistas, también aparece reiteradamente el concepto de Autoconciencia como una habilidad blanda indispensable, necesaria para orientar la propia vida y asimismo las relaciones, en palabras de la participante 5 (comunicación persona, julio de 2020):

(...) esa capacidad que tenemos para uhhh relacionarnos y no relacionarnos solo con el otro sino con nosotros mismos ¿sí?, ¿cómo me relaciono yo con mis emociones?, ¿cómo me relaciono yo con la comida, con mi trabajo, con mi entorno, con los animales?

Ahora, sobre *Desempeño y rendimiento laboral* como subcategoría, los docentes comentan que estas habilidades emocionales y relacionales del ser permiten un mejor desempeño e impacto en los escenarios laborales, son una herramienta que facilita la supervivencia al interior de la organización, así como una oportunidad para crecer profesional y laboralmente “son muy apreciadas ahorita por todas las empresas (...)” (Participante 13, comunicación personal, julio de 2020).

En un sentido similar, y en relación con las competencias asociadas a las habilidades blandas, se observa en las palabras de una de las participantes el énfasis que tienen y deben tener las instituciones de educación superior y las empresas en fomentar y favorecer el desarrollo de estas, puesto que más allá del conocimiento mismo o los saberes disciplinares, las habilidades blandas dan un factor agregado a la persona:

(...) los pelaos salen recién egresados y tienen sus conocimientos frescos eh, pues también van más allá de cómo es la persona en sí, ¿Sí? Cómo la persona le puede

aportar a esta organización o a esta institución y créeme que eso influye en qué tanto se va a poner la camiseta, qué tanto va a estar ahí y van a decir bueno esta persona sabe mucho pero no tiene comunicación, está en su proceso y se comunica entonces vámonos mejor con esta porque me va a ayudar incluso en el clima laboral. (Participante 3, comunicación personal, julio de 2020).

En función de lo anterior, se puede afirmar que la interpretación sobre las habilidades blandas como un factor de éxito se extienden a lo largo de la vida de las personas y en los distintos escenarios relacionales (emocional, personal e individual; familiar; social y de camaradería; académico y de aprendizaje, o laboral). Además de que se reitera que son un elemento distintivo y llamativo para la inmersión laboral.

A lo largo del análisis expuesto previamente, se ha hecho una constante mención a la empleabilidad e inmersión laboral, de manera que es evidente que existe una *Relación entre las habilidades blandas y la empleabilidad* en la comprensión que de la temática tiene los docentes. Al respecto, se evidencia que estas competencias son un elemento llamativo para el mercado laboral, a tal punto que se evalúan dentro de los procesos de selección de personal:

(...) eso indudablemente es uno de los ítems de evaluación en un proceso de selección de personal que tienen las empresas, son procesos de selección serios y le va ayudar muchísimo al desarrollo y a ese proceso de empleabilidad que que busque en ellos esas habilidades blandas, que la gran mayoría de empresas y de procesos de selección ya lo buscan (...) el hecho que ellas tengan esas habilidades blandas les va permitir esa disciplina para continuar creciendo en el ámbito de su profesión (Participante 14, comunicación personal, julio de 2020).

Del fragmento anterior se destaca entonces la importancia que adquieren las habilidades blandas en los procesos de inmersión laboral, en tanto son un factor decisivo para el ingreso a una organización; la persona que posee habilidades blandas como, comunicación, pensamiento crítico, creatividad, empatía y resiliencia, se destaca por sobre las demás en el proceso de selección. Asimismo, en la interpretación hermenéutica se denota que además de ser competencias transversales del desarrollo integral de la persona, son habilidades que complementan y fortalecen el actuar profesional; como bien lo afirma el participante 2 (comunicación personal, julio de 2020): “Si hay una enorme relación es que yo las motivo

complementarias no son opuestas, son complementarias están integradas en mi manera de ver”. Esta complementariedad también aparece en el discurso de otro de los participantes:

Existe una relación directa y positiva, ósea creo que las habilidades blandas son, indispensables en este momento para la inserción en el mundo laboral, son indispensables ósea, de hecho creo que, creo que muchos profesionales logran su inserción laboral no porque sean muy buenos en una habilidad disciplinar específica, porque pueden tener poca experiencia, pero eso lo pueden adquirir con el tiempo, en el tiempo, en la medida en la que se, creo que si tienen unas habilidades blandas adecuadas logran compensar cualquier falencia disciplinar para el ejercicio de una tarea específica y no viceversa. (Participante 9, comunicación personal, julio de 2020).

En este aparte de la conversación, se percibe que las habilidades blandas acompañan a lo disciplinar, en tanto son características instrumentales que generan inmersión laboral y empleabilidad; siendo a su vez herramientas facilitadoras de la adaptación, el aprendizaje y el adecuado desempeño en el contexto profesional. Así pues, la relación entre la empleabilidad y las habilidades blandas es también positiva, de manera que, al aumentar las competencias se garantiza el encuentro de un cargo y la permanencia en este.

En línea con lo anterior, emerge la subcategoría de *Éxito y supervivencia*, como una expresión de la funcionalidad de las habilidades blandas en contextos de empleabilidad e inmersión laboral, enfatizando la necesidad de estas para afrontar y dar respuesta a los retos del contexto. Esta función de las aptitudes del ser y del sentir se expresa claramente en las palabras del participante 11 (comunicación personal, julio de 2020):

(...) la combinación de eso lo que teníamos nuestra generación con la generación de los millennials, se vuelve el empleado ideal, listo no para que dure en una empresa treinta años como durábamos antes o duraban los trabajadores de antes pero sí que por lo menos permitan desarrollar carreras. Entonces el que se adapta es el que mantiene ese trabajo en conjunto, el que es capaz de comunicarse, el que es capaz de recibir la crítica sin tomarlo de manera personal, el que es capaz de dar críticas sin ofender, entonces para mi es fundamental e indispensable que un trabajador cuente

con esas habilidades porque eso es lo que le va a permitir realmente tener continuidad en el mismo.

Con base en las diversas comprensiones de los participantes, puede afirmarse que la sinergia entre habilidades disciplinares y técnicas es fundamental para “sobrevivir” en el mercado laboral. Cabe añadir que esta supervivencia se caracteriza por altos niveles de adaptabilidad, que a su vez conducen a una estabilidad laboral, y con ella al “éxito” profesional. Es indudable, que la competencia en entornos cada vez más inciertos e inmediatos requiere de una serie de habilidades por parte de los profesionales:

En las industrias en las empresas he tenido la oportunidad de trabajar en esta, se busca como profesional tenga conocimiento pero que pueda desarrollar unas habilidades blandas o todo enfocado a un mejor proceso, un buen grupo de trabajo, entonces todo eso va muy relacionado. (Participante 15, comunicación personal, julio de 2020).

De lo anterior, es posible interpretar que es de vital importancia que estas habilidades estén en conjunción con las competencias cognoscitivas, pues son vitales para un adecuado desenvolvimiento; de modo que un profesional del siglo XXI es aquel que acompaña su saber disciplinar del ser socioemocional. Así pues, un trabajador exitoso, dentro de la presente investigación, se caracteriza por ser un profesional integro en su formación del ser y del hacer.

Adicionalmente, es importante señalar la última subcategoría de la Relación entre las habilidades blandas y la empleabilidad, denominada “*Venta de sí*”, cuyo nombre surge de las comprensiones de los docentes, principalmente la participación del participante 20 (comunicación personal, julio de 2020): “De cierto modo cuando uno llega a una entrevista debe venderse de la mejor manera, entonces hay muchas preguntas en las que el entrevistado debe sortear muchas situaciones (...)”, así como:

(...) esa capacidad de saberse vender, de saber transmitir bien una idea, suena feo lo que voy a decir quizás, pero de venderse y verse como un producto, que ofrezcas un producto a un mercado profesional que cada vez tiene más opciones, más oferta, entonces esa capacidad de hacer ese enganche con el cliente y de saber venderse creo que puede ser una de esas opciones. (Participante 19, comunicación personal, julio de 2020).

Se observa entonces en las palabras de ambos participantes que, en relación con la subcategoría previa, las habilidades blandas no sólo permiten a una persona sobresalir sobre otras para la inmersión laboral, sino que son necesarias para conocerse y así transmitir ese conocimiento a los empleadores. Dicho de otro modo, el uso de las aptitudes socioemocionales del ser posibilita la socialización de la mejor versión de la persona, lo que a su vez facilita los procesos de inmersión laboral y empleabilidad.

Esta interpretación de las habilidades blandas para la venta de sí dentro de los escenarios laborales resulta significativa, puesto que el carácter humano y socioemocional del ser no es algo exclusivo para el individuo, sino que resulta funcional en relación con el medio. En ese mismo sentido, en la literatura no suele trabajarse directamente esta capacidad de venderse a sí mismo, de ofrecerse como un producto llamativo para las empresas en términos de potencial humano y de trabajo.

Resulta entonces necesario reiterar que las habilidades blandas constituyen un factor para destacarse y sobresalir en diversos escenarios, y que además existe una continuidad en la venta de sí como producto; como lo afirma la participante 8 (comunicación personal, julio de 2020):

Tu desde tu práctica profesional, perdóname la expresión, te vendes laboralmente y si tus habilidades están si bien no desarrolladas en un 100 por ciento en proceso de un desarrollo fuerte la probabilidad de que tu hagas un nexo laboral es muy fuerte adicionalmente con los mismos compañeros ósea el primero que lo referencia a uno es el compañero con el que estudio y el compañero que vio que uno tiene desarrolladas esas habilidades incluso el mismo docente o el tutor le facilita uno el acceso al contexto laboral.

Para finalizar el proceso hermenéutico, una vez se conocen las comprensiones de los docentes respecto a qué son, qué importancia tienen, y cómo se relacionan las habilidades blandas con los escenarios laborales, se procede a identificar mediante el diálogo las experiencias de los participantes respecto a la formación y fortalecimiento de estas habilidades en los escenarios formativos que lideran. Así pues, las siguientes interpretaciones surgen de las perspectivas docentes sobre qué espacios contemplan para desarrollar estas habilidades socioemocionales en las distintas asignaturas que tienen a su cargo en los

programas participantes. A partir de este dialogo se organiza la categoría de *Actividades de formación para el desarrollo y fortalecimiento habilidades blandas*, que contiene las siguientes subcategorías: *Educación, aplicación y transformación; Lúdica y didáctica, y Quehacer docente.*

Iniciando con la subcategoría de *Educación, aplicación y transformación*, esta emerge de la función que los docentes identifican en los procesos educativos, principalmente de la educación superior, y la triada que la conduce. Al respecto, las comprensiones de los participantes inician señalando la formación universitaria como punto de partida del proceso, seguida del uso o aplicación de los conocimientos a contextos específicos, que finalmente conducen a la transformación de los sujetos y los espacios. Es importante señalar que estas transformaciones les suceden también a los mismos estudiantes, como lo sugiere una participante:

(...) la Universidad lo que hace orientar su labor y su misión y nosotros como que le ayudamos aterrizar un poco eso que puede ser su quehacer en un futuro (...) Me gusta a traer a colación una frase que ellos me mencionaron que nunca voy a olvidar un día y es “porque profe nos hace pensar tanto” (...) creo que es totalmente valioso, creo que la construcciones y los aportes que ellos han hecho en muchos contextos son literalmente sustanciales, son maravillosos pues ellos también se están reinventándose también en ese ejercicio. (Participante 8, comunicación personal, julio 2020).

En suma, esta triada para el cambio, que inicia con la educación, está atravesada por procesos reflexivos y de pensamiento crítico. La transversalidad del pensamiento se certifica en los siguientes apartados, pues son varios los participantes que consideran fundamental el pensamiento crítico dentro de los procesos formativos: “(...) es hacer la reflexión de “¿Cómo me sentí?”, y “qué es lo que creo que tengo como potencial”, pero también “qué puedo mejorar”, entonces esa reflexión también es importante. (Participante 7, comunicación personal, julio de 2020). Por otro lado, este pensamiento debe surgir de todos los actores involucrados en el escenario, es decir, docentes y estudiantes:

cuando uno transita el plano del pensamiento crítico uno va uno inicialmente ve el mundo por acá pero cuando pasa la crítica uno profundiza uno se sumerge empieza

ver cosas que no veían antes, pero para eso necesita un excelente acompañante es decir un maestro que haya trasegado la crítica. (Participante 4, comunicación personal, julio de 2020).

También resulta significativo dentro del análisis hermenéutico, la mención que se realiza para rescatar el valor humano dentro de la formación, más allá de sólo impartir conocimientos teóricos y disciplinares; el *Quehacer docente* resulta entonces fundamental dentro de estos procesos. Sobre este elemento, en las comprensiones sobre el desarrollo de las habilidades blandas en el aula se mencionan diversas actividades que son paralelas al rol docente, quien constantemente se ve cuestionado es su actuar y en sus dinámicas de trabajo; pues se trata de que haya una relación entre discurso y actitud:

Aplico eso en términos didácticos porque me preocupa que el discurso vaya por un lado y mis actuaciones por otro (...) como ves la palabra acompañamiento para mi es importante y qué es acompañar, es caminar al lado del otro, es decir aquí estoy contigo es estamos aprendiendo tu estas aprendiendo, pero yo también y realmente trato de como de cumplirlo (...) todo el tiempo hay una dialéctica profunda. (Participante 4, comunicación personal, julio de 2020).

El cuestionamiento por el actuar pedagógico y la relación dialéctica al interior del aula conforman uno de los desafíos a los cuales se enfrentan los docentes, quienes ya no sólo trabajan en pro de una adquisición de conocimientos teóricos, prácticos o disciplinares, sino que también deben enfocar su actuar en el desarrollo de habilidades blandas o socioemocionales, requeridas en la industria y el mundo laboral: “el tema desarrollarlas las habilidades blandas no solamente se hace con unas lectura o con un video, sino que realmente hay que lograr esa apropiación en el comportamiento.” (Participante 17, comunicación personal, julio de 2020).

Por otra parte, la interpretación realizada señala y enfatiza en la necesidad de un análisis de las posibilidades y capacidades del docente dentro de un sistema presencial, en contraste con uno semipresencial o virtual. Este elemento resulta de interés dialógico, dado que no es una categoría que se considerara constitutiva de las habilidades blandas en la educación superior y su relación con la empleabilidad, pero hace parte de las comprensiones de los participantes. Se reitera entonces que la entrevista como escenario conversacional

cumple su función, al estar abierto para la discusión, de modo que a medida que se avanza con la temática se evidencian elementos que antes no se evidenciaban, y que resultan importantes y necesarios en la labor desarrollada.

Respecto de la virtualidad el Participante 2 (comunicación personal, julio de 2020) afirma:

(...) me parece que el factor humano es fundamental y me parece que la plataforma por si sola es insuficiente pero necesaria (...) esas habilidades blandas no las tienen muy en cuenta para lo que es virtual cuando se audita que se valoran al docente no se le evalúa todo lo que hace durante la tutoría durante el proceso sincrónico virtual eso no se ve, pero entonces pienso que se debería de calificar.

De igual manera, en las palabras del docente se observa la necesidad de fortalecer el carácter socioemocional de la formación profesional, independiente de la metodología a la que se recurra. El componente virtual es algo que enmarca las comprensiones de los docentes, pues también les representa un desafío para adaptar sus metodologías a un nuevo escenario: “en esta nueva, modalidad 100% virtual pues si implica tener un poco de flexibilidad también implica todo este tema eh, que es comprender, más allá de que tú les des un montón de conocimientos y un montón de teoría.” (Participante 3, comunicación personal, julio de 2020).

En ese mismo sentido, para los participantes la creatividad es necesaria en su quehacer, de manera que no sólo haya una transmisión de conocimientos, sino una aprehensión de estos, que haya diversidad y diversificación en el aula, que finalmente garantice un aprendizaje significativo. Con respecto al aprendizaje, también se evidencia una crítica al sistema educativo, lo que permite para los actores que lo conforman, afirmando entonces la necesidad y prioridad de reformularlo:

yo creo que igual habría que intencionar y acompañar más para que hubiese resultados más específicos, ¿No? Yo creo, que por lo menos en mi caso si bien están estas estrategias y estos intentos, ¿Verdad? Ehh creo que en mi caso el peso de lo disciplinar termina absorbiendo y el concentrarse además en espacios de tutorías que son muy cortos, en donde en periodos académicos a veces muy cortos, hay asignaturas de ocho semanas, por favor, como que , como que la preocupación por lo disciplinar, por los

contenidos o por las habilidades que yo necesito que se desarrollen termina comiendo lo demás, entonces no hay un seguimiento por ejemplo a una reflexividad mayor sobre cómo, qué está pasando en el trabajo en equipo o un mayor seguimiento. (Participante 9, comunicación personal, julio de 2020).

Cabe añadir que la modificación del sistema educativo se sostiene en la noción de que éste, actualmente, está enfocado en la formación técnico-disciplinar, de modo que su prioridad es que el estudiante adquiera una serie de conocimientos teóricos, lo que termina restándole importancia al fortalecimiento de habilidades blandas; que como se ha mencionado a lo largo de la interpretación, hoy en día son altamente valoradas en función del éxito que posibilitan en los escenarios relacionales.

Sumado a los cambios que se evidencian necesarios para el sistema educativo, es indispensable también repensarse las actividades que se desarrollan, la metodología que se utiliza y los escenarios en donde se encuentran: “(...) estar presentes en un espacio favorecía este tipo de actividades, con la virtualidad creo que nos ha pasado a muchos, ha tocado venir adaptándome y estoy intentando hacer algo parecido a los conversatorios virtuales.” (Participante 19, comunicación personal, julio de 2020).

Respecto de las actividades, emerge de las comprensiones de los docentes la última subcategoría, denominada *Lúdica y didáctica*, que se refiere al énfasis en ejercicios prácticos de aprendizaje, la mayoría de ellos basados en proyectos; de manera que permitan a los estudiantes la reflexión de los aprendizajes obtenidos y una adecuada aprehensión de estos, como se observa en las palabras del participante 15 (comunicación personal, julio de 2020):

(...) uno revisa actividades que hacen todo el proceso de la planeación, la orientación, el desarrollo y la dirección y el control y en esa parte del control, ellos deben hacer una serie de actividades que les permita llevar a tomar decisiones y establecer mecanismos de control en esas actividades en las organizaciones.

En un sentido similar, la didáctica en el aula se aplica también al desarrollo de las habilidades blandas, pues como se ha observado a lo largo del proceso hermenéutico, las interpretaciones giran sobre la necesidad de acompañar los saberes disciplinares de las competencias socioemocionales:

Desarrollar las las habilidades blandas no solamente se hace con unas lecturas o con un video, sino que realmente hay que lograr esa apropiación en el comportamiento y sobre todo tener modelos en los docentes que también ejecuten eso y quien lo pueda orientar claramente. (Participante 17, comunicación personal, julio de 2020).

Para finalizar, es sumamente importante no solo conocer los significados y comprensiones de los docentes, sino también, escuchar a todos los actores involucrados en las dinámicas académicas, sociales y empresariales, como lo son estudiantes, directivos, empresarios, políticos, padres de familia, entre otros.

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

El desarrollo, formación y promoción de las habilidades blandas es un tema de interés en diferentes espacios de carácter educativo, social y empresarial, de modo que se hace necesario indagar por el abordaje de la temática y su relación entre los distintos sectores; como es el caso de la presente investigación, cuyo objetivo fue conocer las aproximaciones epistemológicas, teóricas, disciplinares y prácticas, que tienen los docentes de instituciones de educación superior, en cuanto a las habilidades blandas o soft skills y su relación con procesos de inmersión laboral.

En primer lugar, se denota una precaria capacidad por definir y caracterizar las habilidades blandas, la mayoría de los docentes las asocian a procesos individuales, sociales y relacionales, incluyendo competencias similares pero diferentes en su origen, desarrollo y aplicabilidad. Este resultado concuerda con el análisis realizado por Belzunce, Danvila y Martínez (2011) quienes señalan que existe una dificultad para definir, operacionalizar y clasificar las habilidades blandas.

Ahora bien, a pesar de poder distinguir entre habilidades propias del ser, más relacionadas con la personalidad de los individuos, y habilidades de carácter social, que posibilitan una adecuada relación con el medio, no existe una delimitación clara y exacta de las competencias asociadas a esta categorización inicial. Dicho de otro modo, las distintas habilidades blandas que identifican los docentes se mezclan entre categorías personales y colectivas, en función del escenario donde tenga lugar el actuar del sujeto.

En segundo lugar, los docentes clasifican algunas de las competencias como las más importantes en el medio académico y laboral. Entre ellas se destacan: creatividad, pensamiento crítico, trabajo en equipo, resiliencia, adaptación, empatía y comunicación asertiva. Esta categorización se correlaciona con algunas de las clasificaciones aportadas por diferentes autores (Ariza, 2019; Cobo y Moravec, 2011; Robles, 2012). Dichas competencias son asociadas al éxito personal, académico, laboral y relacional, por ende, la importancia de potencializar su desarrollo y promoción en espacios educativos.

En relación con lo anterior, es importante señalar que, aunque es un tema de interés académico y profesional, actualmente no se evidencia un abordaje práctico al interior de las instituciones de educación superior, puesto que, como se observa en los resultados, los docentes desarrollan actividades desde una perspectiva autodidacta más que sustentada teóricamente o respaldada por una formación específica en el área de la pedagogía. Sin embargo, a pesar de las dificultades de formación y desarrollo directamente en el aula, la mayoría de los docentes concuerdan con una modificación al sistema curricular y académico de las instituciones, que propicie no solo el desarrollo de habilidades duras o disciplinares, sino en igual medida competencias habladas, sociales y socioemocionales. Esta conclusión se asemeja a las críticas al sistema educativo formuladas por Busso, Bassi, Urzúa & Vargas, (2012) y Buxarrais (2013).

En tercer lugar, los docentes concuerdan en la importancia de desarrollar dichas habilidades teniendo en cuenta las necesidades de los entornos social y empresarial. Dicho desarrollo garantizaría el éxito en diferentes contextos, ya sea a nivel profesional, laboral o relacional, puesto que las habilidades sociales combinadas con conocimientos técnicos y disciplinares, generarían una óptima armonización (Gómez, Manrique y Gasca, 2015) ; además, esta articulación resulta significativa en relación con el proyecto de vida y el desarrollo integral del ser.

Para finalizar, se resaltan los esfuerzos de las instituciones de educación superior, pero se reconoce la necesidad de generar y potencializar todos los elementos relacionados con las habilidades blandas, entre ellos. 1) Modificación curricular. 2) Capacitación docente. 3) Concientización y apropiación por parte de los estudiantes. 4) Articulación entre la academia y el sector productivo, empresarial y laboral. 5) Modificación y creación de

políticas educativas enfocadas en el desarrollo integral del ser y 6) inmersión en espacios y escenarios de aprendizajes con metodología virtual.

Limitaciones e investigaciones futuras. Es importante señalar algunas de las limitaciones de la presente investigación y las posibles líneas de investigación futuras:

1. Paralelo a la perspectiva de los docentes, resulta necesario conocer la posición de estudiantes, directivos, empresarios y políticos, frente al tema, haciendo énfasis en su participación para el desarrollo de las habilidades blandas.
2. Futuras investigaciones además de la anterior podrían focalizar sus estudios adicionando las mediciones de habilidades blandas en estudiantes universitarios.
3. Por último, es necesario reconocer la caracterización y correlación entre las nuevas habilidades blandas, con los procesos ligados a nuevas tecnologías, cuarta revolución industrial, globalización, necesidades económicas, sociales y medioambientales de los países.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ariza, G. (2019) *Gerencia de marca profesional-Dirija y gestione su propia carrera*. Bogotá, Colombia: Universidad de la Sabana.
- Aspasia I. Tsaoussi (2020) Using soft skills courses to inspire law teachers: a new methodology for a more humanistic legal education, *The Law Teacher*, 54:1, 1-30, DOI: 10.1080/03069400.2018.1563396
- Belzunce, M., Danvila, I., & Martínez, F. (2011) Guía de competencias emocionales para directivos. ESIC.
- Busso, M., Bassi, M., Urzúa, S., & Vargas, J. (2012). *Desconectados: habilidades, educación y empleo en América Latina*. Banco Interamericano de Desarrollo.
- Buxarrais, M. (2013). Nuevos valores para una nueva sociedad. Un cambio de paradigma en educación. *Edetania*, (43), 53-65.
- Cobo, C., & Moravec, J. (2011). *Aprendizaje Invisible hacia una nueva ecología de la educación*. Barcelona, España: Col-lecció Transmedia XXI.
- Freeman, M. (2008). Hermeneutics. En L. Given (Ed.). *The Sage Encyclopedia of Qualitative Research Methods* (385-388). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Gómez Álvarez, M. C., Losada, B. M., & Gasca Hurtado, G. P. (2015). PROPUESTA DE Evaluación De Habilidades Blandas En Ingeniería De Software A Través De Proyectos Universidad - Empresa. *Revista Educación En Ingeniería*, 10(19), 131-140. <https://doi.org/10.26507/rei.v10n19.549>
- Ortega, T. (2016). *Desenredando la conversación sobre habilidades blandas*. Informe de Educación, Baco de Desarrollo de América Latina
- Rebele, J. E., & St. Pierre, E. K. (2019). A commentary on learning objectives for accounting education programs: The importance of soft skills and technical knowledge. *Journal of Accounting Education*, 48, 71–79. <https://doi-org.ezproxy.javeriana.edu.co/10.1016/j.jaccedu.2019.07.002>
- Robles, M. (2012) Executive perceptions of the Top 10 Soft Skills Needed in Today's Workplace. *Business Communication Quarterly*, 75 (4), 453-465

- Valencia-Arias, A., Benjumea Arias, M. L., Morales Zapata, D., Silva Cortés, A., & Betancur Zuluaga, P. (2018) Actitudes De Docentes Universitarios Frente Al Uso De Dispositivos Móviles Con Fines Académicos. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 23 (78), 761–790
- Vargas, Y. (2019). *Habilidades blandas y las relaciones interpersonales en los docentes de la red* (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.
- Vera, F. (2016). Infusión de habilidades blandas en el currículo de la educación superior. *Revista Akademèia*, 7 (1), 53-73.