

Formación en habilidades blandas en instituciones de educación superior: reflexiones educativas, sociales y políticas



Luis Miguel Moreno Murcia
María Beatriz Silva García
Christian Camilo Hidrobo Baca
Diana Carolina Rincón Téllez
Gina Yurley Fuentes Rojas
Yudy Amanda Quintero Pulgar

Formación en Habilidades Blandas en instituciones de educación superior: reflexiones educativas, sociales y políticas

Autores

**Luis Miguel Moreno Murcia
María Beatriz Silva García
Christian Camilo Hidrobo Baca
Diana Carolina Rincón Téllez
Gina Yurley Fuentes Rojas
Yudy Amanda Quintero Pulgar**



Presidente Consejo de Fundadores

Padre Diego Jaramillo Cuartas, cjm

Rector General Corporación Universitaria Minuto de Dios — UNIMINUTO

Padre Harold Castilla Devoz, cjm

Rector UNIMINUTO Bogotá Virtual y a Distancia

Javier Alonso Arango Pardo

Vicerrectora General Académica

Stéphanie Lavaux

Vicerrectora Académica y de asuntos estudiantiles Rectoría UNIMINUTO

Bogotá Virtual y Distancia

Amparo Cubillos Flórez

Decana Facultad de Ciencias Humanas y Sociales Rectoría UNIMINUTO

Bogotá Virtual y Distancia

Luz Edilma Rojas Guerra

Director de Investigaciones Rectoría UNIMINUTO Bogotá Virtual y Distancia

Fernando Augusto Poveda Aguja

Formación en habilidades blandas en instituciones de educación superior: reflexiones educativas, sociales y políticas / Luis Miguel Moreno Murcia, María Beatriz Silva García, Christian Camilo Hidrobo Baca...[y otros 3]. Bogotá: Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO, 2021.

ISBN: 9789587635065

124p. il

1. Pedagogía -- Investigaciones 2. Educación superior -- Estudio de casos 3. Formación profesional -- Investigaciones 4. Habilidades sociales – Investigaciones 5. Personal docente 6. Habilidades blandas i. Silva García, María Beatriz ii. Hidrobo Baca, Christian Camilo iii. Rincón Téllez, Diana Carolina iv. Fuentes Rojas, Gina Yurley v. Quintero Pulgar, Yudy Amanda.

CDD: 378.01 F67f BRGH

Registro Catálogo Uniminuto No. 102284

Archivo descargable en MARC a través del link: <https://tinyurl.com/bib102284>

Título: Formación en habilidades blandas en instituciones de educación superior: reflexiones educativas, sociales y políticas

© Corporación Universitaria Minuto de Dios – Uniminuto, Bogotá, 2022

Autores

Luis Miguel Moreno Murcia, María Beatriz Silva García, Christian Camilo Hidrobo Baca
Diana Carolina Rincón Téllez, Gina Yurley Fuentes Rojas, Yudy Amanda Quintero Pulgar

Editado por:

Corporación Universitaria Minuto de Dios – Uniminuto

Corrección de estilo:

Leonardo Montenegro

Diagramación e impresión

Xpress Estudio Gráfico y Digital S.A.S. - Xpress Kimpres

Impreso en Colombia - *Printed in Colombia*

Primera edición:

100 ejemplares

Bogotá, D.C., enero de 2022

Corporación Universitaria Minuto de Dios – Uniminuto

Centro Editorial Uniminuto, Calle 81 B 72B-70 Edificio B, Bogotá, D.C.

Teléfono: (571) 291 6520, extensión 6012

Esta publicación es el resultado de la investigación “Estrategia para el desarrollo de habilidades blandas en programas de educación superior y su relación con procesos de inmersión laboral”, financiado por la IX Convocatoria para el desarrollo y fortalecimiento de la investigación en UNIMINUTO, de la Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO.

Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO. Todos los capítulos publicados en este libro son seleccionados por el Comité Editorial de acuerdo con criterios establecidos. Están protegidos por el Registro de Propiedad Intelectual. Los conceptos expresados en los capítulos competen a sus autores. Son su responsabilidad y no comprometen la opinión de UNIMINUTO. Se autoriza su reproducción parcial en cualquier medio, incluido electrónico, con la condición de ser citada clara y completamente la fuente, siempre y cuando las copias no sean usadas para fines comerciales.

Contenido

Introducción	11
Capítulo 1.	
Habilidades blandas y empleabilidad	15
Diferencias entre habilidades blandas y habilidades duras	30
<i>Hard Skills o habilidades duras</i>	30
<i>Soft Skills o habilidades blandas</i>	31
Tipos de habilidades blandas	34
Empleabilidad	36
<i>Modelos teóricos sobre empleabilidad</i>	40
Referencias.....	48
Capítulo 2.	
Importancia de las habilidades blandas en la formación integral de profesionales	53
Aproximaciones generales.....	54
Formación integral	59
La importancia de las habilidades blandas desde la concepción docente	62
<i>Desarrollo profesional</i>	63
<i>Empleabilidad</i>	65
<i>Transformación social</i>	68
<i>Desarrollo integral humano</i>	69
Habilidades blandas indispensables por desarrollar	71
<i>Creatividad</i>	72
<i>Resiliencia</i>	74

<i>Trabajo en equipo y comunicación</i>	75
Referencias.....	76
Capítulo 3.	
Experiencias exitosas en la formación de habilidades blandas en contextos de educación superior	81
Ejercicios crítico-reflexivos	83
<i>Debates</i>	83
<i>Foros de discusión</i>	86
<i>Ensayo</i>	87
<i>Lectura crítica y comprensiva</i>	88
Ejercicios de conocimiento aplicado	91
<i>Juego de roles</i>	92
<i>Estudios de caso</i>	94
<i>Aprendizaje basado en proyectos</i>	96
<i>Actividades prácticas específicas de acuerdo con el contenido de las asignaturas</i>	98
<i>Aprendizaje basado en problemas</i>	100
<i>Talleres</i>	101
Ejercicios de síntesis y apropiación del conocimiento	104
<i>Mapas conceptuales</i>	105
<i>Infografías</i>	106
<i>Mapas mentales</i>	107
<i>Exposiciones y socializaciones</i>	108
Reformulación del sistema educativo	109
<i>Desarrollo enfocado en habilidades duras, conocimientos disciplinares y habilidades técnicas</i>	110
<i>Educación con enfoque capitalista</i>	112
<i>Periodos académicos regulares</i>	112
Referencias.....	114
Apéndice.....	119

Perfiles de los autores

LUIS MIGUEL MORENO MURCIA

Investigador principal

Psicólogo de la Fundación Universitaria Los Libertadores, Magíster en Psicología de la Universidad Católica de Colombia, Docente investigador, Corporación Universitaria Minuto de Dios, Bogotá, Colombia.

Correo electrónico: luis.moreno.mu@uniminuto.edu.co

MARÍA BEATRIZ SILVA GARCÍA

Coinvestigadora

Psicóloga de la Universidad Piloto de Colombia, Magíster en Filosofía de la Universidad de los Andes, Docente investigadora, Corporación Universitaria Minuto de Dios, Bogotá, Colombia.

Correo electrónico: maria.silva.gar@uniminuto.edu.co

CRHISTIAN CAMILO HIDROBO BACA

Coinvestigador

Psicólogo de la Pontificia Universidad Javeriana, Magíster en Gestión del Talento Humano y Desarrollo Organizacional de la Universidad Externado de Colombia, Docente y Coordinador del programa de Psicología, Corporación Universitaria Minuto de Dios, Bogotá, Colombia.

Correo electrónico: crhistian.hidrobo@uniminuto.edu

DIANA CAROLINA RINCÓN TÉLLEZ

Coinvestigadora

Ingeniera Agroindustrial de la Universidad del Tolima, Magíster en Prevención de Riesgos Laborales de la Universidad de la Rioja, Docente, Corporación Universitaria Minuto de Dios, Zipaquirá, Cundinamarca, Colombia.

Correo electrónico: drincontell@uniminuto.edu.co

GINAYURLEY FUENTES ROJAS

Coinvestigadora

Psicóloga de la Fundación Universitaria Konrad Lorenz, Magíster en Salud y Seguridad en el Trabajo de la Universidad del Rosario, Docente, Corporación Universitaria Minuto de Dios, Zipaquirá, Cundinamarca, Colombia.

Correo electrónico: gina.fuentes@uniminuto.edu

YUDY AMANDA QUINTERO PULGAR

Coinvestigadora

Psicóloga de la Universidad Nacional de Colombia, Magíster en Psicología Profesional de la Universidad Autónoma de México, Docente, Politécnico Gran Colombiano, Bogotá.

Correo electrónico: aquinterop@unal.edu.co

Resumen

Las habilidades blandas son actualmente uno de los conceptos de mayor interés en diferentes disciplinas científicas y académicas, debido a su impacto en múltiples procesos individuales, sociales, políticos y culturales. El objetivo de la presente investigación, fue diseñar una estrategia de fortalecimiento de habilidades blandas para programas de educación superior, que contribuya en el desarrollo de estas competencias en la comunidad académica, para fomentar la empleabilidad y la inmersión laboral. La metodología desarrollada fue de carácter cualitativo, con un enfoque hermenéutico, aplicado a través de entrevistas semiestructuradas a un grupo de docentes universitarios. Partiendo de la labor docente y sus experiencias exitosas en el aula, se describe la importancia de estas competencias en la formación integral y su articulación con el sector laboral. Además, se problematizan y discuten algunas estrategias pedagógicas para la adquisición y fortalecimiento de estas habilidades en el estudiantado. Se concluye que las *soft skills* contribuyen al desarrollo personal y colectivo de las sociedades contemporáneas, de manera que se hace imperante reformular el sistema educativo, basado en los principios de transformación social, la globalización, el mercado laboral y la cuarta revolución industrial.

Palabras clave: habilidades blandas, ciencias de la educación, docencia, investigación pedagógica y empleabilidad.

Abstract

Soft skills are currently one of the concepts of greatest interest in different scientific and academic disciplines, due to their impact on multiple individual, social, political and cultural processes. The objective of this research was to design a strategy to strengthen soft skills for higher education programs, which contribute to the development of these competencies in the academic community, to promote employability and job immersion. The methodology developed was qualitative, with a hermeneutic approach, applied through semi-structured interviews with a group of university professors. Based on the teaching work and their successful experiences in the classroom, the importance of these competencies in compre-

Formación en habilidades blandas en instituciones de educación superior:
reflexiones educativas, sociales y políticas

hensive training and their articulation with the labor sector is described. In addition, some pedagogical strategies for the acquisition and strengthening of these skills in students are discussed and discussed. It is concluded that soft skills contribute to the personal and collective development of contemporary societies, so that it becomes imperative to reformulate the educational system, based on the principles of social transformation, globalization, the labour market and the fourth industrial revolution.

Key words: Soft skills, education sciences, teaching, pedagogical research and employability.

Introducción

La obra *Formación en habilidades blandas en instituciones de educación superior: reflexiones educativas, sociales y políticas* configura el producto principal de un proyecto de investigación, cuyo principal objetivo fue problematizar y comprender el constructo de “habilidades blandas” en el escenario de la educación superior, debido al impacto e importancia de estas competencias en el desarrollo individual, profesional, social y empresarial en la actualidad. En el curso de esta investigación, se revisaron diferentes documentos de carácter académico, científico e investigativo, a fin de caracterizar este fenómeno. De igual manera, este estudio se realizó bajo una metodología cualitativa, con un enfoque hermenéutico; contando con la participación de un grupo de docentes de la Corporación Universitaria Minuto de Dios – Uniminuto, integrantes de dos programas académicos, Psicología y Administración y Salud Ocupacional.

A partir de la conceptualización teórico-conceptual, las entrevistas y análisis efectuados, como parte del proceso de investigación, el presente libro se divide en tres partes, que articulan teoría y práctica. Inicialmente, se presenta la definición y caracterización del concepto “habilidades blandas”. En seguida, se discute la importancia de estas habilidades en la formación integral de profesionales. Por último, se describen las experiencias exitosas encontradas en las narrativas docentes, en función de la formación y fortalecimiento de estas competencias en la educación superior. A continuación, se detalla el contenido de cada uno de los capítulos que conforman la obra.

En el primer capítulo, titulado *Habilidades blandas y empleabilidad*, se encuentran descritas la problemática e investigaciones previas relacionadas con las habilidades blandas o *Soft Skills*, en el contexto nacional e internacional. Seguido de un recorrido conceptual sobre el constructo y sus diferencias con las “habilidades duras”, enfatizando en sus definiciones y tipologías. Para finalizar, el capítulo aborda la relación

existente entre las habilidades blandas y los procesos de empleabilidad e inmersión laboral, debido a su relevancia para diferentes actores sociales y la vinculación entre estos, como son: líderes empresariales, directores educativos, docentes, estudiantes, comunidad académica y productiva en general.

Posteriormente, el segundo capítulo: *Importancia de las habilidades blandas en la formación integral de profesionales*, inicia con una descripción general de la trascendencia de las habilidades blandas, la empleabilidad y el papel de las instituciones de educación superior para la formación de estas competencias; seguido de la caracterización del concepto "formación integral" en el siglo XXI. De igual manera, se presentan las reflexiones de los docentes acerca de la exigencia actual para la formación del estudiantado en estas habilidades, destacando su influencia en procesos de: desarrollo profesional, empleabilidad, transformación social y desarrollo integral humano. Finalmente, se mencionan las competencias descritas por los docentes como indispensables para el desenvolvimiento humano en diversas áreas, por ejemplo, la creatividad, la resiliencia, el trabajo en equipo y la comunicación.

En último lugar, el tercer capítulo, denominado *Experiencias exitosas en la formación de habilidades blandas en contextos de educación superior*, aborda las tres principales estrategias formativas que utilizan los docentes para promover, desarrollar y fortalecer las habilidades blandas en los futuros profesionales. En medio del ejercicio interpretativo se encontraron: 1) Ejercicios crítico-reflexivos, entre los que se encuentran, debates, foros de discusión, ensayos, lectura crítica y práctica hermenéutica. 2) Ejercicios de conocimiento aplicado, que comprenden: juegos de roles, estudios de caso, aprendizaje basado en proyectos, actividades prácticas específicas, aprendizaje basado en problemas y talleres. 3) Ejercicios de síntesis y apropiación del conocimiento, en los que se incluyen: mapas conceptuales, infografías, mapas mentales, exposiciones y socialización.

Como cierre del tercer capítulo, y de esta obra, los investigadores plantean una reflexión crítica sobre la temática abordada a partir del recorrido teórico-práctico realizado, concluyendo en la necesidad de reformular el sistema educativo para generar un mayor impacto en el individuo, la sociedad, el sistema productivo y la cultura en general. En ese sentido, el propósito del texto trasciende la socialización de resultados de investigación, para promover un debate en torno a este fenómeno entre todos los actores involucrados.

Es necesario resaltar que la investigación se realizó bajo la mirada de los docentes de una institución en particular, rescatando sus conocimientos, reflexiones y experiencias; de modo que los resultados pueden variar dependiendo de la experticia y postura de los participantes. Para futuras investigaciones, se sugiere analizar la perspectiva de otros sujetos partícipes de esta problemática, por ejemplo, estudiantes, directivos, empresarios, líderes políticos, entre otros. Adicionalmente, también se debe reconocer cómo las habilidades blandas están asociadas a nuevos modos de organización mundial, en el cual influyen elementos de la cuarta revolución industrial, la aparición de nuevas tecnologías, globalización, y necesidades económicas, sociales, culturales y medioambientales de los países.

Para finalizar, se agradece a la Dirección de Investigación de la Corporación Universitaria Minuto de Dios – Uniminuto, Rectoría Bogotá Virtual-Distancia, por la financiación para llevar a cabo este proyecto; a los docentes de los programas de Psicología y Administración y Salud Ocupacional, por su participación e intervención narrativa con sus consideraciones, experiencias y reflexiones; y a los estudiantes Jhon Eduard Grisales Montealegre, Mayra Alejandra Olivera Penagos y María Raquel Fernández Rincón, por su colaboración como auxiliares de investigación.

Capítulo 1

Habilidades blandas y empleabilidad

Luis Miguel Moreno-Murcia, Yudy Amanda Quintero Pulgar,
Christian Camilo Hidrobo Baca, Diana Carolina Rincón Téllez,
Gina Yurley Fuentes-Rojas, María Beatriz Silva-García.

El desarrollo de estos programas puede contribuir a mitigar, disminuir y enfrentar las brechas de desigualdad social, laboral y oferta educativa en los países en vías de desarrollo.

Las habilidades blandas han despertado el interés de académicos, investigadores y empleadores, debido al impacto que genera en el desarrollo individual, socioeconómico e industrial en las sociedades modernas. En la actualidad se encuentran, entre los criterios que las empresas han enfocado sus procesos de selección, contratación y capacitación de personal, reconociendo que, a partir de ellas, se puede mejorar el clima organizacional y en algunas situaciones llegar a incrementar la productividad. Igualmente, las instituciones de educación superior buscan ofrecer a los estudiantes las mejores herramientas para incursionar en el mundo laboral, evidenciando así, la necesidad que se tiene de fomentar dichas habilidades desde el inicio de la formación profesional, en paralelo a las competencias técnicas necesarias para el desempeño de cualquier disciplina.

El mercado laboral actual está cada vez más inclinado a vincular trabajadores que denoten habilidades técnicas y habilidades blandas, siendo la sinergia de estas dos fundamental para asegurar altos niveles de adaptabilidad, estabilidad en un empleo y competencia en entornos cada vez más digitalizados e inmediatos. En este orden de ideas, estos mismos entornos han afectado de manera significativa a los egresados de la educación formal, los cuales han podido desarrollar de manera eficiente algunas habilidades no cognitivas fundamentales para la vinculación laboral.

El término de habilidades blandas, se enmarca desde modelos filosóficos hasta ciencias contemporáneas. Diferentes investigadores han desarrollado aproximaciones conceptuales y prácticas, en diferentes contextos, con la finalidad de avanzar en la comprensión y aplicación de las mismas. Estas habilidades, también denominadas “habilidades no cognitivas, habilidades sociales, habilidades blandas, habilidades del siglo veintiuno entre otras” (Vargas, 2019, p. 2), han sido fuente de estudio a nivel empresarial y educativo. De este modo, organizaciones como el Banco Mundial (2014), Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2015) y el Banco Interamericano de Desarrollo de América Latina (2016), han afirmado que el desarrollo de dichas habilidades debe estar ligado a la formación desde un proceso de escolarización básico adecuado, que facilite a los jóvenes que ingresan al mundo laboral contar con unas buenas relaciones personales, las cuales se han desarrollado desde la infancia y serán reflejadas dentro de las instituciones organizacionales.

Respecto a este tema, Ortega (2016) realizó una investigación titulada *Desenredando la conversación sobre habilidades blandas*, hace especial énfasis en que las habilidades no cognitivas se pueden aprender desde la primera infancia y adolescencia, edades que logran ser más susceptibles a dicho aprendizaje, asimismo, pueden ser fortalecidas desde la educación (escolarización) especialmente en la educación superior; en donde el eficiente desarrollo de estas habilidades, influye de manera significativa en la participación de la fuerza laboral que cada vez exigen más jóvenes capacitados no solo en habilidades duras sino también en habilidades sociales. De igual manera, menciona que hay estudios internacionales como el *Proyecto de medición de evaluación de habilidades blandas* o intervenciones para fomentar las habilidades no cognitivas, por ejemplo la promoción de Estrategias de Pensamiento Alternativo, entre otros, que, de manera objetiva, concuerdan con la contundente importancia del desarrollo de estas habilidades para la vida y la empleabilidad.

En este orden de ideas, el sector educativo cobra interés especial, teniendo en cuenta que se convierte en un pilar fundamental para el desarrollo de estas habilidades; respecto a este tema, Buxarrais (2013) presenta una crítica al modelo educativo occidental contemporáneo. Considera que este modelo, se encuentra basado en sistemas obsoletos, los cuales se fundamentan en la producción industrial y el capitalismo, donde prima, la memorización y los valores industriales: uniformidad, homogeneización, alienación, control, predictibilidad, certidumbre, planificación y linealidad. Sin embargo, actualmente el éxito personal y profesional no sólo se relaciona con el desarrollo de habilidades duras, sino con la incorporación de habilidades blandas.

Formación en habilidades blandas en instituciones de educación superior:
reflexiones educativas, sociales y políticas

Según este autor, el propósito de la educación sigue siendo un proceso lineal, iniciando con la educación tradicional y finalizando con la obtención de un empleo, dejando únicamente el desarrollo y fortalecimiento de habilidades para el campo académico y laboral. El desarrollo de habilidades debe entenderse como un eje transversal en la vida de las personas en todos sus campos de acción, ya sea personal, social o comunitario (Buxarrais, 2013).

Por ende, el sistema educativo debe ser reformulado buscando romper esencialmente el modelo tradicional y enfocarlo en mayor sentido al desarrollo integral del ser. Un sistema basado en la ética, la felicidad, el fortalecimiento de relaciones humanas y el pensamiento creativo en ambientes formales e informales, en otras palabras, complementarlo con el desarrollo y promoción de las habilidades blandas, ya que se encuentra desenfocado del sector laboral (Buxarrais, 2013).

Vera (2016) por su parte, resalta la importancia de la articulación entre el contexto de formación académica y el mercado laboral. En su texto "*Infusión de habilidades blandas en el currículo de la educación superior: clave para el desarrollo de capital humano avanzado*", resalta la necesidad de adecuar y articular mallas curriculares en las instituciones de educación superior, haciendo énfasis en el desarrollo de habilidades no cognitivas o blandas, puesto que son de gran importancia en el éxito profesional y laboral. Según este autor, en el mundo contemporáneo, las demandas del mercado laboral, cada vez más se encuentran enfocadas en personas cuyas habilidades emocionales, comportamentales y relacionales les permitan adaptarse a los nuevos retos corporativos, en un mundo cada vez más exigente y competitivo.

Por otra parte, este autor enuncia los desafíos en los cuales se encuentran los docentes, los cuales ya no sólo deben procurar por desarrollar conocimientos teóricos, prácticos o disciplinares, sino también enfocar el proceso de formación académica en el desarrollo de habilidades blandas o socioemocionales, requeridas en la industria y el mundo laboral. En la revisión de literatura se establecen diferentes metodologías y didácticas para su desarrollo, entre las que se encuentran: juegos de roles, aprendizaje basado en proyectos y problemas, simulaciones, autodescubrimiento entre otros (Vera, 2016).

Tanto Vera (2016) como Buxarrais (2013) concuerdan en la modificación del sistema educativo actual puesto que, se encuentra enfocado en el desarrollo de conocimientos técnico disciplinares, restándole importancia al desarrollo de habilidades blandas, las cuales hoy en día son altamente valoradas por las sociedades contemporáneas,

para su puesta en marcha no sólo en la vida social, sino también, en el contexto laboral, el cual denota una falencia en términos de habilidades y competencias en sus colaboradores.

Esto concuerda con lo encontrado por Ortega (2016), quien afirma que existe una alta preocupación en el medio empresarial y social, puesto que la mayoría de los trabajadores no cuentan con las competencias necesarias para enfrentar el mundo laboral, específicamente en habilidades socioemocionales y comportamentales, encontrando brechas entre el sector educativo y el productivo. Esta necesidad se convierte en un pilar de diferentes teóricos e investigadores (Araya & González, 2019; Dubey & Tiwarib, 2020; Matus & Gutiérrez, 2015; Nickson *et al.*, 2012; Niño *et al.*, 2019).

Por su parte, Gómez (2019) también hace énfasis en la problemática educativa ligada al sector laboral. Afirma que es fundamental y una necesidad, desarrollar las habilidades blandas, como lo han mencionado otros autores, ya que se encuentran ligadas al sector productivo y empresarial, especialmente en América Latina, donde la mayoría de las personas no tiene una vinculación laboral formal. En su análisis considera que este problema de vinculación se encuentra relacionado en múltiples ocasiones con las deficiencias de los trabajadores, al no contar con las habilidades requeridas por los empleadores. Actualmente, el mercado laboral no sólo requiere competencias relacionadas con conocimientos técnicos y específicos, sino también y en mayor medida, habilidades blandas que les permitan a los trabajadores adaptarse al medio circundante. Entre los resultados más destacados, afirma que los empleadores dan gran valía a estas competencias con un 51% del total de requeridos para la vinculación laboral, seguido de habilidades cognitivas avanzadas (29%), habilidades técnicas (16%) y habilidades cognitivas básicas (4%).

Este autor al encontrar esta problemática, por una parte, traslada esta necesidad a las instituciones educativas, las cuales tienen la labor de formar, desarrollar y garantizar que los estudiantes se gradúen y tengan las competencias necesarias para enfrentar un mundo laboral, caracterizado por cambios vertiginosos en términos tecnológicos, sociales, económicos y políticos. Por otra parte, contar con estas competencias no sólo garantiza la adaptabilidad, sino también la posibilidad de tener mayores ingresos, en el mercado, el cual producto del capitalismo y los procesos de globalización se encuentra altamente competido (Gómez, 2019).

Con base en lo anterior, vale la pena citar a Tito & Serrano (2016) quienes realizaron un análisis de la importancia de las habilidades blandas en el mundo contemporáneo, demostrando que hoy en día los empleadores y empresarios valoran tanto la preparación intelectual y práctica como las habilidades blandas. Resaltan que el sector empresarial, basados en la revisión de diferentes investigaciones, demandan personas con las siguientes competencias y habilidades: orientación al conocimiento, liderazgo, habilidad de comunicación, valores éticos y trabajo en equipo. Los autores también, destacan la necesidad e importancia de la formación de estas habilidades en las universidades, puesto que, se generaría un factor diferenciador que permitiría un valor agregado en la competencia por los cargos en el ámbito laboral, obteniendo mejores remuneraciones, lo cual se traduciría en un mejoramiento de la calidad de vida.

De igual forma, enfatizan en la necesidad de evaluar e investigar la enseñanza de las habilidades blandas en las instituciones de educación superior, mediante metodologías longitudinales, con la finalidad de conocer el impacto a largo plazo. Esto debido a que muchos programas no realizan dicha evaluación, generando datos y conclusiones poco sustentadas en análisis científicos y sociales. Los autores concluyen, en la importancia de la articulación entre la educación y el sector económico y productivo, para de esta manera generar empleados alineados con el desarrollo y avances que necesitan los países.

La mayoría de los autores concuerdan en la necesidad de enlazar los procesos educativos al sector productivo (Araya & González, 2019; Dubey & Tiwarib, 2020; Matus & Gutiérrez, 2015; Niño *et al.*, 2019), respondiendo a las necesidades de este, sin embargo, es importante resaltar que las universidades y los países han notado la necesidad de fortalecer la empleabilidad a través de la mejora en la formación en habilidades blandas, dado que se ha identificado la relación entre estos. Es así como, se busca la inmersión de "*Centros de Competencias*" los cuales buscarán la formación y potencialización de estas, aspecto que ha sido reforzado por Musicco (2018), en su ensayo sobre el análisis de la revisión de las características personales para así identificar las habilidades blandas involucradas y proponer estrategias para la formación transversal de las mismas.

La estrategia de formación propuesta consiste en el coaching universitario, el cual ya está siendo implementado por algunas universidades, al favorecer el desarrollo de competencias transversales mediante el empoderamiento y la consciencia de potencialidades personales, se convierte en la metodología idónea que puede ser utilizada en trabajadores administrativos, estudiantes y docentes, de manera que

permita la formación integral y alineada con los objetivos institucionales, corporativos y educativos de las sociedades (Musicco, 2018).

En América Latina, por ejemplo, una de las investigaciones más importantes es la desarrollada por Ortega (2016) en la cual hace referencia a diferentes programas desarrollados en el continente americano, en donde el desarrollo de habilidades en comunicación, trabajo en equipo, manejo de conflictos, ética, responsabilidad, gestión del tiempo, estabilidad emocional y conciencia de sí mismo, se correlacionó con inmersiones al mundo laboral y académico. Sin embargo, resalta la necesidad de realizar estudios a profundidad sobre estas variables, con la finalidad de articular e implementar programas exitosos que propicien mejores resultados en los contextos educativos, empleabilidad y hábitos saludables.

El desarrollo de estos programas puede contribuir a mitigar, disminuir y enfrentar las brechas de desigualdad social, laboral y oferta educativa en los países en vías de desarrollo, puesto que estos sistemas en la mayoría de las naciones son privilegios para las comunidades adineradas. Las habilidades blandas pueden ser de gran ayuda para las personas con menos recursos en la lucha por superar las desventajas de los sistemas económico y político.

Por su parte, Ortega, Febles & Estrada (2016) realizaron un estudio en el cual se buscaba establecer los principios generales de una estrategia para el desarrollo de habilidades blandas en una institución educativa del Paraguay. Revisaron diferentes documentos e investigaciones y apoyados en entrevistas establecieron los lineamientos esenciales entre los que se encuentra:

1. Subordinación a la misión y visión de la entidad educativa: la formación en habilidades blandas se debe encontrar ligada a los objetivos de la institución.
2. Planificación a largo, mediano y corto plazo: definir diferentes momentos con metas alcanzables, para la consolidación de dichas habilidades en los estudiantes.
3. Evaluación y mejora continua: en el desarrollo de habilidades blandas se deben realizar procesos de evaluación y medición, con la finalidad de introducir los cambios que sean necesarios, teniendo en cuenta las particularidades diferenciales de cada contexto.
4. Inclusión: dicho desarrollo se debe articular a las necesidades, intereses y formas de actuar de todos los integrantes del grupo.

Adicionalmente, los investigadores implementaron acciones, tanto en la formación docente como estudiantil, que propiciaron una adecuada articulación y desarrollo de las habilidades blandas. Los autores concluyen en la necesidad de crear e implementar estrategias que permitan capacitar a los docentes en la formación de habilidades blandas, con la finalidad de impactar, contribuir y desarrollar estas capacidades en sus estudiantes. La universidad y la escuela se reconocen como ejes fundamentales en dicha formación, puesto que son las bases para el desenvolvimiento en la vida social laboral y personal.

Teniendo en cuentas estos fundamentos, se han desarrollado diferentes programas los cuales buscan el fortalecimiento e identificación de habilidades blandas en instituciones de educación superior, dado el impacto de las mismas en los sectores productivos, es un tema de interés pues permite a los líderes de empresas identificar su importancia y determinar acciones para incluirlas en la selección y formación, ya que se convierten en un factor diferenciador.

Es importante traer a colación los programas implementados e identificados por Magro (2017), quién por medio de un programa de fortalecimiento de habilidades blandas en 13 personas, evaluó la cognición corporizada como variable mediadora y moderadora. Se aplicaron diferentes instrumentos con mediciones pre y pos. Se utilizó un diseño cuasi-experimental entre grupos. La intervención consistía en un programa de capacitación y entrenamiento en habilidades blandas llamado "*la paz en cada paso*", mediante tres workshops de Mindfulness, adicionalmente sesiones donde se implementaron estrategias Gestalt y puestas en escena teatrales con la finalidad de explorar entre otras variables la expresividad y el movimiento.

Un aspecto interesante encontrado en el grupo experimental tras la implementación del programa, fue el fortalecimiento de habilidades en los niveles de nerviosismo, atención plena, niveles de cognición, afrontamiento del estrés académico, en comparación con el grupo control. Los investigadores resaltan la necesidad de priorizar la consciencia en los procesos cognitivos y no cognitivos, esta puede ser una de las bases esenciales en el fortalecimiento y adquisición de diferentes competencias (Magro, 2017).

Los autores en el recorrido analítico ya no sólo encuentran la necesidad de reformular el sistema académico, formular programas de desarrollo de competencias, sino también identificar las soft skills que son fundamentales en el sector empresarial en términos generales. Por ende, diferentes investigadores se han dedicado a esta

tarea, rescatando las más importantes en el desarrollo, contribución e importancia en el sector socio-corporativo.

Viquez (2018), en aras de identificar las habilidades blandas para los profesionales, realizó un ensayo a partir de la consulta de fuentes bibliográficas, a través de las cuales pudo identificar que, las habilidades blandas como la comunicación, la inteligencia emocional, la resolución de problemas y el trabajo en equipo, son relevantes para el ejercicio profesional en contextos organizacionales.

El desarrollo de estas habilidades es un gran reto al momento de formar a los futuros profesionales constituido por las estrategias educativas para lograrlo. En ese sentido, se plantea que el estudiante es el actor principal, el docente cumple un rol de motivador, facilitador y modelo; las actividades deben ser progresivas, utilizar diversas actividades individuales y colectivas, que permitan al profesional en formación la aproximación a situaciones que enfrentará una vez ejerza su profesión. Asimismo, indican la necesidad de tener en cuenta las diferencias individuales al momento de formar a los estudiantes (Viquez, 2018).

La formación requiere seguimiento constante y objetivo del progreso, por lo cual las estrategias de evaluación de la formación en competencias implican la existencia de parámetros adecuados, con un peso en los promedios de las carreras, considerando que su evaluación es diferente a las habilidades técnicas. Por ello, se debe contemplar para cada habilidad, indicadores, es decir, describir claramente qué se va a considerar como criterios de cumplimiento de la habilidad; los procedimientos de evaluación, los cuales indican la forma en que se va a medir la habilidad y, por último, los instrumentos de medición, esto es todas aquellas herramientas utilizadas para evaluar la competencia. Una de las principales conclusiones de dicho ensayo es la identificación del proceso de formación en habilidades blandas como un proceso integral que requiere gran trabajo por parte de las universidades, aunque teniendo en cuenta el desarrollo y fortalecimiento de las más importantes (Viquez, 2018).

De igual manera, en un estudio realizado en Costa Rica entre el 2016 y 2017, cuyo objetivo fue identificar las habilidades blandas requeridas para la formación en TIC, así como las estrategias de formación que pueden ser utilizadas por las universidades, se realizaron dos fases en la investigación: 1) Una revisión de estudios, en los cuales identificaron las habilidades blandas requeridas en el contexto de oferta y demanda laboral de las actuales condiciones laborales para la generación de millennials, y 2) Se identificaron las habilidades blandas y complementarias más recurrentes en las

investigaciones, a partir de las cuales construyó una encuesta, que fue realizada por líderes de 65 empresas de tecnología, adicional, 50 de ellos participaron en una entrevista en profundidad (Araya & González, 2019).

Los resultados del estudio indican que las principales habilidades blandas requeridas son: capacidad de aprender y actualizarse, capacidad de trabajo en equipo, capacidad creativa, capacidad de comunicación oral y escrita, habilidad para trabajar en contextos internacionales, éstas coinciden con los hallazgos de otras investigaciones. Si bien los participantes indicaron que el 40% de las competencias de ingreso para la selección de trabajadores hacen referencia a habilidades blandas y complementarias, refieren el alto costo que implica para ellos la capacitación en estos temas, por lo que es importante fortalecer el desarrollo de estas habilidades en las universidades (Araya & González, 2019).

Para lograrlo, Araya & González (2019) plantean cuatro perspectivas que permiten fortalecer el currículo en programas de TIC, de manera que responda a las competencias requeridas para la generación millenials: 1) Gestión académica: la cual integre y coordine los planes de estudios 2) Los programas de asignaturas, que incluyan logros asociados al desarrollo de habilidades blandas y permitan su cuantificación 3) Ciclo de mejora continua, que monitoree el desarrollo de las competencias y las necesidades de formación que van surgiendo, por último 4) Tener en una relación cercana con el mercado laboral para formar al egresado acorde con las necesidades del contexto.

Es importante identificar las habilidades que necesitan los estudiantes para enfrentar el mundo laboral y sus estrategias de desarrollo y fortalecimiento, desde la base fundamental de aquellas competencias que los estudiantes tienen desarrolladas, producto de su inmersión en el contexto cultural, social, académico y relacional.

Montes (2019) identificó las habilidades blandas que poseen los estudiantes universitarios para obtener un empleo y su relación con las requeridas en el mundo empresarial. Se utilizó una muestra de 97 estudiantes, a los cuales se les aplicó una escala actitudinal. Se encontró que, los estudiantes presentan falencias en términos de comunicación, manejo de emociones y creatividad. Por otra parte, se destacan fortalezas en orientación al aprendizaje. Este autor considera que las empresas requieren principalmente de las siguientes habilidades: trabajo colaborativo, comunicación, liderazgo, creatividad, habilidad hacia el aprendizaje, habilidad para la toma de decisiones, adaptabilidad y la habilidad para el manejo de las emociones,

lo cual se relaciona con los hallazgos de Víquez (2018). Este resultado aumenta la necesidad de construir programas de fortalecimiento de habilidades, ya sea basado en resolución de problemas, estudios de caso, proyectos de investigación en campo o vinculación de los mismos en prácticas profesionales o pasantías.

Otro resultado que vale la pena mencionar, es la importancia que asignan los estudiantes al desarrollo de tales habilidades, un alto porcentaje considera positivo el aporte que hacen las instituciones en el desarrollo de ellas, puesto que saben la valía que se asigna en el mundo laboral y social. Los modelos educativos y por ende las instituciones formativas, deben reformularse teniendo en cuenta los cambios del entorno, promovidos por la globalización, la inmersión de la tecnología, los procesos de innovación y la protección del medio ambiente. Esta nueva reforma, aportará al sistema productivo personas con las capacidades y habilidades para afrontar nuevos retos (Montes, 2019).

Igualmente, y como se retoma en investigaciones previas, la percepción de los estudiantes frente a sus habilidades blandas es un elemento a considerar, dado que son ellos los principales actores. Sotelo & Espíritu (2018) realizaron un estudio de tipo descriptivo- explicativo, en una institución de educación superior en Perú; contaron con la participación de 270 jóvenes universitarios, quienes cursaban los últimos semestres de formación (octavo, noveno y décimo), la muestra fue estratificada; la recolección de datos se realizó mediante un cuestionario y se complementó con observación directa.

Se consideraron las habilidades blandas con relación a las siguientes dimensiones: habilidades sociales básicas, habilidades sociales avanzadas, habilidades relacionadas con sentimientos, habilidades para identificar alternativas a la agresión, habilidades de afrontamiento del estrés y habilidades de planificación. Los resultados indican que, para todas las dimensiones evaluadas, más del 50% de los participantes refieren utilizar siempre las habilidades mencionadas, utilizando con mayor frecuencia habilidades alternativas a la agresión (66%), seguida de las de planificación (63%) y las avanzadas (63%). Por otra parte, las de menor porcentaje corresponden a las habilidades para hacer frente al estrés (50%) (Sotelo & Espíritu, 2018).

Los autores indican que los participantes de la muestra conocen y utilizan las habilidades blandas, lo cual da cuenta de una adecuada formación en éstas; al analizar los resultados con relación a otros estudios de Perú, refieren una discrepancia entre la opinión de estudiantes y empleadores, dado que los primeros afirman que cuentan

con las habilidades blandas necesarias y perciben déficits en habilidades técnicas, por su parte, los empleadores consideran que los egresados carecen de habilidades blandas (Sotelo & Espíritu; 2018).

Por otro lado, el estudio *Desconectado: habilidades, educación y empleo en América Latina*, afirma que el alto índice de desempleo en América Latina es debido en algunos casos, por el poco desarrollo de habilidades blandas en los jóvenes postulados a un puesto laboral. Los empleadores estudian los casos y toman la decisión de descartar los candidatos posiblemente potenciales en habilidades duras, debido al poco desenvolvimiento en habilidades de comunicación y expresividad. Sin embargo, en este mismo estudio, se manifiesta que los jóvenes no son apáticos a la situación, tanto que declaran que la educación, en especial la superior, no está realizando procesos en habilidades sociales significativos en los estudiantes (Bassi, Busso, Urzúa & Vargas, 2012). Por lo cual, se da a entender que los planes de estudio en el fortalecimiento de desarrollo de habilidades blandas en Latinoamérica son pocos y, por ende, los estudiantes, en especial los de la educación superior, no están capacitados para la nueva globalización.

Según Bassi (2012) la economía mundial avanza rápidamente, las grandes potencias influyen de manera constante al resto del mundo, de modo que una economía globalizada por el conocimiento es más evidente cada día y la necesidad de América Latina y el Caribe por adaptarse al mercado global es cada vez más necesario. Por consiguiente, el instrumento clave para competir, es el desarrollo de nuevas herramientas que fortalezcan la educación formal; que a su vez sirvan para enfrentar las nuevas necesidades de la globalización, es decir los planes de estudio de América latina están muy por detrás de la infraestructura educacional, tecnologías y las economías avanzadas de países desarrollados, como los Estados Unidos de América, dando como resultado una brecha significativa en relación con la competitividad en un mundo cada vez más globalizado, que exige personal con un alto desarrollo de habilidades cognitivas y no cognitivas.

Colombia no es indiferente a esta problemática, en la investigación *Educación superior en Colombia: relación entre valor agregado estudiantil y remuneraciones*, se reconoce que las retribuciones en el mercado de trabajo parten de que los estudiantes egresados de la educación superior logren el efecto resiliencia estudiantil durante su proceso académico, el cual, para lograrlo, necesita la utilización de las habilidades blandas (Franco, 2019). Resiliencia se define como la "capacidad personal de superar adversidades o riesgos, a través de un proceso dinámico en el que se emplean con

libertad factores internos y externos al individuo. Esto implica un manejo efectivo de [...] competencias afectivas, sociales y de comunicación” (Silas, 2008, p. 1260) que permitan un mejor performance en el ámbito laboral.

En este contexto, se han desarrollado diferentes investigaciones relacionadas con la temática de habilidades blandas y empleabilidad, tanto teóricas como prácticas. En primer lugar, Rueda & Portilla (2019) utilizaron un modelo de investigación evaluativa para analizar las principales competencias blandas que demanda el mercado laboral, y para lograrlo, revisaron fuentes de información bibliográfica mediante un esquema de revisión documental. Este estudio de carácter exploratorio en el contexto colombiano, permitió la identificación de competencias generales y específicas, evidenciando a partir de los hallazgos, la necesidad de incluir las habilidades blandas en la formación universitaria. En Colombia el desempleo se ha venido incrementando en las últimas dos décadas, afectando principalmente a la población joven, para quienes el porcentaje de desempleo es mayor al promedio nacional; al realizar un análisis de los factores que contribuyen a la anterior situación, se identificaron: falta de experiencia, ausencia de formación y déficits en habilidades blandas (Rueda & Portilla, 2019).

Estos autores clasifican las habilidades requeridas para el empleo dentro de las siguientes categorías: básicas, técnicas, transversales y sociales, estas últimas hacen referencia principalmente a habilidades blandas, tales como: socialización, comunicación, trabajo en equipo, asertividad, tolerancia, solución de problemas, adaptación al cambio, habilidades de negociación y emprendimiento; las cuales en un contexto laboral se convierten en una ventaja competitiva para individuos y organizaciones, favoreciendo además un mejor desempeño e incremento en la productividad (Rueda & Portilla, 2019).

Las competencias asociadas a habilidades blandas son complejas y están compuestas por conocimientos, habilidades, actitudes y valores; debido a sus múltiples componentes el entrenamiento y adquisición se convierten en un reto para las IES. Según Rueda & Portilla (2019), la formación actual no permite el desarrollo de las habilidades requeridas por el mercado laboral, evidenciando la necesidad de que la academia actualice sus estrategias de formación y así dar respuesta a los requerimientos del contexto laboral.

Los autores concluyen que en Colombia el desarrollo de competencias es un tema que ha tenido cada vez mayor interés de parte de las instituciones públicas y priva-

das, tanto a nivel laboral como educativo; muestra de ello es la existencia de guías, instructivos y perfiles de competencias, los cuales buscan mejorar las estrategias formativas y fortalecer las habilidades en los egresados. Aún se requiere fortalecer la capacitación a docentes, contar con diseños curriculares enfocados en la formación de competencias, tales como: resolución de problemas, orientación al logro, colaboración, aprendizaje activo, toma de decisiones e inteligencia emocional. Así mismo, es necesario contar con estudios que permitan identificar elementos que están limitando la formación de estas habilidades y lograr un enfoque más crítico de parte de las IES frente a la formación que imparten (Rueda & Portilla, 2019).

Siguiendo en esta línea, Franco (2019) estudió la relación existente entre habilidades blandas y salarios en Colombia. Tomó como referencia el periodo entre 2010 y 2015, contó con información de 489.236 estudiantes con relación a tres datos: puntaje en prueba Saber 11, Saber Pro y Salario reportado en el Observatorio Laboral para la Educación, a partir de los cuales realizó la estimación del Valor Agregado en Educación (VAE) mediante el uso de un modelo jerárquico lineal (HLM por sus siglas en inglés), éste permite incluir en el análisis de diferentes niveles de agregación de los datos y considerar la varianza entre estos niveles es decir, este modelo considera factores contextuales para el análisis.

Posteriormente, analizó el VAE estudiantil y el salario utilizando una regresión lineal, se evidenció una relación directa y significativa entre estas dos variables; en ese sentido, dado que el VAE estudiantil es una medida del desempeño del estudiante que desagrega aspectos contextuales e institucionales, el autor considera que los resultados de este estudio permiten evidenciar que las habilidades blandas sí tienen una relación con el salario.

De igual forma, Niño, Ocampo, Darlin & Monroy (2019) desarrollaron un estudio en Cúcuta-Colombia, el cual tuvo como objetivo caracterizar las habilidades blandas necesarias en los sectores productivos, como una estrategia para disminuir los índices de desempleo, mediante el fortalecimiento de la competitividad y la productividad. Para lograrlo, los autores realizaron un estudio por fases, en el cual inicialmente identificaron las habilidades blandas requeridas por las empresas en la actualidad (adaptabilidad, colaboración, creatividad, manejo del tiempo y persuasión); posteriormente, se comunicaron con líderes de las empresas pertenecientes a los sectores productivos priorizados para el área metropolitana (manufacturas-calzado, minero energético-arcilla, agroindustria-arroz, bienes y servicios-salud); finalmente, se

realizó una entrevista, dirigida a los líderes de los subsectores para caracterizar las habilidades blandas y establecer la proyección de éstas.

Los resultados de este estudio, indican que el 75% de los líderes consultados identifican las habilidades blandas como una ventaja competitiva. Un análisis detallado por sectores productivos permite identificar que el sector minero energético ni siquiera las considera como importantes; a pesar de la importancia que refieren los cuatro sectores restantes, paradójicamente, éstas no son un factor clave durante los procesos de selección dado que, el 50% refirió que no tenían la suficiente relevancia. Al realizar el análisis, se evidencia que una de las mayores dificultades tiene que ver con la ausencia de criterios de evaluación objetivos de las habilidades blandas durante los procesos de selección (Niño, Ocampo, Darlin & Monroy, 2019).

Sin embargo, las habilidades blandas que se consideran con mayor frecuencia durante la selección de personal son: manejo del tiempo y adaptabilidad. El sector que mayor interés tienen en las habilidades es el de bienes y servicios, en el cual además se les da una importancia proporcional a las diferentes habilidades. Al indagar sobre algunas de ellas que pueden mejorar la competitividad, la más valorada para todos los sectores productivos fue el manejo del tiempo, seguida de la adaptabilidad. Las conclusiones más relevantes del estudio enfatizan en la necesidad de contar con lineamientos que favorezcan la implementación de las habilidades blandas durante los procesos de selección y de capacitación (Niño, Ocampo, Darlin & Monroy, 2019).

Por su parte, Granja (2018), redactor del diario *El Tiempo*, afirma que es primordial articular las necesidades del sector productivo con el sistema educativo. Según este autor, los colombianos no tienen la cualificación necesaria en términos de habilidades blandas, técnicas académicas y específicas que requiere el sector laboral. Esta conclusión parte del análisis de diferentes informes de diferentes organizaciones, como: el Banco Mundial, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico [OCDE], Banco Interamericano de Desarrollo [BID] y el Ministerio de Educación Nacional [MEN]. De esta manera, en el informe se hace énfasis en las conclusiones del Banco Mundial, el cual afirma que el 47% de los empresarios tienden a tener problemas a la hora de cubrir puestos vacantes, puesto que los egresados de instituciones educativas no cuentan con las competencias necesarias, entre ellas las habilidades blandas.

Adicionalmente, se resalta la necesidad de fortalecer y desarrollar habilidades blandas como: liderazgo, trabajo en equipo, claridad de propósito, organización y seguimiento,

entre otras, las cuales pueden ser la base de la competitividad empresarial, ligada al desarrollo del país en términos económicos y sociales. Dicho desarrollo puede contribuir a mitigar, como ya se mencionó, las brechas de desigualdad social, la pobreza y la falta de oportunidades de empleo en Colombia, que presenta una de las tasas más altas de informalidad y desempleo.

Por otra parte, Guerra-Báez (2019) afirma que las habilidades blandas, constituyen un componente fundamental en el proceso de formación integral de los estudiantes universitarios. Aboga para que los procesos pedagógicos trasciendan el mero adiestramiento para el mundo laboral y asignen la misma importancia al desarrollo personal de los profesionales. En ese sentido, sistematiza diferentes estrategias que pueden ponerse en práctica en el contexto universitario: actividades experienciales que faciliten la interacción con otros, articulación del currículo con los problemas reales con los que se enfrentaría el profesional cotidianamente; talleres o programas de formación grupal que promuevan el trabajo colaborativo; juegos y actividades artísticas fuera del aula de clase, que propicien la comunicación; y trabajos de campo con comunidades y familias del entorno educativo.

Arango, Clavijo, Puerta & Sánchez (2014) buscaron determinar la relación entre la formación académica, la empatía, los valores y comportamientos socialmente responsables de estudiantes de primero, quinto y décimo semestres de varios programas académicos de la Fundación Universitaria Luis Amigó, encontrando que: los estudiantes de semestres más avanzados crean un mayor sentido de pertenencia institucional, relacionado con la formación en “asignaturas socio humanistas que ayudan a desarrollar el compromiso social en los estudiantes” (p. 102), afirmando con esto, que los niveles de empatía y comportamientos socialmente aceptables están relacionados con la formación académica que se imparte en dicha Fundación, proponiendo la transversalidad de la responsabilidad social en la formación de sus estudiantes y no sólo su énfasis en las competencias duras.

De la misma forma, Posada (2004) afirma que las habilidades duras con el tiempo se vuelven obsoletas, proyectando que en 20 años no serán las mismas competencias y de allí, la importancia de un enfoque educativo basado en el desarrollo de habilidades blandas, como las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo y la comunicación asertiva. En este estudio se concluye que:

Los nexos entre la educación superior y el trabajo requieren de una formación profesional basada en competencias no sólo laborales, sino también comunicativas, intelectuales y socio afectivas, para el desempeño en los complejos, inestables, inciertos y conflictivos ámbitos organizacionales y sociales de la práctica profesional. (Posada, 2004, p. 10)

A pesar de la importancia que le han otorgado diferentes actores sociales en el desarrollo integral del ser humano, se evidencia en el plano nacional un déficit de investigaciones relacionadas con la promoción, desarrollo y fortalecimiento de habilidades blandas y su correlación con el contexto laboral y académico. Se puede concluir teniendo en cuenta los estudios reportados, el papel fundamental que juegan en las instituciones de educación superior, el sector productivo e industrial y en términos generales, en el desarrollo integral del ser humano.

Diferencias entre habilidades blandas y habilidades duras

Es importante mencionar que, existen dos tipos de habilidades o competencias: *Hard Skills* (competencias duras) y *Soft Skills* (habilidades o competencias blandas). Las primeras hacen referencia a conocimientos teóricos, técnicos y prácticos, relacionados con una temática en específico, y las segundas están relacionadas con comportamientos, cogniciones, sistemas relacionales, patrones de personalidad de diferente índole. A continuación, se presenta una categorización de los diferentes tipos de habilidades, profundizando en las *Soft Skills* o habilidades blandas.

Hard Skills o habilidades duras

La operacionalización y estandarización de este concepto es compleja, al igual que en las *Soft Skills*, radica en los componentes particulares de su funcionalidad, adquisición y aplicabilidad. Para entender los conceptos de una manera más sencilla, se revisarán algunos autores y sus definiciones. Para Cobo & Moravec (2011) las habilidades duras son todas aquellas que se asocian con los conocimientos teóricos y prácticas adquiridos en contextos académicos y profesionales, las cuales por lo general son certificables y se enfatizan en el currículo profesional de las personas.

La definición de Serrano (2010) destaca que, las *Hard Skills* son competencias relacionadas con conocimientos y experiencias, principalmente técnicas, entre las que se encuentran: formación y titulación de una profesión en específico, experiencia y conocimientos relacionados con áreas específicas. Esta autora, considera como factor esencial tanto los conocimientos, como la certificación y experiencia en áreas relacionadas con los mismos.

Soft Skills o habilidades blandas

Las habilidades blandas son uno de los constructos teorizados por múltiples autores, desde diferentes ramas del conocimiento. Estas, se han comprendido con diferentes categorizaciones, entre las que se encuentran: habilidades no cognitivas, habilidades socioemocionales, habilidades relacionales, competencias nucleares, habilidades transversales, habilidades genéricas o competencias para la empleabilidad y por supuesto, habilidades blandas o Soft Skills. A continuación, se realizará un recorrido teórico, por definiciones, categorizaciones, clasificaciones y modelos, que permitan entender el fenómeno de estas habilidades.

Para Belzunce, Danvila & Martínez (2011) existe una precariedad a la hora de definir, operacionalizar y clasificar las habilidades blandas, puesto que éstas incluyen aparentemente competencias similares, pero sumamente diferentes en su origen y aplicabilidad, como por ejemplo: trabajo en equipo, liderazgo, comunicación asertiva, motivación, entre otras. Esta problemática ha sido descrita por diferentes autores, sin embargo, algunos han intentado aproximarse a una definición común (Buxarrais, 2013; Ortega, 2016; Vera, 2016).

Para Ortega (2016) las habilidades blandas o no cognitivas, se definen como las prácticas, actitudes y capacidades que tiene una persona para relacionarse e interactuar con el mundo. Estas habilidades permiten, entre otros procesos, la comprensión de emociones, logro de objetivos, toma de decisiones y afrontamiento de situaciones adversas. Este término también, se puede comprender como competencias blandas, habilidades socioemocionales, rasgos de personalidad o habilidades de carácter. Es importante mencionar que diferentes teóricos e investigadores sugieren evitar el término "rasgo", puesto que estas habilidades, se pueden desarrollar con aprendizajes y procesos prácticos.

Esta definición, resalta su importancia en la interacción y relacionamiento con el otro. Muchos de los patrones comportamentales en los seres humanos, como la comprensión de emociones, son el eje fundamental para vivir en comunidad. Ortega (2016), hace hincapié en la evitación del término "rasgo", lo cual aún se encuentra en plena discusión en la comunidad científica, por el gran peso asignado al componente genético y heredado.

Vera (2016), por su parte, conceptualiza las habilidades blandas, también conocidas en el siglo XXI como habilidades socioemocionales, habilidades relacionales, competencias

nucleares, habilidades transversales, habilidades no cognitivas, habilidades genéricas o competencias para la empleabilidad, como todas aquellas capacidades que le permiten a un individuo desenvolverse en diferentes ambientes, adaptándose al mismo y transformándolo. Dichas habilidades incluyen comportamientos, cogniciones y sistemas relacionales ligados al éxito personal, profesional y laboral.

A diferencia de Ortega (2016), Vera (2016) da mayor importancia en procesos como la transformación y adaptación al medio, aspectos claves en el desenvolvimiento del individuo y su evaluación, tanto personal como social y culturalmente. De igual forma, los elementos ligados al éxito profesional y laboral, hoy en día relevantes, en un mundo altamente competitivo y en constante cambio, producto de la globalización y la geopolítica.

Así mismo, Ortega, Febles & Estada (2016) definen las habilidades blandas como las capacidades adaptativas, cognitivas y comportamentales, que les permiten a las personas desenvolverse en contextos socio-históricos y culturales, respondiendo a las necesidades y demandas del mismo. Se considera sumamente importante su desarrollo desde edades tempranas, debido al impacto que tienen en la vida de las personas.

Es importante desatacar el elemento ligado al desarrollo de estas habilidades desde las primeras etapas del ciclo vital, en el cual influyen el contexto académico y educativo; y los procesos de socialización primaria. Sin embargo, también se debe tener en cuenta en primer lugar, el rol del sistema familiar, basado en valores, conductas e interacciones entre las figuras parentales y el individuo.

Buxarrais (2013) aporta una definición más estructurada y sus respectivos componentes:

Las habilidades blandas son aquellas que permiten poner en práctica valores que contribuyen a que la persona se desarrolle adecuadamente en los distintos ámbitos de acción, como trabajar duro bajo presión, tener flexibilidad y posibilidad de adaptarse a los distintos escenarios, contar con habilidades para aceptar y aprender de las críticas, disponer de autoconfianza y capacidad de ser confiable, lograr una comunicación efectiva, mostrar habilidades para resolver problemas, poseer un pensamiento crítico y analítico, saber administrar adecuadamente el tiempo, saber trabajar en equipo, tener proactividad e iniciativa, tener curiosidad e imaginación y disponer de voluntad para aprender, además de saber conciliar la vida personal, familiar, social y laboral, entre otras. (p. 57).

Esta definición resalta múltiples competencias y destrezas ligadas a diferentes áreas de desarrollo humano, desde el plano personal hasta la interacción con otros y el

medio circundante. Según este autor, estas habilidades el día de hoy son altamente valoradas tanto por el sector empresarial como por la sociedad en general. Adicionalmente, resalta la inclusión de valores éticos dentro de las habilidades blandas, pero no desde su componente cognitivo y teórico sino como guía de comportamiento.

También existen otras caracterizaciones ligadas al contexto laboral y educativo, y resaltando elementos personales, relacionales y sociales. Gómez (2019) las define como un cúmulo de capacidades o atributos interpersonales y emocionales, innatos o adquiridos, que permiten un óptimo desempeño en el contexto laboral, en un mundo en constante cambio, producto de las nuevas tecnologías e industrias, que demandan nuevas necesidades y capacidades en los individuos. Estas habilidades se deben presentar a la par de los conocimientos técnicos y científicos, puesto que son necesarias a la hora de enfrentar nuevos retos, crisis e imprevistos. Para este autor, el desarrollo de estas habilidades se da en un proceso gradual, iniciando en el hogar y consolidándose en el ámbito educativo y laboral.

En esta categorización se hace énfasis en el factor productivo, puesto que las empresas dan gran valor a las habilidades blandas, ya que se encuentran relacionadas con altos índices de productividad, eficacia y eficiencia, principalmente competencias como: trabajo en equipo, resolución de problemas, gestión ejecutiva del tiempo, manejo del estrés, liderazgo, comunicación asertiva, escucha activa y empatía.

Por otra parte, Cobo y Moravec (2011) resaltan que las habilidades blandas son un cúmulo de capacidades que se adquieren en contextos formales e informales, que le permiten a un individuo desenvolverse de una mejor manera en sus diferentes áreas o ámbitos de acción. Estas habilidades son de suma importancia y altamente relevantes en contextos laborales y de socialización. Muchas de estas competencias no se encuentran certificadas oficialmente, a diferencia de la mayoría de las *Hard Skills*.

En contraste con otros autores, esta definición destaca su importancia en la adquisición. A diferencia de muchas otras habilidades, se pueden desarrollar y aprender en espacios formales e informales, impactando directamente en el comportamiento que tiene el individuo en todas sus áreas de relación.

En este orden de ideas, existen diferentes modelos que explican el desarrollo y formación de habilidades blandas en los seres humanos. Los teóricos concuerdan en que influyen factores ambientales, de aprendizaje, innatos y heredados. En términos ambientales, aspectos como la cultura y el ambiente socioeconómico, pueden influir en

el desarrollo de las personas mucho antes que los procesos de socialización. También el aprendizaje, aunque se encuentra mediado por los elementos mencionados, la familia, el entorno académico, educativo y laboral también son importantes. De otra parte, aunque con menor evidencia científica, se resaltan los componentes innatos y heredados (Bassi, Busso, Urzúa & Vargas, 2012).

Es importante tener presente que todas ellas, se encuentran interrelacionadas y son interdependientes, tanto en su funcionamiento como en su desarrollo y formación, es decir que al desarrollarse una transversalmente está influyendo sobre las demás (Ariza, 2019).

Tipos de habilidades blandas

Entre las competencias más importantes y a su vez demandadas por el contexto social, empresarial y académico, encontramos diferentes clasificaciones. Ariza (2019) afirma que competencias como: comunicación, pensamiento crítico, liderazgo, empatía, trabajo en equipo, paciencia, persuasión, motivación, cooperación, asertividad, flexibilidad, manejo de crisis, entre otras, son algunas de las competencias o habilidades blandas más importantes y destacadas. Resalta que, aunque algunos autores no consideran la resiliencia y la inteligencia emocional como Soft Skills, es importante tenerlas en cuenta.

Ariza (2019) realiza una categorización con las 25 habilidades blandas requeridas en contextos de vinculación laboral y recursos humanos, entre las que se encuentran:

Habilidad para relacionarse, habilidades avanzadas de comunicación, paciencia, generación de confianza, empatía, escucha activa, adaptabilidad o flexibilidad, autentico interés personal, objetividad, persuasión, habilidades de negociación, mente abierta, sentido de humor, manejo del tiempo, conocimiento de los stakeholders, honestidad, solución de conflictos, liderazgo, buenos modales, soporte y motivación, resiliencia, diplomacia, trabajo en equipo, atención al detalle, autoconocimiento. (pp. 38-41).

Así mismo, Robles (2012) menciona diez habilidades blandas, las cuales son de suma importancia para la adaptación, enfrentamiento y transformación de diferentes situaciones y contextos, entre ellas se encuentran: comunicación, organización, trabajo en equipo, puntualidad, habilidades sociales, pensamiento crítico, comunicación interpersonal, creatividad, adaptabilidad y personalidad amable.

Formación en habilidades blandas en instituciones de educación superior:
reflexiones educativas, sociales y políticas

Por su parte, Cobo & Moravec (2011) además de las habilidades ya mencionadas, resaltan algunas como: capacidad para trabajar bajo presión, flexibilidad, adaptabilidad ante distintos escenarios, habilidad para aceptar y aprender de las críticas, capacidad de ser confiable, habilidades para resolver problemas, admiración del tiempo, curiosidad e imaginación y voluntad de aprender.

A continuación, se definen y conceptualizan las principales habilidades blandas, requeridas en el mundo contemporáneo en diversos contextos, como el académico, empresarial, laboral y sociocultural.

Trabajo en equipo: según Duran (2018) esta habilidad se compone de tres elementos: conjunto de personas, organización y objetivo o meta en común. Se define como la capacidad de realizar una actividad o tarea determinada, en compañía de otras personas, con la finalidad de alcanzar un propósito en común.

Liderazgo: es la capacidad o acción de influenciar e impactar sobre los comportamientos, pensamientos, intereses, aspiraciones, actitudes y valores de un grupo de personas (Estrada, 2015).

Comunicación asertiva: es la capacidad de expresarse verbal o no verbalmente de forma apropiada teniendo en cuenta la cultura y el contexto (Corrales, Quijano & Góngora, 2017).

Solución de problemas: se define como la habilidad de encontrar una solución a una problemática dada, en una situación específica, analizando las diferentes alternativas y consecuencias. En el contexto laboral, dichas posiciones por lo general, son neutrales de sesgos, balanceadas e inteligentes (Ariza, 2019).

Adaptabilidad al cambio: "es la capacidad de adaptarse o amoldarse a los cambios. Hace referencia a la capacidad de modificar la propia conducta para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios del medio" (Alles, 2002, p. 34).

Empatía: es la capacidad de entender las necesidades, requerimientos y motivaciones de las demás personas, aportando una respuesta acorde a las mismas (Ariza, 2019).

Manejo del tiempo: se comprende como la capacidad de manejar los tiempos asertivamente, teniendo en cuenta los tiempos de los demás. Este proceso según Ariza (2019), requiere de otros como, por ejemplo: la responsabilidad, la planeación el orden, el compromiso y el cumplimiento de metas y objetivos.

Resiliencia: habilidad de las personas para adaptarse, afrontar y recuperarse ante una situación adversa, esta *Soft Skill* se encuentra mediada en el ámbito laboral, por competencias como la inteligencia emocional (Ariza, 2019).

Capacidad de aprender: es la capacidad de asimilar y procesar nueva información, aplicándola de manera eficaz. También, se puede entender como la capacidad de integrar e incorporar nuevos modelos y esquemas cognitivos comportamentales a los ya existentes, con la finalidad de comprender la realidad de nuevas maneras (Alles, 2002).

Creatividad e innovación: “capacidad para idear soluciones nuevas y diferentes dirigidas a resolver problemas o situaciones” (Alles, 2015, p. 137).

Toma de decisiones: “Capacidad para analizar diversas variantes u opciones, considera las circunstancias existentes, los recursos disponibles y su impacto en el negocio, para luego seleccionar la alternativa más adecuada, con el fin de lograr el mejor resultado en función de los objetivos” (Alles, 2009, p. 194).

Pensamiento crítico: es la capacidad que tienen las personas de evaluar, analizar y construir argumentos y razonamientos de una situación dada, con la finalidad de llegar a una posición justificada sobre la misma (Herrero, 2016).

Inteligencia emocional: según Mayer & Salovey (1997) la inteligencia emocional se define como “la habilidad de las personas para percibir, usar, comprender y manejar las emociones” (p.10). Estos autores enuncian cuatro (4) componentes: percepción y expresión emocional, facilitación emocional, comprensión emocional y regulación emocional.

Flexibilidad cognitiva: es la capacidad de adaptarse a los cambios que se pueden presentar en una actividad dada. Milán & Córdoba (2014) señalan que es una de las funciones ejecutivas fundamentales, ligadas al aprendizaje de errores y procesos anticipatorios.

Empleabilidad

El mercado laboral es un escenario de intercambio en constante transformación, dinámica que se incrementa en la medida que aquél presenta mayor complejidad y consolidación (Ríos, 2003). Estos cambios, representan oportunidades y desafíos

para todos los miembros de la fuerza productiva de una sociedad, quienes se ven enfrentados, o bien a la incertidumbre de perder su fuente de ingreso, o a las posibilidades de acceder a mejores salarios o a nuevas modalidades laborales (Weller, 2017).

La globalización y la revolución tecnológica que le acompaña, ha introducido mayor dinamismo con el consecuente cambio rápido de retos y necesidades. Drache, LeMesurier & Noiseux (2015), refieren que el uso de nuevas tecnologías y la reestructuración económica dan lugar a mercados altamente competitivos que terminan por presionar a la baja los salarios y las condiciones laborales.

Estas dinámicas influyen sobre los procesos de formación universitaria. Las presiones del mercado laboral hacen más populares aquellas disciplinas y cursos que se relacionan con una mayor oportunidad de empleo a futuro, aumentan la disponibilidad de la formación a distancia y otorga uniformidad a los programas académicos, en tanto las profesiones se hacen cada vez más internacionalizadas (Nayyar, 2008).

En este contexto, se ha problematizado que los currículos universitarios estén orientados exclusivamente al desarrollo de habilidades técnicas y profesionales necesarias para desarrollar las labores. Guerra-Báez, (2019), después de realizar un análisis de las investigaciones sobre habilidades blandas concluye que, si la universidad busca ser un espacio para la formación integral, debe priorizar el desarrollo de repertorios que permitan a sus estudiantes adaptarse a los retos asociados a la globalización.

De esta manera, en un contexto sociopolítico dinámico y complejo, que influye no sólo en la disponibilidad de puestos de trabajo sino también en la dinámica de formación de nuevos profesionales, es natural enfrentarse a la pregunta: ¿qué procesos definen que una persona consiga y mantenga un empleo satisfactorio?

Para dar respuesta a esta pregunta, la investigación alrededor del concepto de empleabilidad busca identificar un conjunto de factores personales que, al interactuar con condiciones contextuales específicas, permiten que una persona sobreviva en el mercado laboral (Thijssen *et al.*, 2008).

En ese sentido, el estudio de la empleabilidad permite identificar variables controlables importantes, cuya manipulación aumentaría la probabilidad de éxito en el ámbito laboral. Estudiarlo, comprenderlo y aplicarlo, permitiría a la sociedad en general, y a las universidades en particular, ofrecer programas formativos que aumenten la competitividad de sus profesionales, dando respuesta efectiva a los retos cambiantes del entorno con el que interactúan.

El término empleabilidad se usa de manera constante y coloquial, lo cual hace difícil su definición dada la multiplicidad de aproximaciones; asimismo, debido a todos los aspectos involucrados, incluyendo la legislación, leyes de oferta-demanda y elementos ideológicos, es un concepto complejo (Suárez, 2016).

Este concepto no es tan reciente como se supone, si bien ha tomado mayor importancia a partir de los años 80, debido en gran parte, a un incremento en las publicaciones, existen antecedentes de su utilización desde los años 20; inicialmente se refería a personas con capacidad para trabajar, posteriormente se relacionó con estrategias organizacionales que les permitían a las empresas realizar un reclutamiento efectivo y, finalmente, al interés de la economía para identificar elementos que incidían en el desempleo (Suárez, 2016).

Según Lefresne (1999) se convirtió en el sustituto del término "inserción laboral" en contextos hispanoparlantes; es un anglicismo que conjuga los términos empleo (employ) y habilidad (ability) resaltando aquí la habilidad de un individuo para conseguir y mantener un trabajo (Campos- Ríos, 2003). En el Año 1999, es definido como aquellas competencias que permiten que un individuo de respuesta a las necesidades del empleador, a la vez que desarrolla su potencial y cumple sus metas (CBI, 1999, citado por Suárez, 2016). En este sentido, es definido como la capacidad de adaptación de un individuo ante la oferta utilizando gestión, características personales propias que lo posicionan en el mercado (Cáritas Española, citada por Suárez, 2016) y la aptitud que permite obtener un empleo, que sea satisfactorio en términos personales, profesionales, económicos y proyecto de vida (Fundipe, 1999).

Hacia el año 2000, este concepto fue definido como la probabilidad de obtener un trabajo a partir de atributos personales, donde estos últimos son el diferencial en el mercado de trabajo (OIT, 2000). Un cambio interesante se presenta hacia el año 2004, contemplando las posibilidades de conseguir un trabajo, las cuales dependen de atributos, conocimientos y habilidades en una persona, así como de su adecuada orientación vocacional (Yorke, 2006).

Se observa en las anteriores definiciones un cambio progresivo, que se transforma de un énfasis en las capacidades del individuo para obtener un empleo, a un concepto asociado a la interacción de diferentes elementos y variables que se analizan para establecer la probabilidad de que una persona obtenga un empleo, dando cuenta de la comprensión de la complejidad del fenómeno.

Se han presentado diferentes aproximaciones al concepto de “empleabilidad”, dentro de las cuales se destacan dos perspectivas: aquellas enfocadas en el análisis global, donde prima la identificación de las variables que se asocian con la condición de empleo o desempleo de un individuo. Otras, enfocadas en un análisis individual, donde se enfatiza en las competencias de las personas para conseguir y mantener un trabajo que les permita cumplir sus necesidades personales, profesionales, económicas y de crecimiento. Dada la complejidad del término es importante considerar los diferentes elementos, tanto aquellos asociados al individuo como aquellos asociados a variables externas y tener clara la perspectiva desde la cual se analiza (Suárez, 2016).

Actualmente, la empleabilidad enfatiza en que los empleados deben encargarse de la gestión de su propia carrera, mediante la autonomía y el aprendizaje constante; mientras se espera que las instituciones y organizaciones ofrezcan condiciones que favorezcan ese proceso (Thijssen *et al.*, 2008), permitiendo al individuo contar con herramientas que le permitan afrontar las actuales exigencias laborales, las cuales requieren una adaptación constante y la flexibilidad.

En un contexto globalizado, en medio de la cuarta revolución industrial, donde las competencias requeridas se actualizan rápidamente y los puestos de trabajo se automatizan, generando un incremento en los índices de desempleo, es necesario hablar de empleabilidad, un concepto complejo y dinámico que requiere análisis desde diferentes perspectivas, en diferentes niveles desde el individual pasando por el organizacional hasta el gubernamental, y por diferentes actores, entre ellos personas, academia, líderes de empresas y el gobierno (Suárez, 2016).

La recomendación sobre el desarrollo de recursos humanos R-195, de la Organización Internacional del Trabajo [OIT], define la empleabilidad como:

Las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o al cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo (OIT, 2004).

Esta definición busca orientar las políticas públicas de desarrollo de recursos humanos hacia la facilitación del aprendizaje permanente, la atención equilibrada de los objetivos económicos y sociales, y el enfoque en la innovación, la competitividad y la productividad. No obstante, el término ha tenido desarrollos conceptuales diversos

pero complementarios, que toman en consideración no tanto variables personales como contextuales.

Forrier & Sels (2003) definen la empleabilidad como el proceso que establece las probabilidades de que una persona obtenga un empleo, y avance en el mercado laboral interno o externo. Los autores proponen que no se trata de un conjunto estático de habilidades; por el contrario, defienden una perspectiva dinámica, en la que las competencias profesionales interactúan con la disposición de la persona a aplicarlas y la disponibilidad de oportunidades en el mercado laboral.

Por su parte, Thijssen *et al.*, (2008) plantean que la empleabilidad es la “posibilidad de sobrevivir en el mercado laboral interno o externo”. Esta definición es general, y pretende constituirse como un marco de referencia para comprender diferentes aproximaciones teóricas y procedimentales, desarrolladas a lo largo de los años.

Rothwell & Arnold (2007), por su parte, proponen un concepto de empleabilidad centrado especialmente en las habilidades individuales. Definen el concepto como el grado en que una persona dispone de habilidades y otras características que le permiten encontrar y permanecer en un empleo deseado.

Pese a que existen numerosas definiciones de empleabilidad, la mayoría coincide en considerar tanto aspectos personales como contextuales; así mismo, suelen ser consideradas tres dimensiones básicas: la cualificación relacionada con el trabajo, la voluntad de los individuos para enfrentar los retos cambiantes del mercado laboral, mediante el desarrollo de nuevas habilidades, y el conocimiento del mercado laboral, vinculado a la conciencia de oportunidades de empleo (Hernández-Fernaud *et al.*, 2011).

Modelos teóricos sobre empleabilidad

La empleabilidad como proceso: el modelo de Forrier & Sels (2003)

El modelo parte del supuesto según el cual, las dinámicas contemporáneas de los mercados laborales ya no permiten hablar de un empleo vitalicio, por lo que es necesario desarrollar los procesos que permiten que las personas, más que un puesto de trabajo, tengan una alta probabilidad, mantenida a lo largo del tiempo, de permanecer en el mercado laboral. En otras palabras, lo que definiría la protección laboral en el mundo globalizado, sería ya no el empleo vitalicio, sino una “empleabilidad vitalicia” (Forrier & Sels, 2003).

Ante la ausencia de consenso en cuanto al significado de empleabilidad, el modelo de Forrier & Sels busca convertirse en un marco de referencia para el posterior desarrollo empírico del término. Para ello, plantean una definición amplia: la empleabilidad representa la probabilidad de un individuo de tener un trabajo en el mercado laboral interno y externo; y establecen un conjunto de nueve componentes que interactúan dinámicamente en el tiempo y en el espacio laboral, que definen dicha probabilidad (Forrier & Sels, 2003).

El primer componente es la "posición en el mercado laboral". Este es el punto de partida del modelo y señala diferentes situaciones en las que se puede encontrar una persona, tales como: empleado, desempleado, estudiante, etc. Es importante porque la posición actual o inicial de una persona, es un marco de referencia para evaluar transiciones posteriores; y porque al mismo tiempo define el tipo de posibilidades futuras que tiene una persona en el mercado laboral (Forrier & Sels, 2003).

El segundo componente es llamado "capital de movimiento", el cual refiere al conjunto de características y competencias que influyen sobre las posibilidades de moverse en el mercado laboral. Este componente está compuesto por dos dimensiones: la habilidad y las expectativas profesionales. La habilidad hace referencia al "saber cómo" y está definida por los antecedentes personales y profesionales, la historia de entrenamiento, las capacidades comportamentales, la autoeficacia y el conocimiento del mercado laboral. Las expectativas profesionales constituyen el "saber por qué"; variables motivacionales que definen la disposición a participar en actividades para aumentar la empleabilidad o para moverse entre diferentes puestos laborales (Forrier & Sels, 2003).

El tercer componente del modelo es la "facilidad de movimiento", que define si el individuo percibe alternativas laborales disponibles, tanto dentro de la organización en la que trabaja actualmente, como en otras organizaciones.

El cuarto componente es el "contexto"; es decir, las características del mercado laboral externo (el mercado laboral diferente al que el individuo se encuentra actualmente vinculado) en términos de disponibilidad de puestos de trabajo, visibilidad de las empresas, estrategias de selección del personal, el crecimiento de sectores económicos, entre otros.

El quinto componente es la "transición" o movimiento de las personas entre diferentes puestos de trabajo dentro del mercado laboral, a fin de acceder a diferentes

modalidades de trabajo, posiciones jerárquicas o niveles salariales. Éste se relaciona con el sexto y séptimo componente del modelo: la “disposición a moverse” y los “eventos de choque”. Independientemente de las alternativas disponibles para hacer transiciones, el individuo debe estar motivado a hacerlas, y esta motivación puede verse afectada por eventos inesperados que tienen efectos positivos, negativos o neutrales sobre la decisión de permanecer en un puesto de trabajo o cambiarlo (Forrier & Sels, 2003).

Finalmente, el octavo y el noveno componente se refieren a las actividades para mantener o aumentar el “capital de movimiento”, y a las oportunidades y la disposición para enfrascarse en dichas actividades, respectivamente (Forrier & Sels, 2003). Así pues, este modelo busca integrar un conjunto amplio de variables contextuales, aptitudinales y motivacionales, cuya interacción define la movilidad y la supervivencia en el mercado laboral. Se considera un “modelo sombrilla”, en tanto permite organizar, en cada uno de sus componentes, los diversos resultados de la investigación alrededor del concepto de empleabilidad (Hernández-Fernaud *et al.*, 2011).

La matriz del capital de empleabilidad, una actualización del modelo de Forrier & Sel

En el año 2019, Peeters *et al.* hacen una revisión del componente “capital de movimiento” del modelo anteriormente revisado, y proponen, en su lugar, el concepto de “capital de empleabilidad”. Señalan que el “capital de movimiento” únicamente da cuenta de la probabilidad de conseguir un empleo, pero no de mantenerlo, mientras su propuesta incluiría a todos los factores aptitudinales y actitudinales para conseguir y mantenerse en un puesto de trabajo (Peeters *et al.*, 2019).

La definición de “capital de empleabilidad” es la de Trevor (2001), quien lo entiende como el conjunto de recursos personales que pueden influir sobre la empleabilidad de un individuo. Estos recursos han sido estudiados con mayor frecuencia, debido a que, si bien la empleabilidad hace referencia tanto a variables del individuo como del contexto, las primeras son más susceptibles al cambio mediante intervenciones diseñadas para ello (Peeters *et al.*, 2019).

El modelo obtiene una matriz de 14 categorías, que resulta de relacionar tres componentes de la empleabilidad con cuatro dimensiones del capital, tal como se presenta en la Tabla 1.

Tabla 1. Categorías de la matriz del capital de empleabilidad

Categoría	Retos relacionados con el empleo	Retos relacionados con la carrera	Retos relacionados con el desarrollo continuo
Capital humano:			
Conocimiento	Conocimiento necesario para ejecutar el trabajo.	Conocimiento necesario para manejar una transición y la propia carrera.	Conocimiento necesario para adaptarse y desarrollar el potencial.
Habilidades	Habilidades necesarias para ejecutar el trabajo	Habilidades necesarias para manejar una transición y la propia carrera.	Habilidades necesarias para adaptarse y desarrollar el potencial.
Actitudes	Actitudes necesarias para ejecutar el trabajo.	Actitudes necesarias para manejar una transición o la propia carrera.	Actitudes necesarias para adaptarse y desarrollar el potencial.
Capital social	Red de contactos que tiene el empleado, que le pueden ayudar a ejecutar el trabajo.	Red de contactos que pueden ayudar al empleado a manejar una transición o la propia carrera.	Red de contactos que el empleado tiene, y le pueden ayudar a adaptarse y desarrollar su potencial.

Nota: recuperado y adaptado de: Peeters *et al.* (2019). Employability Capital: A Conceptual Framework Tested Through Expert Analysis. *Journal of Career Development*, 46(2), 79-93.

La matriz considera dentro del componente “capital”, tanto los recursos personales como sociales. Los recursos personales son: el conocimiento, las habilidades y las actitudes de los que dispone el empleado. Los recursos sociales son: las redes y relaciones que ha construido, y que ofrecen información y apoyo que son vitales frente a las diferentes oportunidades de empleo. Dentro del componente “empleabilidad” refiere a tres categorías de retos que deben enfrentar los empleados en el mercado laboral: aquellos que les plantea un puesto de trabajo concreto, los planteados por la necesidad de desarrollar competencias que dan forma a la carrera profesional, y los establecidos por la necesidad del aprendizaje continuo y el desarrollo (Peeters *et al.*, 2019).

El Modelo Enlace de empleabilidad, de Thijssen y colaboradores

Del mismo modo que el modelo de empleabilidad como proceso, el Modelo Enlace (Thijssen *et al.*, 2008) parte del supuesto que las dinámicas laborales contemporáneas no permiten considerar la seguridad laboral en términos de empleos vitalicios, por lo que es necesario considerar la empleabilidad vitalicia.

De acuerdo con Thijssen *et al.* (2008), las dinámicas de un mercado laboral en el que el profesional no tiene un vínculo asegurado con su empresa marcan la transición desde un contrato social hacia un contrato psicológico entre el empleador y el empleado. En este contrato psicológico, ambas partes definen un conjunto de expectativas mutuas implícitas acerca del desarrollo de la carrera, la planeación y la administración. Se espera que la organización ofrezca condiciones para la movilidad interna, oportunidades de adquisición de competencias, entrenamiento y desarrollo para futuros empleos. Al mismo tiempo, se espera que los empleados estén listos para aprovechar estas oportunidades y asumir la responsabilidad frente a sus puestos de trabajo y respecto a su desarrollo profesional.

En este contexto, el modelo considera la empleabilidad como “la posibilidad de sobrevivir en el mercado laboral interno y externo”. Los autores son claros en señalar que el énfasis actual de la empleabilidad está relacionado con la adecuación personal para el trabajo, y no se refiere a algo que el empleador o los gobiernos puedan ofrecer (aunque éstos sí pueden ayudar a desarrollar competencias). En ese sentido, destacan una definición de empleabilidad que haga énfasis sobre las conductas de los empleados que facilitan el éxito en el mercado laboral: “Nos gustaría definir el concepto de empleabilidad vitalicia como la tendencia comportamental dirigida a adquirir, mantener y usar cualificaciones dirigidas a enfrentar el mercado laboral cambiante durante todas las etapas de la carrera profesional” (Thijssen *et al.*, 2008).

Los tres componentes conceptuales de la empleabilidad, se presentan como círculos concéntricos superpuestos (ver Figura 1). El primer componente es el círculo más pequeño, el “radio de empleabilidad”; este se refiere a adecuación personal para desempeñar el trabajo; puede definirse como la posibilidad actual que tiene una persona para desarrollar exitosamente una diversidad de trabajos. El segundo componente, círculo intermedio, se refiere a las “competencias de empleabilidad”; es decir, las habilidades que definen si el empleado está preparado para aprovechar oportunidades adicionales a su radio de empleabilidad. El tercer componente, que representa al círculo más amplio dentro del modelo, está compuesto por las

Formación en habilidades blandas en instituciones de educación superior:
reflexiones educativas, sociales y políticas

“condiciones contextuales”; es decir, todas las condiciones ambientales (incluidas las organizaciones en las que se trabajan, o la estructura social) que pueden influir sobre la situación laboral de los trabajadores (Thijssen *et al.*, 2008).

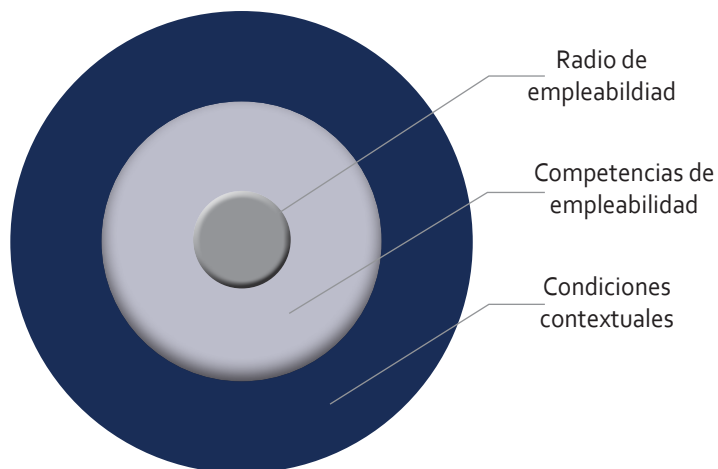


Figura 1. Tres componentes de la empleabilidad.

Fuente: elaboración propia, 2020.

Con base en estos componentes, es posible clasificar no sólo las definiciones de empleabilidad sino también las diferentes estrategias que empresas e individuos ponen en práctica para favorecer este proceso.

La “estrategia de ampliación” consiste en el conjunto de acciones que las organizaciones ponen en práctica para ampliar el “radio de empleabilidad” de sus colaboradores. Puede incluir oportunidades de entrenamiento, estímulos para la participación y el aprendizaje o programas para aprender nuevas habilidades. Cuando esta estrategia se aplica a los individuos, se refiere a aquellos profesionales que aprovechan las oportunidades de aprendizaje y educación (Thijssen *et al.*, 2008).

En segundo lugar, la “estrategia de venta” busca la venta y la explotación de las habilidades de las que se dispone actualmente, sin intentar ampliar el rango de empleabilidad actual. A nivel organizacional, las empresas que usan esta estrategia ofrecen a sus empleados información sobre vacantes y nuevas oportunidades disponibles, y los motivan a acceder a las mismas; al tiempo que facilitan la transición entre diferentes puestos de trabajo. A nivel de individual, los empleados que usan esta estrategia intentan visibilizar sus habilidades actuales dentro del mercado laboral, incluso sin buscar entrenamiento adicional (Thijssen *et al.*, 2008).

En tercer lugar, se encuentra la “estrategia de consumo”. Las empresas que hacen uso de ésta, consideran las competencias de los empleados como un bien de consumo que se puede usar y explotar sin inversión alguna de su parte; la ampliación de la movilidad y las competencias de sus colaboradores no está dentro de sus prioridades. A nivel individual, las personas que se guían por esta estrategia asumen implícita o explícitamente que sus habilidades actuales les permitirán la supervivencia en el mercado laboral, por lo que no explotan sus potenciales conocimientos o habilidades potenciales (Thijssen *et al.*, 2008).

En resumen, el Modelo Enlace de Thijssen establece que la empleabilidad de un individuo está definida por la interacción entre su empleabilidad actual y las condiciones de ampliación personales y contextuales. Éstas, a su vez, darán lugar a nuevas perspectivas de empleo siempre que se cuente con condiciones apropiadas de transición, tanto desde el nivel individual (habilidades para la movilidad laboral) como desde el nivel contextual (apoyo de la organización).

La empleabilidad auto-percibida: el modelo de Rothwell & Arnold

Partiendo de supuestos similares a los demás modelos, Rothwell & Arnold (2007) desarrollaron un instrumento psicométrico para dar cuenta de la percepción que tiene un individuo de su propia empleabilidad. Para estos autores, el concepto puede comprenderse desde perspectivas gubernamentales u organizacionales, pero el enfoque individual es preferible, si se le vincula con la noción según la cual, en las dinámicas contemporáneas de trabajo, una de las metas clave para los individuos es mantener y mejorar su atractivo en el mercado laboral.

En este contexto, Rothwell & Arnold (2007), definen la empleabilidad como la habilidad de un individuo para mantener el trabajo que tiene actualmente, o para obtener un puesto que desea; la empleabilidad auto-percibida es la autoevaluación que hace un individuo sobre dicha habilidad.

La empleabilidad autopercebida está compuesta por cuatro componentes, cada uno de los cuales se encuentra en un cuadrante conformado por dos dimensiones diferentes: mercado laboral interno/mercado laboral externo y atributos personales/ atributos ocupacionales (Ver Figura 2).

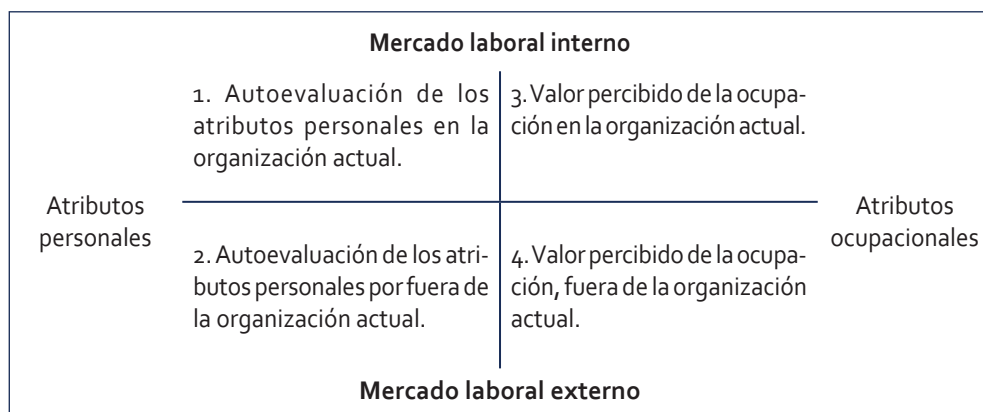


Figura 2. Cuatro componentes de la empleabilidad auto-percibida.

Tomado y adaptado de: Rothwell, A. & Arnold, J. (2007). Self-perceived employability: Development and validation of a scale. *Personnel Review*, 36(1), 23-41

El cuadrante 1, se refiere a la percepción que tiene el individuo sobre lo útil que le resulta a la organización en la que trabaja actualmente. El cuadrante 2, hace referencia a la percepción del empleado sobre la utilidad que para el mercado laboral tiene una persona con sus conocimientos y habilidades particulares. El cuadrante 3, refleja las creencias del empleado sobre qué tanto valoran en su empresa actual a las personas que hacen parte de su grupo ocupacional. Finalmente, el cuadrante 4 se refiere a las creencias del individuo acerca del valor que tiene su grupo ocupacional en el mercado laboral (Rothwell & Arnold, 2007).

Este modelo conceptual sirvió de base para el desarrollo de la escala de empleabilidad auto-percibida, cuyo proceso inicial de validación arrojó una estructura factorial de dos dimensiones: empleabilidad interna y empleabilidad externa.

Referencias

- Agudelo, N. L. (2015). *Recursos relacionales para la empleabilidad en profesionales recién egresados de una universidad pública* (Tesis de Maestría). Recuperada de <http://hdl.handle.net/10893/8844>
- Alles, M. (2002) *Dirección estratégica de recursos humanos gestión por competencias: El diccionario*. Buenos Aires: Granica.
- Alles, M. (2009) *Libro diccionario de compendias: La trilogía Vol. 1: Las 60 competencias más utilizadas*. Buenos Aires: Granica.
- Alles, M. (2015) *Dirección estratégica de RR. HH Vol. 1. (3ª Ed)*. Buenos Aires: Granica.
- Araya, E., & González, G. (2019). Propuesta para el fortalecimiento de habilidades técnicas, blandas y complementarias, y su impacto en el currículo TIC desde una perspectiva laboral, profesional y de gestión académica. *Revista Electrónica Calidad en la Educación Superior*, 10(2), 112-141.
- Ariza, G. (2019). *Gerencia de marca profesional-Dirija y gestione su propia carrera*. Bogotá: Universidad de la Sabana.
- Ayrton Senna Institute. (2014). Unesco. Competências Socioemocionais. Material de discussão.
- Becerra, L., Forero, J. & Hernández, P. (2017). La educación superior en Colombia: situación actual y análisis de eficiencia. *Revista Desarrollo y Sociedad*, (78), 59-11.
- 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.
- Campos, G. (2003). Implicaciones económicas del concepto de empleabilidad. *Revista de la Facultad de Economía*, 23(101-112)
- Cobo, C., & Moravec, J. (2011). *Aprendizaje invisible hacia una nueva ecología de la educación*. Barcelona: Col-lecció Transmedia XXI.
- Cunha, F & Heckman. J. (2008). Formulating, Identifying and Estimating the Technology of Cognitive and Noncognitive Skill Formation. *Journal of Human Resources* 43(4): 738–82.

Formación en habilidades blandas en instituciones de educación superior:
reflexiones educativas, sociales y políticas

“Colombianos no están cualificados con las habilidades necesarias” (12 de febrero del 2018).
Diario el Tiempo. Recuperado de: <https://www.eltiempo.com/economia/sectores/a-los-colombianos-les-faltan-las-habilidades-necesarias-para-el-sector-productivo-176178>

Corrales, A., Quijano, N. K., & Góngora, E. (2017). Empatía, comunicación asertiva y seguimiento de normas. Un programa para desarrollar habilidades para la vida. *Enseñanza e investigación en psicología*, 22(1), 58-65.

Drache, D, LeMesurier, A, & Noiseux, Y. (2015). *Non-standard employment, the jobs crisis and precarity: A report on the structural transformation of the world of work* (The Jobs Crisis and Precarity: A Report on the Structural Transformation of the World of Work). https://www.researchgate.net/publication/240698146_Toward_the_Employability_Link_Model_Current_Employment_Transition_to_Future_Employment_Perspectives

Dubey, R. & Tiwari, V. (2020). Operationalisation of soft skill attributes and determining the existing gap in novice ICT professionals. *International Journal of Information Management*, 50, 375-386. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2019.09.006>.

Duran, A. (2018). *Trabajo en equipo*. España. Editorial: Elearning S.L

Estrada, M. (2015). *Liderazgo: desarrollo de habilidades directivas* (Vol. 6). Editorial El Manual Moderno.

Franco, J. (2019). Educación superior en Colombia: relación entre valor agregado estudiantil y remuneraciones. *Educación y Educadores*, 22(1), 25-50.

Gerwertz, C. (2007). Soft skills in big demand: Interest in teaching student’s habits of mind for success.

Forrier, A., & Sels, L. (2003). The concept employability: A complex mosaic. *Int. J. Human Resources Development and Management* *Int. J. Human Resources Development and Management*, 3(2), 102-124. <https://doi.org/10.1504/IJHRDM.2003.002414>.

Fundipe (1999). *Informe sobre empleabilidad*. Recuperado de http://www.fundipe.es/archives/INFORMEE_Seguro.pdf el 7 de mayo de 2020

Guillermo, A. (2019). *Gerencia de marca profesional: dirija y gestione su propia carrera*. Bogotá: Universidad de la Sabana.

Guerra, S. (2019). Una revisión panorámica al entrenamiento de las habilidades blandas en estudiantes universitarios. *Psicología Escolar e Educativa*, 23(1), 1-11. Doi: <http://dx.doi.org/10.1590/2175-35392019016464>

- Gómez, M. (2019). Las habilidades blandas competencias para el nuevo milenio. *Divulgare Boletín Científico de la Escuela Superior de Actopan*, 6(11), 1-5.
- Groh, M; Mckenzie, D, & Vishwanath, T. (2015). Reducing Information Asymmetries in the Youth Labor Market of Jordan with Psychometrics and Skill Based Tests. *The World Bank Economic Review*, (29), S106–S117, <https://doi.org/10.1093/wber/lhv005>
- Han, L. (2014). Hard Skills vs. Soft Skills – Difference and Importance.
- Heckman, J. J., Stixrud, J. & Urzua, S. (2006). "The Effects of Cognitive and Noncognitive Abilities on Labor Market Outcomes and Social Behavior." *Journal of Labor Economics* 24(3): 411–482.
- Hernández-Fernaud, E., Ramos-Sapena, Y., Negrín, F., Ruiz-De La Rosa, C. I., & Hernández, B. (2011). Empleabilidad percibida y autoeficacia para la búsqueda de empleo en universitarios. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27(2), 131–142.
- Herrero, J. C. (2016). *Elementos del pensamiento crítico*. Marcial Pons.
- IESE. (02/2019). *El futuro del empleo y las competencias profesionales del futuro: la perspectiva de las empresas*. IESE
- Lamas, H. (2008). Aprendizaje autorregulado, motivación y rendimiento académico. *Liberabit. Revista de Psicología*, (14), 15-20
- Lefresne, F. (1999). Employability at the heart of the European employment strategy. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 5(4), 460-480. <https://doi.org/10.1177/102425899900500404>
- Magro, G. (2017). Efectos y mediación de un programa de habilidades blandas a través del desarrollo de la cognición corporizada en estudiantes universitarios. *Apuntes de Ciencia & Sociedad*, 7(2), 1-10.
- Mayer, J. & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? In. P. Salovey & D. Sluyter (Eds,) *Emotional development and emotional intelligence: Educational implications* (pp. 3-31). New York: Perseus Book Group
- Milán, E. & de Córdoba, M. (2014). *Flexibilidad mental*. Granada: Fundación Internacional Artecittà.
- Miyamoto, K., Huerta, M., Kubacka, K., Ikesako, H., & Oliveira, E. (2015). Skills for social progress: the power of social and emotional skills. Paris: OECD, OECD Skills Studies, OECD Center for Research and Innovation (CERI) como parte del proyecto Education and Social Progress (ESP).

Formación en habilidades blandas en instituciones de educación superior: reflexiones educativas, sociales y políticas

- Montes, H. (2019). ART Habilidades blandas en el estudiantado universitario y la empleabilidad en Costa Rica. *Revista Académica Arjé*, 2(2), 5-13.
- Musicco, G. (2018). Las soft skills & coaching: motor de la Universidad en Europa. RUE: *Revista Universitaria Europea*, (29), 115-132.
- Nayyar, D. (2008). La globalización y los mercados: Retos de la educación superior. En *La educación superior en el mundo*, (Vol. 3, pp. 40-51). Mundiprensa. <https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2099/7975/04%20%2840-51%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Nickson, D., Warhurst, C., Commander, J., Hurrell, S. A., & Cullen, A. M. (2012). Soft skills and employability: Evidence from UK retail. *Economic and Industrial Democracy*, 33(1), 65-84. <https://doi.org/10.1177/0143831X11427589>
- Niño, E., Ocampo, C., Darlin, D., & Monroy, R. (2019). Caracterización de las habilidades blandas en los sectores priorizados del área metropolitana de Cúcuta. *Universidad Libre seccional Cúcuta*, 1-19.
- Organización Internacional del Trabajo (2000). *Resolución sobre el Desarrollo de Recursos Humanos*. Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, 88ª reunión. Ginebra, junio de 2000.
- Organización Internacional del Trabajo (2006). *R195: Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos (2004)*. Recuperado el 22 de abril de 2020 de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R195
- Ortega, T. (2016). Desenredando la conversación sobre habilidades blandas. Informe de Educación, Banco de Desarrollo de América Latina.
- Ortega, C., Febles, J., & Estrada, V. (2016). Una estrategia para la formación de competencias blandas desde edades tempranas. *Revista Cubana de Educación Superior*, 35(2), 35-41.
- Peeters, E., Nelissen, J., De Cuyper, N., Forrier, A., Verbruggen, M., & De Witte, H. (2019). Employability Capital: A Conceptual Framework Tested Through Expert Analysis. *Journal of Career Development*, 46(2), 79-93. <https://doi.org/10.1177/0894845317731865>
- Portafolio. (2018). Desempleo juvenil sigue creciendo en Colombia. *Revista Portafolio*. recuperado de: <https://www.portafolio.co/economia/empleo/cifras-de-desempleo-juvenil-en-colombia-2018-517152>
- Posada Álvarez, R. (2004). Formación superior basada en competencias, interdisciplinariedad y trabajo autónomo del estudiante. *Revista Iberoamericana De Educación*, 35(1), 1-33.
- Riva, M. (2019). *Importancia de las habilidades personales blandas (Soft Skills) en el ámbito de las organizaciones* (Tesis de pregrado). Universidad Pontificia Madrid, Madrid.

- Robles, M. (2012). Executive perceptions of the Top 10 Soft Skills Needed in Today's Workplace. *Business Communication Quarterly*, 75(4), 453-465
- Rothwell, A., & Arnold, J. (2007). Self-perceived employability: Development and validation of a scale. *Personnel Review*, 36(1), 23-41. <https://doi.org/10.1108/00483480710716704>
- Rueda, P., & Portilla, S. (2019) Formación en competencias laborales generales, desafío para la educación superior. *Universidad de Investigación y Desarrollo*, 15(1), 37-44
- Serrano, G. P. (2010). *Intervención sociocomunitaria*. Madrid: Editorial Uned.
- Silas, J. (2008). ¿Por qué Miriam sí va a la escuela? Resiliencia en la educación básica mexicana. *Revista mexicana de investigación educativa*, 13(39), 1255-1279.
- Sotelo, R. & Espíritu, J. (2018) La formación humanista y habilidades blandas en estudiantes universitarios. *Socialium*, 2(1), 1-11.
- Suárez, B (2016). Empleabilidad: Análisis del concepto. *Revista de Investigación en Educación*, 14(1), 67-84.
- Thijssen, J. G. L., Van der Heijden, B. I. J. M., & Rocco, T. S. (2008). Toward the Employability—Link Model: Current Employment Transition to Future Employment Perspectives. *Human Resource Development Review*, 7(2), 165-183. <https://doi.org/10.1177/1534484308314955>
- Tito, M., & Serrano, B. (2016). Desarrollo de soft skills una alternativa a la escasez de talento humano. *Innova Research Journal*, 1(12), 59-76.
- Trevor, C. O. (2001). Interactions among actual ease-of-movement determinants and job satisfaction in the prediction of voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 44(4), 621-638.
- 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.
- Viquez, A. (2018). Desarrollo de Habilidades Blandas en los Estudiantes de Farmacia. *Revista Innovación Universitaria*, 2(1), 68-80.
- Weller, J. (2017). *Las transformaciones tecnológicas y su impacto en los mercados laborales* (Macroeconomía del desarrollo). Naciones Unidas-CEPAL.
- Yorke, M. (2006). *Employability in Higher Education: What it is- what it is not?*

Capítulo 2

Importancia de las habilidades blandas en la formación integral de profesionales

Luis Miguel Moreno-Murcia, María Beatriz Silva-García,
Christian Camilo Hidrobo Baca, Diana Carolina Rincón Téllez
y Gina Yurley Fuentes-Rojas

El papel fundamental del profesor es el de relacionarse con el corazón de cada estudiante.
Villalobos (2006, p. 109)

La educación no es solamente una idea, es un hecho que tiene repercusiones sociales.
Si empezamos a verificar los hechos que construyen el proceso entero, llamado
para nosotros sistema de formación integral, podremos encontrar ideas, principios,
gestiones, prácticas y vivencias que repercuten en la sociedad.
(Guerra, Mórtigo & Berdugo, 2014, p.5)

La empleabilidad y la formación integral resultan cruciales para comprender la necesidad de desarrollar las habilidades blandas en el contexto universitario. Por lo tanto, se hace necesario abordar las relaciones existentes entre estos elementos, enfatizando en la importancia de las habilidades blandas en el siglo XXI. En ese sentido, a fin de comprender y resignificar la importancia que tienen las habilidades blandas para la formación integral de profesionales y su relación con el contexto laboral, el presente capítulo se estructura de la siguiente manera: inicialmente, se continúa con la descripción general de la importancia de las habilidades blandas, la empleabilidad y el papel de las instituciones de educación superior. A continuación, se caracteriza el concepto de formación integral en el siglo XXI. Posteriormente, se presentan algunas reflexiones docentes sobre la necesidad de la formación en habilidades blandas, encontradas en el proceso de investigación. Finalmente, se

caracterizan las habilidades blandas que los docentes señalan como indispensables en las sociedades modernas.

Aproximaciones generales

El término empleabilidad, etimológicamente proviene de la unión de dos palabras en inglés “*employ*” y “*ability*”, la unión de ellas puede ser comprendida como la habilidad para emplearse (Campos, 2003). Diferentes autores han abordado este concepto, por ejemplo, Gazier (2001) quien indica que este constructo hace referencia a la capacidad del sujeto para obtener un empleo y poder mantenerlo durante el tiempo, esta concepción resulta interesante en la medida en que toma en cuenta la capacidad del sujeto de continuar ejerciendo el cargo por un periodo de tiempo y no sólo el hecho de ser elegido. En esta misma línea, Fornichella & London (citados por Domínguez, 2014) afirman que la empleabilidad aduce a una serie de competencias, como son: la capacidad para trabajar con otros, la inteligencia emocional, la actitud para el cambio, entre otras, que son altamente valoradas por el mercado laboral. Al respecto, es necesario resaltar que el desarrollo y fortalecimiento de estas competencias tiene lugar en escenarios educativos, sociales, laborales y relacionales, entre otros.

También, se encuentra el estudio de Murillo (2014), quien después de realizar una investigación sobre competencias emocionales y empleabilidad, encontró que estas habilidades son bastante importantes en el momento de la consecución y duración en un empleo. Lo anterior, coincide con los argumentos de Cative (2017) quien indica que el buen desempeño de un empleado depende más de las características propias de la persona, es decir, de sus competencias. En ese sentido, “las competencias son características profundas de cada individuo, las cuales están estrechamente relacionadas con un rendimiento a un nivel superior en una situación o trabajo” (Spencer & Spencer citados por Cative, 2017, p. 16).

Desde finales de la década de los 70, este concepto es recibido positivamente por gran cantidad de empresas de Estados Unidos, Canadá, Reino Unido, Australia, etc., puesto que, a partir de la crisis del petróleo, la mayoría de las industrias evidencian la necesidad de un aumento en la productividad, competitividad y desarrollo de tecnología, que los lleva a modificar la estructura de los mercados de trabajo, la gestión y la organización de los sistemas productivos (Becerra, 2012).

En relación con lo anterior, el Observatorio Laboral para la Educación (2013) señala que es necesario que los egresados cuenten con diversas habilidades, tales como:

trabajar en equipo, resolución de conflictos, capacidad de innovación, adaptabilidad, disciplina y liderazgo, dado que estas competencias, como se mencionará a continuación, tienen gran relevancia en los entornos laborales.

De este modo, la empleabilidad resulta ser el canal de conexión entre las instituciones de educación superior y el sector empresarial, por consiguiente es relevante reflexionar y discutir sobre las herramientas aprendidas en las aulas y su utilidad en el mundo del trabajo. Así, Martínez, González & Rebollo (2017) en su investigación, encuestaron a más de 800 jóvenes de tres universidades españolas, con el fin de conocer la percepción de los estudiantes frente a las competencias desarrolladas durante su formación profesional y su utilidad para la empleabilidad. Se encontró que, los estudiantes son conscientes de que entre más integral sea su formación más posibilidades tendrán de ser empleados; lo cual concuerda con lo indicado por Buzo & Aranega (2017) quienes aseguran que los jóvenes valoran más la integralidad que la especialidad en un campo específico.

Otro aporte relevante de la investigación de Martínez *et al.* (2017) radica en la importancia dada a las habilidades de trabajo en equipo, responsabilidad y perseverancia, ya que se encontró la existencia de un alto nivel de aceptación y satisfacción en el estudiantado frente a las competencias desarrolladas en las instituciones de educación superior. Este estudio concuerda con el análisis realizado en la Universidad Tecnológica de Nanyang, en Singapur, donde se identificó que los estudiantes reconocen que, tanto las habilidades duras como las blandas son necesarias para enfrentar el mundo laboral. Así mismo, resaltaron que desde su punto de vista, las habilidades blandas más útiles en el momento de buscar un empleo, son: actitud positiva, habilidades de comunicación, resolución de problemas y pensamiento crítico (Majid, 2017).

En el contexto colombiano, Franco-Gallego (2019) analizaron diferentes indicadores y estadísticos, tales como: los resultados de las pruebas de conocimiento universitario (Saber-Pro), censos poblacionales y escalas salariales de los recién egresados. En esta investigación, se encontró que existe una relación directa y significativa entre el desarrollo de la resiliencia estudiantil, producto de la tenencia de habilidades blandas, y la remuneración. El autor explica, a partir de lo mencionado por Rutter (citado por Franco-Gallego, 2019), que la resiliencia es la capacidad de tener un desarrollo psicológico sano y exitoso a pesar de haber nacido en situaciones de alto riesgo. Igualmente, se remite a Naranjo (citado por Franco-Gallego, 2019) al afirmar que esta habilidad se explica como: “tenacidad cognitiva o adaptación positiva”.

En conclusión, se le atañe a la resiliencia comportamientos como: la puntualidad, la perseverancia, la cooperación, la búsqueda del éxito y la responsabilidad, todas ellas útiles para mitigar situaciones difíciles.

De acuerdo con la anterior investigación, Rodríguez-Martínez (2019), después de una rigurosa investigación con más de 700 universitarios-egresados, encontró que la orientación profesional por competencias impartida a estos jóvenes, contribuyó positivamente a la mejora en el nivel de empleabilidad, frente a los estudiantes que no la recibieron. En este estudio se esquematiza la enseñanza y la autorreflexión de los participantes respecto a las *Soft Skills*, como: la proactividad, el pensamiento crítico, la adaptación al cambio y la capacidad de mejorar, en palabras del autor: “incluso transcurridos cinco años de dicha orientación, el nivel de inserción es mayor en aquellas personas que recibieron orientación profesional por competencias transversales, frente a las personas que recibieron una orientación tradicional” (Rodríguez-Martínez, 2019, p. 115). Lo anterior, permite vislumbrar nuevamente la importancia de estas habilidades para la movilidad en el mundo laboral.

La discusión frente a la importancia de las habilidades blandas para los nuevos profesionales en siglo XXI es bastante extensa, dado que los puntos de vista son variados y enfocados al quehacer de cada profesión. Por ejemplo, en el caso del sector información y tecnología, según Toselli (citado por América Economía, 2015), algunas de las competencias a desarrollar para estos jóvenes ingenieros y programadores son: la empatía, la sociabilidad, la facilidad para la comunicación, la escucha activa, el trabajo en equipo, la optimización del tiempo, la resolución de problemas, la asertividad, la creatividad, entre otras; con el fin de que estén capacitados y prestos a responder a los nuevos y cada vez más cambiantes desafíos de la profesión.

Por su parte, el sector empresarial ha manifestado la necesidad de contar con profesionales integrales, tanto en habilidades duras como blandas. Bajo este concepto, Guarriero (citado por Zapata, 2017) afirma que el equipo de Gestión humana de la compañía de *Trenes Argentinos* cuenta con una gran demanda de dinámicas y procesos para desarrollar habilidades socioemocionales en los equipos técnicos, este autor manifiesta que la carencia de competencias blandas en las nuevas generaciones de ingenieros, dificulta su proceso de adaptación a las dinámicas de liderazgo y trabajo en equipo, lo cual los obliga a realizar un proceso de selección más demandante para identificar los candidatos con mejor desempeño en estas habilidades.

Con esta misma mirada, se encuentra la investigación de Pineda-Herrero, Ciraso-Caly & Armijos-Yambay (2018), en la que se encuestaron egresados y empresas empleadoras de profesionales en pedagogía, psicología y psicopedagogía en España. Se encontró que, para las empresas las competencias más importantes para la vinculación de jóvenes a su fuerza laboral son: el trabajo en equipo, la resolución de problemas, la comunicación y la asertividad. Además, se evidenció que los egresados de estos programas compartían en gran medida la opinión de las empresas en cuanto a las habilidades necesarias para el ejercicio de sus labores, y es justamente este encuadre el que permite redirigir la discusión hacia las universidades respecto al modelo educativo utilizado, la formación que ofrecen o la malla curricular.

Teniendo en cuenta lo anterior, en diferentes círculos académicos se ha generado una reflexión sobre la pertinencia de formar en habilidades blandas a estudiantes de diferentes ciclos formativos. Así, por ejemplo, se puede apreciar el caso de la Universidad de Buenos Aires, en la que la Facultad de Ingeniería, en el último año de formación, les propone a los estudiantes trabajar en un caso real de ingeniería y, además, desarrollar ejercicios formativos de comunicación asertiva, trabajo en equipo, resolución de conflictos y escucha activa (Zapata, 2017), habilidades que la facultad considera son requeridas para un profesional en ingeniería. Por su parte, la Facultad de Ciencias Sociales de la misma universidad, ha generado un espacio de pasantía, en el cual todos los estudiantes interactúan con compañeros de otras carreras para la solución de problemas de índole social. Para Esteban (citado por Zapata, 2017), este tipo de ejercicios interactivos facilitan el desarrollo de habilidades blandas, como el trabajo en equipo, la resolución de conflictos y el pensamiento interdisciplinario. A partir de esto, se puede concluir que en esta universidad se están ejecutando una serie de dinámicas y procesos que tienen el fin de completar la integralidad en sus estudiantes al suministrar y desarrollar competencias duras y blandas.

En este mismo contexto educativo, también se puede apreciar el caso de la empresa estadounidense ABET, cuya función es acreditar a los programas universitarios en alta calidad. Según Vidal (2020), dentro de los requisitos exigidos por la acreditadora para los programas de computación y programación, se encuentra tanto la enseñanza y desarrollo de habilidades duras como el de habilidades blandas. Es así como, esta organización busca identificar en los programas educativos evidencias que den razón de la instrucción y perfeccionamiento de las competencias: comunicación efectiva, trabajo en equipo y liderazgo.

Como resultado de esta demanda de enseñanza de competencias blandas, la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa en Perú, ha desarrollado un programa llamado “*Rápido y Global*”, el cual es una propuesta educativa para enseñar programación, y a la vez formar en competencias como: la adaptación a los cambios, el trabajo independiente, el trabajo en equipo, la resolución de problemas y las habilidades de comunicación (Ahmed *et al.* citado por Vidal, 2020). Así, se puede apreciar otro centro de educación superior en el que ha primado la formación integral de sus estudiantes.

Desde la academia también se ha reflexionado sobre aquellas competencias que pueden ser llamativas para el sector empresarial. Dentro de las investigaciones encontradas, resalta la realizada en la Universidad de Zaragoza, España, en la cual se midió el nivel de competencias en 1.174 estudiantes de último año, quienes habían culminado su pasantía profesional. Villarroya y Ramos-Villagrasa (2017) compararon la medición de competencias de los estudiantes que habían quedado vinculados en la empresa donde realizaban su práctica, y aquellos que no lo fueron. En los hallazgos de esta investigación se afirma que, en cuanto a habilidades como autonomía, seguridad en sí mismo, madurez e iniciativa, aquellos egresados contratados mostraron mejores puntuaciones que aquellos que fueron no vinculados.

De esta manera, las instituciones de educación superior ya no sólo tienen la función de responder a las demandas del sector empresarial actual, sino también el adelantarse a las nuevas necesidades de las fuentes de empleo más recientes (Pagés Serra & Ripani, 2017). La percepción de los estudiantes, así como la de los empleadores, en cuanto a las competencias blandas, es un indicador que permite indagar sobre el quehacer de las universidades respecto a esta temática. En este contexto, resulta de interés el estudio realizado por Majid, Eapen, Aung & Oo (2017) en la Universidad Tecnológica de Nanyang en Singapur, en el que indagaron la importancia de estas habilidades para el mundo laboral, en empleadores y estudiantes.

En cuanto a los empleadores, se identificó que esperan que los recién egresados cuenten con competencias blandas, como: la resolución de problemas, el pensamiento crítico, la comunicación y el trabajo en equipo. De igual manera, existe la conciencia de que los jóvenes profesionales presentan una amplia brecha entre el desempeño deseado y el real, por lo cual han tenido que desarrollar herramientas de selección para identificar los mejores perfiles, señalando al respecto que “contratan a un candidato con limitadas habilidades duras, pero con fortalezas amplias en habilidades blandas” (Majid *et al.*, 2017 p. 25).

Formación en habilidades blandas en instituciones de educación superior:
reflexiones educativas, sociales y políticas

De acuerdo con lo anterior, es importante reconocer la labor realizada por las universidades con el fin de dar respuesta a las demandas en habilidades blandas por parte del sector organizacional es decir, que las instituciones de educación superior están trabajando para enseñar conocimientos y destrezas relacionadas con las habilidades duras que se requieren en cada una de las profesiones y a la vez, se han esforzado en el desarrollo de las habilidades blandas, las cuales les permiten a sus egresados lograr un buen acople a las dinámicas de las empresas y facilitar un alto desempeño.

Así pues, cabe preguntarse por el tipo de formación que ofrecen las instituciones de educación superior actualmente y cómo ésta responde efectivamente a un entorno en constante cambio, en palabras de Triana & Velásquez (2014):

Frente a grandes crisis, transformaciones, multiplicación acelerada del conocimiento, entre otros factores, educar se convierte en una tarea cada vez más incierta y compleja. La escuela, como uno de los agentes formadores principales, puede concebirse como un microcosmos que refleja la sociedad en donde estamos inmersos. Puede ser, a la vez, una reproductora de las prácticas sociales y el espacio propicio para la transformación misma de la sociedad. (p.23)

Formación integral

Tradicionalmente, los procesos de educación y formación han estado centrados en los aprendizajes científicos, teóricos y disciplinares, de modo que priorizan el componente cognitivo en los estudiantes, sin considerar el carácter social y emocional de éstos (Melé, 2018; Ferreyra, 2018; Lozano, 2017; Osorio García, 2015; Guerra, Mórtigo & Berdugo, 2014; Duque & Pinzón, 2014). No obstante, el escenario educativo ha empezado a cuestionarse acerca de la necesidad de formar integralmente a sus estudiantes, para que sean capaces de responder efectivamente a los diversos retos de la sociedad contemporánea, sean de carácter técnico, profesional, teórico-conceptual, social o humano, como lo menciona Ferreyra (2018):

A partir de la teoría de las inteligencias múltiples, en el campo de la pedagogía se ha abierto un debate que contempla el papel de las emociones y de los vínculos interpersonales como dimensiones que deben ser especialmente consideradas en la formación integral de los y las estudiantes. En este marco, el aprendizaje emocional y social resulta tan significativo como la apropiación de saberes académicos. Y ambos componentes demandan —en las propuestas de enseñanza— un tratamiento articulado, integrado e integrador. (p.118)

En un sentido similar, Osorio-García (2015) señala que la tradición educativa, tanto teórica como práctica, presupone que los sujetos son solamente “sujetos de

conocimiento”, de modo que lo único importante de la formación es la adquisición de conocimientos. En este escenario de conocimiento-mercancía no se garantiza entonces la formación integral y, a su vez, se fomentan modelos competitivos y dogmáticos que imponen un saber por sobre otros. Al respecto, resulta significativo mencionar que el carácter diverso, complejo e interdisciplinar del escenario educativo, cercano a una noción construccionista del conocimiento, de modo que éste se construye con base en las particularidades y las posiciones a partir de las cuales se conoce. Con base en lo anterior, se hace evidente que los escenarios de formación reciben a sujetos con diversidad de prácticas subjetivas, sociales, culturales y políticas, que tienen lugar en la cotidianidad. En un sentido similar, Hurtado (2014) señala: “Educar hoy para un mundo en permanente cambio no se puede limitar a la transmisión de información, porque se trata de formar personas para un contexto que no podemos prever” (p.28).

En consecuencia, resulta necesaria una definición de “formación integral” que considere la diversidad y multiplicidad del sujeto, así como la comprensión e integración de las siete dimensiones del ser: 1) biológica, 2) psico-afectiva, 3) intelectual, 4) social, 5) cultural, 6) axiológica y 7) política (Guerra, Mórtigo & Berdugo, 2014). En palabras de las docentes de la Facultad de Educación y Humanidades de la Universidad Militar Nueva Granada, la formación integral:

Es una forma de brindar la educación, un estilo educativo que pretende, no solo instruir a los estudiantes en su aspecto mental, memorístico, repetitivo, con los saberes específicos (aspecto cognitivo) de las ciencias; sino, también, ofrecerles los elementos necesarios para que crezcan como personas, buscando desarrollar todas sus características, condiciones y potencialidades. (Guerra, Mórtigo & Berdugo, 2014, p.52)

Así, la educación integral busca potenciar las capacidades de los estudiantes, de manera que se formen personas altamente calificadas, con competencias para atender a las distintas necesidades del entorno y todos los aspectos de la actividad humana. La educación debe orientarse por la integralidad de la formación, de modo que haya una sinergia entre la dimensión cognitiva y práctica, las competencias del ser y la vinculación con la comunidad:

Por su naturaleza y la transversalidad de sus acciones, la Vinculación con la comunidad contribuye a la formación integral, a la prestación de servicios, a la pertinencia social de la educación superior, así como al desarrollo social y económico del entorno, de las regiones y del país (Sánchez, Amar & Triadú, 2018, p.10).

Con respecto a las corrientes de pensamiento que han originado estas reflexiones acerca de la formación realmente integral, Duque & Pinzón (2014) refieren en su trabajo que hay dos posturas posibles. Por un lado, el pensamiento clásico humanista de Santo Tomás de Aquino y la pedagogía ignaciana. Y, por otro lado, el pensamiento crítico expuesto por Lourdes Ruíz Lugo. Ambas corrientes, a pesar de sus diferencias ontológicas, metodológicas y psicológicas, sugieren que existe más de un saber legítimo; de modo que se entiende o percibe como válido el conocimiento adquirido en la academia, como el desarrollado fuera del escenario educativo, un saber de carácter popular ligado a la comunidad, los movimientos sociales y la cultura.

Sumado a esto, el aprendizaje socioemocional en la formación integral contribuye no sólo a la adquisición de una serie de conocimientos disciplinares y su correspondiente aplicación en el contexto, sino que también incide en un conjunto de habilidades sociales, que le permiten al individuo una mejor adaptación y relación con otros. Asimismo, los procesos de enseñanza y aprendizaje no pueden reducirse a la transmisión de teorías o conceptos, el rol de los docentes debe orientarse a producir reflexiones sobre la cotidianidad, que conduzcan finalmente a una sensibilidad que posibilite la construcción de un mundo más equitativo (Ferreyra, 2018); como bien lo afirman Sánchez, Amar & Triadú (2018):

La formación integral sirve para orientar procesos que busquen lograr, fundamentalmente, la realización plena del hombre y de la mujer; se busca la obtención de individuos éticos, felices, satisfechos y socialmente responsables. También, contribuye al mejoramiento de la calidad de vida del entorno social, puesto que ningún ser humano se forma para sí mismo, sino que lo hace en un contexto sociocultural determinado, con el objeto igualmente de mejorarlo. (p.8)

En lo que corresponde a Colombia, como bien lo señala Tassara (2015), las instituciones se han interesado en las competencias socioemocionales en los últimos años, dado que estas habilidades fomentan la inclusión productiva y la generación de ingresos para la población vulnerable. No obstante, la inserción laboral de los beneficiarios es frágil e inestable:

(...) en Colombia la abundante reflexión y acción en el fortalecimiento de las competencias psicosociales en la población pobre y vulnerable es muy dispersa y está basada en lógicas de programa más que en políticas públicas integradas. Por ende, aunque la constitución de la Mesa interinstitucional sobre habilidades blandas como espacio de coordinación representa una mejora, queda vigente la necesidad de avanzar hacia la elaboración de una política que impulse el fortalecimiento de las competencias psicosociales como componente transversal de un sistema de protección social en el que el acompañamiento

psicosocial sea un servicio de base articulado territorialmente y en coordinación con los programas de generación de ingreso e inclusión social. (Tassara, 2015, p.339)

En consecuencia, pensar la “formación integral” requiere que se involucren los diversos actores que conforman el escenario educativo, instituciones, directivos, docentes y estudiantes. En el fondo, las instituciones de educación superior deben priorizar una formación práctica e integral que favorezca la adquisición, desarrollo y fortalecimiento de competencias socioemocionales, de habilidades blandas; de modo que puedan adaptarse mejor y responder adecuadamente a las exigencias de un entorno cada vez más incierto e inmediato. En palabras de Sánchez, Amar & Triadú (2018): “La formación integral implica una perspectiva de aprendizaje intencionada, tendiente al fortalecimiento de una personalidad responsable, ética, crítica, participativa, creativa, solidaria y con capacidad de reconocer e interactuar con su entorno para que construya su identidad cultural” (p.15).

De esta manera, es necesario situar la importancia de estas habilidades en un contexto práctico y real, que evidencie la funcionalidad y pertinencia de estas competencias en los ámbitos: emocional, personal, familiar, social, comunitario, político, académico y laboral. Finalmente, dado el creciente interés sobre estas competencias, en la sociedad contemporánea, se hace necesario resaltar su importancia en la formación profesional y argumentar la necesidad de su adquisición y desarrollo por parte de los estudiantes:

No sabemos qué necesitan saber los estudiantes para desempeñarse en el futuro. Pero sí tenemos pruebas de que necesitan formar criterio, carácter, autocontrol, conservar la creatividad y la curiosidad, ser capaces de aprender siempre y de adaptarse a un entorno cambiante. (Hurtado, 2014, p.28)

La importancia de las habilidades blandas desde la concepción docente

Para caracterizar la formación integral en habilidades blandas, resulta necesario conversar con uno de los principales actores presentes en las instituciones de educación superior: los docentes, pues son ellos quienes acompañan a los estudiantes y, de algún modo, dan forma a los espacios de enseñanza-aprendizaje. Por lo anterior, se desarrolló una entrevista semiestructurada a partir de 14 preguntas orientadoras, que pretendían identificar las experiencias docentes respecto a la formación de habilidades blandas y su caracterización; las preguntas indagaban las perspectivas técnica y transversal sobre cómo se da paso al desarrollo de dichas habilidades

Formación en habilidades blandas en instituciones de educación superior:
reflexiones educativas, sociales y políticas

socioemocionales y la importancia que tienen para la educación del siglo XXI. Este ejercicio dialógico se desarrolló con 20 docentes del programa de Psicología de la Corporación Universitaria Minuto de Dios- Uniminuto Bogotá Sur, y 20 docentes del programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Corporación Universitaria Minuto de Dios- Uniminuto Zipaquirá.

Teniendo en cuenta los resultados de las entrevistas realizadas a los diferentes docentes de esta institución, se puede denotar la importancia de desarrollar y fortalecer las habilidades blandas o *soft skills* en los centros educativos. Dichos discursos, se categorizaron partiendo de su contenido e impacto en un área u otra, así: 1) Desarrollo profesional, 2) Empleabilidad, 3) Transformación social y 4) Desarrollo integral humano. A continuación, se presenta un análisis por cada categoría, asumiendo las reflexiones subjetivas y experiencias significativas, aportadas por los docentes con gran trayectoria en la formación de estudiantes en instituciones de educación superior de carácter local, nacional e internacional.

Desarrollo profesional

Las universidades y en términos generales las instituciones de educación se encargan de la formación de conocimientos teóricos, disciplinares y prácticas aplicadas en una disciplina en específico. Sin embargo, independiente del área de conocimiento en la cual se forme el estudiante, también se desarrollan competencias y habilidades transversales que determinan su éxito y calidad profesional, entre ellas las llamadas "*habilidades blandas*". Según los docentes entrevistados, el desarrollo profesional es uno de los ejes fundamentales a la hora de rescatar la importancia de fortalecer y potenciar dichas habilidades. En palabras de uno de los docentes, éste será un factor diferencial para ejercer profesionalmente:

Considero que es fundamental, puesto que va precisamente a marcar la diferencia en su ejercicio profesional. Individualmente demostrará que está capacitado para enfrentar los desafíos que le otorgue la profesión y el medio. (Docente 10, comunicación personal, julio de 2020)

Dicho factor diferencial es sumamente importante y en mayor medida, en contextos como el latinoamericano en el cual, las desigualdades sociales, económicas y de acceso a oportunidades son notorias. Como se mencionó en el capítulo 1, desarrollar y fortalecer dichas habilidades, puede ayudar a las personas con menos recursos a luchar contra las desventajas del sistema social, económico y político. De esta forma,

una institución educativa privada que cuenta con laboratorios de alta capacidad se encuentra por encima de una institución de carácter público, la cual en muchas ocasiones no tiene acceso a este tipo de instalaciones. Sin embargo, sus estudiantes pueden adquirir los conocimientos técnicos a pesar de la precariedad y desarrollar habilidades blandas como la creatividad, la adaptación, el trabajo colaborativo, la resiliencia, entre otras competencias, que serán fundamentales para el éxito profesional. Esto no quiere decir que, no sea necesario enfrentar las brechas de acceso y oportunidades, sino que es importante resaltar que el desarrollo de estas competencias puede funcionar como un factor diferencial crucial a tener en cuenta en la formación profesional.

De otra parte, una de las participantes resalta el factor diferencial, pero haciendo énfasis en las dificultades de su no adquisición o carencia, para ejercer labores profesionales:

una persona que empiece a trabajar mucho en el desarrollo de estas habilidades blandas definitivamente va a generar un impacto importante en el entorno y realmente un profesional que no tenga esa perspectiva pues estaría muy opacado y en serias desventajas profesionales y de oportunidades, puesto que el mundo requiere no solo conocimientos específicos, sino profesionales capacitados en enfrentar los problemas del día a día. (Docente 7, comunicación personal, julio de 2020)

Desde esta óptica, se puede indicar que la importancia de desarrollar habilidades blandas se entiende como uno de los factores fundamentales en la formación integral de profesionales. Aunque las universidades y centros educativos se han enfocado en desarrollar conocimientos técnicos y disciplinares basados en modelos tradicionalistas, los formadores cada día son más conscientes de la importancia de un desarrollo profesional integral, articulado entre competencias duras y blandas:

Debe haber un equilibrio entre competencias blandas y duras. Lo que pasa es que no podemos verlas por separado, yo creo que debe interactuar, deben estar las dos adheridas, el conocimiento es inherente de la habilidad blanda y la habilidad blanda es inherente del conocimiento o de la academia. ¿Por qué?—Tu puedes ser muy bueno y conocer muchas cosas, pero si no eres capaz de llevar y ponerlo en operación para cumplir un objetivo, para cumplir un reto, ahí se queda corto. Muchos buenos estudiantes llegan al mundo laboral y no son capaces de adaptar, de adaptarse y a veces no logran estar donde tienen que estar. Los estudiantes que son muy buenos en la academia y que logran ser muy buenos profesionales son los que son capaces de llevar esa simbiosis. (Docente 11, comunicación personal, julio de 2020)

yo creo que las disciplinares y las blandas deben ir en una forma equilibrada, no debe tener un peso una más que la otra, sino que se deben desarrollar en una forma paralela para que

Formación en habilidades blandas en instituciones de educación superior:
reflexiones educativas, sociales y políticas

el estudiante salga equipado por completo. Porque si no, también pueden tener muchas habilidades, pero sí de la parte disciplinar o la parte técnica quedan cortos también no van a tener un buen desempeño, entonces las dos deben ser equilibradas no detener un peso más que la otra. (Docente 12, comunicación personal, julio de 2020)

A modo de conclusión, la importancia de desarrollar habilidades blandas radica en la integralidad formativa. Por ende, es necesaria la reflexión al interior de las instituciones de educación y de los docentes, del cambio de modelo educativo, con miras a dicho equilibrio. En palabras de una docente del programa de psicología:

hay que hacer una reflexión intencionada sobre el currículo, sobre las estrategias pedagógicas y el modelo educativo social, aunque esto no se haga, involucrando directivos, docentes, estudiantes y en términos generales a todos los involucrados. Reflexionar, abrir un espacio de debate sobre ¿Cómo nos estamos comunicando en el aula de clase? ¿Se están desarrollando las competencias blandas y duras, necesarias para la sociedad moderna? Y si es así o no ¿Cómo? ¿Es necesario modificar el sistema educativo o el currículo actual, para alcanzar una formación integral? o se debe cambiar las prácticas del docente. Hacer esta reflexión es justo lo que necesita la academia. (Docente 9, comunicación personal, julio de 2020)

Empleabilidad

Relacionado con la categoría anterior, los docentes entrevistados consideran que aspectos como la empleabilidad y la inmersión laboral, son factores que determinan la importancia de fortalecer y desarrollar habilidades blandas en las universidades, con miras a ingresar al mundo empresarial y corporativo. Esta fue la categoría de mayor énfasis y aparición, en medio de los discursos.

La importancia se enlaza con las exigencias de actualización, modernización y acceso a información que determinan las empresas en la actualidad, buscando mayores índices de productividad y competitividad, en un mundo globalizado y determinado por el capital. Las empresas ya no sólo buscan personas con conocimientos técnicos, disciplinares o prácticos, sino también personas capaces de enfrentar los entornos, adaptarse al mismo, comunicarse, trabajar en equipo, liderar grupos, ser asertivo y tolerante entre otras competencias (Rueda & Portilla, 2019). Dos de los docentes concuerdan con este postulado:

El mundo laboral cada vez es más exigente, tenemos más acceso a la información, entonces necesitamos estar permanentemente actualizados, las empresas buscan eso, aunque también, personas con grandes competencias socioemocionales o blandas, en una entrevista de selección de personal, hace la diferencia, por eso es importante desde las universidades formar para el mundo laboral. (Docente 14, comunicación personal, julio de 2020)

En el sector empresarial, están teniendo en cuenta esas habilidades blandas, ¿Por qué? Están relacionadas con la comunicación, el liderazgo y el trabajo en equipo, lo cual hace la diferencia productiva y corporativa. Teniendo personas capaces, pero también eficientes, eficaces e inteligentes emocionalmente, se gana la competencia en el libre mercado. (Docente 15, comunicación personal, julio de 2020)

En la misma línea, algunos docentes destacan que estas competencias al no ser desarrolladas, se encuentran ligadas a la pérdida de oportunidades en el mundo laboral. No contar con estos requerimientos hace que personas capacitadas y con altos conocimientos disciplinares y teóricos, pierdan la oportunidad de empleabilidad; ya que su perfil de no se adapta totalmente a las necesidades corporativas. En países en vía de desarrollo, dichos puestos de trabajo son altamente competidos y no corresponden con la cantidad de personas, generando de esta forma otros fenómenos como el empleo informal o el desempleo. Las personas que cuentan y ponen en práctica la articulación entre habilidades blandas y conocimientos específicos, acceden mayoritariamente a empleabilidad formal. Respecto a lo anterior, una docente afirma:

Si uno no tiene esas habilidades puede también perder oportunidades de ascenso y vinculación laboral, hoy en día son muy apetecidas por las empresas, si el estudiante no cuenta con ellas, se le dificultará conseguir empleo y terminará desempleado o haciendo algo para lo cual no se capacitó (Docente 12, comunicación personal, julio de 2020)

Como se mencionó, esta fue una de las categorías de mayor interés y énfasis de los participantes de la investigación. Por ello, se decidió preguntar frente a la relación entre habilidades blandas y procesos de empleabilidad e inmersión laboral. El 100% de los docentes afirma que existe una correlación positiva: a mayor desarrollo de habilidades blandas, mayores índices de empleabilidad y éxito profesional.

A continuación, se destacan algunas de las respuestas de los docentes entrevistados:

Creo que aquí existe una relación directa y positiva, las habilidades blandas son indispensables en este momento para la inserción en el mundo laboral. 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 cambio, sí tienen unas habilidades blandas adecuadas, logran compensar cualquier falencia disciplinar para el ejercicio de una tarea específica y no viceversa, creo que cuando hay falencias en las habilidades blandas la inserción laboral tiende a ser fracasada, a tener muchos conflictos, a ser mucho más difícil. (Docente 9, comunicación personal, julio de 2020)

En esta narrativa, se pueden evidenciar diferentes elementos importantes, entre ellos, que se conciben las habilidades blandas como más importantes que las disciplinares,

Formación en habilidades blandas en instituciones de educación superior:
reflexiones educativas, sociales y políticas

en el contexto laboral. Dichas habilidades técnicas se pueden aprender y desarrollar en medio del ejercicio profesional, sin embargo, las blandas son inherentes al ser humano y están determinadas por patrones complejos de aprendizaje y personalidad individual.

Existe una relación muy importante entre las habilidades blandas y la empleabilidad o la vinculación laboral. Por ejemplo, en la búsqueda de empleo se necesita a veces creatividad, tener buenas relaciones humanas, implica la comunicación. Cuando ya se entra a trabajar, las instituciones evalúan la eficacia laboral, pero también, el servicio, el compromiso, la entrega, la disciplina, la tolerancia entre otras. En las empresas se evalúa la capacidad de productividad, pero también la calidad humana, esto se evalúa, al inicio en la vinculación, durante el trabajo y una vez se va uno de la empresa. (Docente 2, comunicación personal, julio de 2020)

Como complemento, en el anterior discurso se puede percibir la importancia de las habilidades blandas en todo el proceso laboral, desde la vinculación hasta el retiro. Las empresas no solo evalúan las competencias técnicas, blandas y rasgos de personalidad en el proceso de selección, también mediante pruebas y evaluaciones de desempeño, y en el terreno de ejecución, en muchas ocasiones con fines de renovación contractual y modelos de carrera.

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, incluso en muchas entrevistas ponen casos o estudio de caso para que el entrevistado las resuelva, tanto disciplinar, como haciendo uso de competencias blandas. Yo creo que sí hay una relación entre esas dos actividades (empleabilidad y habilidades blandas) para lo cual, el estudiante, debe estar preparado, si desea conseguir empleo. (Docente 20, comunicación personal, julio de 2020)

Por lo general, en los procesos de selección, las puestas en escena mediante estudios de caso tienen la finalidad de evaluar las habilidades blandas. Los docentes reconocen la importancia, con la finalidad de marcar diferencia, desde el inicio. Sin embargo, y teniendo como referencia discursos anteriores, no se debe sólo presentar al inicio sino tenerlas marcadas en el tiempo. En otras palabras, la importancia de desarrollarlas para toda la vida y en todo contexto.

Totalmente, si no hay habilidades blandas desarrolladas, es difícil conseguir trabajo. Es importante que el estudiante haga emergencia y brille, como un pavo real, cuando despliega sus plumas de colores. Convenza, se venda, demuestre que es capaz de trabajar en equipo, liderar, comunicarse, adaptarse e igualmente diseñar un proyecto. Mejor dicho, lo disciplinar puro es algo que va emergiendo en la cotidianidad de un trabajo y también se puede ir hasta

ir aprendiendo, pero lo blando permite sobrevivir en el mundo de la vida en la cultura, el trabajo, lo relacional. (Docente 4, comunicación personal, julio de 2020)

Para concluir, la mayoría de las narrativas describen la fuerte articulación entre habilidades blandas y empleabilidad. Ahora bien, una vez reconocida la importancia, es prioritario, investigar su impacto real en la cotidianidad en el sector empresarial, conociendo la opinión de directivos de centros educativos, estudiantes, empresarios, políticos y en términos generales, toda la sociedad.

Transformación social

En una menor medida, pero no menos importante, algunos de los discursos destacan que la importancia de desarrollar habilidades blandas en estudiantes universitarios, se encuentra ligada a los procesos de transformación social. Como se evidenció en el apartado de *desarrollo profesional*, las habilidades blandas ayudan a mitigar y disminuir las brechas de desigualdad social y acceso a oportunidades de las personas menos favorecidas, en contextos como el nuestro, y que representan una necesidad latente. Colombia, es uno de los países con mayor desigualdad social y económica del mundo, altos índices de pobreza, falta de acceso a educación, empleo, servicios de salud, seguridad alimentaria, entre otras, que caracterizan las dinámicas sociales, políticas, económicas y culturales de la nación.

Al desarrollar en el estudiantado algunas habilidades blandas, específicamente: trabajo en equipo, resiliencia, empatía, comunicación asertiva, pensamiento crítico y analítico, se generan procesos conciencia social y necesidad de cambio, que invitan a la transformación social del país. Esto es, en un territorio como el colombiano, marcado por la violencia social y política, de más de 50 años, dejando secuelas en todas las esferas de la sociedad y el individuo, potenciar habilidades de empatía, generación de confianza, honestidad, solución de conflictos, comunicación asertiva y pensamiento crítico, formarían una sociedad, con valores democráticos y en paz. En palabras de uno de los participantes, esta es la esencia de la formación:

El estudiante por lo general es un poco pasivo, a veces teme a realizar procesos críticos, analíticos profundos de la sociedad y la realidad que vive él y los otros. Sin embargo, la capacitación en habilidades blandas despierta estos procesos de análisis, de conciencia social y política que necesita nuestro país. En conclusión, desarrollar habilidades blandas debe tener como meta la transformación social, de la realidad individual y colectiva, con miras a una sociedad más justa, igualitaria, donde todos tengamos acceso a diferentes derechos, entendiendo y sintiendo que todos somos iguales y tenemos las mismas necesidades de vivir

Formación en habilidades blandas en instituciones de educación superior:
reflexiones educativas, sociales y políticas

dignamente y en paz. Cuando el estudiante sale con esa conciencia del otro, es un mejor profesional y aporta al mundo su granito de arena en el cambio. (Docente 2, comunicación personal, julio de 2020)

Desarrollo integral humano

Para finalizar, desde la perspectiva de los docentes, el desarrollo de las habilidades blandas en estudiantes es sumamente importante, debido a que atraviesa todas las áreas de éste, independiente de su contexto y ciclo vital. Dicho de otra manera, su impacto no sólo radica en lo laboral, social o educativo, sino en la integralidad humana, con todo lo que ello implica, pasando por lo individual, social, relacional, laboral, educativo, histórico, político, ético, económico, entre otros aspectos. Su óptimo desarrollo y fortalecimiento garantizarán el éxito y adaptación a diferentes situaciones, contextos y dinámicas del mundo contemporáneo. Con base en lo anterior, cabe destacar algunas de las respuestas de los docentes a la pregunta por la importancia de desarrollar las habilidades blandas en estudiantes:

Me parece que es fundamental, porque como lo mencionaba ahora, son transversales en todo momento y todo contexto, las estamos utilizando siempre, y creo que son un recurso que necesariamente debe estar presente en todos los seres humanos independientemente de la carrera o de la formación que tenga, entonces es fundamental su desarrollo. (Docente 1, comunicación personal, julio de 2020)

La importancia de las habilidades blandas es toda ¿Por qué? Porque primero están en la humanidad, lo personal y lo colectivo, entonces de alguna manera son inherentes a la naturaleza humana y utilizadas en todas y cada una sus acciones. (Docente 4, comunicación personal, julio de 2020)

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 en un futuro no solo a corto, mediano, sino también a largo plazo, dentro de su desarrollo profesional, son aspectos muy elementales, primero que todo y muy importantes para que una persona se pueda relacionar bien y pueda cumplir sus objetivos y metas. (Docente 18, comunicación personal, julio de 2020)

Estos discursos se relacionan con lo planteado por Buxarraís (2013) y Guarra-Báez (2019), quienes señalan que, la importancia de desarrollar y potenciar habilidades blandas radica en el impacto directo sobre el desarrollo integral del ser humano y no solo ligado a lo educativo o laboral, ya que su influencia se da en todas y cada una de las esferas de acción del ser humano. Lo anterior, da lugar a las críticas al sistema educativo actual, basado en principios tradicionalistas, ligados

a desarrollar competencias duras y disciplinares, desconociendo en múltiples ocasiones la complejidad humana. En el momento que se entienda la vinculación y articulación existente entre estas competencias blandas con el quehacer y ser humano, en lo individual, social, colectivo y comunitario, las instituciones de educación superior se verán obligadas a modificar sus sistemas educativos, pasando de una educación focalizada, normalizada y ligada a valores capitalistas, a un modelo de integralidad. Este esquema se condensa en la afirmación de la siguiente participante:

En la universidad, creo que nos centramos a veces en el hacer y si no fortalecemos el ser, el desarrollo integral. Estas habilidades como tú muy bien lo decías, son transversales, atraviesan el hacer, entonces creo que trabajar en ellas es importante porque nos da la oportunidad de ser profesionales más completos. (Docente 5, comunicación personal, julio de 2020)

En esta misma línea, se encuentran los argumentos del participante 6. No obstante, destacando elementos de resiliencia, flexibilidad cognitiva y adaptabilidad al entorno. Este es uno de los elementos más importantes en medio de esta discusión, dado que sirven de referencia para la formación y desarrollo integral humano:

Es necesario que construyan y fortalezcan esas habilidades a partir de la formación, no solamente en conocimiento disciplinar sino del desarrollo y fortalecimiento de estas habilidades pues van a permitir un mejor desempeño... sería algo importante la tolerancia a la frustración, en ocasiones las cosas no se nos dan como lo tenemos pensado, pero podemos ver otras posibilidades y otras oportunidades cuando digamos nos confrontamos con situaciones difíciles y entendemos que se puede hacer de otra manera, digamos que también preparamos al ser humano y al futuro profesional para enfrentar la vida. (Docente 6, comunicación personal, julio de 2020)

En última instancia, en los distintos fragmentos de las entrevistas y sus correspondientes análisis, se puede observar que los docentes mencionan una serie de habilidades blandas, las cuales consideran fundamentales y prioritarias en su labor, es decir, los docentes argumentan sus respuestas a partir de aquellas aptitudes que identifican como una habilidad blanda indispensable para la formación del estudiantado en el siglo XXI. De este modo, enseguida se nombran y describen esas habilidades blandas sobre las que los docentes más se expresan, ejemplifican con facilidad y es para ellos sencillo señalar su importancia y necesidad en la formación académica integral.

Habilidades blandas indispensables por desarrollar

En las entrevistas realizadas, junto con la inquietud sobre qué son o cómo entienden los docentes las habilidades blandas, se dialogó acerca de cuáles son las principales habilidades que identifican y consideran indispensables para interactuar y relacionarse, y que a la vez son aquellas competencias que priorizan en sus aulas. Sobre este cuestionamiento, los docentes parecen señalar que las habilidades blandas pueden categorizarse en dos: por un lado, las referidas al comportamiento individual, que afectan al sujeto en sí mismo y se relacionan con su personalidad y actitud hacia el medio; y, por otro lado, las de carácter relacional, que agrupan aquellas competencias que favorecen la interacción social con el otro, con lo otro, más relacionadas con la acción de los sujetos. No obstante, resulta significativo señalar que los límites entre ambas distinciones no están claramente definidos, de modo que las habilidades blandas pueden ubicarse en cualquiera de estas categorías, dependiendo del análisis que se realice.

Conviene recalcar que las respuestas de los docentes son contextuales, de manera que, al cuestionarse sobre la importancia de las habilidades blandas y la formación integral del ser, argumentan en función de un escenario real en el que interactúa el sujeto, ya sea desde una perspectiva profesional o relacional. En este sentido, lo que mencionan en el escenario dialógico está pensado desde su experiencia y experticia académica y laboral.

A continuación, en la Figura 3 se enlistan las habilidades blandas que los docentes identifican como las más conocidas, las que resultan fundamentales en la formación de los estudiantes del siglo XXI, que ellos priorizan en sus aulas, y se repiten en las distintas entrevistas.

En la figura, se puede observar que de las 34 habilidades blandas que los docentes identifican como las más importantes y necesarias actualmente en la formación integral, hay algunas que sobresalen: creatividad, resiliencia, trabajo en equipo y comunicación; que serán definidas y caracterizadas a continuación.

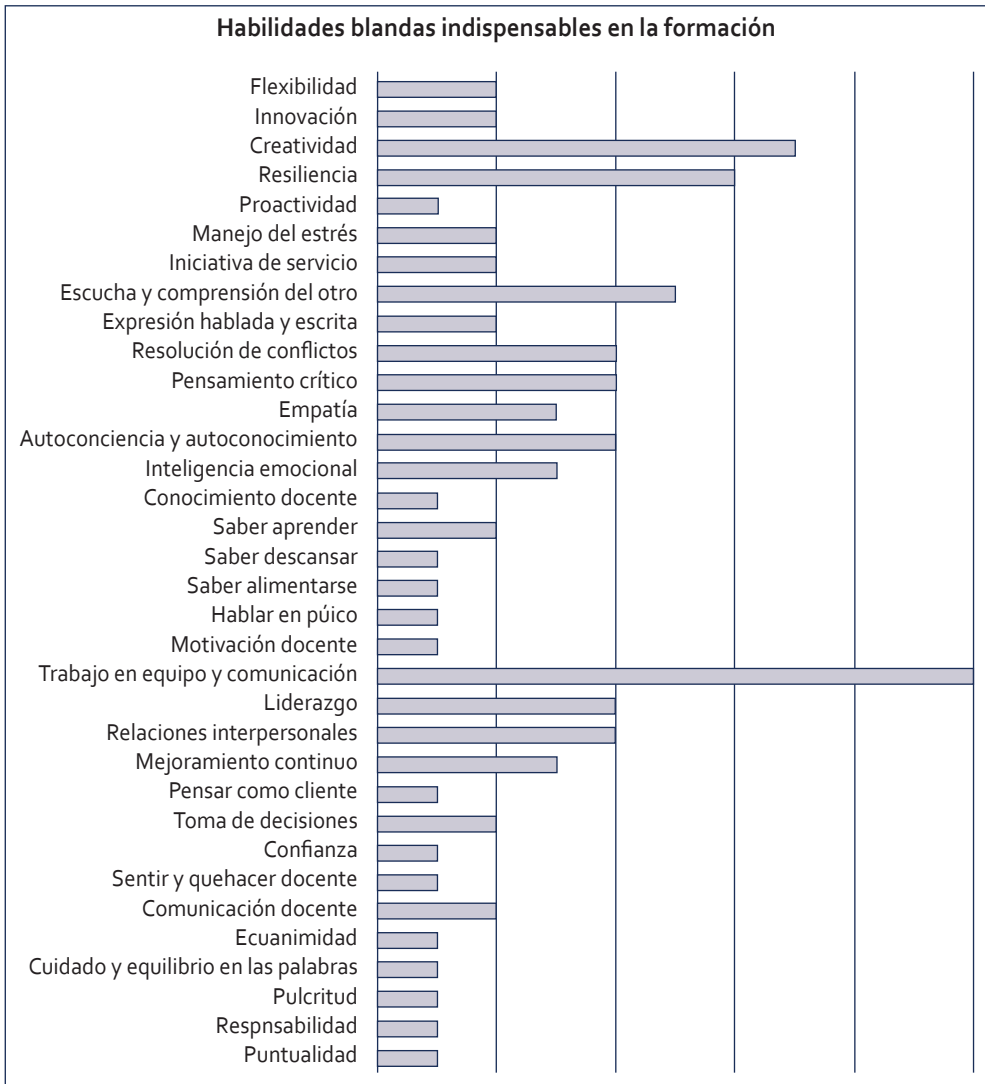


Figura 3. Principales habilidades blandas identificadas por los docentes.

Fuente: elaboración propia, 2020.

Creatividad

La creatividad, como bien lo argumentan Martín & Martín (2012), es una herramienta fundamental para el desarrollo de la personalidad de los estudiantes, centrada en elementos cognitivos, afectivos y sociales, de manera que garantiza la expresión integral del ser. Además, la creatividad permite: “Conseguir que la institución

Formación en habilidades blandas en instituciones de educación superior:
reflexiones educativas, sociales y políticas

educativa no se conforme con ser únicamente reproductora del sistema social, sino que cumpla su función transformadora de la realidad” (Martín &/ Martín, 2012, p.312). En ese sentido, esta habilidad socioemocional trasciende la noción tradicional asociada a una expresión artística, optando por una noción holística que tenga en cuenta la ciencia, la técnica, las relaciones sociales y toda manifestación humana, hasta la forma de conocer.

Lo anterior da cuenta de una autentica formación integral, puesto que la creatividad fomenta espacios reflexivos y de crecimiento personal para los estudiantes, de modo que se contemplan todas las dimensiones del sujeto en el proceso académico: emocional, psicológica, espiritual, social, cognitiva, física y comunicativa (Guerra, Mórtigo & Berdugo, 2014). La creatividad, propicia la conciencia acerca de que la educación trasciende los procesos de transmisión de conocimientos y se centra en la transformación del sujeto que, a su vez, transforma la realidad en su actuar creativo:

Se dibuja así una comprensión teórica de la creatividad que supera las perspectivas centradas en el individuo y el pensamiento, para abrirla al escenario de las interrelaciones entre lo individual y lo colectivo, así como a la acción en tanto que fuente de creatividad. Un enfoque que, al mismo tiempo, permite una mejor visualización de los procesos de creatividad social. (Bacallao & Sanz, 2017, p.291)

Se trata de una aptitud humana transformadora que se expresa en múltiples campos del saber y que es susceptible de ser enseñada, adquirida, promovida y fortalecida. Al respecto, la definición de Ortiz-Ocaña (2008) resulta significativa, pues hace énfasis en el carácter transformador de la creatividad y la existencia de ésta en cada sujeto que es capaz de crear:

En esta conceptualización se enfatiza el hecho de la producción de algo nuevo. Este algo se refiere a una idea o conjunto de ella, a una estrategia de solución, a objetos, etc., además, lo que se produce debe tener algún valor para el progreso social, que en el caso del alumno de especialidad técnica se puede obtener en diferentes momentos de su actividad práctica. (p. 4)

La creatividad incide no sólo en los estudiantes sino en las instituciones y en el sistema educativo en sí mismo, ya que permite evaluar las prácticas pedagógicas y cuestionar el modelo formativo, vinculando en la reflexión a diversos actores y propiciando, la ejecución de la mejor educación posible. En palabras de Hurtado (2014): “La necesidad de creatividad e imaginación para pensar y planear el futuro enfrenta a la universidad al reto de repensarse.” (p.29), algo que también señalan Martín & Martín (2012): “(...) introducir estas tareas creativas fomenta el desarrollo

de los alumnos y posibilita la creación de un ambiente favorable, donde se desarrolla el trabajo cooperativo y el aprendizaje significativo” (p.349).

Resiliencia

Resulta muy importante la mención que hacen los docentes de esta competencia socioemocional, en tanto es uno de los conceptos que mayor atención recibe actualmente en el campo académico, por propiciar sujetos cada vez más activos, socialmente conscientes y empoderados (Hernández, Caldera, Reynoso, Caldera & Salcedo, 2020; Alvarán, Carrero, Castellanos & Pinilla, 2019; Moreno, 2015; Acevedo & Restrepo, 2012). Los procesos de resiliencia y adaptación de los sujetos, se entienden como una competencia personal que posibilita responder adecuadamente a las adversidades, contrarrestar y reevaluar el efecto negativo del estrés, fortalecer el carácter emocional y conducir a una transformación de sí.

A nivel teórico, Hernández *et al.* (2020) señalan que el estudio de la resiliencia ha tenido dos líneas de trabajo: 1. El concepto se centra en comprender cuáles son las principales situaciones de riesgo biopsicosocial a las que están sujetos los individuos y cómo la resiliencia les permite adaptarse y sobrellevar dichas adversidades. 2. La resiliencia se aborda desde la perspectiva de cambio en el sujeto, a partir de los desafíos que enfrenta, es decir enfatiza en los elementos contextuales que protegen al individuo, lo fortalecen psicológica y emocionalmente, y lo hacen un ser más consciente de sí, su realidad y la de quienes lo rodean:

(...) el desarrollo de comunidades de diálogo puede aumentar en alguna medida las habilidades resilientes de los niños y niñas y, por ende, fomentar en ellos y ellas sus mecanismos de protección, puesto que al generar procesos de desarrollo de pensamiento multidimensional hay una relación directa con las variables de resiliencia infantil. Cuando un niño y una niña logran pensar de manera crítica, creativa y cuidadosa su vida, su entorno, y hace una lectura de realidad diferente, puede llevar a mejorar su capacidad de enfrentar y sobreponerse a situaciones estresoras. (Alvarán, Carrero, Castellanos & Pinilla, 2019, p. 152)

Acorde con la cita anterior, es importante señalar que se relaciona con el argumento sobre la sinergia entre las distintas habilidades del ser, ya sean duras, conceptuales, disciplinares, blandas o socioemocionales, de manera que todas las competencias se relacionan entre sí y son necesarias para responder a las exigencias del medio. Así, el desarrollo de la resiliencia se conecta con el pensamiento crítico, la creatividad, la observación y la escucha y comprensión del otro.

Formación en habilidades blandas en instituciones de educación superior:
reflexiones educativas, sociales y políticas

La capacidad de adaptación del individuo no sólo incide en el individuo mismo sino también en su comunidad. En ese sentido, es innegable que esta habilidad tiene un carácter social, como lo afirma Moreno (2015):

Resiliencia es un término utilizado recientemente como estrategia por las Naciones Unidas para la reducción de riesgo en comunidades, en su dimensión tanto cultural como material, teniendo la premisa de resistir o generar adaptación de tal forma que ésta siga exhibiendo un nivel aceptable de funcionamiento. El nivel estaría determinado por el grado en que cada sistema social es capaz de organizarse a sí mismo y la habilidad de incrementar su capacidad de aprender y adaptarse, incluyendo la capacidad de recuperarse de un desastre. (p.10)

Trabajo en equipo y comunicación

El trabajo en equipo, desde la perspectiva de Durán (2018) se caracteriza por ser una habilidad para trabajar con otros a fin de conseguir una meta en común. Según este autor, esta competencia se compone de: 1) grupo de individuos, 2) organización o institución y 3) objetivo en común. De esta forma, el trabajo en equipo "(...) se perfila como el medio idóneo para fomentar un aprendizaje por competencias que incorpora tareas orientadas no solo a formar profesionales sino también a personas, capaces de responder a las necesidades de nuestra sociedad" (Cifuentes & Meseguer, 2015, p.1).

El trabajo en equipo es también una de las habilidades más solicitadas por las organizaciones, además de ser indispensable en la formación integral:

(...) cualquier entorno, exige el trabajo colaborativo y cooperativo de diferentes profesionales, en los que cada uno aporta sus habilidades y conocimientos para el logro de un objetivo común. Esto conlleva una constante interdependencia que exige, a su vez, la capacidad de comunicación con diferentes actores, de compromiso y motivación, autocontrol, trabajo bajo presión, de gestión de conflictos, de planificación de la tarea, sentido ético, etc. (Ruíz-Corbella & Rivas, 2015, p. 762).

Retomando a Triada & Velásquez (2014), la comunicación consiste en la habilidad para expresar intereses, necesidades, posiciones e ideas de manera clara, considerando la posición y respuesta del otro en la argumentación; esto es, la capacidad de expresarse adecuadamente sin herir o lastimar a quienes escuchan. En ese sentido, la comunicación contempla el respeto por los derechos y emociones propias, y de los sujetos con quienes se interactúa: "La comunicación asertiva se ha incluido como una de las habilidades para la vida que son claves para la promoción del desarrollo

humano y la prevención de problemas psicosociales (...)” (Cañas y Hernández, 2019, p.146).

Tal como lo argumentan los docentes del estudio, el trabajo en equipo está vinculado a la comunicación:

Los estudiantes que perciben dentro del equipo una comunicación asertiva, también creen que sus compañeros se han esforzado más y han sido responsables. Para desempeñar bien tareas de interdependencia, los procesos de comunicación dentro del equipo son trascendentales. La comunicación asertiva dentro del equipo implica procesos de retroalimentación, intercambio de información a nivel formal e informal (Kraut & Streeter, 1995), de modo que cada miembro del equipo oriente mensajes a los demás miembros y práctica de escucha activa. (del Barco, Castaño, Lázaro & Gallego, 2015, p.193).

Referencias

- Acevedo, V. & Restrepo, L. (2012). De profesores, familias y estudiantes: Fortalecimiento de la resiliencia en la escuela. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 10(1), 301-319.
- Alvarán, S., Carrero, C., Castellanos H., & Pinilla, H. (2019). Resiliencia infantil y pensamiento multidimensional como factor de transformación social. *Praxis & Saber*, 10(23), 139-156. doi: <http://dx.doi.org.ezproxy.uniminuto.edu/10.19053/22160159.v10.n23.2019.9727>
- América Economía. (2015). *Las 17 habilidades blandas más solicitadas para cargos TIC en Chile*. Recuperado de: <https://mba.americaeconomia.com/articulos/notas/las-17-habilidades-blandas-mas-solicitadas-para-cargos-tic-en-chile-o>
- Bacallao, L. & Sanz, M. (2017). Creatividad, conflictividad y cambio: (re)pensar escenarios de crisis. *Andamios*, 14(35), 285-307.
- Buxarrais, M. (2013). Nuevos valores para una nueva sociedad. Un cambio de paradigma en educación. *Edetania*, (43), 53-65.
- Cañas, D. & Hernández, J. (2019). Comunicación asertiva en profesores: diagnóstico y propuesta educativa. *Praxis & Saber*, 10(24), 143-165. doi: <http://dx.doi.org.ezproxy.uniminuto.edu/10.19053/22160159.v10.n25.2019.8936>
- Cifuentes, P. & Meseguer, P. (2015). Trabajo en equipo frente a trabajo individual: ventajas del aprendizaje cooperativo en el aula de traducción. *Tonos Digital*, (28), 1-21.
- Campos, G. (2003). Implicancias económicas del concepto de empleabilidad. *Aportes: Revista de la Facultad de Economía-BUAP VIII*, 23, 101-111
- Clares, P. M., Lorente, C. G., & Quintela, N. R. (2019). Competencias para la empleabilidad: un modelo de ecuaciones estructurales en la Facultad de Educación. *RIE: Revista de Investigación Educativa*, 37(1), 57-73.
- Del Barco, B., Castaño, E., Lázaro, S. & Gallego, D. (2015). Habilidades sociales en equipos de aprendizaje cooperativo en el contexto universitario. *Psicología Conductual*, 23(2), 191-214.
- Dominguez, R. (2014). The Importance of Communication Competency for Employability. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 139, 387-394.
- Duque, O. & Pinzón, J. (2014). Pensar el currículo: En la búsqueda de sentidos para la formación integral de contadores públicos. *Lúmina*, 15, 174-201.

- Duran, A. (2018). *Trabajo en equipo*. Madrid: Elearning S.L
- Ferreira, H. A. (2018). Aprendizaje emocional y social: enseñar y aportar a la formación integral. *Revista Educación y Desarrollo Social*, 12(1), 116-126. doi: <https://doi.org/10.18359/reds.4019>
- Franco-Gallego, J. H. (2019). Educación superior en Colombia: relación entre valor agregado estudiantil y remuneraciones. *Educación y Educadores*, 22(1), 25–50.
- Gazier, B. (2001). Employability: The complexity of a policy notion. En P. Weinert, M. Baukens, P. Bollérot, M. Pineshi-Gapàne & U. Walwei (Eds.), *Employability: From theory to practice*, (pp. 3-23). London: Transaction Publishers.
- Guerra, Y., Mórtigo, A. & Berdugo, N. (2014). Formación integral, importancia de formar pensando en todas las dimensiones del ser. *Revista de Educación y Desarrollo Social*, 8(1), 48-69. doi: <http://dx.doi.org.ezproxy.uniminuto.edu/10.18359/reds.585>
- Hernández, J., Caldera, J., Reynoso, O., Caldera, I. & Salcedo, S. (2020). Resiliencia. diferencias entre estudiantes universitarios y jóvenes trabajadores. *Pensamiento Psicológico*, 18(1), 21-30. doi: <http://dx.doi.org.ezproxy.uniminuto.edu/10.11144/Javerianacali.PPS18-1.rdeu>
- Hurtado, J. (2014). Educación superior y educación general: Más allá del desafío de la productividad y la competitividad. *Revista de Estudios Sociales*, (50), 25-29. doi: <http://dx.doi.org.ezproxy.uniminuto.edu/10.7440/res50.2014.05>
- Lozano, M. (2017). Emparejar lo disparate: la profesionalización de los docentes de educación media superior. *Voces de la Educación*, 2(2), 74- 82.
- Majid, S., Eapen, C. M., Ei Mon Aung, & Oo, K. T. (2019). The Importance of Soft Skills for Employability and Career Development: Students and Employers' Perspectives. *IUP Journal of Soft Skills*, 13(4), 7–39
- Martín, I. R., & Martín, L. R. (2012). Creatividad y Educación: El desarrollo de la creatividad como herramienta para la transformación social. *Prisma Social*, (9), 311-351.
- Melé, D. (2018). ¿Tiene cabida en la empresa el desarrollo humano integral? *Revista De Fomento Social*, (290), 369-386. doi: <http://dx.doi.org.ezproxy.uniminuto.edu/10.32418/rfs.2018.290.1505>
- Moreno, O. (2015). Paisajes en emergencia: Transformación, adaptación, resiliencia. *Revista INVI*, 30(83), 9-17.
- Muñoz, J. C. (2014). Emotional Competences from University to Improve Student Employability. *Procedia–Social and Behavioral Sciences*, 139, 329–335

Formación en habilidades blandas en instituciones de educación superior: reflexiones educativas, sociales y políticas

- Murillo, I. (2014). Emotional Competences: A Differentiating Element in Employability. *Procedia–Social and Behavioral Sciences*, 139, 243–250.
- Ortiz Ocaña, A. (2008). La educación y el desarrollo de la creatividad: Un reto en la formación de profesionales. *Praxis*, 4, 84-107. doi: <http://dx.doi.org.ezproxy.uniminuto.edu/10.21676/23897856.104>
- Osorio García, S. (2015). Formación integral en el ámbito universitario acerca de la “enseñanza” de las humanidades en la educación superior. *Revista de Educación y Desarrollo Social*, 9(1), 28-39. doi: <http://dx.doi.org.ezproxy.uniminuto.edu/10.18359/reds.548>
- Pagués Serra, C. & Ripani, L. (2017). El empleo en la cuarta revolución industrial. *Integración & comercio*, 42, 266-276.
- Pineda-Herrero, P., Cirasco-Cali, A., & Armijos-Yambay, M. (2018). Competencias para la empleabilidad de los titulados en Pedagogía, Psicología y Psicopedagogía: un estudio comparativo entre empleadores y titulados.. *Revista Española de Pedagogía*, 76(270), 313.
- Rodríguez Martínez, A., Cortés Pascual, A., & Val Blasco, S. (n.d.). Analysis of the increase of the employability level in university students through the improvement of transversal skills. *Revista Espanola de Orientacion y Psicopedagogia*, 30(3), 102–119.
- Ruíz-Corbella, M. & Rivas, R. (2015). Los valores vinculados a la competencia del trabajo en equipo en entornos virtuales de aprendizaje. Un estudio en la universidad técnica particular de Loja (Ecuador). *Revista Complutense de Educación*, 26(3), 759-780.
- Sánchez, O., Amar, R. & Triadú, J. (2018). Habilidades blandas: necesarias para la formación integral del estudiante universitario. *Revista Científica Ecociencia*, 1-18.
- Tassara, C. (2015). Políticas públicas de protección social y lucha contra la pobreza en Colombia: logros y desafíos. *Papel Político*, 20(2), 323-351. doi: <http://dx.doi.org.ezproxy.uniminuto.edu/10.11144/Javeriana.papo20-2.ppps>
- Triana, A. & Velásquez, A. (2014). Comunicación asertiva de los docentes y clima emocional del aula en preescolar. *Voces y Silencios: Revista Latinoamericana de Educación*, 5(1), 23-41.
- Vidal, E., Gacitúa, R., & Dieguez, M. (2020). Developing soft skills in early stages studies of software engineers. *RISTI–Revista Iberica de Sistemas e Tecnologias de Informacao*, 2020(E28), 423–436.
- Villalobos, E. (2006). Formación de ambientes de aprendizaje: relación de corazón a corazón. *Revista Panamericana de Pedagogía: Saberes y Quehaceres del Pedagogo*, 9, 103-115.

Villaroya, R. & Ramos-Villagrasa, P. (2017). Competencias clave para la empleabilidad de los egresados universitarios: un análisis en la Universidad de Zaragoza. *Acciones e Investigaciones Sociales*, 37, 215–237.

Zapata, L. (2017). Planes de estudio, habilidades blandas y búsqueda de empleos: los casos de la facultad de ingeniería y ciencias sociales de la Universidad de Buenos Aires y trenes argentinos: apuntes de una investigación en curso. (Spanish). *Palermo Business Review*, 16, 119.

Capítulo 3

Experiencias exitosas en la formación de habilidades blandas en contextos de educación superior

Luis Miguel Moreno-Murcia, María Beatriz Silva-García, Christian Camilo Hidrobo Baca, Diana Carolina Rincón Téllez y Gina Yurley Fuentes-Rojas

El proceso de enseñanza–aprendizaje debe contribuir a la formación integral del estudiante y para ello debe orientarse un currículo que vincule el conocimiento (saber hacer), los sentimientos, las emociones (saber ser) de modo que fomenten las relaciones personales que les permita una buena convivencia y por consiguiente la participación efectiva en el desarrollo de la sociedad (Marrero, Mohamed & Xifra, 2018, p.3).

Los escenarios educativos, específicamente los de la educación superior, se han concebido a lo largo la historia como un espacio para la interacción social y la adquisición de conocimientos técnico-científicos, necesarios para desempeñarse adecuadamente en el mundo laboral. Sin embargo, esta concepción del espacio educativo tiene que reestructurarse, pues relega los procesos pedagógicos al constructo clásico de enseñanza–aprendizaje y la evaluación del estudiantado; perdiendo de vista el carácter social y emocional del sujeto. Al respecto, se ha evidenciado que los espacios educativos tienen una capacidad de desarrollo humano que trasciende la captación del saber, siendo escenarios propicios para la participación y construcción de discursos que conduzcan a la transformación de la realidad.

En relación con lo anterior, y en referencia al escenario de la educación superior, “aunque en la actualidad, las universidades están abocadas a adaptarse –instrumentalmente– al mercado de trabajo y a los acelerados cambios tecnológicos, todavía pueden propender por el cultivo de una ciudadanía más participativa y reflexiva” (Astaíza-Martínez, Castillo-Bohórquez, Rojas-León, Mazorco-Salas & Prieto-Cruz,

2020, p.3643); de modo que se hace necesario reflexionar acerca de cómo dinamizar el escenario de formación superior integrándolo con condiciones políticas, históricas, económicas y culturales, que favorezcan y garanticen una formación integral, atravesada por la adquisición, desarrollo y fortalecimiento de competencias duras y blandas, como bien lo señala Gaete-Quezada (2011):

La docencia universitaria a nivel mundial se ha visto en la necesidad de evolucionar a la par con los cambios que se suceden en el sistema educacional y el mercado laboral, que plantean a las universidades nuevas demandas y exigencias en la formación de profesionales universitarios (p.291).

En ese sentido, resulta fundamental conversar con quienes cumplen el rol principal de enseñanza y formación en el escenario educativo: los docentes; pues son ellos quienes se ven enfrentados a la utilización de diversas metodologías, estrategias pedagógicas y recursos técnicos y tecnológicos para favorecer un aprendizaje significativo, que contemple elementos teóricos, disciplinares y socioemocionales. Con el fin de conocer la perspectiva de estos actores, se realizó un escenario dialógico con 20 docentes a partir de una entrevista semiestructurada de 14 preguntas orientadoras, que buscaba conocer, entre otros elementos, las herramientas usadas en el aula para la formación de habilidades blandas en el estudiantado, así como las experiencias exitosas en la formación. La mitad de los docentes entrevistados hacen parte del programa de Psicología de la Corporación Universitaria Minuto de Dios –Uniminuto Bogotá Sur, y la otra mitad del programa de Administración de Salud Ocupacional de Uniminuto Zipaquirá.

En el marco de las experiencias exitosas en la formación de habilidades blandas en escenarios de educación superior, docentes, académicos e investigadores, resaltan diferentes estrategias lúdico pedagógicas, que han sido funcionales y pertinentes a la hora de llevar a cabo la formación, el desarrollo y la consolidación de estas competencias en el estudiantado. A continuación, se presentan algunas de las principales categorías y subcategorías, que se encontraron en medio de la narrativa docente. Además, se resalta la categoría reformulación al sistema educativo, como una propuesta reflexiva y fundamental; necesaria a implementar en la educación occidental (Tabla 1).

Tabla 1. Categorías y subcategorías de análisis de actividades formativas de habilidades blandas

Actividades formativas para el desarrollo de las habilidades blandas	
Categorías	Subcategorías emergentes
Ejercicios crítico-reflexivos	Debates
	Foros de discusión
	Ensayo
	Lectura crítica
	Práctica hermenéutica
	Juego de roles
Ejercicios de conocimiento aplicado	Estudios de caso
	Aprendizaje basado en proyectos
	Actividades prácticas específicas
	Aprendizaje basado en problemas
	Talleres
Ejercicios de síntesis y apropiación del conocimiento	Mapas conceptuales
	Infografías
	Mapas mentales
	Exposiciones y socializaciones
Necesidad de reformular el sistema educativo	-Desarrollo enfocado en habilidades duras, conocimientos disciplinares y habilidades técnicas
	-Desarrollo enfocado en el capitalismo
	-Periodos académicos.

Fuente: elaboración propia, 2020.

Ejercicios crítico-reflexivos

Debates

En la actualidad, el debate es una de las metodologías que se promueven en espacios de formación académica universitaria. Arrué & Zarandona (2019) afirman que el Debate Universitario Guiado es “un método de enseñanza-aprendizaje que tiene como eje la confrontación argumentada de 2 posiciones opuestas sobre un tema... mediante una secuencia didáctica guiada por el profesorado” (p.2). La propuesta pedagógica, se compone de cuatro fases: 1) Inducción al debate 2) Preparación del debate 3) Debate en el aula y 4) Feedback o realimentación. Este ejercicio dialéctico

según los autores, desarrolla en el estudiantado el pensamiento crítico, el trabajo en equipo, los procesos de comunicación verbal y no verbal, el manejo asertivo de las fuentes de información, la autonomía, la argumentación, el análisis, la sintetización, la organización, el razonamiento, entre otras competencias transversales o habilidades blandas.

Al indagar, por estrategias para desarrollar habilidades blandas, los docentes entrevistados también destacan el debate como una de las principales, haciendo énfasis en una competencia o en varias, en específico:

El debate, es una de las mejores actividades para desarrollar habilidades blandas, ¡súper interesante!, en el que bueno, hacemos análisis de todo el contexto y de toda la estructura de la temática, observamos diferentes puntos de vista, nos comunicamos y llegamos a conclusiones muy interesantes... Es un ejercicio que les permite generar mucha empatía, es un ejercicio que propicia ponerse en los zapatos del otro... la escucha del otro, sus argumentos, entre otras variables, desarrollan muchas competencias y conocimientos. (Docente 3, comunicación personal, julio de 2020)

Como se puede observar, la participante hace énfasis en competencias como el análisis, la comunicación y la argumentación. Sin embargo, focaliza su discurso en la empatía. Ésta es una de las competencias esenciales en contextos como el colombiano, en donde el conflicto social, político e ideológico carece de bases de empatía y metaposición. De la misma forma, otro docente reconoce el debate como factor fundamental, ante la carencia de habilidades de argumentación y comunicación. Incluso, enuncia que el debate fomenta el trabajo en equipo:

Es sumamente importante desarrollar debates. El debate, va un poco más encaminado al manejo de la comunicación, un debate real donde haya posiciones claras y los estudiantes sean capaces de defenderlas, porque dentro de mi profesión y muchas otras, insisto mucho en la argumentación, porque es una gran falla que he encontrado por parte de los estudiantes, no saben argumentar, entonces, el intento de este debate, es llevarlos a mejorar la comunicación y de la mano con esto la argumentación. Ese ejercicio de intercambiar opiniones, quizás fomenta algo también de trabajo en equipo. (Docente 19, comunicación personal, julio de 2020)

Al analizar, se puede concluir que, el docente observa el debate como una oportunidad, para mejorar y potenciar aquellas habilidades que no tienen los estudiantes, carencias que se encuentran determinadas por las mismas dinámicas del sistema educativo actual y necesarias para el ejercicio de cualquier profesión. Por consiguiente, el debate se posiciona como una de las estrategias vitales en la educación contemporánea, ligada a su vez a los procesos de inmersión laboral. Esta idea es

Formación en habilidades blandas en instituciones de educación superior:
reflexiones educativas, sociales y políticas

compartida por la mayoría de los educadores, quienes en su narrativa lo enuncian en diferentes respuestas, pero todas ligadas al desarrollo de habilidades blandas:

Cuando desarrollas un debate en clase, indiscutiblemente del tipo de asignatura, invitas al estudiante a tomar posiciones, argumentos a favor o en contra; ya comunicarse asertivamente, respetando, tolerando y manejando sus emociones en grupo. Estas habilidades, en algún momento, las extrapola al campo laboral, en medio de las crisis. (Docente 1, comunicación personal, julio de 2020)

Los docentes son conscientes que las habilidades blandas en el futuro serán puestas en marcha en escenarios a los cuales se enfrentan los estudiantes, entre ellos el laboral. Hoy en día, los empresarios también buscan personas calificadas en manejo emocional y de crisis, comunes en contextos de alta competitividad corporativa e implementación de nuevas tecnologías diariamente en el mundo. El debate puede ser parte de ese entrenamiento a largo plazo, con el cual se potencian múltiples competencias.

Ahora bien, el argumento que la estrategia del debate es fundamental en el desarrollo de habilidades blandas educativamente y laboralmente, no sólo es compartida entre investigadores y docentes, también los estudiantes como sujetos activos en el proceso formativo, consideran que este ejercicio desarrolla habilidades no técnicas, incluidas la reflexión, el pensamiento crítico y la aceptación y apertura a diferentes posturas frente a una temática (Rodger & Stewart-Lord (2020).

El debate es un factor crucial, en la medida en que él estudiante es el actor principal en este proceso de formación y al reconocer la importancia de este, se genera una motivación intrínseca a participar de él, con miras al desarrollo integral en términos de habilidades. En otras palabras, el proceso de importancia y motivación frente al aprendizaje es elemental a la hora de alcanzar los objetivos propuestos.

Además, Rosas-Maldonado, Bascuñán & Martin, (2020) afirman que el debate puede servir para desarrollar competencias blandas y en algunos programas académicos, es una herramienta pedagógica para que los estudiantes realicen una proyección hacia el futuro, ejecutando labores docentes o de cualquier otro tipo.

Como se puede observar, por lo general las estrategias de desarrollo se encuentran vinculadas en una relación espacio-temporal, proyectada a futuro. Se sugiere aplicar debates en todas las asignaturas, potenciando la participación, el pensamiento crítico y analítico, el respeto y la tolerancia por el otro, factores carentes en la sociedad contemporánea, principalmente en países con alta conflictividad política y social.

Foros de discusión

Los foros de discusión son espacios de debate asincrónicos, y en su mayoría implementados mediante plataformas virtuales de aprendizaje, en los cuales los estudiantes comparten conocimiento, experiencias, argumentos y conclusiones de una temática definida. Retomando a Castro-Méndez, Suarez-Cretton & Soto-Espinoza (2016) son:

Espacios para discusiones académicas que contribuyen al desarrollo del pensamiento crítico estratégico a partir del diálogo. La finalidad de los foros virtuales es suscitar un debate y no necesariamente agotar un tema. Las ideas iniciales, expuestas en documentos breves y ágiles, cumplen la función de ubicar al participante en una problemática, motivarlo a intervenir en la discusión y darle oportunidad de contribuir con su punto de vista. (p.25)

Aunque se puede tomar como una variable del debate, su característica principal es que se realiza de manera asincrónica, lo cual quiere decir, que las personas establecen una comunicación activa, pero diferida en el tiempo y sin coincidencia espacio-temporal. Esta es una herramienta pedagógica desarrollada en mayor medida en las últimas décadas con la inmersión de la tecnología en el sistema educativo contemporáneo y factores sociales, como la pandemia por COVID-19. Algunas investigaciones, resaltan que este espacio, además de permitir el intercambio de información y conocimientos, mejora competencias blandas como: comunicación, reflexión, análisis crítico, solución de problemas, autonomía, trabajo en equipo, aprendizaje colaborativo, entre otras (Buil, Hernández, Sesé & Urquizu, 2012; Carrasco, Carrillo, Bazley, Vergara & Contreras, 2017).

Este postulado es compartido por los docentes entrevistados, quienes resaltan los foros de discusión como una de las estrategias esenciales en el desarrollo de competencias transversales. A continuación, se enuncian algunas de sus respuestas:

Yo hago uso de los foros de discusión en la plataforma virtual, para fortalecer y desarrollar las habilidades blandas y los conocimientos técnicos. En muchas ocasiones motivo a mis estudiantes, a participar en los foros permanentemente, durante sesiones sincrónicas o no. En esas oportunidades, los estudiantes trabajan la comunicación asertiva, el trabajo en equipo, el pensamiento crítico, la creatividad, la toma de decisiones y la solución de problemas, puesto que los pongo en una situación difícil, en la cual deben tomar una postura crítica y asertiva; y llegar a una solución a dicha problemática. Si trabajan en equipo resuelven el dilema mucho más fácil. (Docente 2, comunicación personal, julio de 2020)

En el discurso anterior, se puede evidenciar que el docente hace uso de dicha herramienta para fortalecer múltiples competencias. Es interesante en esta narrativa evidenciar que, ante una problemática se reconoce que el trabajo colaborativo es

Formación en habilidades blandas en instituciones de educación superior:
reflexiones educativas, sociales y políticas

esencial para llegar a una solución, pasando de una sociedad individualista a modelos de trabajo en conjunto, con fines y necesidades comunes. Adicionalmente, una de las más importantes a desarrollar es la comunicación, como lo describe el siguiente participante:

Una de las competencias que yo desarrollo es la comunicación, mediante los foros virtuales. Los foros son un espacio donde el estudiante tiene que generar crítica, por fuera de las sesiones virtuales sincrónicas, pero siempre basado en comunicación asertiva. Adicional, que aprende de la temática a desarrollar, puede expresar sus expectativas, deseos, objetivos, metas y argumentos, desde su subjetividad, argumentando su postura y respetando la de los demás. (Docente 18, comunicación personal, julio de 2020)

Es cualquier caso, la habilidad comunicativa integral se fortalece con estas actividades y se aplica en todas las áreas de quehacer humano. Se observa que, el docente considera importante la expresión de la subjetividad individual, asumiendo una postura, partiendo de deseos y metas personales, pero con límites sociales y de respeto por el otro, procesos fundamentales para construir no solo identidades individuales sino también cohesión social.

Para concluir, es importante mencionar que tanto el debate como los foros de discusión asincrónica, son estrategias pedagógicas que deben ser implementadas en diferentes asignaturas, su dualidad en el fortalecimiento de competencias técnicas y habilidades blandas, las posiciona como una de las mejores. Ahora bien, aunque existen diferentes modelos, el docente debe implementar el que más se adapte a la temática a trabajar, su contexto y las necesidades de formación.

Ensayo

Los ensayos son textos escritos de género literario, de carácter argumentativo y basados en los principios de prosa. Su finalidad es exponer, analizar y argumentar una o más ideas referentes a una temática determinada. Según Trigos (2012), conceptualizar un ensayo no es fácil, en la medida en que se deben tener en cuenta aspectos como su forma, contenido y naturaleza. Existen diferentes tipos, entre los que se destacan: divulgativo, opinión, académico y literario.

Independiente de su naturaleza y objetivo final, el ensayo también se une a las estrategias para desarrollar habilidades blandas en los estudiantes, principalmente las relacionadas con: la argumentación, el pensamiento crítico, la comunicación

escrita, el análisis y la síntesis. En el ejercicio investigativo realizado, diferentes docentes hacen alusión a este componente:

En términos de desarrollo y fortalecimiento de habilidades comunicativas y argumentativas, el ejercicio de trabajo más elaborado y de manera más directa, por excelencia es el ensayo. En él, se fortalecen no solo estas dos competencias, que desde mi punto de vista son las más importantes, sino muchas más. Por ejemplo, en relación a la argumentación y el pensamiento crítico, yo me pregunto: ¿Qué significa trabajar la argumentación? ¿Con qué herramienta se puede desarrollar? Es allí donde el ensayo toma valor. Primero el estudiante identifica cual es la idea que quiere defender o atacar (postura-subjetiva), posteriormente, define cual es el argumento o los argumentos (argumentación y pensamiento crítico) y finalmente concluye (síntesis). Como se puede observar en todo el tiempo hay una dialéctica profunda, fomentando el aprendizaje y desarrollando habilidades sociales o blandas. (Docente 4, comunicación personal, julio de 2020)

Es interesante, observar el ejercicio de reflexión que realiza la docente, quien encuentra una herramienta con la misma dualidad de los debates y los foros asincrónicos “fortalecer habilidades duras y blandas, mediante un solo ejercicio”. También, es importante reconocer las falencias en términos de escritura en los estudiantes universitarios y que este dispositivo (ensayo) puede ayudar a mejorar, habilidad primordial no solo en términos académicos sino empresariales. En palabras de uno de los participantes:

Uno en clase observa estudiantes con errores en construcción de textos, de ortografía, signos de puntuación y en términos generales, de gramática. Mediante el ensayo, favorecemos la argumentación, pero también mejoramos los procesos de lectoescritura. Cuando egresen de la universidad y encuentren su primer empleo, denotarán una buena escritura, atención al detalle y argumentación, lo cual es un factor diferencial en nuestra sociedad. (Docente 18, comunicación personal, julio de 2020)

En este sentido, el ensayo, aunque favorezca el desarrollo de las competencias ya mencionadas, es de carácter primordial realizar investigaciones que determine su impacto en habilidades, como: atención al detalle, creatividad, liderazgo, comunicación, pensamiento crítico y analítico, entre muchas más.

Lectura crítica y comprensiva

La lectura crítica y comprensiva es otra de las estrategias aludidas y descrita como clave, en la construcción de una educación integral con miras a desarrollar habilidades blandas, socioemocionales y conocimientos técnicos-científicos. Se puede definir como la capacidad que tiene una persona de llegar al sentido profundo del texto,

Formación en habilidades blandas en instituciones de educación superior:
reflexiones educativas, sociales y políticas

sus ideas explícitas e implícitas, argumentos y razonamientos; comprendiendo y asumiendo una postura crítica del mismo. Asimismo, generando una reflexión propia con la cual, el lector realiza inferencias complejas (Cubides, Rojas & Cárdenas-Soler, 2017). En palabras de Serrano de Moreno & Madrid de Forero (2007) "La lectura crítica requiere desentrañar la significación del discurso del autor, el significado que emerge, al poner en juego el pensamiento y el lenguaje del lector, a partir de la relación recíproca que establece con sus esquemas de conocimiento" (p.61).

En la actualidad, se reconoce que los procesos de lectura favorecen el desarrollo de habilidades lingüísticas, cognitivas y metacognitivas. Asimismo, competencias blandas como la creatividad, la reflexión, el pensamiento crítico y divergente, que junto con el Aprendizaje Basado en Problemas (ABP), son estrategias didácticas vitales, con miras a afrontar los retos futuros en diferentes áreas de la vida, especialmente la inmersión al campo laboral (Zepeda-Hurtado, Cardoso-Espinosa & Rey-Benguría, 2019).

Los docentes entrevistados comparten estos postulados, destacando la lectura como una actividad crucial en sus clases como medio para desarrollar habilidades blandas:

Por lo general, les solicito a mis estudiantes realizar ejercicios de lectura comprensiva y crítica de cada una de las temáticas que se encuentran inmersas en el microcurrículo. Esto les ayuda a tener mejores habilidades argumentativas, críticas y comunicativas. (...) Además, desarrollan el pensamiento crítico y la reflexión, el cual es fundamental en la sociedad moderna, donde existen muchos textos, libros y artículos, pero no conocemos la fuente, y quizá tenga con características dogmáticas, doctrinarias y políticas. Lo mejor que puede suceder, es que el estudiante decodifique la información, tome su postura y llegue a sus propias conclusiones, allí es donde emerge el conocimiento real. (Docente 1, comunicación personal, julio de 2020).

Uno de los elementos más interesantes en el discurso anterior, se encuentra relacionado con el pensamiento crítico y reflexivo, frente a la sociedad moderna. Cuando el estudiante desarrolla este tipo de habilidades, decodificando la situación actual de su sociedad y cultura; y en términos generales de su realidad, llegando a fomentar y fortalecer, aparte de las competencias ya mencionadas, habilidades como la metaposición, la empatía y la cohesión social. En países de América Latina, éste sería un factor crucial, para mejorar el desarrollo social, económico y cultural.

Otro elemento crucial en la narrativa del docente, es la decodificación de discursos ideológicos y dogmáticos, o en algunas ocasiones, la identificación de las llamadas noticias falsas (*Fake News*), comunes en la era de la información y tecnología. Al realizar

el estudiante una lectura crítica, analítica y contextual, deja de ser un reproductor de estos medios, asumiendo una visión crítica de la realidad social. Finalmente, la lectura sigue siendo uno de los procesos psicopedagógicos más importantes en el proceso de formación de estudiantes, desde la niñez hasta la adultez.

En medio del ejercicio investigativo, surgió una categoría nueva en los discursos de algunos docentes y a su vez, poco conocida en la literatura relacionada con el desarrollo de habilidades blandas, es la llamada *Práctica hermenéutica*. La hermenéutica es una corriente filosófica ligada a la interpretación, un ejercicio reflexivo que realiza el estudiante para llegar a la profundidad del conocimiento expresado por un autor, ya sea en un discurso hablado o en un texto escrito (Arráez, Calles & Moreno de Tovar, 2006; Barrantes-Montero, 2017).

Esta conceptualización se encuentra relacionada con una de las definiciones aportadas por los docentes, quienes en términos generales consideran que la hermenéutica es “El arte de la interpretación”. Dos de los participantes, indican la relación existente entre esta corriente filosófica y el desarrollo de habilidades blandas en estudiantes universitarios, afirmando que dichas competencias, tienen sus raíces en procesos comunicativos y relacionales, aplicables a diferentes áreas y asociadas a la interpretación. Según el primer docente, mediante ejercicios hermenéuticos o de práctica hermenéutica, se puede desarrollar estas habilidades:

En primer lugar, se pueden desarrollar en los estudiantes las habilidades comunicativas, en donde parte de estas competencias es realizar unas lecturas críticas de textos, pero y es donde aplica la hermenéutica, se deben realizar unas adecuadas interpretaciones de cualquier texto sea de formación universitaria o disciplinar. En un segundo momento, es importante entender que la hermenéutica no solo se limita a la interpretación de textos, sino también, se puede trasladar a una interpretación de la realidad, en otras palabras “leer la realidad”. Al realizar ejercicios hermenéuticos se contribuye a desarrollar la capacidad en el estudiante de leer e interpretar la realidad y en cierta medida poder relacionarse con ella y actuar sobre la misma, ya sea en un espacio, personal, social u organizacional. (Docente 20, comunicación personal, julio de 2020)

Como se puede observar, el papel de los ejercicios hermenéuticos radica en el potencial que tienen de desarrollar la interpretación, pero relacionada con la realidad social y el actuar sobre la misma. El reto de la educación en países en vías de desarrollo se encuentra en cambiar el medio social, la hermenéutica no solo favorece el asumir una interpretación sino también, tomar acciones sobre la conducta personal y social.

Formación en habilidades blandas en instituciones de educación superior:
reflexiones educativas, sociales y políticas

Aunque, los docentes no definen una actividad, estrategia pedagógica o práctica didáctica específica, resaltan este papel fundamental, donde la interpretación es crucial.

La hermenéutica permite una interpretación de la realidad social, especialmente citando a Ferdinand de Saussure en su libro "Curso de la lingüística general", la hermenéutica permite identificar y concretar en el lenguaje la objetividad en el locutor y su concreción en el receptor. Por esto, la hermenéutica permite a estudiantes universitarios un mayor dominio en el lenguaje (habilidades comunicativas). Por otro lado, la hermenéutica permite discernir y potenciar métodos para acercarse a un problema de investigación, esto facilita a estudiantes interpretar la realidad del problema y clarificación en el método de investigación. (identificación y solución de problemas). (Docente 20, comunicación personal, julio de 2020)

En esta narrativa, se puede evidenciar el énfasis que realiza el docente en la capacidad de esta herramienta en desarrollar procesos de comunicación y lingüística, solución de problemas y comprensión de la realidad. Sumado a esto, advierte de la influencia de la misma en procesos de investigación, en múltiples ocasiones con grandes fallas en el proceso formativo de profesionales.

Se concluye que, la hermenéutica como práctica cotidiana y pedagógica, puede desarrollar las habilidades blandas. Sin embargo, es necesario la formulación e implementación de ejercicios concretos y sistemáticos, validando su funcionalidad. Para futuras investigaciones, es necesario indagar a profundidad este fenómeno, abordándolo desde una perspectiva interdisciplinaria, aunque siempre aplicado a la educación.

Ejercicios de conocimiento aplicado

Previo a la descripción de los resultados encontrados en esta categoría, es importante señalar que su denominación surge de las respuestas de dos docentes de los dos programas participantes, quienes en su reflexión hacen mención directa a la necesidad de la academia estar en contacto con la realidad, que los ejercicios desarrollados en el aula tengan un fundamento práctico y real; de modo que los estudiantes no sólo tengan un contacto con el escenario en el que posteriormente desempeñaran su rol profesional, sino que también tengan la posibilidad de utilizar y aplicar el saber adquirido. Estos ejercicios buscan que haya una aplicación *in situ* del conocimiento, como lo menciona el Docente 10 (comunicación personal, julio de 2020):

(...) yo desarrollo muchas actividades y trato de que sean muy lúdicas, de manera que ellos puedan interactuar y puedan comunicarse; pienso que es algo fundamental. Dentro de las

actividades que yo fomento dentro de mis clases también busco que se hagan ejercicios de planeación estratégica y de análisis de las temáticas que nosotros estamos viendo, últimamente yo estoy enfocado sobre todo en el campo aplicado.

En el fragmento anterior, el docente del programa de Psicología hace hincapié en la práctica en el escenario real al inicio y final de su respuesta, señalando además que para él es algo fundamental que los estudiantes apliquen el conocimiento en el contexto. Algo similar, se observa en el siguiente fragmento del docente del programa de Administración de Salud Ocupacional, quien enfatiza la necesidad de trascender el conocimiento netamente académico para que el estudiante, en un contexto real, se enfrente a dilemas que fortalezcan sus habilidades humanas:

Los contenidos se pueden llevar a la ejemplificación con casos. La ventaja que tiene nuestros estudiantes es que muchos de ellos laboran ya, y se han enfrentado inclusive al mismo contexto de la Seguridad y Salud en el Trabajo como empleados. Las actividades consisten en llevarlos a casos lo más real posible de que uno ha vivido y lo que ellos viven, y no tanto desde la academia, porque el conocimiento está ahí, sino que hace falta lo que rodea a la academia; es decir la forma de interactuar con sus trabajadores, la forma de interactuar con sus jefes, la forma de interactuar con ellos mismos, los retos personales que se colocan. Es la parte académica y la parte humana. (Docente 11, comunicación personal, julio de 2020)

Esta categoría se compone de seis (6) subcategorías emergentes del análisis: *Juego de roles, Estudios de caso, Aprendizaje basado en proyectos, Actividades prácticas específicas de acuerdo con el contenido de las asignaturas, Talleres y Aprendizaje basado en problemas*, que reflejan las diversas herramientas que los docentes participantes utilizan para desarrollar y fortalecer las habilidades blandas en el aula. A continuación, se describe cada una de las subcategorías desde dos perspectivas: por una parte, se incluyen fragmentos de las entrevistas en las que se menciona cada actividad en concreto; por otra parte, estos ejercicios se caracterizan teóricamente.

Juego de roles

El juego de roles es una herramienta pedagógica para el aprendizaje, ampliamente utilizada en los escenarios de educación superior, usada como metodología complementaria de la enseñanza en la adquisición de competencias (Morán-Barrios, Ruiz de Gauna, Ruiz & Calvo, 2020; Zelaieta, Camino, Zulaika & Echeazarra, 2018; Gaete-Quezada, 2011), ya que permite al estudiantado interpretar una situación concreta, analizarla y darle respuesta. Esta caracterización conceptual se ve reflejada en palabras de uno de los docentes entrevistados:

Formación en habilidades blandas en instituciones de educación superior:
reflexiones educativas, sociales y políticas

(...) es una actividad que, que yo realizo en técnicas de entrevista, y tiene que ver con que los estudiantes deben, digamos, con todo el tema teórico que se maneja en clase, las caracterizaciones y demás, ellos deben hacer un ejercicio práctico el cual nos muestre cómo, cómo serían ellos como entrevistadores; y en ese ejercicio estamos los demás haciendo una retroalimentación de lo que vemos. Entonces una cosa es estar allá generando el proceso y también cómo nosotros el resto del grupo está haciendo, está visualizando y está analizando esa comunicación y esa retroalimentación (...). (Docente 7, comunicación personal, julio de 2020)

Zelaieta, Camino, Zulaika & Echeazarra (2018) afirman que, en esta actividad cada participante interpreta un personaje particular de acuerdo con las características que sean definidas previamente por el docente o el grupo, pero sin un guion establecido; de manera que la actividad se enmarca en la libertad, la recursividad y creatividad de los participantes y las habilidades comunicativas; todas estas competencias caracterizadas como habilidades blandas. La relación del juego de roles con las habilidades blandas también se reconoce en la reflexión del Docente 5 (comunicación personal, julio de 2020): *"(...) el juego de roles es algo con lo que nos movemos nosotros siempre en el aula porque permite el desarrollo de, por ejemplo, de la comunicación y de trabajar con el otro"*.

Los ejercicios de juego de roles enriquecen la experiencia educativa y a la vez, favorecen el desarrollo de competencias, como: el análisis, el pensamiento crítico, la comunicación verbal y escrita y la confianza; dado que permiten una mayor participación del estudiantado y una apropiación del espacio y el conocimiento. De igual manera, estos ejercicios de simulación son un recurso pedagógico que ofrece un intercambio cultural y político al interior de las aulas (Gaete-Quezada, 2011). Todo lo anterior posibilita entonces, en palabras de Morán-Barrios, Ruiz de Gauna, Ruiz & Calvo (2020):

En términos de metodología de aprendizaje, el juego de rol puede ofrecer instancias muy adecuadas para interiorizar no solo aspectos simbólicos del tema, sino también ampliar la comprensión del marco histórico y contextual del juego de rol que ejecuta. Desarrolla también habilidades lúdicas, de empatía, de cooperación y de socialización. (p.332)

Desde la perspectiva de Cheville (2016) esta estrategia pedagógica no sólo es funcional para complementar el aprendizaje en el aula, sino que, por sus características, puede reemplazar los contenidos rígidos de una asignatura por una serie de misiones o desafíos que guíen al estudiantado a través del contenido y los diversos saberes disciplinares. Para ello, el autor afirma que es necesario primero que exista una flexibilidad curricular al interior de las instituciones, seguida de un trabajo conjunto

interdisciplinar entre directivos, docentes, estudiantes y diseñadores de juegos, dado que:

A diferencia de los cursos, las cadenas de misiones pueden ser de cualquier longitud, repetirse si fallan durante el primer intento, ramificarse y fusionarse, y pueden incorporar fácilmente actividades de aprendizaje que enfatizan los modos de conocer y actuar. Como lo implica este escenario, las misiones pueden ayudar a los estudiantes a explorar nuevos roles o entornos (...). (Cheville, 2016, p.815, traducción propia)

Por último, en relación con el juego de roles como un ejercicio de conocimiento aplicado, es necesario mencionar sus principales elementos y características para una adecuada formulación y desarrollo en el espacio educativo. Los juegos de roles constan de un sistema de reglas verbales claras y definidas previamente, orientadas por una historia central, diversos personajes y acciones que tienen lugar en la interacción social; y a partir de los cuales se crea en conjunto una historia. En ese sentido, esta actividad se compone de cuatro elementos principales: 1) historia, 2) escenario social en el que se desarrollan los acontecimientos, 3) personajes y 4) acciones (Cheville, 2016).

Estudios de caso

Los estudios de caso, también llamados análisis de situaciones problema, son una técnica de aprendizaje fundamentada en el afrontamiento de situaciones reales, toma de decisiones, fundamentación conceptual de la acción y valoración de esta (Morán-Barrios, Ruiz de Gauna, Ruiz & Calvo, 2020). Esta herramienta se utiliza en los contextos formativos (educativos, empresariales y laborales) de manera que, como lo expresan Lyons & Bandura (2020), es un ejercicio transversal al aprendizaje.

Para utilizar los estudios de caso, independiente del contexto, es necesario que el docente-orientador del proceso presente el caso a los alumnos y solicite: "(...) identificar problemas y oportunidades, identificar las causas fundamentales del o los problemas, crear alternativas para abordar las situaciones, evaluar alternativas, crear estrategias de implementación y desarrollo de planes que permitan evaluar los resultados" (Lyons & Bandura, 2020, p.175, traducción propia). En relación con lo anterior, resulta significativo que esta estrategia pueda articularse con el contenido de una asignatura, como lo realiza uno de los docentes entrevistados:

(...) permanentemente les digo hagan una crítica, cuestionen los procesos. La psicología no es una ciencia exacta, entonces enfoco el pensamiento crítico, la creatividad y coloco

Formación en habilidades blandas en instituciones de educación superior:
reflexiones educativas, sociales y políticas

situaciones problemáticas con las que yo trabajo en una institución educativa secundaria, también las que trabajo en clínica; entonces yo sé lo que se van a encontrar. Yo les coloco situaciones problemáticas para que analicen esos problemas y que tomen decisiones.
(Docente 2, comunicación personal, julio de 2020)

En el fragmento anterior, se puede observar la manera en que los estudios de caso basados en situaciones reales experimentadas por los docentes en su actuar profesional, posibilitan a los estudiantes un contacto con el escenario laboral al que posteriormente se vincularán, así como la reflexión, análisis, crítica y resolución creativa de las situaciones problema presentadas. Esto es, tal como lo expresa la docente, el análisis de situaciones problema favorece la toma de decisiones consiente e informada. En un sentido similar, el Docente 11 afirma:

Normalmente ellos no aprenden de lo bueno, sino aprenden de lo malo, el ser humano está diseñado de esa manera, entonces yo normalmente ejemplifico no tanto lo que hago bien, sino lo que he hecho muy mal en la vida. Lo coloco a disposición de ellos como reflexiones; no como anécdotas sino como reflexiones, y cada uno tomará su libre albedrío porque al fin y al cabo esa es la vida, libre albedrío (...). (comunicación personal, julio de 2020)

Los estudios de caso, no sólo refuerzan el aprendizaje sino también son un ejercicio para el fortalecimiento de habilidades blandas, como lo responde la Docente 13: "(...) yo utilizo la resolución de un problema complejo, porque sabemos que ellos tienen muchas ideas, pero tienen que cubrir una necesidad de manera original entonces con esa resolución pueden fortalecer sus habilidades". En palabras de Morán-Barrios, Ruiz de Gauna, Ruiz & Calvo, (2020), las competencias que se desarrollan mediante el uso de esta estrategia son:

Gestión de la información. Anticipar y evaluar el impacto de las decisiones adoptadas. Disponer de conocimientos generales para el aprendizaje, vinculados a la materia y al mundo profesional. Habilidades intelectuales, habilidades de comunicación e interpersonales y habilidades de organización y de gestión personal. Actitudes y valores del desarrollo profesional (autonomía, flexibilidad, etc.) y valores de compromiso personal (responsabilidad, iniciativa, etc.). Trabajo autónomo y trabajo en grupo. (pp. 330-331)

Los estudios de caso como subcategoría del conocimiento aplicado, cuentan con una serie de requisitos mínimos para su desarrollo, entre los cuales Vicente-Colomina, Santamaría & González-Ordi (2020) mencionan: 1) la recolección de datos descriptivos y resultados de investigación, 2) una descripción en profundidad, 3) conceptualización del caso desde una posición teórica definida y 4) formulación de hipótesis para la resolución del ejercicio. De otra parte, se recomiendan que

los casos utilizados como herramienta de enseñanza-aprendizaje cuenten con las *cinco P*: propósito, persona, preparación, problemas y práctica (Vega & Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, 2018); todas las cuales son adaptables a las estrategias y metodologías particulares de cada docente.

Para cerrar, resulta significativo considerar que el aprendizaje de los estudiantes sucede en dos espacios distintos, al interior y fuera del aula, así los ejercicios que se desarrollen usando los estudios de caso como herramienta pedagógica para la aprehensión de conocimientos disciplinares y socioemocionales deberán considerar los siguientes elementos: 1) identificación de los actores o protagonistas del caso, 2) desarrollo de la narración, 3) incluir información suficiente sobre el sector y la situación que acontece, 4) presentar una problemática para desarrollar y 5) preguntas orientadoras para la resolución (Vega & Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, 2018).

Aprendizaje basado en proyectos

El aprendizaje basado en proyectos, también denominado *método de proyectos*, consiste en la realización de un proyecto en un tiempo delimitado para resolver una problemática específica (Morán-Barrios, Ruiz de Gauna, Ruiz & Calvo, 2020). La duración del ejercicio se determina de acuerdo con la duración de una asignatura en concreto, un período académico o como modalidad de grado; y aborda en el proceso elementos de planificación, diseño y desarrollo de actividades, como: planteamiento del problema, elaboración de un marco empírico y teórico, elección de la metodología, recolección y análisis de la información. De este modo, "Abarca el proceso completo del pensamiento, empezando con el esfuerzo de la idea inicial hasta la solución del problema" (Morán-Barrios, Ruiz de Gauna, Ruiz & Calvo, 2020, p.330).

El aprendizaje basado en proyectos se funda en el "hacer", razón por la cual:

(...) es un modelo de enseñanza fundamentado en la utilización de proyectos auténticos y realistas, basados en una cuestión, tarea o problema altamente motivador y envolvente, relacionados directamente al contexto de la profesión [8,9], en él participan los alumnos y se fomenta el desarrollo de las competencias en un enfoque colaborativo. (Naranjo & Correa, 2020, p.74)

Así mismo, el método de proyectos favorece la adquisición de habilidades blandas, como lo mencionan Sorea & Repanovivi (2020), los estudiantes que desarrollan proyectos adquieren habilidades como: trabajo en equipo, autoconfianza, apre-

Formación en habilidades blandas en instituciones de educación superior:
reflexiones educativas, sociales y políticas

hensión de conocimientos, atención al detalle y resolución de conflictos; además de ser más productivos y eficaces para responder a las evaluaciones. Los ejercicios de aprendizaje basado en proyectos favorecen la adquisición de las siguientes competencias: "Toma de decisiones, gestión del tiempo, trabajo cooperativo, análisis crítico, aprendizaje autónomo, conocimiento, creatividad, ética y gestión de la información" (Morán-Barrios, Ruiz de Gauna, Ruiz & Calvo, 2020, p.330).

De igual manera, los ejercicios de proyectos fomentan aprendizajes *in situ* relacionados con un saber disciplinar, técnico o científico y son el escenario para la aplicación del saber en la realidad. Esta metodología vincula a la academia con la sociedad, lo que permite reflexionar acerca de la misma, cuestionarse el por qué o cómo de las situaciones y fenómenos sociales, de modo que se llegue a una comprensión y posible transformación de ellos: "El aprendizaje basado en proyectos brinda esa oportunidad de integrar, academia, investigación y sociedad" (Naranjo & Correa, 2020, p.77).

Sobre esta metodología particular, los docentes mencionan que es una estrategia sumamente útil para relacionarse con el escenario laboral, resultando una herramienta práctica para profundizar en las actividades propias de su disciplina, como lo afirma la Docente 15 (comunicación personal, julio de 2020): "(...) *hacen todo el proceso de la planeación, orientación, el desarrollo, dirección y control del proyecto, ellos deben hacer una serie de actividades que les permita llevar a tomar decisiones y establecer mecanismos de control en las organizaciones*". Así mismo, otra de las docentes con quienes se conversó menciona:

(...) la formulación de una propuesta de intervención nos lleva pensar y reflexionar, creo que ellos perciben el resultado como muy positivo en todas las asignaturas; te lo puedo decir puntualmente con esta asignatura que ellos veían en noveno semestre, y fue tal la acogida que ellos mismos solicitaron, en conjunto conmigo, que fuera una herramienta de apoyo para el ejercicio de sus prácticas. Incluso ellos me lo manifiestan cuando han terminado su formación como psicólogos, incluso cuando están en la práctica, ese tipo de ejercicios les facilita aterrizar las actividades que ellos realizan. (Docente 8, comunicación personal, julio 2020)

Por último, conviene indicar los elementos mínimos constitutivos del aprendizaje basado en proyectos para su utilización al interior del aula, con el fin de fomentar la comprensión del estudiantado, la aprehensión del saber, el fortalecimiento de habilidades socioemocionales y la reflexión social que conduzca a transformar la realidad, independiente de la asignatura que se oriente. Esta metodología tiene

cinco (5) características principales: 1) estar alineado con el currículum y ser una actividad central, 2) plantear preguntas que cuestionen a la disciplina, 3) desarrollar investigaciones constructivas que generen conocimiento, 4) vincular a los estudiantes en cada parte del proceso (desde la planificación, el diseño y la implementación final) y 5) redactarse en función de problemáticas reales (Botella & Ramos, 2020).

Actividades prácticas específicas de acuerdo con el contenido de las asignaturas

La presente subcategoría no cuenta con un soporte teórico, en tanto emerge del escenario dialógico, es decir de las respuestas de los docentes a la pregunta por las actividades y ejercicios que desarrollan en sus asignaturas para fortalecer el aprendizaje de los contenidos disciplinares y las competencias socioemocionales. De esta forma, se incluyen a continuación algunos de los fragmentos de las entrevistas en las que se abordan los espacios contemplados para fortalecer las habilidades blandas en las distintas asignaturas de los programas participantes en el estudio.

Inicialmente, la Docente 3 reflexiona acerca del uso de la *psicología del testimonio* en las asignaturas que orienta:

Hay una actividad que me parece súper interesante: psicología del testimonio, que es, por ejemplo, colocarles una serie de imágenes a los pelaos, a los estudiantes, y con las imágenes y ellos tienen que darle un nombre, pero de fondo está sonando música de todo tipo, variedad y ritmo; se generan una serie de ruidos en el ambiente. Ya después de eso, cuando se termina la actividad, hacemos la socialización y retroalimentación del ejercicio. Entonces, por ejemplo, hay una imagen que habla sobre el conflicto armado colombiano y otra imagen sobre dos hermanas de la caridad tomando cerveza en un partido de fútbol, eso nos permite ver esos prejuicios y esas representaciones sociales que en realidad tienen los pelaos frente a diferentes temáticas. Esta es una de las actividades que nos permite efectivamente mirar ese análisis crítico de los chicos y ver de dónde surgen sus interpretaciones, sus ideas frente a la realidad y ver también si el sonido influye en la reflexión de la imagen. (Docente 3, comunicación personal, julio de 2020)

El fragmento anterior, presenta la descripción de una actividad específica del programa de Psicología, que le posibilita a los participantes (docente y estudiantes) reflexionar sobre las interpretaciones y representaciones que se tiene de un hecho o situación concreta, haciendo énfasis desde el pensamiento crítico y la comunicación asertiva, como habilidades blandas fundamentales para el quehacer profesional. De igual manera, los participantes recalcan que la formación universitaria es el primer paso para la transformación de la realidad, seguida del uso del conocimiento en

Formación en habilidades blandas en instituciones de educación superior:
reflexiones educativas, sociales y políticas

escenarios específicos; que finalmente favorecen procesos de transformación de los sujetos y las realidades existentes. Estas transformaciones tienen lugar también en los mismos estudiantes:

(...) la Universidad lo que hace o debe hacer es orientar su labor y su misión, nosotros como docentes ayudamos a aterrizar un poco eso que puede ser su quehacer en un futuro. Me gusta traer a colación una frase que ellos me mencionan y que nunca voy a olvidar: "porque profe nos hace pensar tanto"; es totalmente valioso, creo que las construcciones y los aportes que ellos han hecho son literalmente sustanciales, son maravillosos, pues ellos también se están reinventándose en ese ejercicio. (Docente 8, comunicación personal, julio 2020)

Siguiendo con las reflexiones de actividades específicas, el Docente 7 describe la practicidad y eficacia de las entrevistas como ejercicio específico:

En alguna ocasión hicimos un ejercicio con técnicas de entrevista en cámara de Gesell, en calle 80, el trabajo era hacer una entrevista infantil. Entonces llevamos a una niña de tres años, obviamente con todos los consentimientos informados, y cada estudiante tuvo un espacio. Escogimos a unos estudiantes líderes para que en la cámara de Gesell hicieran el ejercicio y después hablamos de cómo fue el manejo, como trabajan con un niño de esa edad; fue muy enriquecedor. (comunicación personal, julio de 2020).

De otra parte, las actividades particulares que desarrolla cada docente, en función del contenido de sus asignaturas, están relacionadas con la reflexión y análisis del programa, como lo refiere el Docente 11: "Utilizo el análisis del líder de Seguridad y Salud en el Trabajo que debe ser la mejor persona, pero ¿Qué es ser buena persona?". A lo anterior cabe agregar que en el diálogo con los docentes se evidencia la necesidad de rescatar el valor social y humano de la educación y los ejercicios desarrollados con los estudiantes, pues la labor docente trasciende la transmisión de conocimientos teóricos y disciplinares, se trata de una construcción del saber con el otro; de un cuestionamiento por el *Quehacer docente*:

Me preocupa que el discurso vaya por un lado y mis actuaciones por otro. La palabra acompañamiento para mí es importante, pero qué es acompañar, es caminar al lado del otro, es decir "aquí estoy contigo" es un: estamos aprendiendo, tú estás aprendiendo y yo también. Realmente trato de cumplirlo. Todo el tiempo hay una dialéctica profunda. (Docente 4, comunicación personal, julio de 2020)

En el fragmento anterior, se evidencia cómo los docentes se ven permanentemente cuestionados en su actuar humano, que es paralelo al rol docente; se trata de una reflexión acerca de la sinergia entre discurso y actitud en el escenario educativo.

Aprendizaje basado en problemas

La subcategoría de Aprendizaje Basado en Problemas (ABP) no emerge en función de una respuesta específica de los docentes participantes del escenario dialógico, como ha sucedido con los códigos previos, sino que se relaciona con la mención constante de una problemática a la que se debe dar respuesta al interior del aula. Dicho de otro modo, esta subcategoría surge del uso que los docentes hacen de problemas particulares para profundizar en los contenidos de sus asignaturas, y que en el proceso de resolución se produzca un aprendizaje significativo para el estudiantado y las comunidades que lo integran, como lo menciona el Docente 10 (comunicación personal, julio de 2020):

buscamos que toda esa información conocimientos metodología y habilidades que los estudiantes vieron durante los primeros semestres pues ya estén así mismo aplicados en función de determinada área. Se busca que los estudiantes hagan unos ejercicios de análisis crítico de casos de actividades de resolución de situaciones de problemas.

En un sentido similar, el Docente 13 menciona: *"Se trabaja para llegar a esa idea de negocios mediante la resolución de un problema complejo. Los estudiantes tienen muchas ideas, pero tienen que cubrir una necesidad de manera original, entonces ahí empieza esa resolución de un problema complejo"* (comunicación personal, julio de 2020). Se observa en ambos fragmentos que los problemas y necesidades de organizaciones o comunidades integran el escenario educativo, pero no se formulan en términos específicos de un ABP, sino más a nivel de ejemplificación o ejercicio práctico del contenido disciplinar; razón por la cual resulta significativo la creación de esta subcategoría y su correspondiente desarrollo conceptual.

El Aprendizaje Basado en Problemas (ABP) es una metodología curricular centrada en el aprendizaje del estudiante a través de espacios de investigación e integración de teoría y práctica. Esta herramienta pedagógica hace uso de los conocimientos y habilidades del estudiantado para encontrar soluciones efectivas a los distintos problemas que se describen en el aula (Chang, Chung y & Chang, 2020; Savery, 2015). De esta forma, el ABP favorece la adquisición de conceptos y la construcción de saberes, de modo que los estudiantes pueden integrar conceptualmente conocimientos previos y actuales con habilidades blandas.

Respecto a los aprendizajes generados a través de la realización de ABP, este método fortalece la motivación, la aprehensión de teorías y conceptos técnico-disciplinares, la participación, el pensamiento crítico, el pensamiento lógico, la creatividad, la

Formación en habilidades blandas en instituciones de educación superior:
reflexiones educativas, sociales y políticas

comunicación asertiva y el trabajo colaborativo en los estudiantes (Chang, Chung & Chang, 2020). Así mismo, Morán-Barrios, Ruiz de Gauna, Ruiz & Calvo (2020) señalan que esta metodología desarrolla las competencias de: "Análisis crítico, toma de decisiones, trabajo en equipo, comunicación oral y escrita, gestión del tiempo, aprendizaje autónomo, creatividad, razonamiento ético y conocimiento" (p.330).

Para cerrar el análisis de esta subcategoría, se enuncian algunos elementos necesarios para el desarrollo y aplicación de estos ejercicios. Por un lado, hay que considerar que el eje central de esta metodología pedagógica son los distintos interrogantes que formulan docentes y estudiantes en torno al problema planteado, es decir las diversas reflexiones e interpretaciones que pueden hacerse sobre una situación determinada. Por otro lado, Savery (2015) indica la siguiente serie de factores de éxito para el ABP:

- Existencia de objetivos comunes entre los actores del escenario educativo.
- Adecuada planeación y descripción de la situación problema a la cual se le dará solución durante el ejercicio.
- Cultura del aprendizaje basada en la indagación.
- Desarrollo profesoral continuo.
- Planteamientos interdisciplinarios, que posibiliten la integración de distintos conocimientos y competencias.
- Socialización de experiencias exitosas.

Talleres

Para concluir el análisis de esta segunda categoría, *Ejercicios de conocimiento aplicado*, la subcategoría de *taller* emerge del argumento de uno de los docentes, quien comenta que estos ejercicios propician un espacio de reflexión y análisis para los estudiantes, que favorece la adquisición de diversas habilidades disciplinares y blandas, como lo son: el trabajo en equipo, el trabajo colaborativo, el autoconocimiento, a la vez que el reconocimiento del medio y los contenidos de la asignatura de una manera más práctica:

Es importante poner a trabajar a los muchachos de diversas formas, desde el desarrollo de talleres grupales, como el desarrollo de talleres individuales, para darse uno cuenta en qué son fuertes o en qué son débiles. En muchas de esas situaciones uno se da cuenta que hay mucho estudiante que trabaja muy bien en grupo, como también hay estudiantes que no trabajan o simplemente no se la llevan con sus compañeros, no se esfuerzan; ahí es donde el profesor o el docente empieza a fortalecer el trabajo en equipo, ahí también puede entrar

un tema muy importante que es el acompañamiento a los estudiantes para que aprendan a trabajar en equipo, ya que es muy favorable para su vida profesional. (Docente 20, comunicación personal, julio de 2020)

El anterior fragmento, se relaciona con el argumento de Álvarez & Guzmán (2020) que los talleres se identifican por ser un escenario de: "(...) aplicación y diálogo que se caracteriza por abrir diversos momentos de reflexión y generación de ideas en entornos grupales, que fortalecen el pensamiento crítico y el perfil individual propios del perfil de egreso" (p. 256). En la realización de talleres los estudiantes aplican conocimientos, habilidades y competencias propias y adquiridas durante la formación; se trata de una estrategia de generación de aprendizaje que cultiva la creatividad, la participación y la cooperatividad; mientras que a los docentes esta estrategia les permite: "(...) recopilar cualquier contenido digital, revisar y evaluar el trabajo de los estudiantes desde un rol activo, es decir, integrando su participación en el proceso de evaluación" (García, Gil-Mediavilla, Álvarez & Casares, 2020, p.120).

De igual manera, los talleres deben concebirse como ejercicios *in situ*, formulándose desde un contexto real, a partir de una problemática específica o basado en el escenario laboral actual:

La perspectiva metodológica del taller se fundamenta a partir del pensamiento complejo dentro del aula de clase y fuera de ella en un contexto de campo; además, construye relaciones interpersonales, entre los estudiantes, docentes y diversos actores, quienes son parte importante del proceso de aprendizaje. (Álvarez & Guzmán, 2020, p.278)

Esta metodología es muy útil para la aprehensión de herramientas y prácticas para el desempeño profesional y a su vez, cuenten con rigurosidad académica e incorporación de un trabajo interdisciplinar. En ese sentido, el taller es una actividad transversal para el aprendizaje, que integra la reflexión teórica y las propuestas prácticas: "constituye un aprendizaje activo guiado por los docentes y una sinergia entre el pensar y el hacer de los estudiantes" (Álvarez & Guzmán, 2020, p.256).

Sumado a lo anterior, García, Gil-Mediavilla, Álvarez & Casares (2020) encontraron que la metodología de taller, es una herramienta que favorece los procesos reflexivos y autocríticos sobre el proceso de aprendizaje, es decir que es un espacio para que el estudiante reconozca su proceso, lo evalúe y pueda posteriormente modificarlo y mejorarlo. En palabras de los autores:

(...) se pueden llevar a cabo de forma paralela distintos modelos de evaluación: autoevaluación, evaluación entre iguales y evaluación del profesor, y el alumno puede

disponer de información sobre los criterios de evaluación al igual que ejemplos para practicar la evaluación. Esta posibilidad puede brindar mayor seguridad al alumno si no ha participado en otras experiencias como evaluador. (García, Gil-Mediavilla, Álvarez & Casares, 2020, p.125)

Es importante señalar algunos elementos a considerar en la implementación de talleres, además de los mencionados previamente. La herramienta de taller tiene una serie de pasos en su elaboración y desarrollo, que Álvarez & Guzmán (2020) estructuran en tres fases: 1) Inicio, 2) Planificación y 3) Ejecución, las cuales agrupan los siguientes momentos:

1. Acercamiento inicial: primera formulación del equipo docente, una vez se ha analizado el contenido de la asignatura y el contexto político, social y económico, en el que pueden aplicarse los conocimientos del estudiantado.
2. Diagnóstico situacional: identificación de necesidades de grupos poblacionales u organizaciones, descripción de la problemática, definición de las herramientas que los estudiantes necesitan para desarrollar el ejercicio.
3. Definición estratégica: formulación de objetivos de aprendizaje e identificación del valor agregado del ejercicio en la formación académica, tanto para la adquisición de conocimientos disciplinares como de competencias socioemocionales.
4. Concepto de diseño: realización de sesiones teóricas para que los estudiantes conozcan el contexto en el que van a desarrollar el taller, y también que tengan elementos conceptuales para aplicar en el ejercicio.
5. Desarrollo de la propuesta: primer acercamiento de los estudiantes al problema al que deben dar solución mediante el taller.
6. Evaluación inicial: primer ejercicio de reflexión acerca del proceso desarrollado hasta el momento, identificando ventajas, desventajas y posibles alternativas de trabajo.
7. Validación y testeo: modificación del plan de trabajo acorde con las observaciones del paso previo.
8. Comunicación del proyecto: finalización del ejercicio con una socialización de las distintas respuestas al taller.

Finalmente, resulta significativo señalar que los pasos previos pueden aplicarse a las distintas herramientas de conocimiento aplicado que los docentes utilizan en sus aulas. Dicho de otro modo, las reflexiones de Álvarez & Guzmán (2020) resultan funcionales para implementar Juego de roles, Estudios de caso, Aprendizaje basado en proyectos o problemas y actividades específicas de acuerdo con el contenido de las asignaturas.

Ejercicios de síntesis y apropiación del conocimiento

Esta tercera categoría agrupa los ejercicios y herramientas de los docentes alrededor de cuatro (4) subcategorías emergentes: *Mapas conceptuales*, *Infografías*, *Mapas mentales* y *Aprendizaje exposiciones*, que dan cuenta de las metodologías pedagógicas que se realizan con los estudiantes, con el fin de aportar a la formación de habilidades blandas en ellos. En las siguientes subsecciones se caracteriza cada uno de los ejercicios, a partir de la conceptualización existente de estas actividades en la literatura académica, describiendo sus características, historia y posibilidades de formación y aprendizaje en el escenario educativo. La categoría en sí emerge de los argumentos de la Docente 4, respecto a las principales herramientas que utiliza en sus clases y lo atractivas que estas resultan para los estudiantes:

(...) le estoy apuntando puntualmente a abrir la puerta para poder empezar todo el proceso de enseñanza y, en consecuencia, de aprendizaje con el uso, por ejemplo, de herramientas metacognitivas como mapas conceptuales, cuadros sinópticos infografías, mapas mentales, entre otros, que gusta tanto en nuestras aulas. (comunicación personal, julio de 2020)

Inicialmente, cabe señalar de acuerdo con el trabajo de Chrobak (2017), que hay distintas maneras de aprender, el aprendizaje nunca es totalmente mecánico o significativo, sino que varía en función de aquellos conocimientos que, resultan importantes y necesarios para el estudiantado y se terminan apropiando en el proceso de formación. El aprendizaje significativo según Ausubel (citado por Moreira, 2017) tiene lugar siempre y cuando haya una identificación y vinculación consiente del saber con elementos relevantes de la estructura cognoscitiva y la experiencia de vida de cada sujeto, lo que exige una serie de requisitos mínimos:

- a. el material a ser aprendido debe ser potencialmente significativo, esto quiere decir, por ejemplo, que no se pueden enseñar significativamente listas de palabras sin sentido, las cuales, al no tener significado inherente, no podrán relacionarse con la estructura cognoscitiva.
- b. el que está aprendiendo debe poseer conceptos y proposiciones relevantes en su estructura cognoscitiva que sean capaces de actuar como "base de anclaje" para las nuevas ideas a ser asimiladas.
- c. el que está aprendiendo debe optar por relacionar

Formación en habilidades blandas en instituciones de educación superior:
reflexiones educativas, sociales y políticas

intencionalmente el material potencialmente significativo, en forma no arbitraria y sustantiva, con la estructura cognoscitiva que ya posee. (Chrobak, 2017, p.4)

Resulta revelador reflexionar sobre el escenario educativo y las conceptualizaciones que de éste se tienen. Tradicionalmente, se ha concebido a la educación como un espacio cerrado para la adquisición de conocimientos con una clara delimitación de los roles de docentes y estudiantes. A los primeros se les concibe como poseedores del conocimiento, encargados de conservarlo y transmitirlo; mientras que a los segundos se les ha designado una actitud pasiva, en la que sólo son receptores de información. Esta concepción tradicional y rígida ha ido cambiando a través del tiempo, en la actualidad se piensa en el escenario educativo como un espacio de construcción de conocimiento mediante la interacción social.

Los cambios que ha experimentado la conceptualización del escenario educativo se pueden observar en los distintos espacios educativos, priorizando en la mejora de las condiciones de enseñanza-aprendizaje, la formación de seres humanos íntegros y la promoción de espacios de significación y apropiación del conocimiento. En relación con este último elemento, González Rey (1997) afirma que el conocimiento en el escenario educativo está influenciado, tanto por el sujeto que aprende como por diferentes configuraciones que se gestan en ese espacio; así los procesos que dan nombre a la presente categoría (Ejercicios de síntesis y apropiación del conocimiento) dependen en igual medida de los docentes y los estudiantes:

Desarrollar 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. Se trata entonces de que todos los actores ejecuten eso (...).
(Docente 17, comunicación personal, julio de 2020)

Mapas conceptuales

Los mapas conceptuales son una herramienta gráfica para el aprendizaje, en la que el estudiante puede representar y organizar el conocimiento adquirido jerárquicamente, y a la vez sintetizarlo. Cada categoría o palabra clave que se incluye en el mapa se relaciona a través de conectores lógicos, respaldados por definiciones y ejemplos. Esta representación puede graficarse de lo general a lo particular o viceversa; lo importante es que exista una clara estructura y relación entre los elementos que lo componen y de igual manera, no se extiendan en cantidad de palabras, esto es que el contenido sea breve, conciso y claro para el lector. En palabras de Oceja, García-González, Bosch & Puente (2019), los mapas conceptuales tienen cuatro (4)

principales componentes: "(...) representación visual, una estructura habitualmente jerárquica, distintos elementos de interrelación y una búsqueda por sintetizar la información" (p.5).

La realización de mapas le exige al estudiante una comprensión, interpretación y adecuado manejo de información conceptual, de modo que fortalece tanto el aprendizaje de las temáticas vistas como algunas competencias, por ejemplo: comunicación asertiva, comunicación escrita, creatividad, pensamiento lógico, e, inclusive, trabajo en equipo (Oceja, García-González, Bosch & Puente, 2019).

En cuanto al fundamento teórico de esta herramienta, Domínguez & Vega (2020) señalan que se relaciona con la psicología cognitiva desarrollada por Ausubel y las bases de la arquitectura de la memoria. Respecto al primero, afirman que los mapas conceptuales contribuyen a un aprendizaje significativo, debido a que, en éste, a diferencia del aprendizaje memorístico, tiene lugar una "(...) asimilación autónoma de nuevos conceptos y proposiciones dispuestos en el marco del estudiante" (p.194). En síntesis, los mapas conceptuales posibilitan estructurar conceptos a partir de un relacionamiento entre memoria de trabajo y memoria de largo plazo.

Lograr a través de una representación gráfica mostrar las ideas implícitas en el proceso, las relaciones de significado, los conceptos vinculados a la selección y aprobación permite su aprendizaje significativo. Además, facilita la organización del conocimiento de las personas que intervienen en él y, de esta manera, alcanzar su perfeccionamiento (Jorna & Véliz, 2019, p. 4).

Infografías

Las infografías, similar a los mapas conceptuales, son una herramienta gráfica y didáctica que facilita la comunicación y comprensión de los contenidos curriculares, en tanto allí se sintetizan y representan simbólicamente conceptos y categorías teóricas estudiadas en el transcurso de las asignaturas. No obstante, a diferencia de los mapas, las infografías tienen una estructura más flexible, pues la comunicación de los contenidos se hace mediante imágenes estáticas o animadas, "La premisa de las infografías es simple: información mediante mensajes sencillos, claros, lo que se concreta en el hecho de ser sintéticas, atractivas y visuales, que permitan comunicar de manera atractiva lo que se quiere transmitir" (López, Reine & Rubio, 2018, p. 28).

Hay un carácter pedagógico de la infografía, combinando diagramas visuales con lo textual y potenciando comprensión con lenguajes complementarios; enlaces entre información,

Formación en habilidades blandas en instituciones de educación superior:
reflexiones educativas, sociales y políticas

lectura dinámica y múltiples niveles. Adicionalmente, como género se interesa por la audiencia en cuanto a claridad, eficacia en transferencia informativa y construcción de saberes. (Ruiz, 2020, p.429)

En un sentido similar, Ruiz (2020) concluye que las infografías en el escenario educativo constituyen un recurso valioso para acompañar al estudiantado en el mapeo de información y conocimientos, la organización y vinculación entre éstos, favoreciendo así el aprendizaje y la motivación. Las infografías son un recurso comunicativo gráfico cercano a los lenguajes de los jóvenes, y su uso posibilita: “claridad, veracidad, precisión y manejo informativo con sentido social” (p.430). El dinamismo de esta herramienta permite también vincularla con distintos saberes y programas de educación superior.

Respecto a las habilidades que se desarrollan mediante el uso de esta metodología, Aguirre, Menjívar & Morales (2015) sostienen que esta herramienta es un recurso didáctico sumamente práctico para favorecer la transmisión del saber y favorece la adquisición de competencias profesionales y sociales, necesarias para un desempeño adecuado en el siglo XXI, tales como: las comunicativas en sus distintos niveles, expresivas, habladas, de escucha activa, de lectura y escritura; informáticas en términos de búsqueda, selección y organización, así como digitales.

Mapas mentales

Los mapas mentales, en la línea de herramientas pedagógicas para la síntesis y comprensión de saberes formales e informales, disciplinares y sociales, se presentan como un elemento que interviene en el proceso formativo y lo favorece. El mapa mental como producto del aprendizaje permite estructurar el pensamiento de manera organizada, posibilitando la identificación de conceptos relacionados, así como el establecimiento de jerarquías y conexiones entre ideas, autores y saberes (Ariza & Muñoz, 2020). De igual manera, los aprendizajes generados con el uso de mapas mentales se vinculan con la memoria y el aprendizaje de nueva información y:

(...) permiten y posibilitan escenarios para la interacción, para intercambiar puntos de vista hacia el conocimiento, para mantener una comunicación constante, para fortalecer la comunicación escrita y verbal, para potencializar el intercambio de ideas, dándoles la libertad a sus estudiantes de sentirse más cómodos en el momento de participar. (Muñoz, Hidalgo & Marín, 2020, p.80)

La realización de mapas mentales favorece paralelamente la adquisición y fortalecimiento de habilidades socioemocionales, como: la creatividad, el trabajo colaborativo, el pensamiento complejo, la estructuración de ideas y su transmisión asertiva. Estos ejercicios favorecen una síntesis y apropiación del saber, y constituyen una herramienta para la formación emocional del estudiantado, como lo sugiere una de las docentes entrevistadas:

Creo que habría que intencionar y acompañar más los ejercicios y actividades para que hubiese resultados más específicos. Yo creo que por lo menos en mi caso, con los mapas conceptuales o metales y eso, están como estrategias, pero creo que el peso de lo disciplinar termina absorbiendo la actividad, como que el concentrarse en lo teórico pierde otros elementos. Además, los espacios de tutorías son muy cortos, e inclusive los periodos académicos a veces son también muy cortos, entonces como que todo el proceso se entra en la preocupación por lo disciplinar, por los contenidos obligatorios, pero no pensamos en las habilidades que yo necesito que se desarrollen; no hay un seguimiento, por ejemplo, a una reflexividad mayor sobre cómo se está enseñando, qué se está haciendo con los estudiantes y como eso pasa al trabajo en equipo. (Docente 9, comunicación personal, julio de 2020)

Exposiciones y socializaciones

Las exposiciones, que algunos docentes participantes de la investigación denominan *socializaciones*, son una metodología en la que los estudiantes asumen un rol activo y participativo en la construcción del escenario educativo, por cuanto son ellos quienes tienen a cargo la transmisión del conocimiento en un momento particular del proceso formativo. Dicho de otro modo, mediante las socializaciones los estudiantes se encargan de dar a conocer a sus compañeros un tema en específico y con ello, orientan el proceso de aprendizaje (Reigosa & Blanco, 2020).

Como última subcategoría de los ejercicios de síntesis y apropiación del conocimiento, las exposiciones resultan fundamentales para la expresión del saber, la apropiación del conocimiento, su análisis, crítica, transformación y transmisión, como lo señala el Docente 2:

A veces tenemos exposiciones, entonces yo ahí les doy la posibilidad a los estudiantes de que trabajen la comunicación asertiva, de que guíen el proceso de enseñanza; con esto yo los incentivo a trabajar en equipo, pues cuando están haciendo las exposiciones les permito que ejerzan actividades que acompañen el trabajo, como talleres o rompehielos, como que las habilidades comunicativas se fortalezcan y también que puedan ampliar lo que hablan. Pero también les digo permanentemente que hagan una crítica, que cuestionen los procesos y que sus exposiciones no solo repitan lo que se sabe. (comunicación personal, julio de 2020)

Formación en habilidades blandas en instituciones de educación superior:
reflexiones educativas, sociales y políticas

Sobre los elementos que componen un buen ejercicio expositivo, Reigosa & Blanco (2020) diseñaron en su investigación una rúbrica para el análisis de la tipología, la vinculación de conocimientos y la capacidad para sintetizar la información en un ejercicio de socialización, como se ilustra en la siguiente figura:

<p>MODOS NO TEXTUALES DE PRESENTACIÓN (MNT) Número total de modos no textuales de representación usados ____ (a) ____ Fotos o dibujos ____ Gráficas ____ Tablas ____ Listas ____ Diagramas ____ Ecuaciones Tipos de modos no textuales de representación (b) Número de apartados de algún tema relacionados con los modos de representación usados ____ (d) PUNTUACIÓN: ____ (MNT = a+b+d-c)</p>														
<p>ESCALA DE INTEGRACIÓN (EI) (RX) Relevante para el texto u otra representación (M) Mencionada en el texto (RT) Relevante para el tema (C) Correcta (L) Con leyenda (O) Original (A) Anidada 1) Modo: RX ____ M ____ RT ____ C ____ I ____ O ____ A ____ TOTAL ____ Irrelevante 2) Modo: RX ____ M ____ RT ____ C ____ I ____ O ____ A ____ TOTAL ____ Irrelevante 3) Modo: RX ____ M ____ RT ____ C ____ I ____ O ____ A ____ TOTAL ____ Irrelevante etc. PUNTUACIÓN TOTAL: ____ (PTI) NÚMERO DE CASOS DE USO DE MODOS NO TEXTUALES: ____ (NCUM) PUNTUACIÓN MEDIA: ____ (EI = PTI / NCUM)</p>														
<p>CAPACIDAD DE RESUMIR INFORMACIÓN (CRI)</p> <table><thead><tr><th></th><th>Puntuación</th></tr></thead><tbody><tr><td>Ecuaciones</td><td>5</td></tr><tr><td>Gráficas</td><td>4</td></tr><tr><td>Diagramas</td><td>3</td></tr><tr><td>Tablas</td><td>2</td></tr><tr><td>Listas</td><td>1</td></tr><tr><td>Fotos o dibujos</td><td>1</td></tr></tbody></table> <p>PUNTUACIÓN TOTAL: ____ (PCRI) NÚMERO DE CASOS DE USO DE MODOS NO TEXTUALES: ____ (NCUM) PUNTUACIÓN MEDIA: ____ (CRI = PCRI / NCUM)</p>		Puntuación	Ecuaciones	5	Gráficas	4	Diagramas	3	Tablas	2	Listas	1	Fotos o dibujos	1
	Puntuación													
Ecuaciones	5													
Gráficas	4													
Diagramas	3													
Tablas	2													
Listas	1													
Fotos o dibujos	1													

Figura 4. Rúbrica de calificación de los modos no textuales de representación diseñada por Reigosa & Blanco (2020, pp. 2102-6).

Reformulación del sistema educativo

Después de realizar un recorrido por diferentes aspectos ligados a las habilidades blandas o *Soft Skills*, como: definiciones, teorías, categorizaciones, importancia, actividades de desarrollo y formación, entre otras, se presentará a continuación,

una reflexión final, resaltando la necesidad de reformular el sistema educativo en tres ejes temáticos: 1) Desarrollo enfocado en habilidades duras, conocimientos disciplinares y habilidades técnicas. 2) Educación con enfoque capitalista y 3) Periodos académicos regulares.

Desarrollo enfocado en habilidades duras, conocimientos disciplinares y habilidades técnicas

En primer lugar, la mayoría de los actores involucrados en este ejercicio académico e investigativo, coinciden en la necesidad de reformular el sistema educativo, ya que está orientado a desarrollar principalmente conocimientos técnicos y disciplinares, desconociendo la importancia de las habilidades blandas en el quehacer humano. Este fenómeno se presenta en todos los niveles académicos y se debe a una cultura ligada al empirismo, la memorización y la repetición; es decir, la mecanización y automatización del hombre, en todos los contextos. Sin embargo, a medida que avanza la sociedad y la cultura, se afianza la valoración de las competencias humanas asociadas a los procesos relacionales y de adaptación al entorno.

En muchas ocasiones, el desarrollo y puesta en marcha del conocimiento, se ve afectado por los medios con que cuentan las personas. En este momento, se requiere creatividad y habilidades de solución de problemas, con el fin de dar respuesta a dicha necesidad, a pesar de las adversidades. Un ejemplo claro de ello, es la precariedad de acceso a medios de producción y materiales, resultado de las desigualdades sociales y económicas en América Latina; aunque, las alianzas estratégicas, el trabajo colaborativo, la creatividad, la resiliencia, entre otras, pueden ayudar a mitigar dicha falencia.

Lo anterior, no significa que se desconozca el papel crucial del conocimiento y que se valide o apruebe la falta de recursos económicos en los países en vías de desarrollo, sino que se sugiere un modelo educativo donde se presente la armonización entre habilidades blandas; destrezas o conocimiento de carácter técnico-disciplinar y medios de acceso. El estudiante y futuro trabajador, aportará a su compañía y su comunidad, tanto conocimiento, como su capacidad de trabajo en equipo, creatividad, capacidad de análisis, atención al detalle, adaptabilidad, comunicación efectiva y asertiva, resiliencia, entre otras habilidades, que le garantizarán el éxito personal, social y laboral.

Formación en habilidades blandas en instituciones de educación superior:
reflexiones educativas, sociales y políticas

Esta articulación se debe llevar a cabo mediante la implementación de políticas públicas y educativas que, tengan en cuenta: factores individuales, empresariales, investigativos, académicos, sociales y culturales, de modo que se garantice además del componente económico, el desarrollo integral humano. Como se evidencia en el siguiente esquema:

Modelo Integral Educativo

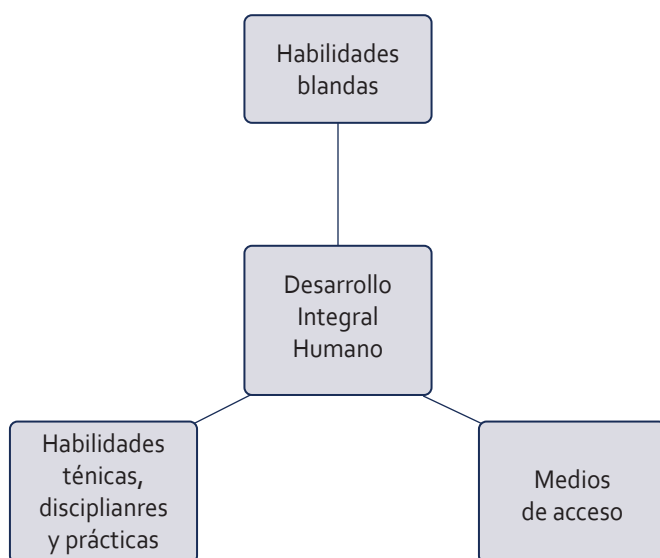


Figura 5. *Modelo Integral Educativo* (elaboración propia).

Dicho desarrollo integral, implícitamente mejorará indicadores individuales, sociales, productivos y culturales, por ejemplo: 1) Mejor índice de calidad de vida. 2) Sociedades basadas en la solución de problemas, la empatía y la metaposición, lo cual evitará conflictos de carácter interpersonal y social. 3) Mayor productividad en las empresas. 4) Desarrollo sostenible en términos sociales, económicos y culturales de los países.

Este sería un modelo educativo acorde y pertinente, sin embargo, se requiere de la voluntad política y económica de gobernantes, legisladores, empresarios, directivos de centros educativos, capaces de liderar dicho cambio. Mientras no se den las condiciones sociopolíticas y económicas mencionadas, docentes y educadores deben implementar en sus clases este modelo por competencias, llevando a cabo actividades como las descritas al inicio de este capítulo.

Educación con enfoque capitalista

En segundo lugar, la educación actual se fundamenta en principios de producción industrial y capitalismo, en ella se priorizan elementos de uniformidad, homogeneización, alienación, control, predictibilidad, certidumbre, planificación y linealidad, asociados a elementos de orden económico y corporativo, desconociendo el papel humano y relacional. Es de vital importancia que se reformule este enfoque, entendiendo la complejidad humana y social, incorporando elementos realmente importantes, por ejemplo: procesos emocionales (felicidad, amor, satisfacción), procesos relacionales (libertad, empatía, entendimiento a la diversidad), procesos socioculturales (conciencia social y política, el pensamiento crítico y analítico).

En países en vías de desarrollo, no se necesitan principios de competencia, que aumenten las brechas de desigualdad. Por el contrario, se requiere de la inclusión de los procesos mencionados, con la finalidad de crear sociedades en paz y con metas supranacionales que permitan un desarrollo social adecuado. En Colombia, por ejemplo, el conflicto social, político y económico de más de 50 años, no se soluciona haciendo visible la competencia y validando las jerarquías hegemónicas, se requiere de entendimiento del otro, pensamiento crítico y analítico, empatía y conciencia social, procesos que buscan la unión interpersonal entre los habitantes de una nación y no su separación y categorización, como lo hacen las sociedades capitalistas.

La educación cumple un papel esencial en la construcción de sujetos y sociedades, sus principios, enfoques y modelos, determinan y condicionan el quehacer humano y cultural. Por consiguiente, al no cambiar el enfoque se obtendrán los mismos resultados. Aunque este es uno de los argumentos más visibles en esta investigación, se pone a debate del lector la dicotomía entre modelo económico-social y modelo educativo, un debate contemporáneo, pero necesario para mejorar el sistema educativo y de esta forma, el desarrollo humano.

Periodos académicos regulares

En último lugar, es importante mencionar que una de las mayores dificultades para el desarrollo de las habilidades blandas en los estudiantes es la longitud de los periodos académicos, principalmente en las universidades. Muchos docentes, afirman que los tiempos son extremadamente cortos; por lo cual, deben focalizar sus esfuerzos

o en competencias disciplinares o habilidades blandas. A continuación, se presentan algunas reflexiones desde la perspectiva de los autores de este manuscrito:

Se reconoce la problemática como seria y compleja de manejar. En Colombia, existen periodos académicos y asignaturas de 8 a 16 clases, dificultando la medición y consecución del impacto de las actividades del docente, en términos de habilidades blandas y en muchas ocasiones de las mismas competencias duras. A esta cuestión, se aclara, que el proceso de desarrollo de habilidades blandas es un trabajo a mediano y largo plazo, que se complementa en todo el proceso de aprendizaje del estudiante. El compromiso de los docentes consiste en implementar las actividades teóricas y disciplinares, mediante estrategias lúdico-pedagógicas, como las ya desarrolladas (debates, foros, aprendizaje basado en problemas, estudios de caso, talleres, etc.), con la meta de fortalecer ambos procesos.

Paralelamente, es importante que se cree la conciencia de la importancia de estas habilidades en todos los campos de acción humana. Cuando directivos, estudiantes, docentes y todos los miembros de la comunidad educativa, reconozcan dicho factor de importancia y trascendencia, trabajarán en equipo para alcanzar un mismo resultado "*formación integral*". En este ejercicio investigativo se destaca que todos los actores reconocen este factor, sin embargo, consideran que la responsabilidad de desarrollo y potenciación es de otro, dejando de lado su papel y catalogándolo como "incipiente" en medio de esta coyuntura. Todos y cada uno de los miembros de una sociedad o comunidad educativa cumplen una función esencial, lo importante es definir responsabilidades, alcances y metas individuales y colectivas, con miras a un bien común.

Para concluir, las universidades deben de apoyarse en programas extracurriculares para potenciar las habilidades blandas, ya sean formulados por los departamentos de bienestar estudiantil, proyección social u otros, que complementen la formación ya impartida por docentes y guiada por el microcurrículo. Actividades extracurriculares deportivas, manuales, artísticas, culturales, entre otras, potenciarán estas competencias de forma directa e indirecta, creando un impacto a largo plazo en los futuros profesionales, trabajadores, egresados y personas que formaron parte de dicha institución.

Referencias

- Álvarez, A. & Guzmán, J. (2020). Reflexiones sobre métodos de enseñanza y aprendizaje participativo en la cátedra de taller de diseño estratégico. *Cuadernos del Centro de Estudios de Diseño y Comunicación*, 23(104), 253-280.
- Aguirre, C., Menjívar, E. & Morales, H. (2015). Elaboración de infografías: hacia el desarrollo de competencias del siglo XXI. *Diálogos*, 15(9), 23-37. <http://dx.doi.org/10.5377/dialogos.voi15.2207>
- Arráez, M., Calles, J., & Moreno de Tovar, L. (2006). La hermenéutica: una actividad interpretativa. *Sapiens*, 7(2), 171-181.
- Arrué M, Zarandona J. (2019) El debate en el aula universitaria: construyendo alternativas para desarrollar competencias en estudiantes de ciencias de la salud. *Educación Médica*. 523 (1), 1-5. doi: <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2019.10.016>
- Ariza, C. & Muñoz, J.M. (2020). Propiedades psicométricas de una escala sobre el aprendizaje del mapa mental aumentado en puzzle en Educación Superior. *Revista Complutense de educación*, 31(3), 95-306. <https://doi.org/10.5209/rced.63173>
- Astaíza-Martínez, A., Castillo-Bohórquez, M., Rojas-León, G., Mazorco-Salas, J. & Prieto-Cruz, O. (2020). Concepciones sobre ciudadanía en estudiantes y docentes universitarios: convivencia y transformación social. *Revista Educación*, 44(1), 1-28. doi: <https://doi.org/10.15517/revedu.v44i1.36847>
- Barrantes Montero, L. G. (2017). Relevancia de la hermenéutica diatópica de Boaventura de Sousa-Santos para la enseñanza de la cultura en las clases de lengua. *Revista Educación*, 41(2), 150-162. <http://dx.doi.org/10.15517/revedu.v41i2.23234>
- Botella, A.M. & Ramos, P. (2020). Motivación y aprendizaje basado en proyectos: una investigación-acción en educación secundaria. *Multidisciplinary Journal of Educational Research*, 10(3), 295-320. doi: <http://dx.doi.org/10.447/remie.2020.4493>
- Buil, i., Hernández, B., Sesé, F. J. & Urquizu, P. (2012). los foros de discusión y sus beneficios en la docencia virtual: recomendaciones para un uso eficiente. *Innovar*, 22(43), 131-143.
- Carrasco, P., Carrillo, M., Bazley, K., Vergara, A. & Contreras, A. (2017). Foros virtuales y construcción de conocimiento en profesionales de la salud Virtual. *Enfermería Universitaria* 14(3), 184-190. doi: <https://doi.org/10.1016/j.reu.2017.06.002>

Formación en habilidades blandas en instituciones de educación superior: reflexiones educativas, sociales y políticas

- Castro Méndez, N., Suárez Cretton, X., & Soto Espinoza, V. (2016). El uso del foro virtual para desarrollar el aprendizaje autorregulado de los estudiantes universitarios. *Innovación Educativa*, 16(70), 23-41.
- Chang, CS., Chung, CH. & Chang, J.A. (2020). Influence of problem-based learning games on effective computer programming learning in higher education. *Education Tech Research*, 68, 2615–2634. doi: <https://doi-org.ezproxyegre.uniandes.edu.co:8843/10.1007/s11423-020-09784-3>
- Cheville, A. (2016). Linking capabilities to functionings: adapting narrative forms from role-playing games to education. *Higher Education*, 71, 805-818.
- Chrobak, R. (2017). El aprendizaje significativo para fomentar el pensamiento crítico. *Archivos de Ciencias de la Educación*, 11(12), 1-12. doi: <https://doi.org/10.24215/23468866e031>
- Cubides, C., Rojas, M & Cárdenas-Soler, R. (2017). Lectura crítica. Definiciones, experiencias y posibilidades. *Saber, Ciencia y Libertad*, 12(2), 184-197.
- De Vicente-Colomina, A., Santamaría, P. & González-Ordi, H. (2020). Directrices para la redacción de estudios de caso en psicología clínica: Psychocare guidelines. *Clínica y Salud*, 31(2), 69-76. <https://doi.org/10.5093/clysa2020a6>
- Dominguez, L.C. & Veja, N.V. (2020). Efectos del mapa conceptual sobre la síntesis de información en un ambiente de aprendizaje interactivo: Un estudio preexperimental. *Educación Médica*, 21(3), 193-197. <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2018.08.002>
- Gaete-Quezada, R. (2011). El juego de roles como estrategia de evaluación de aprendizajes universitarios. *Educ.Educ*, 14(2), 289-307.
- García, A., Gil-Mediavilla, M., Álvarez I. & Casares, M. (2020). Evaluación entre iguales en entornos de educación superior online mediante el taller de Moodle. Estudio de caso. *Formación Universitaria*, 13(2), 119-126. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062020000200119>
- González Rey, F. (1997). La subjetividad social y su expresión en la enseñanza. *Temas em Psicología*, (3), 95-107.
- Jorna, A.R. & Véliz, P.L. (2019). Mapa conceptual como herramienta de aprendizaje gerencial de los procesos de promoción en Cuba. *Revista Cubana de Salud Pública*, 45(4), 1-13.
- López, Z., Reine, Y. & Rubio, A. (2018). Categorías infografía/texto icónico en la formación universitaria. *ECUS: Revista Electrónica Cooperación Universidad Sociedad*, 3(3), 24-29.
- Lyons, P. & Bandura, R.P. (2020). Stimulating employee learning: the confluence of case-based and self-regulated learning. *Industrial and Commercial Training*, 52(3), 171-183. <https://doi.org/10.1108/ICT-12-2019-0109>

- Marrero, O., Mohamed, R. & Xifra, J. (2018). Habilidades blandas: necesarias para la formación integral del estudiante universitario. *Revista Científica Ecociencia*, 1-18.
- Morán-Barrios, J., Ruiz de Gauna, P., Ruiz P. & Calvo, R. (2020). Metodologías complementarias de aprendizaje para la adquisición de competencias en la formación de especialistas y actividades profesionales confiables. *Educación Médica*, 21(5), 328-337. doi: <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2020.02.001>
- Moreira, M. (2017). Aprendizaje significativo como un referente para la organización de la enseñanza. *Archivos de Ciencias de la Educación*, 11(12), 1-16. doi: <https://doi.org/10.24215/23468866e029>
- Muñoz, J.M., Hidalgo M.D. & Marín, V. (2020). Validación de una escala de medida del mapa mental como estrategia de aprendizaje en la formación inicial docente. *Estudios Sobre Educación*, 38, 79-100. doi: <https://doi.org/10.15581/004.38.79-100>
- Naranjo, A. & Correa, F. (2020). La academia en acción: aprendizaje basado en proyectos en entornos universitarios. *Revista Boletín Redipe*, 9(1), 70-78. doi: <https://doi.org/10.36260/rbr.v9i1.893>
- Oceja, J., García-González, D., Bosch, L. & Puente, D. (2019). El mapa conceptual en la formación inicial del profesorado: percepción de los futuros docentes de una universidad pública española. *Revista Docência do Ensino Superior*, 9, 1-21. doi: <https://doi.org/10.35699/2237-5864.2019.14844>
- Reigosa, C. & Blanco, A. (2020) Un papel del uso de modos no textuales de representación del conocimiento científico en exposiciones de estudiantes de formación profesional. *Revista Eureka sobre Enseñanza y Divulgación de las Ciencias* 17(2), 2102-1 -2102-17. doi: https://doi.org/10.25267/Rev_Eureka_ensen_divulg_cienc.2020.v17.i2.2102
- Rodger, D & Stewart-Lord, A. (2020) Students' perceptions of debating as a learning strategy: A qualitative study. *Nurse Education in Practice* 42, 102681. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2019.102681>
- Rosas-Maldonado, M., Bascuñán, D., & Martín, A. (2020). Posibles beneficios del debate: percepciones de docentes de inglés en formación. *Lenguas Modernas*, (55), 133-150.
- Ruiz, M. (2020). La infografía digital periodística y su aporte a la prensa escolar. *Revista Kepes*, 17(21), 395-435. doi: <https://doi.org/10.17151/kepes.2020.17.21.14>
- Savery, J. R. (2015). Overview of problem-based learning: Definitions and distinctions. In A. Walker, H. Leary, C. Hmelo-Silver & P. Ertmer (Ed.), *Essential Readings in Problem-based Learning: Exploring and Extending the Legacy of Howard S Barrows* (5-15). West Lafayette: Purdue University Press.

Formación en habilidades blandas en instituciones de educación superior:
reflexiones educativas, sociales y políticas

Serrano de Moreno, S. & Madrid de Forero, A. (2007). Competencias de lectura crítica. Una propuesta para la reflexión y la práctica. *Acción Pedagógica*, 16(1), 58-68.

Trigos, L. (2012) ¿Ensayamos? Manual de redacción de ensayos. Bogotá: Editorial Universidad de Rosario.

Vega, G., & Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. (2018). *Cómo redactar casos de estudio instruccionales: Taller autoguiado*. Lima: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.

Zelaieta, E., Camino, I. Zulaika, L.M. & Echeazarra, I. (2018). Juego de rol para el desarrollo del pensamiento crítico en la formación inicial del profesorado. *Revista Complutense de Educación*, 30(3), 729-745. doi: <https://doi.org/10.5209/rced.58884>

Zepeda-Hurtado, M., Cardoso-Espinosa, E. & Rey-Benguría., C (2019). El desarrollo de habilidades blandas en la formación de ingenieros. *Científica*, 23(1), 61-67.

Apéndice

Ficha de la investigación

Tema de la investigación:

Formación en habilidades blandas en contextos de educación superior

Proyecto de investigación: C120-196 de 2020

Título: Estrategia para el desarrollo de habilidades blandas en programas de educación superior y su relación con procesos de inmersión laboral.

Grupo de investigación:

Nexos-Uniminuto

Investigadores:

Luis Miguel Moreno Murcia
María Beatriz Silva García
Christian Camilo Hidrobo Baca
Diana Carolina Rincón Téllez
Gina Yurley Fuentes Rojas
Yudy Amanda Quintero Pulgar

Objetivos

Objetivo general

Diseñar una estrategia de fortalecimiento de habilidades blandas para programas de educación superior, que contribuya en el desarrollo de estas competencias en la comunidad académica, para fomentar la empleabilidad y la inmersión laboral.

Objetivos específicos

- Identificar las habilidades blandas en estudiantes de programas de educación superior.
- Reconocer las prácticas que han realizado las instituciones de educación superior para potencializar el desarrollo de habilidades blandas en los estudiantes.
- Sistematizar las diferentes estrategias que potencialicen las habilidades blandas en los estudiantes de programas de educación superior.
- Plantear una estrategia que permita fortalecer las habilidades blandas en los estudiantes de programas de educación superior.

Metodología

Diseño: la investigación se desarrollará bajo el método de estudio de casos, según Sarabia (2013), este permite un análisis intensivo de un fenómeno en la muestra seleccionada para su comprensión y posible planteamiento de teorías o modelos investigación cualitativa, la cual, según (Bautista, 2011), “se basa en el por qué y cómo de un hecho social” (p. 7), desde la interacción del investigador con la muestra para obtener una comprensión del fenómeno estudiado desde el interior del contexto en el que se vivencia.

Participantes: teniendo en cuenta el método de estudio de casos se tendrá una muestra teórica, cuyo objeto es “elegir casos que probablemente pueden replicar o extender la teoría emergente deben adicionarse el número de casos hasta la saturación de la teoría” (Eisenhardt, 1989 citado por Martínez, 2006), con base en esto se tomará una muestra inicial de 3 instituciones de educación superior cuya participación sea voluntaria De cada institución, se realizará una muestra que será de participantes voluntarios o autoseleccionados (Hernández, Fernández & Baptista, 2014) puesto que las personas se proponen a participar o aceptan la participación por invitación Se establece un muestreo por conveniencia, pues como afirma Mejía (2002), “las unidades de la muestra se autoseleccionan o se eligen de acuerdo a su fácil disponibilidad” (p. 121).

En conclusión, la muestra estaría conformada por 50 estudiantes de último semestre con los cuales se desarrollarán los ejercicios interactivos y la aplicación de la guía. Adicionalmente, 20 docentes de las instituciones participantes, a quienes se les

realizara una entrevista semiestructurada que busca identificar experiencias exitosas en formación de habilidades Blandas.

Hallazgos y contribuciones

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. En cuanto a las aplicaciones con estudiantes se puede concluir que se evidencia una falencia significativa en el desarrollo y potencialización de las habilidades blandas, que permitan la articulación del quehacer profesional con el desarrollo socio emocional de los estudiantes, teniendo en cuenta las necesidades organizacionales que exigen las empresas en el siglo XXI, adicionalmente con base en los resultados obtenidos, lograr la inmersión de asignaturas que se basen directamente en habilidades socioemocionales, se convierte en un reto con los estudiantes actuales quienes generalmente basan sus conocimientos en aspectos tecnológicos. Se hace necesario desarrollar programas de capacitación a los docentes, con el fin de clarificar conceptos que son relevantes para enseñar a los estudiantes y lograr así una competencia laboral exitosa.

Los programas académicos de educación superior no deben implementar las habilidades blandas a través de las asignaturas electivas de los planes de estudio, estas deben ser parte activa de los procesos disciplinares con el fin de lograr los objetivos propuestos de desarrollo y potencialización en los estudiantes de educación superior.

En cuanto a los hallazgos con docentes, 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 & 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 & 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 & 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.

Este libro es resultado de las reflexiones académico investigativas entorno a las habilidades blandas, las cuales son actualmente uno de los conceptos de mayor interés en diferentes disciplinas científicas, debido a su impacto en múltiples procesos individuales, sociales, políticos y culturales. Partiendo de la labor docente y sus experiencias exitosas en el aula, se describe la importancia de estas competencias en la formación integral y su articulación con el sector laboral. Además, se problematizan y discuten algunas estrategias pedagógicas para la adquisición y fortalecimiento de estas habilidades en el estudiantado. En síntesis, esta obra fomenta el dialogo sobre las soft skills y su contribución al desarrollo personal y colectivo de las sociedades contemporáneas, de manera que se hace imperante reformular el sistema educativo, basado en los principios de transformación social, la globalización, el mercado laboral y la cuarta revolución industrial.



UNIMINUTO
Corporación Universitaria Minuto de Dios
Educación de calidad al alcance de todos
Rectoría UNIMINUTO Bogotá Virtual y Distancia



Bogotá, D.C. Calle 81D No. 72B - 70
Teléfono +(57)1 - 2916520
www.uniminuto.edu