

Desarrollo de habilidades blandas como estrategia para la colocación laboral de los universitarios.

Development of soft skills as a strategy for the job placement of university students.

José G. Sánchez Aquino. Lic. ⁽¹⁾

Gladys Hernández Romero. Dra. ⁽²⁾

⁽¹⁾ Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (UJAT), División Académica en Ciencias Económico Administrativo (DACEA), Tabasco, México, josezaquino@gmil.com

⁽²⁾ Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (UJAT), División Académica en Ciencias Económico Administrativo (DACEA), Tabasco, México, doctoragladys@hotmail.com

Contacto: josezaquino@gmil.com

Resumen

Es necesario que los jóvenes universitarios se adapten con velocidad a los cambios que se presentan en los entornos laborales y las habilidades blandas son uno de los cambios más esenciales en la vida laboral del siglo XIX. El objetivo de este trabajo es realizar una revisión intensiva en español acerca de los conocimientos actuales sobre el dominio de las habilidades blandas en los jóvenes universitarios y su importancia en la búsqueda de empleo. Para la recolección de la información se realizó una revisión de la bibliografía publicada en los últimos 5 años, disponible en buscadores académicos. Como resultado de la revisión se percibe una demanda importante de habilidades blandas en los mercados laborales; a pesar de ello existe un aplazamiento considerable en el dominio de las habilidades blandas por los jóvenes con estudios de nivel superior que buscan emperarse. Como conclusión se plantea la necesidad de acciones que tomen a conveniencia la gran demanda de habilidades blandas como punto de partida para la vinculación al empelo de los jóvenes egresados acortando la brecha en el dominio de estas destrezas de alto valor.

Palabras clave: Habilidades blandas, competencias blandas, formación profesional, empleabilidad, colocación laboral

Abstract

Young college students need to adapt quickly to changes in work environments, and soft skills are one of the most essential changes in working life in the 19th century. The objective of this work is to carry out an intensive review in Spanish about the current knowledge about the mastery

<https://www.itsup.edu.ec/sinapsis>



of soft skills in young university students and their importance in the job search. To collect the information, a review of the bibliography published in the last 5 years was carried out, available in academic search engines. As a result of the review, a significant demand for soft skills is perceived in the labor markets; Despite this, there is a considerable delay in the mastery of soft skills by young people with higher-level studies who seek to be employed. As a conclusion, the need for actions that take advantage of the great demand for soft skills as a starting point for the employment of young graduates is proposed, reducing the gap in the mastery of these high-value skills.

Keywords: Soft skills, soft skills, vocational training, employability, job placement

Introducción

En la actualidad el desarrollo de la sociedad está estrechamente ligado a los avances de la ciencia y la tecnología, como resultado de ello se presentan cambios en el estilo de vida de las personas incluyendo los aspectos relacionados a la vida laboral. Para el ámbito académico esta transición representa la constante necesidad de adaptarse y evolucionar al mismo ritmo que las demandas de los empleadores en todo el mundo, principalmente en lo que concierne a los conocimientos y habilidades de mayor valor profesional, esto significa permanecer a la expectativa de los niveles competitivos que son requeridos.

En este nuevo mundo de oportunidades los jóvenes deben considerar ampliamente las opciones laborales, no solo porque son pocos los puestos disponibles sino porque en el caso en que se encuentren uno, deben ser capaces de enfrentarse a situaciones para las que nunca habían sido capacitados. Ellos deben valorar en gran medida los conocimientos y habilidades que poseen, ya que estos son los que los facultan para afrontar las dificultades que se presentan en la empleabilidad y en caso de no ser suficientes deben considerar la posibilidad de actualizarse rápidamente.

“Los empleadores buscan personas para llenar sus vacantes de trabajo existentes, en función del nivel de habilidad para el puesto.” (Espinoza et al, 2020, p. 110) lo que implica que el nivel de preparación sea alto si es que se buscan conectar con las mejores oportunidades laborales. Para que los jóvenes sean capaces de desempeñarse espléndidamente en una vacante laboral deben poseer conocimientos y habilidades que les permitan realizar adecuadamente las tareas asignadas, así como cumplir satisfactoriamente con sus compañeros y superiores.

Para los estudiantes sus conocimientos y habilidades representan la base sobre la cual construirán sus vidas profesionales, sin ellos corren el riesgo de fracasar, ser rechazados o a ser considerados

personas poco serias, por esto es muy importante que los universitarios se pregunten si poseen las competencias necesarias para desempeñarse profesionalmente.

Para lograr que los jóvenes conecten con las oportunidades de trabajo de alto valor ellos deben tener en cuenta cuales son las destrezas y aptitudes con mayor demanda en las organizaciones, esto no se limita únicamente a los conocimientos obtenidos durante sus estudios universitarios. Ahora las empresas buscan a elementos talentosos que sean capaces de desenvolverse en diversas situaciones, que puedan colaborar en equipo con diferentes personas y que además de ser responsables y organizadas sepan gestionar sus emociones y manejar las tecnologías digitales.

Para Vera (2016, p. 54) es evidente que “tanto a nivel local como global, se observa actualmente la necesidad de desarrollar capital humano de calidad, que sea capaz de adaptarse a un mercado laboral cada vez más exigente y cambiante.”, como ya se mencionó, uno de estos cambios es el actual incremento en la demanda de competencias de alto valor para las organizaciones que buscan hacerse con los mejores talentos disponibles en la sociedad. Estas habilidades de alto valor marcan las pautas para los procesos de selección y contratación de personal en todo el mundo, de esta forma se han convertido en un set idóneo de cualidades esperadas para los nuevos puestos de trabajo y los jóvenes no pueden ser indiferentes ante esta realidad.

Para la Real Academia Española de la Lengua (2021) una habilidad es en esencia la: “Gracia y destreza en ejecutar algo que sirve de adorno a la persona, como bailar, montar a caballo, etc.” aterrizando este concepto en el contexto laboral, podríamos referirnos a una habilidad como la capacidad y destreza de una persona para realizar o llevar a cabo una tarea. En la actualidad existe una clasificación sobre las habilidades profesionales que deben ser dominadas por las personas, estas se conocemos como habilidades blandas y habilidades duras.

Achury (2020) enfatiza sobre las empresas que valoran y requieren de excelencia personal hoy en día, las cuales buscan colaboradores que combinen el conocimiento en habilidades duras con las buenas maneras, el liderazgo, la empatía y el trabajo en equipo, es decir, con las habilidades blandas. En base a esto resulta vital para las nuevas generaciones hacerse de estas buenas maneras al mismo tiempo que cultivan sus conocimientos y destrezas técnicas para su desarrollo profesional, con lo cual podrán aumentar su valor ante las empresas en busca de talento humano. Aquí es importante hacer una clara distinción entre un tipo de habilidad del otro, para Mina y Barzola (2020) las habilidades duras son aquellas que responden a todo el conocimiento académico curricular obtenido durante el proceso formativo formal, es decir son las que se aprenden y certifican por alguna institución educativa. En cambio las habilidades blandas están más del lado social de la actividad laboral “son actitudes y prácticas que afectan cómo un

individuo enfoca el aprendizaje e interactúa con el mundo que le rodea” (Ortega Goodspeed, 2016, p. 3).

Aunado a lo anterior Tito y Serrano (2016, p. 72) apuntan que es “importante que desde las universidades se prepare a los estudiantes en habilidades blandas para que éstos egresen con herramientas que agreguen una ventaja diferenciadora que les permita competir en el mercado laboral”. Sin embargo la educación superior mantiene un enfoque notable en el desarrollo de las competencias duras, cabe señalar que esto no es negativo, sin embargo resulta notable que aun con los conocimientos técnicos necesarios los jóvenes no logran destacarse lo suficiente para conseguir empleos de alto valor.

“Los retos de las instituciones educativas ahora se encuentran en preparar a los estudiantes en competencias blandas que serán necesarias para el momento en el que se insertarán al campo laboral” (Gómez-Gamero, 2019, p. 2); sin importar el sector profesional del que se trate, estas habilidades serán fundamentales para la colocación de los jóvenes en puestos importantes. Para Guerrero (2018, p. 68) prueba de ello es que los universitarios “a pesar de tener un conocimiento técnico impecable, no saben desarrollar sus ideas y aportes de manera eficaz por falta de habilidades blandas.”.

Sin duda los estudiantes poseen un gran conjunto de conocimientos prácticos y teóricos, pero con muy poca conciencia sobre la importancia de comunicarse eficientemente, el trabajo en equipo, la inteligencia emocional y buen dominio de los entornos de trabajo digitales. Estas faltas que presentan los estudiantes se deben a que los modelos educativos no integran de forma efectiva las habilidades blandas para su desarrollo personal que son tendencia a nivel mundial, para Guerra-Báez (2019) esto tienen gran notabilidad pues el entrenamiento de las habilidades blandas tiene una alta relevancia social, pues surgen a raíz de las demandas de un mundo globalizado y frecuentemente cambiante.

Por otro lado, las habilidades duras en sí mismas, son el fin de la formación académica, pero en la práctica real no lo son todo y esto se ve reflejado en las entrevistas laborales. Al haber un mayor número de egresado que plazas de trabajo disponibles, los conocimientos teóricos y prácticos llegan a pasar a segundo término, incluso hasta hace poco era necesario contara con experiencia previa para distinguirse y obtener acceso a las mejores oportunidades.

Para compensar esta falta de experiencia de los jóvenes universitarios pueden resaltar otras cualidades iguales o más valiosas que la experiencia previa. Ellos pueden enfocarse en resaltar otras destrezas como lo es un buen dominio la empatía en el trabajo en equipo, saber comunicar ideas efectivamente, manejo avanzado de tecnologías entre muchas otras competencias que si

bien pueden considerarse innatas en la educación superior, no se certifican de la misma manera que las habilidades duras y por ello no se priorizan de la misma forma en la educación.

Aunado a esto es importante aclarar que existen muchos factores vinculados a los retos que enfrentan los universitarios en la búsqueda de empleo, teniendo que lidiar emprimar lugar con la escasez de oportunidades, la falta de formación actualizada, barreras del idioma entre muchos otros, debido a la falta de exposición al mercado laboral mundial.

Por ejemplo, la falta de empleos de calidad es un problema difícil de compensar, ya que depende de muchos factores de gran escala como lo es el mismo desarrollo económico de una región. Al existir un bajo desarrollo económico, los estudiantes carecen de oportunidades en su región de origen, pero gracias al internet y la globalización hoy es posible trabajar de manera remota en muchos países, de modo que el acceso a oportunidades de clase mundial ya no depende de la capacidad de los estudiantes para desplazarse si no de sus habilidades para dominar las tecnologías de la comunicación y el trabajo remoto con personas de diferentes países.

Otro factor importante es la falta de conocimientos actualizados que existe debido a un atraso considerable en muchos sistemas educativos. Esta problemática solapa la generación de nuevos profesionales que poseen conocimientos ambiguos, lo cual les demanda reinventarse apenas concluyendo sus estudios para estar al día con los conocimientos, tecnologías y metodologías actuales.

A lo anterior se suma la falta experiencia, actualmente las universidades implementan muchas actividades extracurriculares para aumentar la práctica de los estudiantes. Sin embargo, esta situación suele ser desalentadora para los universitarios, ya que incluso existen oportunidades laborales para ellos, estarán en una clara desventaja ante aquellos que cuenten con más experiencia previa, esto parece rescindir en un círculo donde los jóvenes no encuentran trabajo de calidad por falta de experiencia y no obtienen experiencia por no ser contratados.

No obstante, ahora las habilidades blandas han igualado en muchos ámbitos el valor de la experticia laboral y las habilidades duras o conocimientos técnicos. Lo anterior se apoya en que resultar mejor integrar a un equipo de trabajo a una persona que, aunque no tenga los conocimientos necesarios, tenga las aptitudes ideales y una buena predisposición al aprendizaje, que una persona que esté bien calificada pero no posea buenas maneras. Cambiar la personalidad o aptitud de un colaborador es muy difícil, por ello es más fácil enseñar una habilidad técnica que una forma de ser.

Sobre lo anterior Marrero (2018, p. 2) señala que actualmente “los empleadores demandan de profesionales competentes tanto en habilidades duras como blandas, es decir, que combinen el saber hacer con el saber ser y saber convivir.”, esto resulta benéfico para los jóvenes que buscan

oportunidades para empelarse al concluir sus estudios, si bien carecen de experiencia, si poseen lo conocimientos técnicos y disposición para desarrollar las competencias blandas necesarias.

Una de las razones por el que las habilidades blandas han tomado tanta importancia se debe a la eliminación de empleos a causa de los nuevos avances de la tecnología, a este fenómeno se le conoce como la automatización del trabajo, pero no es algo nuevo, con cada revolución industrial con llevo a la desaparición de muchas fuentes de empleo, pero al mismo tiempo surgieron otros nuevos que en buena parte permitieron que las sociedades se mantuvieran y siguiera progresando. Sin embargo, ahora es un poco distinto, los nuevos avances en campos como la robótica, la inteligencia artificial, el internet, impresión 3D y demás tecnologías disruptivas, plantea un escenario a futuro muy prometedor, pero al mismo tiempo estos avances eliminarían una enorme cantidad de empleos basados en habilidades duras.

En este escenario muchos profesionistas cambiarán sus habilidades para adaptarse a las necesidades de la sociedad, pero no todos lograrán adaptarse. Además, se debe tener presente la condición actual de las universidades que quedara aún más desfasada en cuenta a la oferta de carreras. Los estudiosos de esta revolución de competencias, plantean que esta tecnología no solo tendrá un impacto en la economía, sino que también tendrá un impacto en la sociedad, ya que tendrá un efecto en la educación y en el sistema de salud y en muchos otros campos.

Investigadores como Zepeda et al (2019, p. 62) señala que con la aparición de las “sociedades industrializadas y tecnogilizadas, se redefinen en los empleos las ocupaciones y formas de trabajo, en donde las habilidades o competencias de los empleados juegan un papel importante.” Esto ha puesto el foco de atención sobre aquellas habilidades en las que las maquinas o la tecnología difícilmente superara a los humanos, habilidades como la inteligencia emocional, la creatividad y la resolución de problemas son ejemplos de algunas de ellas, todas habilidades blandas.

En paralelo a lo anterior, para las organizaciones, ya no basta tener estudios y experiencia para destacar de entre muchos candidatos para una bacante y las comunidades universitarias deben tomar más conciencia acerca de este nuevo horizonte. Para Guerrero (2020, p.7) hoy en día “poseer habilidades blandas equivale a tener un pasaporte para viajar al mundo de la vida y del trabajo con mayores oportunidades.” Esto no significa que la preparación y experiencia no valgan, simplemente no son los factores más destacables para los reclutadores actualmente.

Ahora las organizaciones buscan integran en sus equipos de trabajos a personas que posean capacidad de adaptación y superación constante, capaces de resolver problemáticas internas, que aporten valor intangible a la causa y que al mismo tiempo sean capaces de relacionarse de buena manera con sus semejantes, para simplificar, buscan habilidades blandas.

Materiales y métodos

Este trabajo de investigación documental de nivel descriptivo se llevó a cabo por medio del análisis y síntesis bibliográfica sobre el conocimiento existente de los temas sobre: dominio de las habilidades blandas, empleabilidad de jóvenes universitarios y colocación de empleos.

De acuerdo con Tancara (1993, p. 94) podemos entender este ejercicio documental en dos vertientes, “como una serie de métodos y técnicas de búsqueda, procesamiento y almacenamiento de la información contenida en los documentos, en primera instancia, y la presentación sistemática, coherente y suficientemente argumentada de nueva información en un documento científico, en segunda instancia.” Por ello se llevo a cabo una indagación integral de literatura en buscadores académicos y bases de datos en línea como: Google académico, Scielo, etc. Así mismo se identificó a los autores más destacados en el tema y se realizó el estudio de las referencias para la localización de las más relevantes.

Todo esto con la finalidad de encontrar los paradigmas sobre la importancia de las habilidades blandas en los jóvenes universitarios y la colocación de empleos. En los criterios de búsqueda que se aplicaron en la investigación fueron:

- Fuentes de información: Las fuentes consultadas serán fuentes secundarias, principalmente: artículos y trabajos de investigación científica relacionados al tema.
- Los años de búsqueda: Las fuentes utilizadas en la revisión deben ser de los últimos 5 años al momento de realizar este trabajo de investigación.
- Idioma: Los artículos deben de estar preferentemente en idioma español.
- Contenido de los artículos: Los trabajos consultados deben de tener como tema principal las cuestiones relacionadas a las habilidades blandas en entornos universitarios o académicos y su relación con la integración al campo laboral.
- Descriptores y palabras claves: Habilidades blandas, empleabilidad, colocación laboral, formación universitaria, formación laboral.

Para el análisis, tratamiento y filtración de los documentos se establecieron algunas etapas primarias: En primer lugar fue indispensable la familiarización con el contenido de los documentos para posteriormente realizar una clasificación preliminar de ellos sobre la base de su contenido y criterios estructurales, luego aplicar nuevamente una selección y extracción de la información más relevante o sobresaliente, con la finalidad de eliminar toda la que no sea necesaria, y así reducir el volumen de los materiales trabajados para finalmente aplicar una verificación de los conceptos o datos en extractos individuales.

La búsqueda de información se realizó a partir de las palabras claves definidas y se creó una base de datos a partir de los resultados obtenidos utilizando herramientas de la paquetería de Microsoft Office (2013). En total se seleccionaron 55 trabajos a partir de la búsqueda en línea (entre artículos de investigación y tesis de titulación), de los cuales solo 22 se enfocaban en las competencias blandas en universitarios, de este número solo 11 estudiaban las competencias blandas en la colocación de empleos de los jóvenes.

Resultados

En total se analizaron 11 trabajos que, si cumplieron con los criterios de investigación, divididos en 9 artículos científicos y 2 tesis de titulación. Los países con mayor número de publicaciones sobre el tema fueron Costa Rica y Perú. El 2020 fue el año con mayor número de publicaciones. Sobre la naturaleza de las investigaciones, las metodologías e instrumentos aplicados no se obtuvo suficiente claridad debido a los diferentes estilos de discurso científico y presentación de la información, aun así, dentro de la clasificación aplicada se encontraron 5 trabajos con la metodología cualitativa y 3 descriptivas (ver Tabla 1, 2 y 3).

Tabla 1: Resultados por año de publicación

Año	Numero	Porcentaje
2016	2	18%
2017	2	18%
2018	0	0%
2019	2	18%
2020	4	37%
2021	1	9%
Total	11	100%

Fuente: elaboración propia (2021).

Tabla 2: Resultados por país

País	Numero	Porcentaje
Argentina	1	9%
Chile	1	9%
Colombia	1	9%
Costa Rica	4	37%
Ecuador	1	9%
Perú	3	27%

<https://www.itsup.edu.ec/sinapsis>



Total	11	100%
-------	----	------

Fuente: elaboración propia (2021).

Tabla 3: Clasificación por metodología, alcance o herramienta

Clasificación	Numero
Cuantitativa	1
Cualitativa	5
Mixto	1
Descriptiva	3
Entrevistas	2
Encueta	1
Exploratoria	2
Total	15

Fuente: elaboración propia (2021).

En la revisión literaria se apreció que el interés principal en estas competencias surge de la necesidad que tienen las empresas de encontrar colaboradores que puedan relacionarse de manera efectiva dentro de los equipos de trabajo y que al mismo tiempo cumplan con los requerimientos técnicos necesarios para ejecutar las funciones y tareas técnicas. Con esto las empresas pueden generar ambientes laborales sanos y productivos beneficien que al mismo tiempo a los intereses personales y organizacionales.

Pero las organizaciones difícilmente pueden inducir por ellas mismas estas habilidades blandas entre en los colaboradores una vez que han sido contratados, por esto resulta conveniente que los nuevos empleados ya tengan interiorizadas las estas habilidades antes de ser contratados, como señala Jerez (2020) que sin importar el tipo de organización, actualmente se consideran necesaria e indispensables las habilidades blandas para el éxito profesional. Por tanto, los estudiantes deben tomar conciencia de estas competencias y desarrollarlas al mismo tiempo que aprenden y adquieren habilites y conocimientos técnicos o prácticos.

Discusión

A partir del análisis de la información fue posible identificar algunos puntos de vista en común entre los investigadores, por ejemplo, la inevitable asociación de las habilidades duras con la experiencia laboral, la cual es igualmente valiosa y apreciada en las convocatorias de empleo, por esto no se contraponen con las blandas como si los estudiantes tuvieran que inclinarse más a unas

u otras, sino que en efecto estas deben de complementarse para generar profesionales con una educación integral.

Es importante recalcar esto último, ya que no se encontró evidencia alguna que apoye o sugiera que las habilidades blandas suplan a las habilidades duras, por el contrario, ambas clases se complementan. El protagonismo de las blandas es en consecuencia de que las duras se dan por obvias en los universitarios, entendiéndose ya como profesionales formados en sus respectivos campos y disciplinas.

Otro punto de convergencia entre autores es el actual desplazamiento de puestos de trabajo a casusa de los avances en tecnologías más avanzadas capaces de realizar tareas que se consideraban del domino exclusivo de los humanos. Con esto se reducen la necesidad de algunos tipos de habilidades, pero se general otras nuevas que se encuentran en auge, esto incrementa la atención sobre aquellas habilidades que difícilmente podrán ser dominadas por la tecnología, es decir las competencias más humanas. Para de Oca (2019, p. 7) “Las habilidades blandas no pueden ser copiadas fácilmente por tecnologías, es decir, son propias del ser humano, por ejemplo, la creatividad, el trabajo en equipo, la comunicación, la toma de decisiones, el manejo de las emociones, resiliencia (...)”, por lo tanto, representan una oportunidad de crecimiento para los jóvenes en áreas donde no podrán ser desplazados por la tecnología.

En el escenario académico esto también cobra una relevancia importante, ya que siempre ha sido fundamental que las universidades estén al día con las habilidades y competencias que se están demandado en el ámbito laboral, para posteriormente ofertar carreras alineadas con estas demandas. Si bien existe un atraso entre los sistemas educativos con el mundo profesional cabe mencionar que las habilidades blandas deben de figurar de una forma más consistente en los planes académicos como base para las materias prácticas, la clave puede estar en ver a las competencias humanas como el fundamento para enseñar conocimiento teórico y práctico.

A nivel institucional, se observa poca generación de información sobre este aspecto, de momento no existen un consenso que unifique o adopte un sistema de educación en base a habilidades blandas. Aún hay muchas aristas en este tema en cuento cuales serían las mejores prácticas o modelos para integrar en las carreras universitarias estas cualidades sociales. Sin embargo, ya existen acciones de parte de organizaciones que ponen el foco sobre estos paradigmas y el futuro del empleo en los próximos años.

Estas destrezas sociales se están posicionando como las claves para la selección y contratación de personal en las organizaciones que buscan estar alineadas con las nuevas tendencias de desarrollo del siglo XIX. De acuerdo con Ureña “es necesario que la persona se desenvuelva correctamente en la entrevista de trabajo, reflejando estas características ya que, es la primera impresión y la

determinante para ser preseleccionado y adquirir un puesto laboral en alguna organización.”, todo esto figura en nuevos conceptos para los perfiles laborales y en torno al desarrollo de capital humano y gestión del talento.

Como se mencionó anteriormente existe una corriente de investigación en torno a la trascendencia de estas pericias en la colocación laboral de los jóvenes, sin embargo, aún es muy temprano para generar estrategias solidas que puedan brindar resultados favorables desde el sector académico. Para González et al (2021) es claro que aún no se cuenta con instrumentos confiables que midan las habilidades blandas, aunque menciona sobre intentos basados en actividades colaborativas, observaciones de los participantes en los contextos y solución de casos hipotéticos. Sin embargo, aun cuando no se cuente con formas de medir y evaluar estas habilidades es posible integrar estos conceptos de la mano de las nuevas carreras y áreas de desarrollo profesional apuntando directamente a los sistemas educativos.

Ahora, aunque los estudios revisados fueron elaborados por diferentes autores con contextos y propósitos distintos, coinciden en la creciente demanda de habilidades blandas, los esfuerzos por incrementar el interés académico en esta tendencia no es únicamente responsabilidad de las organizaciones educativas, sino que involucra muchas esferas sociales y culturales. La intención de que los jóvenes conozcan y adopten estas destrezas es que sean más competitivos y por ende tengas mayores y mejores posibilidades para el empleo en un mundo globalizado y tecnologizado. A partir de estos resultados, es evidente el riesgo que corren los jóvenes de ser desplazados acusa de no poseer este nuevo compendio de competencias blandas de alto valor para las empresas. Surge la necesidad de incrementar la atención sobre este aspecto en la formación universitaria si lo que se busca es generar las mejores condiciones para el desarrollo de los futuros profesionales de la sociedad.

Conclusión

A nivel teórico los resultados producidos del análisis a partir de los documentos generaron contribuciones significativas sobre la dinámica de las habilidades en los ámbitos profesionales, a través de esto se comprobó que existe una amplia literatura sobre las habilidades blandas, las competencias demandas en los sectores de empleo y la respuesta del ámbito académico antes estas.

El estudio también analizo las evidencias sobre los efectos de la introducción de habilidades blandas en la formación de los estudiantes universitarios, a partir la necesidad de que las instituciones educativas tengan una serie de cambios para establecer un mayor enfoque en la formación de habilidades blandas. La necesidad de mejorar la calidad de la formación de los

estudiantes universitarios en estas habilidades indica que será posible capacitar a los jóvenes para que utilicen estas habilidades en las diversas áreas en las que se desarrollarán.

La principal recomendación de este trabajo de investigación fue promover la introducción de habilidades blandas en la formación de los estudiantes universitarios con el fin de facilitar su búsqueda de empleo y éxito profesional, lo cual se puede lograr creando en el ámbito académico espacios de formación, en los que los estudiantes puedan desarrollar las habilidades necesarias en las áreas de comunicación, trabajo en equipo, resolución de problemas, iniciativa y liderazgo.

Estos espacios de formación deben caracterizarse por el uso de actividades docentes en las que los estudiantes aprendan a utilizar sus conocimientos, que les permitan desarrollar sus habilidades blandas y destrezas técnicas, que les motiven a ser efectivos en el uso de estas pericias en su vida profesional y que desarrollan su conocimiento del campo profesional.

A la luz de los resultados, resulta necesario incrementar aún más la investigación y el desarrollo sobre este campo de estudio para aumentar la generación de conocimiento en beneficio de la formación de los jóvenes universitarios y su desarrollo profesional al margen de los constantes cambios en el mercado laboral que dan forma y rumbo al desarrollo de la sociedad.

Bibliografía

1. Achury Restrepo, L. P. (2020). La formación en habilidades blandas en el campo de la Administración de Empresas: Estudio de caso en la Universitaria Agustiniiana. Disponible en: <http://repositorio.uniagustiniana.edu.co/handle/123456789/1354>
2. De Oca, H. C. M. (2019). ART Habilidades blandas en el estudiantado universitario y la empleabilidad en Costa Rica. Revista Académica Arjé. Disponible en: <http://revistas.utn.ac.cr/index.php/arje/article/view/205>
3. Espinoza, M., Antonio, M., Gallegos, B., & del Pilar, D. (2020). Habilidades blandas y su importancia de aplicación en el entorno laboral: perspectiva de alumnos de una universidad privada en Ecuador. Revista ESPACIOS. ISSN, 798, 1015. Disponible en: <http://www.ifac.revistaespacios.com/a20v41n23/a20v41n23p10.pdf>
4. Gómez-Gamero, M. E. (2019). Las habilidades blandas competencias para el nuevo milenio. Divulgare Boletín Científico de la Escuela Superior de Actopan, 6(11). Disponible en: <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/divulgare/article/view/3760/5951>
5. González, J. A. R., Granados, I. N., Clavijo, S. L. L., & Ruiz, G. M. G. (2021). Habilidades blandas en el contexto universitario y laboral. Inclusión y Desarrollo. Disponible en: <https://revistas.uniminuto.edu/index.php/IYD/article/view/2749>



6. Guerra-Báez, S. P. (2019). Una revisión panorámica al entrenamiento de las habilidades blandas en estudiantes universitarios. *Psicología Escolar e Educacional*, 23. Disponible en:
<https://www.scielo.br/j/pee/a/YyZgKBY9JLVXnCDKMNc7nqc/?lang=es&format=pdf>
7. Guerrero, A. C. V. (2018). Desarrollo De Habilidades Blandas En Los Estudiantes De Farmacia. *Revista Innovación Universitaria*, Disponible En:
<https://revistas.uia.ac.cr/index.php/InnovacionU/article/download/88/133/>
8. Guerrero, J. H. (2020). Estrategia didáctica para el entrenamiento de habilidades blandas en estudiantes universitarios (Doctoral dissertation). Disponible en:
<http://repository.unipiloto.edu.co/bitstream/handle/20.500.12277/9566/Trabajo%20de%20Grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
9. Jerez, L. V. (2020). Análisis comparativo: Habilidades blandas deseables en profesionales de TI por empleadores de la empresa privada y pública costarricense. *Investiga*. Disponible en:
https://revistas.tec.ac.cr/index.php/investiga_tec/article/download/5379/5129
10. Mina, M. A. E., & Barzola, D. G. (2020). Habilidades blandas en la educación y la empresa: Mapeo Sistemático. *Revista Científica UISRAEL*, 7(2), 39-56. Disponible en:
<https://revista.uisrael.edu.ec/index.php/rcui/article/view/245/147>
11. Marrero Sánchez, O., Mohamed Amar, R., & Xifra Triadú, J. (2018). Habilidades blandas: necesarias para la formación integral del estudiante universitario. *Revista científica ECOCIENCIA*, 5, 1–18. <https://doi.org/10.21855/ecociencia.50.144>
12. Real Academia Española. (2021). *Diccionario de la lengua española*, 23.^a ed., Versión 23.4 Disponible en: <https://dle.rae.es/habilidad>
13. Ortega Goodspeed, T. (2016). Desenredando la conversación sobre habilidades blandas. Disponible en:
<https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/4844/Desenredando%20la%20conversaci%C3%B3n%20sobre%20habilidades%20blandas.pdf?sequence=1>
14. Tito Maya, M. D. y Serrano Orellana, B. (2016). Desarrollo de soft skills una alternativa a la escasez de talento humano. *INNOVA Research Journal* 2016. Disponible en:
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5920579.pdf>
15. Tancara, C. (1993). *La investigación documental. Temas sociales*. Disponible en:
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S0040-29151993000100008&script=sci_arttext



16. Ureña Hernpandez, M. (2020). Habilidades blandas como requisito solicitado por los empleadores de la zona de Pérez Zeledón, para puestos relacionados con la carrera de Administración de Oficinas, en el II ciclo de 2019. Disponible en: <https://repositorio.una.ac.cr/handle/11056/20377>
17. Vera Millalén, F. (2016). Infusión de habilidades blandas en el currículo de la educación superior: clave para el desarrollo de capital humano avanzado. Disponible en: <https://revistas.ugm.cl/index.php/rakad/article/download/137/129>
18. Zepeda Hurtado, M. E., Cardoso Espinosa, E. O., Rey Benguría, C. (2019). El desarrollo de habilidades blandas en la formación de ingenieros. Científica. Disponible en: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/614/61458265007/61458265007.pdf>

