



Habilidades blandas en los estudiantes matriculados entre cuarto y sexto semestre del programa de Tecnología en Producción Industrial en la jornada nocturna de las Unidades Tecnológicas de Santander en el semestre 2022 - 2

Proyecto de Investigación

Paula Andrea Pinilla Prada
CC. 1005297408

UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER
FACULTAD DE CIENCIAS NATURALES E INGENIERÍA
Tecnología en Producción Industrial
Bucaramanga



Habilidades blandas en los estudiantes matriculados entre cuarto y sexto semestre del programa de Tecnología en Producción Industrial en la jornada nocturna de las Unidades Tecnológicas de Santander en el semestre 2022 - 2

Proyecto de Investigación

Paula Andrea Pinilla Prada

CC. 1005297408

Trabajo de Grado para optar al título de
Tecnología en Producción Industrial

Director

Sebastián García Méndez

Doctor en Ciencias de la Educación

Grupo de investigación –SOLYDO


UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER
FACULTAD DE CIENCIAS NATURALES E INGENIERÍA
Tecnología en Producción Industrial
Bucaramanga

Nota de Aceptación

Aprobado en cumplimiento de los requisitos exigidos
por las Unidades Tecnológicas de Santander,
para optar al título de Tecnólogo en Producción Industrial,
según el acta de Comité de trabajo de grado No 137-01-19
del 16 de Junio de 2023.
Evaluadora: Stephany Cañas

Stephany Cañas A.

Firma del Evaluador



Firma del Director

DEDICATORIA

Este proyecto de investigación, está dedicado especialmente a mi familia, a mis padres, y a Dios, así como a todos aquellos que me acompañaron a lo largo del proceso de aprendizaje continuo como futura Tecnóloga en Producción Industrial. El cumplimiento de las exigencias y procesos para con las UTS, fue posible gracias a mis padres cuyo apoyo incondicional, me permitió cumplir a cabalidad con los objetivos propuestos. Igualmente cabe un reconocimiento especial a los docentes del programa de Tecnología en Producción Industrial que con su guía y orientación me ayudaron en el proceso de enseñanza a nivel académico e institucional.

Paula Andrea Pinilla Prada

AGRADECIMIENTOS

Un agradecimiento especial para mis padres y Dios por su continuo apoyo y acompañamiento en cada etapa de mis estudios, por brindarme la posibilidad de adquirir nuevos conocimientos y experiencias a nivel educativo. También un agradecimiento para los profesores del programa de Tecnología en Producción Industrial de las Unidades Tecnológicas de Santander por transmitir todo su conocimiento, experiencia y buena disposición para formarnos como futuros Tecnólogos en este campo. A sí mismo un agradecimiento especial al profesor Sebastián García Méndez, quien fue mi director; por su apoyo, confianza, y orientación, frente a la actividad de investigación que implica desarrollar un trabajo de grado.

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN EJECUTIVO	11
INTRODUCCIÓN	13
1. DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	15
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
1.2 JUSTIFICACIÓN	17
1.3 OBJETIVOS	18
1.3.1 OBJETIVO GENERAL	18
1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	18
1.4 ESTADO DEL ARTE	20
2. MARCO REFERENCIAL	23
2.1 MARCO TEÓRICO	23
2.1.1 LAS HABILIDADES BLANDAS Y SU DESARROLLO.....	23
2.1.2 HABILIDADES PARA LA VIDA Y LAS HABILIDADES BLANDAS	25
2.1.3 HABILIDADES BLANDAS Y SU IMPORTANCIA EN EL CONTEXTO EDUCATIVO A NIVEL INTERNACIONAL	27
2.2 MARCO CONCEPTUAL	33
3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	35
3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	36
3.2 FASES DE LA INVESTIGACIÓN	36
4. DESARROLLO DEL TRABAJO DE GRADO	38
5. RESULTADOS	39

5.1 HABILIDADES BLANDAS EN LOS ESTUDIANTES MATRICULADOS ENTRE CUARTO Y SEXTO SEMESTRE DEL PROGRAMA DE TECNOLOGÍA EN PRODUCCIÓN INDUSTRIAL.....	39
5.2 DIFERENCIAS Y SIMILITUDES EN LAS HABILIDADES BLANDAS EN LOS ESTUDIANTES MATRICULADOS	59
5.3 PROCESOS DE EDUCACIÓN NO FORMAL APLICABLES AL FORTALECIMIENTO EN LAS HABILIDADES BLANDAS EN LOS ESTUDIANTES	63
6. CONCLUSIONES.....	67
7. RECOMENDACIONES	69
8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	70

LISTA DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Ubicación semestral	39
Figura 2. Genero	40
Figura 3. Rango de edad.....	41
Figura 4. Estado civil	41
Figura 5. Sector laboral	42
Figura 6. Cuentas con iniciativa y decisión en la resolución de problemas	43
Figura 7. ¿Te puedes comunicar con tu entorno?	44
Figura 8. ¿Eres flexible al cambio de un proceso o forma de trabajo?.....	45
Figura 9. Piensas que eres capaz de separar lo personal de lo laboral	46
Figura 10. Procesa la información de manera rápida y eficaz.....	47
Figura 11. ¿Tiene capacidad de generar nuevas ideas, alternativas o soluciones?	48
Figura 12. Te mantienes informado de nuevas tendencias y nuevos estudios en tu área de trabajo	49
Figura 13. Crees que puedes trabajar con facilidad en equipo o con otras personas	50
Figura 14. ¿Consideras que cuestionas las ideas propias como de gente que te rodea?	51
Figura 15. ¿Consideras que te relacionas con las personas con facilidad?	52
Figura 16. ¿Piensas que afrontas los retos diarios con facilidad?.....	53
Figura 17. ¿Eres persuasivo, o influyente en las decisiones de los demas?	54

Figura 18. ¿Realizas autocríticas y autoanálisis para mejorar?	55
Figura 19. ¿Buscas retroalimentación de tus errores para corregir?.....	56
Figura 20. ¿Reaccionas con calma a situaciones de adversidad o problema?	57
Figura 21. ¿Piensas que le das a los medios electrónicos el máximo aprovechamiento?	58

LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Diferencias y similitudes según el Semestre	59
Tabla 2. Diferencias y similitudes según el Género.....	60
Tabla 3. Diferencias y similitudes según la edad.....	61
Tabla 4. Diferencias y similitudes según el estado civil.....	62
Tabla 5. Fortalecimiento en las habilidades blandas en los estudiantes	63

RESUMEN EJECUTIVO

Las habilidades blandas juegan un papel fundamental en entornos organizativos e institucionales en general, ya que habilidades como una actitud positiva, el pensamiento crítico, las habilidades comunicacionales, y gestión del tiempo, entre otras, permiten una interacción y desempeño más eficiente en el ámbito laboral. Por tal razón, este proyecto de investigación traza por objetivo, analizar las habilidades blandas en los estudiantes matriculados entre cuarto y sexto semestre del programa de Tecnología en Producción Industrial en la jornada nocturna de las Unidades Tecnológicas de Santander en el semestre 2022–2, por medio de la interpretación de indicadores estadísticos, con el propósito de vislumbrar tópicos de mejora integral del educando.

Para llevar a cabo este estudio, se describirán las habilidades interpersonales de los estudiantes mencionados, contemplando la aplicación de encuestas, con el fin de reconocer el comportamiento de la variable objeto de estudio. Se desarrolla un estudio de tipo teórico utilizando una metodología descriptiva.

PALABRAS CLAVE. Estudiantes, entorno organizacional, habilidades blandas, y proceso de selección de personal.

ABSTRACT

Soft skills play a fundamental role in organizational and institutional environments in general, since skills such as a positive attitude, critical thinking, communication skills, and time management, among others, allow a more efficient interaction and performance in the workplace. For this reason, the objective of this research project is to analyze the soft skills of students enrolled between the fourth and sixth semester of the Industrial Production Technology program in the evening session of the Technological Units of Santander in the semester 2022-2, by means of the interpretation of statistical indicators, with the purpose of glimpsing topics of integral improvement of the student.

To carry out this study, the interpersonal skills of the mentioned students will be described, contemplating the application of surveys, in order to recognize the behavior of the variable under study. A theoretical study is developed using a descriptive methodology.

KEY WORDS. Students, organizational environment, soft skills, and personnel selection process.

INTRODUCCIÓN

Las habilidades blandas son esenciales en cualquier ámbito de la vida, aunque hoy en día se evidencia gran importancia en el ámbito laboral, sin dejar atrás el conocimiento técnico y las habilidades específicas las cuales son importantes para desempeñar un trabajo, las habilidades blandas son las que marcan la diferencia al momento de interactuar con los demás y lograr un trabajo en equipo efectivo. (Córdova & et al, 2021).

La empatía es especialmente importante en un ambiente laboral, ya que permite entender las necesidades y perspectivas de los demás logrando adaptar nuestra comunicación y comportamiento para trabajar juntos de manera efectiva. Así mismo la capacidad de negociación es de gran ayuda al momento de manejar situaciones difíciles para obtener soluciones satisfactorias.

Las habilidades blandas esenciales para llegar al éxito en cualquier ámbito, se han vuelto de gran importancia en el entorno laboral, ya que pueden hacer la diferencia entre un ambiente de trabajo armonioso y colaborativo a uno lleno de conflictos y tensiones (Espinoza & Gallegos, 2020).

De lo expuesto hasta ahora, se debe subrayar que las habilidades blandas también conocidas como habilidades interpersonales son de gran importancia al momento de hacer una carrera profesional, ya que las empresas buscan candidatos que tenga la habilidad de interactuar efectivamente con los demás compañeros de trabajo, lideren proyectos y gestionen el tiempo de manera eficiente; las habilidades blandas se han convertido para los profesionales en el arma para poder desenvolverse de las diversas situaciones a las que se enfrenta ayudando a afrontar de manera correcta la jornada laboral (Cordero et al., 2020).

Se puede afirmar entonces que en el entorno laboral y profesional existen dos tipos de habilidades que permiten generar competitividad; por un lado están las habilidades duras, que se identifican como el conocimiento técnico obtenido gracias a un proceso de educación académica, estas habilidades son más fáciles de medir y evaluar, por otro lado las habilidades blandas se refieren a las habilidades sociales, emocionales y de comunicación que una persona tiene y se evidencian en la práctica ante situaciones adversas. (Alarcón & Ferruzca, 2020).

De ahí la importancia del tema planteado tanto desde el punto de vista institucional, como académico. Por las razones aquí expuestas, este proyecto de investigación traza por objetivo, analizar las habilidades blandas en los estudiantes matriculados entre cuarto y sexto semestre del programa de Tecnología en Producción Industrial en la jornada nocturna de las Unidades Tecnológicas de Santander en el semestre 2022–2, por medio de la interpretación de indicadores estadísticos, con el propósito de vislumbrar tópicos de mejora integral del educando.

Para llevar a cabo este estudio se parte de una descripción de las habilidades blandas en los estudiantes matriculados entre cuarto y sexto semestre del programa de Tecnología en Producción Industrial en la jornada nocturna de las Unidades Tecnológicas de Santander en el semestre 2022–2, contemplando la aplicación de encuestas, con el fin de reconocer el comportamiento de la variable objeto de estudio.

1. DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Con el paso del tiempo las empresas han dejado de enfocarse en las habilidades duras o también llamadas “hard skills” al momento de contratar y trabajar con un personal específico, estas habilidades mencionadas se basan en el conocimiento y estudios que posee la persona con respecto al saber; en la actualidad las empresas también buscan un colaborador que posea además unas habilidades blandas desarrolladas, las cuales se basan en el manejo de las emociones y de la comunicación asertiva que hay en el ambiente tanto laboral como social.

A medida de las situaciones experimentadas en el transcurso de vida de cada persona se van desarrollando las habilidades blandas, es decir cada persona genera un progreso en estas de diferentes maneras, logrando así un mejor desempeño a la hora de trabajar en equipo y generando una mejor comunicación en el ambiente socio-laboral.

A través del tiempo la creencia que los conocimientos se adquieren únicamente por medio de contextos formales como lo son las escuelas y universidades ha quedado en el pasado, por ende, en el 2012 la comisión europea pidió a los estados miembros que establecieran un sistema para reconocer este tipo de conocimientos no adquiridos en escuelas y universidades, basado en esto Farnós (2014) alude que el proceso situado como aprendizaje informal es el efecto de las influencias ejercidas por todos los componentes del entorno en el cual se obtiene el

conocimiento indirecto y sin previa planificación pero influyen en el modo de pensar y actuar.

Pregunta de Investigación

¿Cómo es el comportamiento de las habilidades blandas en los estudiantes matriculados entre cuarto y sexto semestre del programa de Tecnología en Producción Industrial en la jornada nocturna de las Unidades Tecnológicas de Santander en el semestre 2022 - 2?

1.2 JUSTIFICACIÓN

Entendiendo que las habilidades blandas son importantes a la hora de desempeñar un cargo en alguna empresa, se busca identificar cuál de estas poseen los estudiantes matriculados entre cuarto y sexto semestre del programa de Tecnología en Producción Industrial en la jornada nocturna de las Unidades Tecnológicas de Santander en el semestre 2022 – 2, para de esta manera hacer un análisis en base a los resultados obtenidos por medio de las encuestas aplicadas a los estudiantes.

Esta encuesta fundamentaba en que Gómez-Gamero (2019) genera un énfasis en una problemática educativa situada en la ausencia de progreso en las habilidades no cognitivas en la educación superior, debido a esto, dificultades a la hora de buscar un empleo, teniendo en cuenta que para la vinculación al mercado laboral requiere en un 51% habilidades blandas, un 9% habilidades cognitivas avanzadas, un 16% habilidades técnicas y en un 4% habilidades cognitivas básicas. Así de esta forma comprendiendo la importancia de estas para el desarrollo íntegro de los tecnólogos y profesionales de las Unidades Tecnológicas de Santander, al igual que el estado de desarrollo que presentan los estudiantes en habilidades blandas para generar un auto crecimiento en estas.

El proyecto plantea un análisis en cuanto a la capacidad especial que disponen los estudiantes al momento de estar en un empleo, mostrando las habilidades blandas que los caracterizan para desempeñar de manera efectiva su cargo o profesión, así mismo brindar una información actualizada al grupo de investigación SOLYDO que será útil al momento de realizar consultorías enfocadas en áreas del talento humano.

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 OBJETIVO GENERAL

Analizar las habilidades blandas en los estudiantes matriculados entre cuarto y sexto semestre del programa de Tecnología en Producción Industrial en la jornada nocturna de las Unidades Tecnológicas de Santander en el semestre 2022 – 2, por medio de la interpretación de indicadores estadísticos, con el propósito de vislumbrar tópicos de mejora integral del educando.

1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Describir las habilidades blandas en los estudiantes matriculados entre cuarto y sexto semestre del programa de Tecnología en Producción Industrial en la jornada nocturna de las Unidades Tecnológicas de Santander en el semestre 2022 – 2, contemplando la aplicación de encuestas, con el fin de reconocer el comportamiento de la variable objeto de estudio.

Reconocer las diferencias y las similitudes en las habilidades blandas en los estudiantes matriculados entre cuarto y sexto semestre del programa de Tecnología en Producción Industrial en la jornada nocturna de las Unidades Tecnológicas de Santander en el semestre 2022 – 2, considerando la aplicación de pruebas estadísticas, con el propósito de identificar escenarios potenciales de formación.

Revisar procesos de educación no formal aplicables al fortalecimiento en las habilidades blandas en los estudiantes matriculados entre cuarto y sexto semestre

del programa de Tecnología en Producción Industrial en la jornada nocturna de las Unidades Tecnológicas de Santander en el semestre 2022 – 2, contemplando la revisión en fuentes secundarias de información, con el fin de vislumbrar mejores tasas de empleabilidad.

1.4 ESTADO DEL ARTE

A continuación, y con fines descriptivos se presentan algunas de las publicaciones especializadas en los últimos años, sobre el campo de estudio que compete al presente proyecto de investigación y que sirven como base y antecedente teórico para el desarrollo del mismo.

Según el artículo "Habilidades blandas en la educación y la empresa: mapeo sistemático" analizaron en cómo se ven afectadas las habilidades blandas de los jóvenes y como carecen de impulso en etapas como la escuela y universidad y en como su pilar principal es en el hogar. Según demuestra este artículo, las habilidades blandas son muy bien vistas a nivel laboral, porque contribuyen al mejoramiento de la personalidad, del trabajo en equipo, del pensamiento crítico entre otras más aptitudes que ayudan al desarrollo de un buen trabajo y ambiente laboral. Sin embargo, dependiendo de cada trabajo, se necesitan diferentes competencias blandas, aunque entre las generales que más exigen las empresas encontramos el liderazgo, trabajo en equipo y comunicación siendo estas pioneras de una gran aceptación en los ámbitos laborales junto a un gran desempeño laboral. Los jóvenes en la actualidad están más expuestos a un mundo de cambios y por medio de las habilidades blandas estos son capaces de sobrellevar estas adversidades (Gallegos & Espinoza, 2020).

El artículo "Integrando la enseñanza de habilidades "blandas": una experiencia en la escuela profesional de ingeniería de sistemas - Universidad Nacional de San Agustín" nos expone un curso implementado en la universidad Nacional de San Agustín llamado "Redacción de artículos e informes de investigación" en donde su metodología es estudiar a un grupo de 120 estudiantes que cursan tercer semestre.

En este curso, contribuyen al fortalecimiento de la responsabilidad ética, de la redacción de textos, del pensamiento crítico, de la comunicación efectiva y la capacidad de llevar un aprendizaje continuo. El curso mostró mejoras en los alumnos, en donde en primera instancia se mostraban un poco frustrados y con bajas destrezas en la redacción. Sin embargo, a medida que avanzó el curso, los alumnos tuvieron mayor motivación y a su vez, desarrollaron habilidades blandas mediante el desarrollo de todo el curso, en otras palabras, se puede decir que las habilidades blandas son un pilar en todos los aspectos de nuestra vida, sin importar que actividad necesitemos, ellos son los responsables de mantenernos allí y perseverar. (Vidal, Castro y Baluarte, 2014)

El artículo "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" nos habla acerca de cómo en Argentina se necesita la implementación de habilidades blandas y de la gran ayuda que éstas generan a la sociedad. Iniciando, el modelo de educación ha sido adjudicado desde hace tiempo atrás, sin ningún cambio notorio en los procesos de formación de habilidades blandas, de tal modo, deben impulsarse en el pensamiento social y el trabajo en grupo para fortalecer relaciones sociales y a su vez las habilidades blandas. Hoy los jóvenes carecen de muchas aptitudes y son fáciles de ser influenciados por los cambios si no poseen habilidades blandas, por tal razón, las empresas exigen éstas habilidades, porque son de gran mejoría en las innovaciones en conjunto, en el pensamiento crítico, en relaciones interpersonales, en la empatía, en la creatividad, entre otras más aptitudes que se logran al ser impulsadas por las habilidades blandas desde temprana edad siendo transformadas y mejoradas en el transcurso de la vida. (Zapata, 2017)

El artículo "Evaluación de las habilidades blandas en la educación superior", el cual se basa en el estudio de 50 estudiantes entre psicología y administración en salud ocupacional. Dicho estudio consta de una prueba que se le hace a cada estudiante que es valorada cuantitativamente con enfoque descriptivo y con corte transversal. El estudio pone a prueba habilidades blandas de los estudiantes, en donde cada uno tiene que responder a ciertas aptitudes que se deben desarrollar allí, tales como el hacerse preguntas, el liderazgo, entre otras. Al finalizar la prueba, ambas carreras coincidieron en diversas aptitudes, sin embargo, en el ámbito de hacerse preguntas, carecieron totalmente ambas carreras, mostrando la no profundización que tienen los estudiantes y la carencia de esta aptitud. El estudio, da como resultado que las universidades y colegios deben impulsar la mejora de las habilidades blandas, siendo éstas un eje fundamental en la vida de los estudiantes y de las personas. Las instituciones deben implementar metodologías para poder evaluar las falencias de las habilidades blandas y a su vez, hacer un conteo para promoverlas en el ámbito laboral. (Fuentes et al., 2021)

2. MARCO REFERENCIAL

2.1 MARCO TEÓRICO

A continuación, se describen las principales teorías con sus respectivos autores asociados al tema de habilidades blandas, según lo planteado con este proyecto de investigación.

2.1.1 LAS HABILIDADES BLANDAS Y SU DESARROLLO

En varios estudios publicados, se utilizan diferentes términos para referirse a las habilidades blandas. Algunos autores las denominan competencias emocionales o socioemocionales (HSE) (Rodríguez y Álvarez, 2019), mientras que otros las llaman habilidades no cognitivas (García, 2018). Este tema es de gran importancia en diversos campos sociales y áreas de intervención. Además, es uno de los enfoques ampliamente discutidos en la literatura analizada, ya que tiene aplicaciones en áreas diversas del conocimiento humano, como la psicología, la educación, la organización y la sociedad (Aguinaga & Sánchez, 2020).

Bajo esa perspectiva, hablar de habilidades blandas implica considerar un conjunto de habilidades emocionales, aptitudes y herramientas que tienen la capacidad de regular el estado emocional de los individuos (Instituto Nacional de Evaluación Educativa, 2018). Estas habilidades contribuyen a promover relaciones positivas tanto en el ámbito personal como laboral, y desempeñan un papel significativo en el proceso de aprendizaje (Castillo et al., 2019).

El término "habilidades blandas", según Guerra (2019), es similar al concepto de "habilidades para la vida" propuesto por la Organización Mundial de la Salud, División de Salud Mental (1994). Este concepto se refiere a un conjunto de habilidades socioafectivas que resultan indispensables para interactuar con los demás y hacer frente a situaciones desafiantes en la vida diaria. Estas habilidades capacitan a las personas para tomar decisiones, resolver problemas, pensar de forma crítica y creativa, comunicarse de manera efectiva, ser conscientes de las emociones de los demás y establecer relaciones saludables tanto a nivel físico como emocional.

Sin embargo, es importante distinguir las habilidades blandas del concepto de habilidades sociales. Aunque a menudo se equiparan, las habilidades sociales forman parte de las habilidades blandas, pero estas últimas también incluyen habilidades para aprender, analizar, gestionar el tiempo e innovar (Castillo, 2019). Estos aspectos van más allá de las habilidades necesarias para interactuar con otros. Hacer estas distinciones es clave para comprender de manera precisa y clara los desafíos que implica abordar y desarrollar habilidades blandas (Guerra, 2019).

Por otro lado, García (2018) señala que, para responder adecuadamente a los desafíos del siglo XXI, las personas necesitan desarrollar no solo habilidades cognitivas, sino también habilidades blandas o socioemocionales (HSE), como habilidades intrapersonales e interpersonales. Estas habilidades permiten desarrollar una clara conciencia de uno mismo y ampliar las opciones para tomar decisiones y tener éxito en la vida. Por lo tanto, se recomienda formar habilidades blandas utilizando enfoques teóricos y evaluativos, utilizando instrumentos como pruebas Likert, pruebas de juicio situacional y el uso de viñetas en HSE. Estas herramientas miden habilidades como la comunicación, la cooperación, la asertividad, la responsabilidad, la empatía, el compromiso y el autocontrol, con el

fin de mejorar el aprendizaje de los estudiantes en diferentes niveles (Aguinaga & Sánchez, 2020).

Es importante destacar que las habilidades blandas tienen un impacto tanto en el ámbito académico como laboral. De hecho, muchas instituciones educativas universitarias priorizan las competencias relacionadas con las habilidades blandas, que permiten un desempeño satisfactorio en el ámbito personal y social. Los empleadores buscan candidatos para ocupar puestos de trabajo en función de su nivel de habilidades requeridas. Históricamente, se ha dado mayor importancia a las habilidades duras, que suelen ser de naturaleza técnica y más fáciles de evaluar en un corto período de tiempo (Colorado, 2021). Sin embargo, a medida que las empresas enfrentan un entorno competitivo en constante cambio, las necesidades de habilidades de los empleados también evolucionan, incluyendo la capacidad de interactuar globalmente con personas de diferentes culturas. La habilidad para utilizar la comunicación interpersonal se vuelve fundamental para que los empleados trabajen y comprendan a los miembros del equipo (Dean y East, 2019), y estas habilidades son identificadas como habilidades blandas (Espinoza y Gallegos, 2020)

2.1.2 HABILIDADES PARA LA VIDA Y LAS HABILIDADES BLANDAS

Existen varias definiciones y categorías que agrupan las habilidades para la vida, pero en general se pueden resumir según la propuesta de la OMS (Gómez & Suárez, 2017):

Habilidades sociales:

- ✓ Conocimiento de sí mismo: implica la capacidad de reconocer y comprender quiénes somos, nuestras fortalezas, debilidades, gustos y disgustos. Ayuda a identificar momentos de preocupación o tensión.
- ✓ Empatía: habilidad para ponerse en el lugar de los demás y comprender su experiencia, incluso en situaciones con las que no estamos familiarizados. Promueve la aceptación de las diferencias, fomenta comportamientos solidarios y mejora las interacciones sociales.
- ✓ Comunicación asertiva (efectiva): habilidad para expresarse de manera apropiada, tanto verbal como no verbalmente, teniendo en cuenta la cultura y las situaciones. Permite alcanzar objetivos personales de manera socialmente aceptable, solicitar consejo o ayuda cuando sea necesario.
- ✓ Relaciones interpersonales: esta habilidad facilita establecer y mantener relaciones positivas con las personas con las que interactuamos, tener la capacidad de iniciar y mantener amistades y relaciones familiares saludables, y también terminarlas de manera constructiva.

Habilidades cognitivas (de conocimiento):

- ✓ Capacidad para tomar decisiones: habilidad que ayuda a manejar de manera constructiva las decisiones relacionadas con nuestra propia vida y la de los demás.
- ✓ Capacidad para resolver problemas y conflictos: habilidad que permite afrontar los problemas de manera constructiva, evitando malestares físicos, mentales y problemas psicosociales adicionales. También se relaciona con

la capacidad de encontrar soluciones creativas y pacíficas para los conflictos cotidianos.

- ✓ Pensamiento creativo: contribuye a la toma de decisiones y a la resolución de problemas, explorando alternativas y consecuencias, y respondiendo de manera adaptativa y flexible a las situaciones de la vida.
- ✓ Pensamiento crítico: habilidad para analizar información y experiencias de manera objetiva, reconociendo los factores que influyen en las actitudes y el comportamiento, como los medios de comunicación y las presiones de grupo.

Habilidades para el control de las emociones:

- ✓ Manejo de las emociones: habilidad para reconocer y comprender nuestras propias emociones y las de los demás, ser conscientes de cómo afectan nuestro comportamiento social y responder de manera apropiada.
- ✓ Manejo del estrés: facilita la identificación de las fuentes de estrés y sus efectos en nuestra vida, así como la realización de cambios para reducirlos (Gómez & Suárez, 2017).

2.1.3 HABILIDADES BLANDAS Y SU IMPORTANCIA EN EL CONTEXTO EDUCATIVO A NIVEL INTERNACIONAL

Tal y como señala Okendo (2022), se destacan ciertos tipos de habilidades blandas, como la escucha activa, el trabajo en equipo y la comunicación efectiva, como competencias fundamentales demandadas por las empresas en América Latina. Estas habilidades suelen estar asociadas principalmente a las Tecnologías de

Información y Comunicación. En la actualidad, estas habilidades blandas desempeñan un papel de gran importancia en las organizaciones, ya que son elementos clave para que los individuos se relacionen adecuadamente con otros tanto en entornos laborales como en situaciones externas.

Lo que se infiere entonces en relación a la importancia e impacto de las habilidades blandas en el contexto internacional y nacional, es que desde el contexto educativo, académico e institucional a nivel de empresas, se ha comenzado a interpretar y considerar como el desarrollo y obtención de dichas habilidades, un prerrequisito fundamental en los procesos tanto de contratación de personal por parte de las empresas como de los procesos de capacitación y formación de personal.

En este sentido se puede afirmar que se trata para el caso de estas habilidades o competencias, de las características que capacitan a las personas para un desempeño efectivo en el ámbito laboral, las habilidades blandas, están adquiriendo cada vez más importancia en las empresas y pueden ser determinantes al buscar un nuevo empleo o una promoción (Okendo, 2022).

A este último respecto, autores como, Aguinaga & Sánchez, (2020), al igual que (Castro, 2019; Espinoza & Gallegos, 2020), sostienen de manera enfática, que las distintas investigaciones sobre habilidades blandas, ya sean cualitativas, cuantitativas o mixtas, realizan un análisis exhaustivo de las variables de estudio tanto en términos teóricos como metodológicos. Estas investigaciones utilizan técnicas e instrumentos específicos, y los resultados demuestran que el desarrollo de habilidades blandas tiene un impacto significativo no solo a mejorar la productividad en las organizaciones, sino que, en términos generales, aplicado al

campo de la educación, la empresa, la universidad y cualquier sector industrial, incluido el nuevo nicho tecnológico, permiten un mejor desempeño y rendimiento dentro del contexto laboral y organizacional.

A su vez, la revisión bibliográfica de los distintos trabajos, investigaciones e informes realizados a nivel nacional e internacional, ha permitido detectar que el problema de déficit de habilidades blandas se observa en todos los niveles tanto empresariales, productivos, como en entornos educativos y en distintas carreras profesionales, lo que supone la necesidad de enfocar los esfuerzos en el desarrollo de este tipo de habilidades. Cabe destacar, además, que la mayoría de autores y trabajos consultados, desde el punto de vista organizacional y debido a la naturaleza misma de estas habilidades blandas, las denominan como habilidades de empleabilidad y como tales habilidades del siglo XXI, que resultan ser absolutamente indispensables y necesarios en cualquier contexto laboral (Villanueva, 2020).

Igualmente cabe agregar, que la mayoría de publicaciones a pesar de estar orientadas desde distintos enfoques teóricos, tales como el aprendizaje y la educación junto con las de competitividad y fortalecimiento, clima laboral y el desempeño laboral, el sector tecnológico, la gerencia de proyectos y el emprendimiento junto al entrenamiento vocacional todos coinciden en afirmar que desarrollar habilidades blandas o habilidades socioemocionales permite mejorar significativamente el clima organizacional, y por extensión el desempeño o rendimiento laboral, en donde además, se contribuye generando cambios cualitativos en las personas al prepararlas para responder de manera idónea a las exigencias del mercado actual, el cual se desenvuelve bajo un marco globalizado

que tiende hacia el desarrollo industrial a nivel tecnológico (Jurado, 2020; Granda, 2018).

A su vez, es necesario indicar que las diversas investigaciones consultadas han puesto de relieve los beneficios que las habilidades blandas tienen sobre el aprendizaje tanto para el desempeño laboral como dentro de contexto educativo, así como la disminución de conductas que pueden ser contrarias a las necesidades de una empresa u organización; en definitiva, influyen de manera sustancial sobre la calidad de los empleados y directivos y la calidad de las empresas, no sólo en términos de productividad, sino en términos de mejora continua.

Ahora bien, hay dos aspectos que se deben mencionar y que de forma necesaria aunque no fueron ampliamente abordados dentro de los textos consultados, si son esenciales en cuanto a su contenido y alcance, para una mejor comprensión de las habilidades blandas dentro del actual contexto nacional e internacional, cuya marca es el proceso globalizador que subsume la forma como operan y funcionan actualmente, las empresas, los nichos de mercados, y desde luego los sectores industriales.

A este último respecto y con el fin de subrayar dentro de los hallazgos del presente trabajo, la mayoría de autores, textos y publicaciones consultadas son coincidentes en cuanto a que las habilidades blandas, forman parte de la actual perspectiva laboral, del nuevo mercado laboral y como tal son requisitos o casi que condicionales que buscan las empresas.

Según la afirmación de (Del Rosario, Rubio y González, 2018), debido a la globalización y la inevitable influencia de Internet y la red en todas sus ventajas, las

organizaciones y empresas en general tienen numerosas oportunidades para aprovechar diversas tecnologías y mercados en función del desarrollo científico y tecnológico. Esta situación se ve impulsada por el aumento del libre comercio, que ha activado la competencia global en el mercado y ha obligado a las organizaciones a tomar decisiones rápidas y a aprender de forma continua para adaptarse a los cambios en constante crecimiento en su entorno (Younis et al., 2021).

Desde la perspectiva del mercado laboral mundial, esto implica la necesidad de nuevos requisitos para los perfiles profesionales. Por lo tanto, se hace necesario actualizar la formación de talentos calificados, incluyendo habilidades técnicas, certificaciones profesionales, habilidades en oficios calificados, dominio de idiomas extranjeros, competencia en el manejo de herramientas informáticas, habilidades de comunicación verbal, entusiasmo, motivación, planificación, organización y habilidades blandas como agilidad, adaptabilidad, flexibilidad, capacidad para diagnosticar y resolver problemas. Estas son algunas de las capacidades destacadas por Mapower Group (2018) para el entorno laboral.

Finalmente, se puede indicar que desde el punto de vista internacional y atendiendo a los argumentos antes expuestos, basta con revisar como se ha desarrollado un marco teórico y analítico frente a las habilidades blandas con el fin de subrayar la necesidad y el valor de las mismas para la sociedad en su conjunto y para las organizaciones del siglo XXI, en donde por ejemplo, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico a propósito de la importancia de las habilidades blandas en un mundo globalizado, tecnológico y de cambios acelerados, expone:

El interés en adquirir una nueva formación plantea cuestiones fundamentales sobre lo que se necesita con mayor urgencia. Más allá de las habilidades básicas como leer, escribir y calcular, son las competencias blandas las que se requieren para que un individuo lleve una vida exitosa y responsable en general, y para que la sociedad contemporánea pueda enfrentar con éxito los desafíos actuales y futuros (p. 2), según se menciona en el trabajo de Arrieta (2020). La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) también reconoce la importancia de las habilidades duras, pero destaca que las habilidades blandas proporcionan una gran ventaja para que las personas alcancen sus objetivos deseados y para que la sociedad logre su desarrollo económico y social (Arrieta, 2020).

Dicho de forma sintética, la mayoría de autores consultados afirman en relación a la importancia e impacto de las habilidades blandas que, en el pasado, las empresas se centraban principalmente en el éxito profesional de las personas y sólo consideraban las competencias técnicas. Sin embargo, en la actualidad ha surgido una nueva categoría de habilidades y competencias. Las habilidades blandas están relacionadas con la capacidad de establecer relaciones, comunicarse, liderar, trabajar en colaboración, resolver problemas y adaptarse a la diversidad cultural.

A este último respecto y a propósito del sector manufacturero, cabe apuntalar como refieren la mayoría de autores consultados, entre los que destaca el trabajo de (Niño & Correa, 2019), como resulta sorprendente la tendencia de no reconocer ni considerar como determinantes las habilidades blandas, a pesar de que sectores como la agroindustria y la manufactura las tengan en cuenta al seleccionar personal, aunque aún otorguen mayor peso a otro tipo de habilidades, como las habilidades duras (conocimiento y habilidades técnicas). Es destacable que en el sector de

bienes y servicios, en la actualidad se consideren las habilidades blandas como criterios determinantes en la selección del talento humano.

De manera concreta se señala que, en la industria manufacturera, actualmente se considera la creatividad en un 33%, la adaptabilidad en un 33% y la gestión del tiempo en un 34% al seleccionar personal. Esto contrasta con el sector de bienes y servicios, donde se valoran cuatro de las cinco habilidades blandas, que incluyen la persuasión, la colaboración, la adaptabilidad y la gestión del tiempo (Niño & Correa, 2019); no obstante, cabe destacar que el requerimiento de estas habilidades en particular corresponde una muestra llevada a cabo únicamente en la ciudad de Cúcuta, motivo por el cual, como se verá más adelante, son tres en particular las habilidades más demandadas a nivel internacional.

2.2 MARCO CONCEPTUAL

Se presentan los conceptos clave asociados con el tema propuesto para este proyecto de investigación.

Competencias: Las competencias son atributos de una persona que están relacionados con el desempeño efectivo de un trabajo y pueden ser transferibles a otras situaciones (Mulder et al., 2018).

Inteligencia Emocional: Se refiere a la capacidad de controlar las emociones y utilizarlas de manera adecuada para tomar decisiones basadas en la razón en lugar de los impulsos (Sarmiento, 2019).

Habilidades blandas: Las habilidades blandas o soft skills son competencias genéricas que permiten comprender y ejercer influencia en el contexto. Son transversales (relevantes en diversos campos), transferibles (facilitan el aprendizaje de otras habilidades) y claves (aplicables en distintos contextos y a lo largo de la vida). Para este proyecto, se han seleccionado específicamente las competencias comunicativas y las relacionadas con la resolución de problemas (Zepeda, Hurtado y Rey, 2019).

Procesos de selección de personal: Los procesos de selección de personal abarcan desde el cierre de la fase de reclutamiento y selección hasta la formalización de la contratación del candidato como empleado. Es la etapa final en la que se firma el contrato y se realizan los ajustes legales necesarios.

3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación es de carácter exploratorio descriptivo. El enfoque es de tipo cuantitativo, con el fin de analizar las habilidades blandas en los estudiantes matriculados entre cuarto y sexto semestre del programa de Tecnología en Producción Industrial en la jornada nocturna de las Unidades Tecnológicas de Santander en el semestre 2022 – 2, por medio de la interpretación de indicadores estadísticos, con el propósito de vislumbrar tópicos de mejora integral del educando.

En un primer momento, se parte de un proceso de revisión bibliográfica que permitirá obtener una descripción de la dinámica de investigación en torno a las habilidades blandas, a partir de la revisión de la información técnica primaria y secundaria publicada en años recientes (2017-2022). Así mismo, se llevó a cabo una identificación y descripción de las habilidades blandas en los estudiantes matriculados entre cuarto y sexto semestre del programa de Tecnología en Producción Industrial en la jornada nocturna de las Unidades Tecnológicas de Santander en el semestre 2022 – 2, contemplando la aplicación de encuestas, con el fin de reconocer el comportamiento de la variable objeto de estudio. Las metas trazadas para este proyecto fueron:

- Describir las habilidades blandas en los estudiantes matriculados entre cuarto y sexto semestre del programa de Tecnología en Producción Industrial en la jornada nocturna de las Unidades Tecnológicas de Santander en el semestre 2022 – 2, contemplando la aplicación de encuestas, con el fin de reconocer el comportamiento de la variable objeto de estudio.

- Reconocer las diferencias y las similitudes en las habilidades blandas en los estudiantes matriculados entre cuarto y sexto semestre del programa de Tecnología en Producción Industrial en la jornada nocturna de las Unidades Tecnológicas de Santander en el semestre 2022 – 2, considerando la aplicación de pruebas estadísticas, con el propósito de identificar escenarios potenciales de formación.
- Revisar procesos de educación no formal aplicables al fortalecimiento en las habilidades blandas en los estudiantes matriculados entre cuarto y sexto semestre del programa de Tecnología en Producción Industrial en la jornada nocturna de las Unidades Tecnológicas de Santander en el semestre 2022 – 2, contemplando la revisión en fuentes secundarias de información, con el fin de vislumbrar mejores tasas de empleabilidad.

3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

Esta investigación se clasifica como un estudio descriptivo de enfoque cuantitativo.

3.2 FASES DE LA INVESTIGACIÓN

En cuanto a las fases de la investigación realizada para cumplir con los objetivos propuestos en este proyecto, se siguieron los siguientes pasos:

Fase 1: Ambientación teórica. Se llevó a cabo una revisión exhaustiva de la literatura existente para ampliar el conocimiento en relación con las habilidades blandas en estudiantes.

Fase 2: Análisis e interpretación de la información. Utilizando la información recopilada en la revisión bibliográfica, se realizaron pruebas estadísticas con el objetivo de identificar posibles escenarios de formación.

Fase 3: Construcción del documento. Después de seleccionar la información relevante para la investigación, se procedió a elaborar el marco teórico y diseñar la metodología de la investigación.

Fase 4. Diagnóstico de investigación. En esta fase, se llevó a cabo un reconocimiento de las diferencias y las similitudes en las habilidades blandas en los estudiantes matriculados entre cuarto y sexto semestre del programa de Tecnología en Producción Industrial en la jornada nocturna de las Unidades Tecnológicas de Santander en el semestre 2022 – 2, mediante la aplicación de encuestas.

Fase 5: Desarrollo de la investigación. A partir de la necesidad de cumplir con cada uno de los objetivos específicos establecidos, se planificaron y llevaron a cabo todas las actividades necesarias durante el desarrollo de este proyecto de investigación.

Fase 6: Resultados. En este apartado se describen y analizan los resultados obtenidos, brindando respuestas a cada uno de los objetivos planteados.

Fase 7: Conclusiones y recomendaciones. En esta etapa se presentan las conclusiones finales relacionadas con los hallazgos de la investigación, así como las sugerencias o recomendaciones que se proponen para abordar el tema propuesto de manera efectiva.

4. DESARROLLO DEL TRABAJO DE GRADO

El estudio se llevó a cabo en dos etapas. La primera vinculada a la construcción de un marco de referencia para contar con una serie de insumos teóricos y académicos sobre habilidades blandas en estudiantes. Y la segunda fase o etapa constituida por el desarrollo de la investigación, en el cual se aplicaron encuestas, con el fin de reconocer el comportamiento de la variable objeto de estudio; es decir, identificar las habilidades blandas en los estudiantes matriculados entre cuarto y sexto semestre del programa de Tecnología en Producción Industrial en la jornada nocturna de las Unidades Tecnológicas de Santander en el semestre 2022 – 2.

Con base a lo anterior y con el fin de dar cumplimiento a cada uno de los objetivos específicos propuestos, se propusieron y desarrollaron las siguientes actividades vinculadas con cada uno de los objetivos específicos planteados:

5. RESULTADOS

5.1 HABILIDADES BLANDAS EN LOS ESTUDIANTES MATRICULADOS ENTRE CUARTO Y SEXTO SEMESTRE DEL PROGRAMA DE TECNOLOGÍA EN PRODUCCIÓN INDUSTRIAL

Se aplicó una encuesta a 220 estudiantes en donde pudimos identificar las siguientes condiciones sociodemográficas:

Ubicación semestral

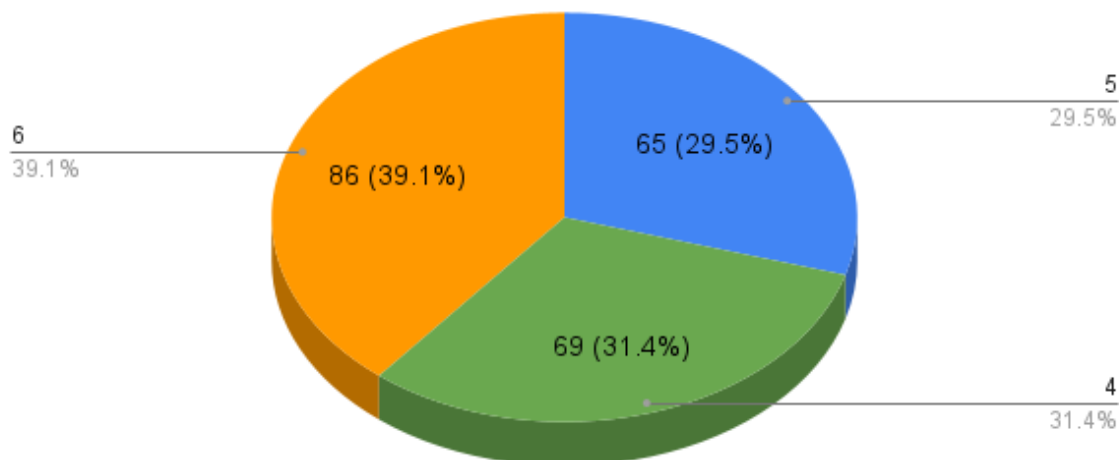


Figura 1. Ubicación semestral

De cuarto semestre se encuestaron 69 estudiantes, los cuales representan el 31.4% de la población

De quinto semestre se encuestaron 65 estudiantes, los cuales representan el 29.5% de la población

En sexto semestre se encuestaron 86 estudiantes, los cuales representan 39.1% de la población.

Género

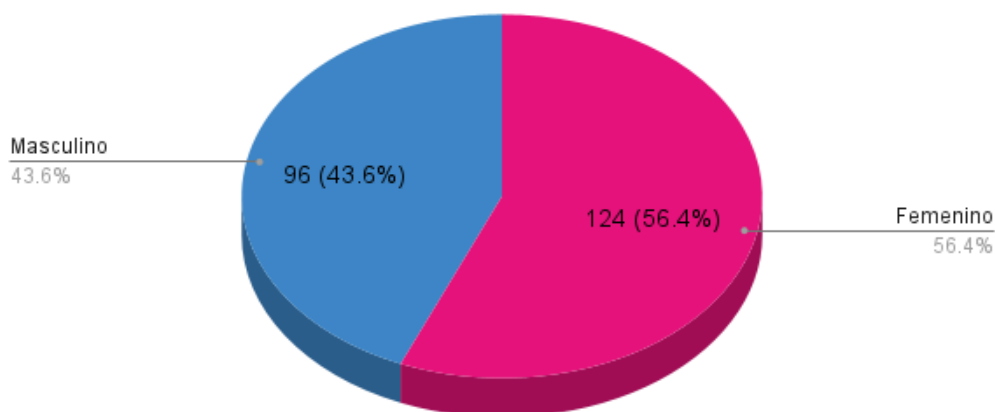


Figura 2. Genero

Al momento de hacer las encuestas logramos identificar una mayor cantidad de mujeres estudiantes de la Tecnología en producción industrial, las cuales representan el 56.4% de la población encuestada.

Rango de Edad

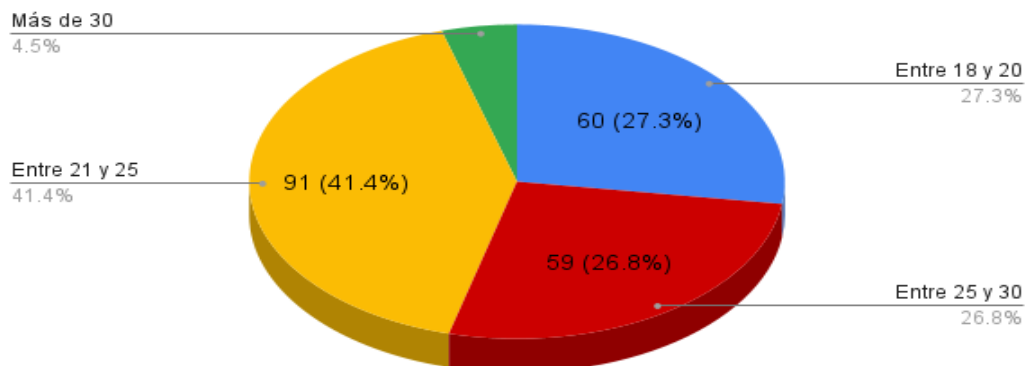


Figura 3. Rango de edad

Dentro de los rangos de edad se evidenció mayoritariamente jóvenes de 21 a 25 años de edad, siendo ellos 91 estudiantes encuestados.

Estado civil

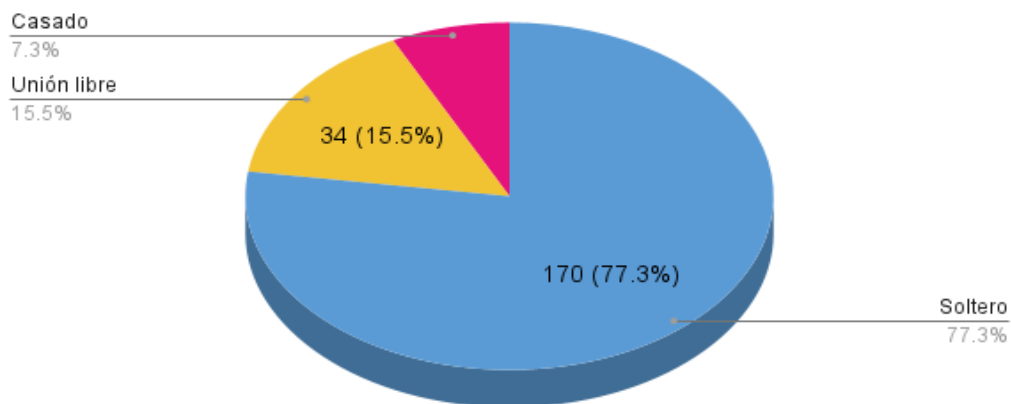


Figura 4. Estado civil

Se evidencia que la mayoría de la población encuestada son solteros, siendo estos 170 estudiantes, en ocasiones las relaciones de pareja pueden influir en el desarrollo de las habilidades blandas.

Sector laboral

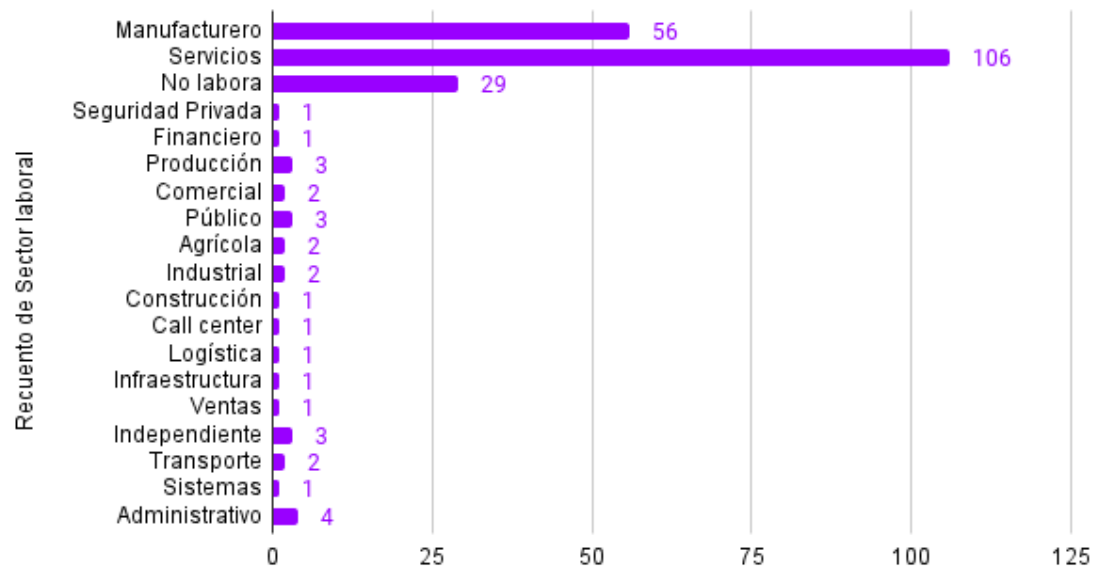


Figura 5. Sector laboral

El sector laboral en el cual más se encuentran los estudiantes encuestados es en la prestación de servicios, siendo 106 personas seguido del sector manufacturero con 56 personas.

Ahora conocerán los resultados de las preguntas realizadas en la encuesta donde se logra identificar las habilidades blandas que más poseen los estudiantes de la tecnología en producción industrial de la jornada nocturna en las Unidades Tecnológicas de Santander.

Consideras que cuentas con iniciativa y decisión en la resolución de problemas



Figura 6. Cuentas con iniciativa y decisión en la resolución de problemas

Las estadísticas nos muestran que la mayoría de estudiantes consideran tener la capacidad para la solución de problemas. En la revista "El desarrollo de habilidades blandas en la formación de ingenieros" nos hablan de un nuevo modelo de aprendizaje basado en problemas el cual por medio de problemas teóricos o reales ayuda a que los estudiantes se planteen los interrogantes y sus posibles soluciones promoviendo el desarrollo de la habilidad blanda anteriormente mencionada. (Zepeda-Hurtado, 2019)

Crees que te puedes comunicar de manera eficaz con tu entorno

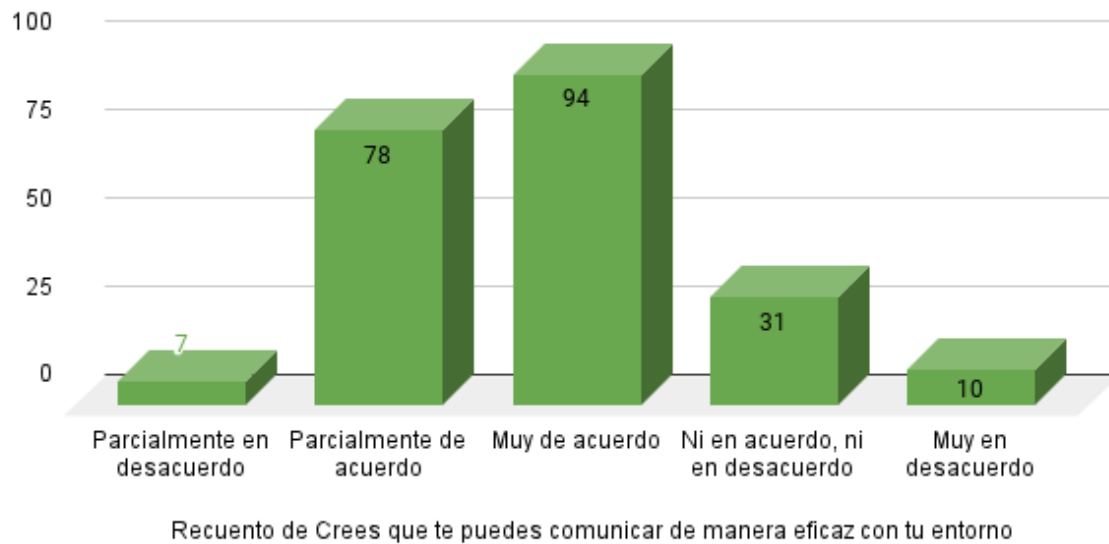


Figura 7. ¿Te puedes comunicar con tu entorno?

El 78% de los estudiantes encuestados consideran tener una comunicación eficaz con su entorno. La comunicación es un eje fundamental en las relaciones interpersonales y organizacionales, en muchas ocasiones de ella depende el éxito; según J. L. Sanchís, "las comunicaciones son todos aquellos procedimientos por medio de los cuales una mente afecta a otra", es decir la comunicación nos ayuda a transmitir nuestras ideas y pensamientos, hay momentos en los cuales no logramos comunicar de manera adecuada el mensaje lo que puede ocasionar que nuestro receptor no interprete la información de la manera en que esperamos. (Cambria, A. ,2016)

Consideras que eres flexible al cambio de un proceso o forma de trabajo

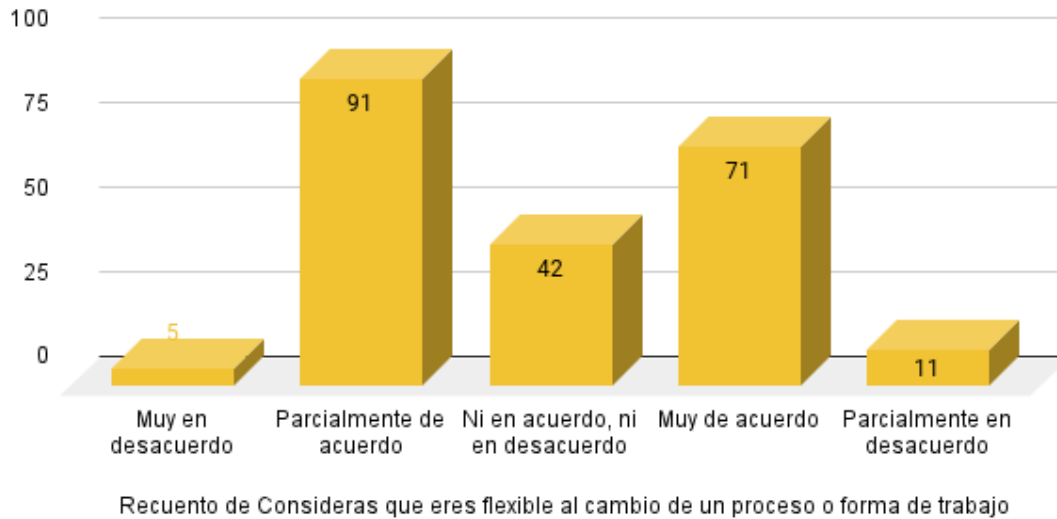


Figura 8. ¿Eres flexible al cambio de un proceso o forma de trabajo?

La flexibilidad es la capacidad de adaptarse ante los cambios, la flexibilidad en una organización es aquella que lleva a ventajas competitivas, hay organizaciones que por la falta de innovación se quedan estancadas, por ello en la actualidad las empresas buscan colaboradores abiertos y dispuestos a mejorar, el sobresalir de las empresas está condicionado en el comportamiento de las personas. (Castillo et al., 2006)

Piensas que eres capaz de separar lo personal de laboral

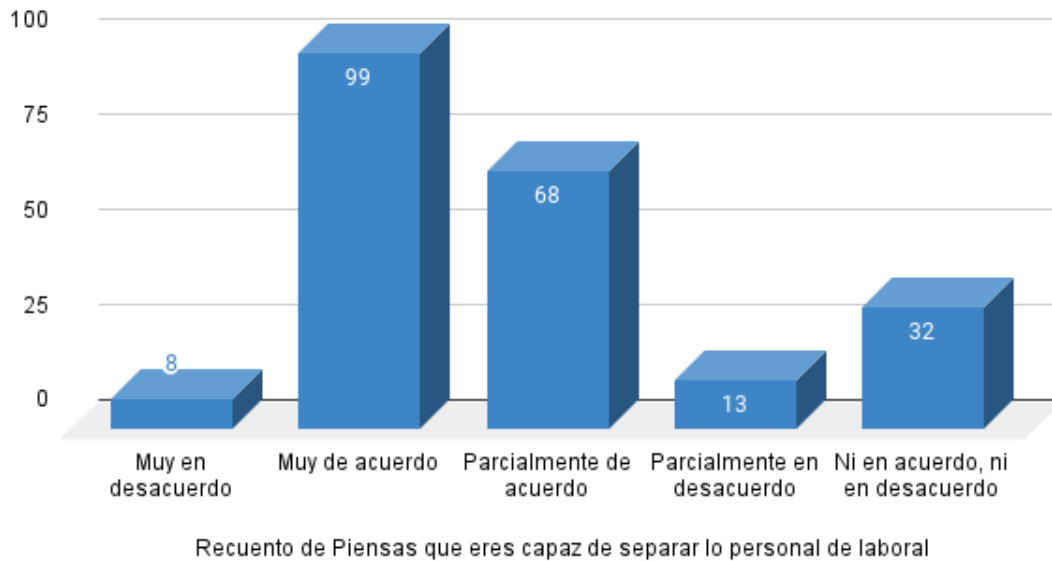


Figura 9. Piensas que eres capaz de separar lo personal de lo laboral

167 de los estudiantes encuestados coinciden en tener la capacidad de separar lo personal de lo laboral, las empresas buscan personas que posean esta capacidad ya que tienen un mejor desempeño laboral al no dejarse agobiar por sus situaciones personales. Esto se puede relacionar con la inteligencia emocional, Goleman, (1995) define la inteligencia emocional como la capacidad de reconocer los sentimientos de cada quien, incluyendo los propios, el mal manejo de las emociones pueden repercutir de manera negativa en el trabajo.

Consideras que procesas la información de manera rápida y eficaz

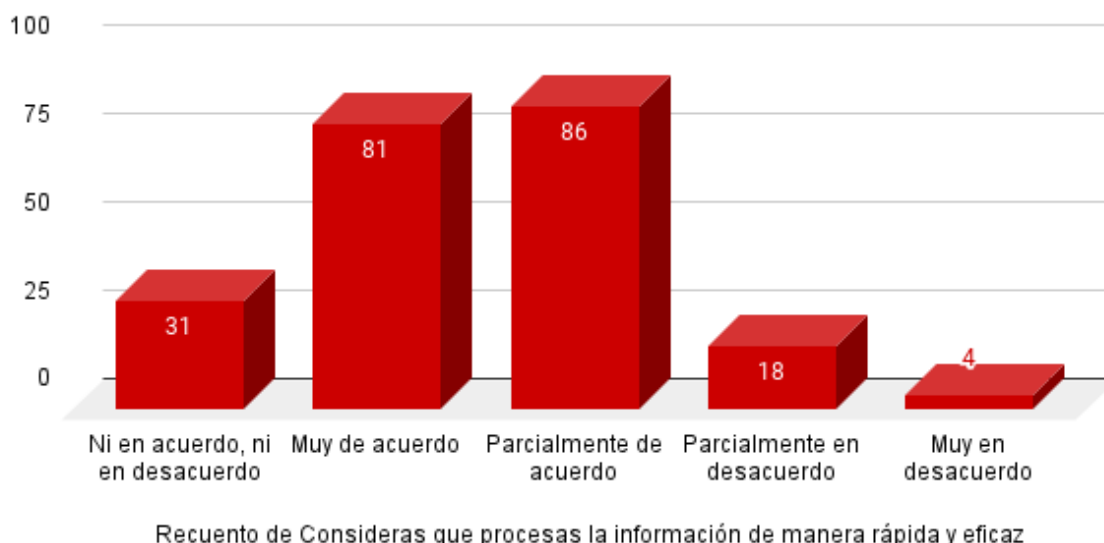
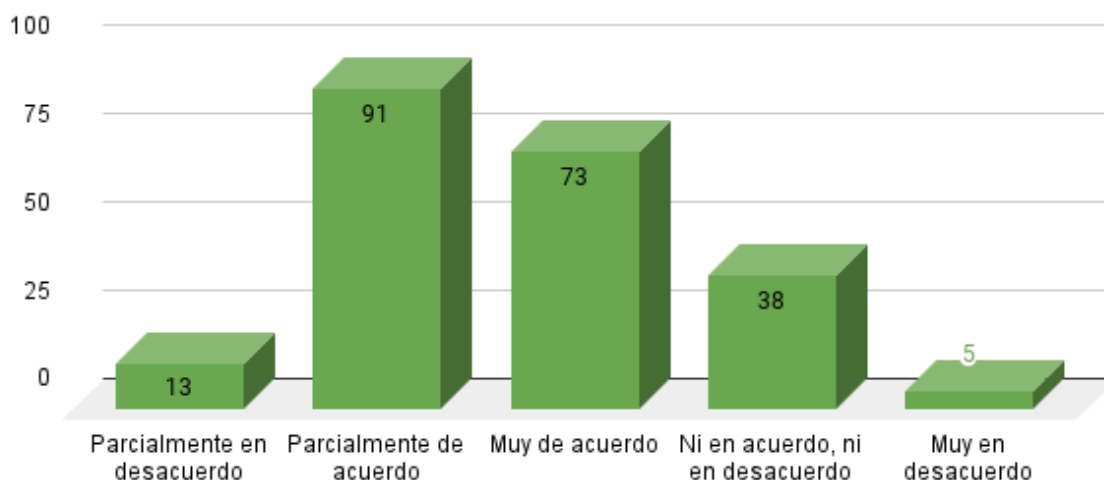


Figura 10. Procesa la información de manera rápida y eficaz

La mayoría de los estudiantes encuestados consideran procesar la información de manera rápida y eficaz, esta habilidad va muy relacionada al aprendizaje de tipo académico, este procesamiento involucra la capacidad o método de aprendizaje de cada persona, es por eso que en ocasiones resulta difícil entender algunas materias según el método de enseñanza del profesor y no quiere decir que el estudiante o el docente sea malo, solo que su método de aprendizaje no es el mismo que el método de enseñanza que está recibiendo.

Consideras tener la capacidad de generar nuevas ideas, alternativas o soluciones

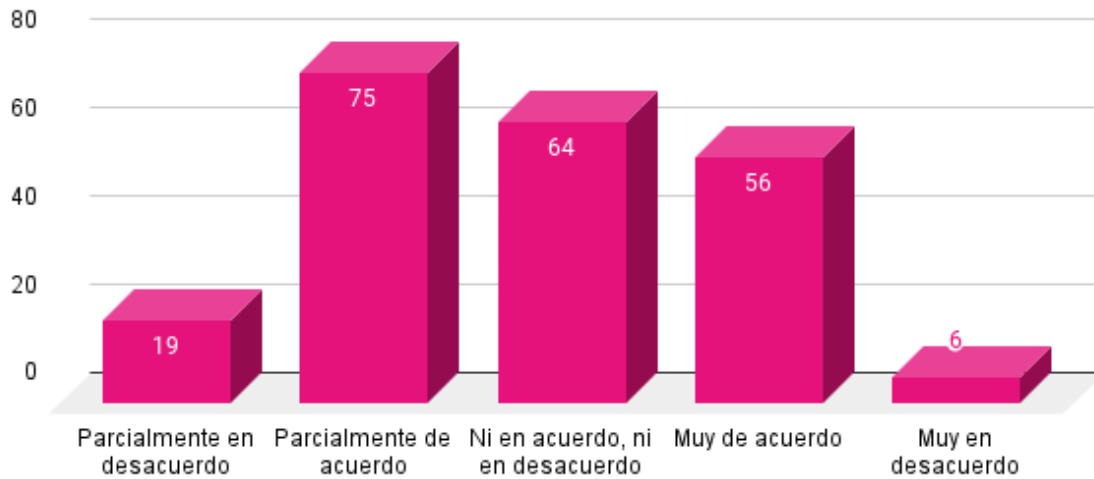


Recuento de Consideras tener la capacidad de generar nuevas ideas, alternativas o soluciones

Figura 11. ¿Tiene capacidad de generar nuevas ideas, alternativas o soluciones?

El 75% de los estudiantes encuestados consideran tener la capacidad de generar nuevas ideas, alternativas o soluciones; esto puede deberse a que dentro de la educación hay un objetivo muy importante que va ligado a la estimulación del pensamiento creativo y al desarrollo de las habilidades cognitivas en cada proceso de aprendizaje; sin embargo, hay filósofos que explican que pensar es un proceso difícil en el cual influyen varios elementos. (Coral, 2013)

Te mantienes informado acerca de tendencias y nuevos conocimientos de tu área de estudio y/o laboral

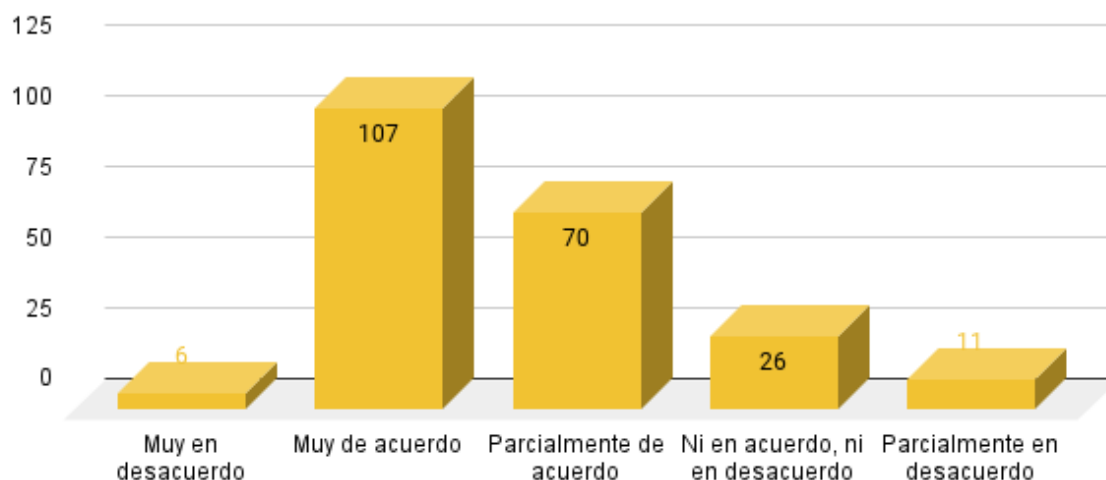


Recuento de Te mantienes informado acerca de tendencias y nuevos conocimientos de tu área

Figura 12. Te mantienes informado de nuevas tendencias y nuevos estudios en tu área de trabajo

Las respuestas obtenidas fueron bastante variadas, se puede inferir que los estudiantes no suelen investigar mucho acerca de nuevos conocimientos que les puedan ayudar al momento de realizar su trabajo o de estudiar, sin embargo, las redes sociales nos han facilitado tanto la vida que sin necesidad de buscarla sale muchas noticias o información que puede generar interés y esto ayuda a que se mantengan enterados con nuevas técnicas o nuevos conocimiento que pueden ir explorando y aplicando en cada espacio que lo requiera.

Crees que puedes trabajar con facilidad en equipo o con otras personas

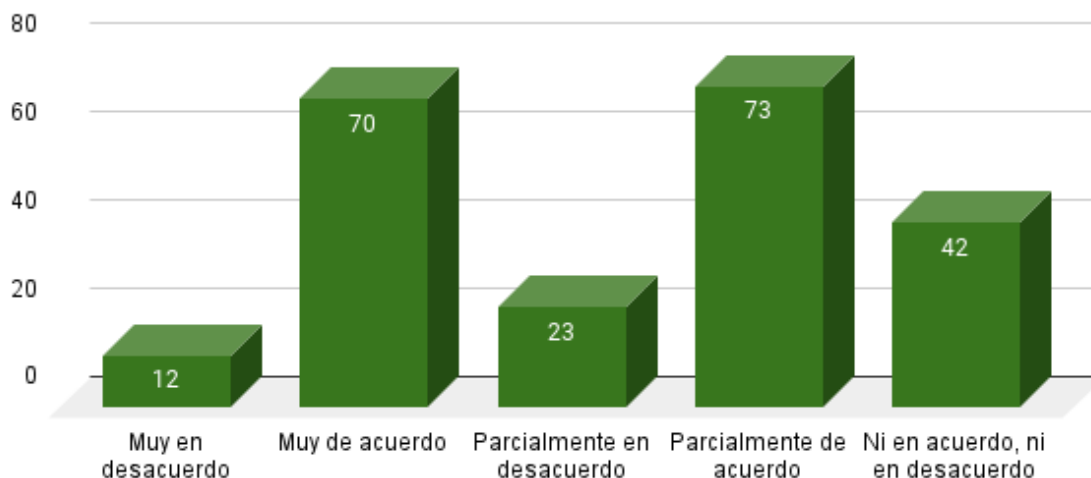


Recuento de Crees que puedes trabajar con facilidad en equipo o con otras personas

Figura 13. Crees que puedes trabajar con facilidad en equipo o con otras personas

Los resultados de la encuesta muestran que la mayoría de estudiantes cuentan con la habilidad de trabajar en equipo. Muchos autores consideran que el trabajo en equipo es de gran importancia al momento de desempeñarse en un empleo, (Robles, 2012) destaca 10 habilidades blandas en el entorno laboral dentro de ellas se encuentra el trabajo en equipo, ya que ayuda a la optimización del trabajo y que la organización logre sus objetivos de manera más rápida y eficaz, por esta razón las empresas hoy prefieren vincular personas con la capacidad de trabajar en equipo.

Consideras que cuestionas las ideas tanto propias como de la gente que te rodea



Recuento de Consideras que cuestionas las ideas tanto propias como de la gente que te rodea

Figura 14. ¿Consideras que cuestionas las ideas propias como de gente que te rodea?

Cuestionar las ideas de las demás personas es un reto grande ya que cada persona tiene una manera de actuar y pensar completamente distinta, todos los días la gente se expone a retos y problemas que ayudan a desarrollar la forma en que ver e interpretar las situaciones de la vida o trabajo; poder expresar el cuestionamiento de una idea requiere de una comunicación asertiva ya que si no la hay puede ocasionar un conflicto entre las personas.

Consideras que te relacionas con las personas con facilidad

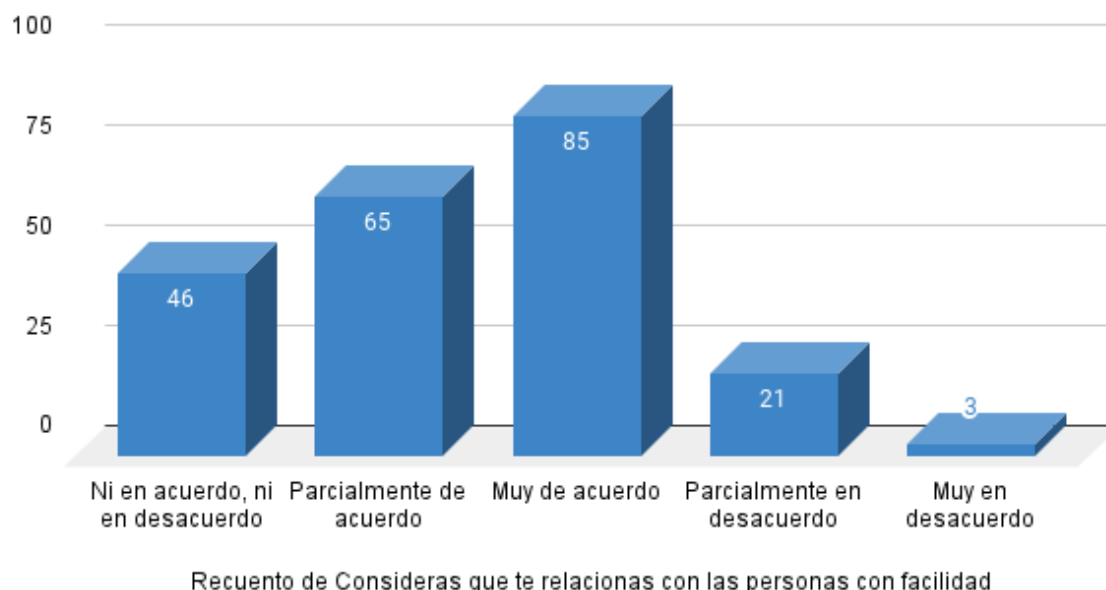


Figura 15. ¿Consideras que te relacionas con las personas con facilidad?

Se evidencia una mayor variación en las respuestas obtenidas. Si llevamos la habilidad de relacionarnos con facilidad al ámbito laboral podremos relacionarlo de manera directa con el clima laboral, este tiene gran influencia en el bienestar psicológico de los trabajadores, tener malas relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo interviene en el rendimiento y la satisfacción laboral. Hoy en día las empresas procuran un personal con facilidad de relacionarse ya que esto les da como resultado un buen clima organizacional que les ayuda a cuidar el riesgo psicosocial de los trabajadores. (Gallegos, 2018)

Piensas que afrontas los retos del día a día con facilidad

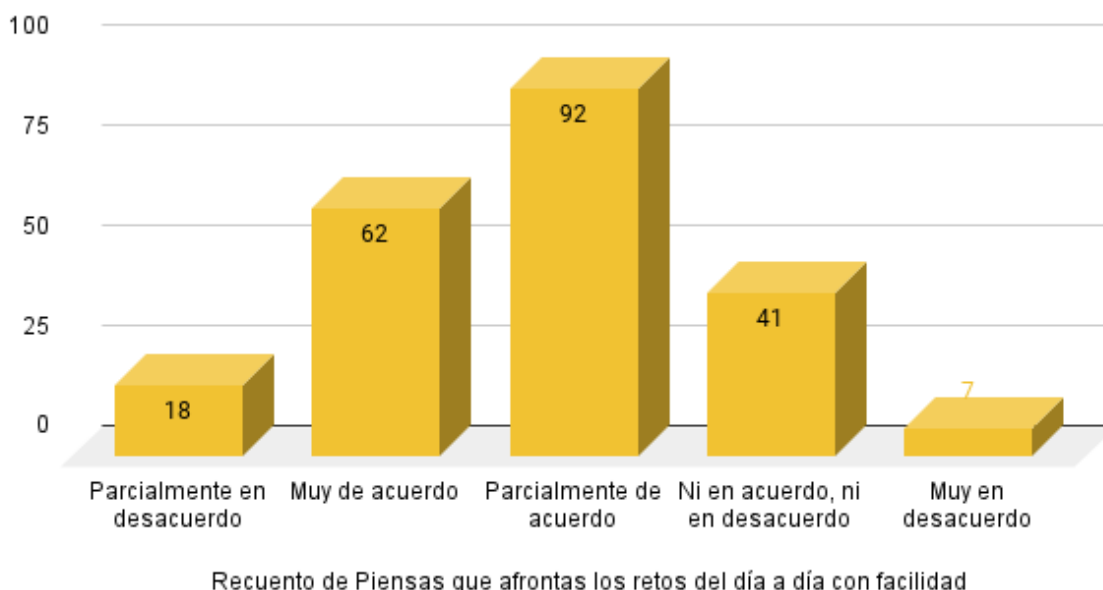
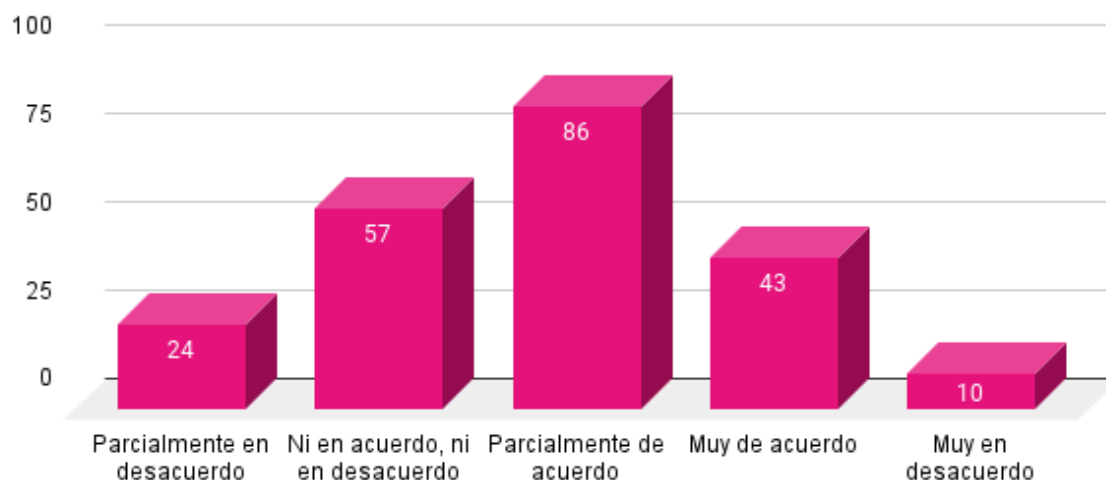


Figura 16. ¿Piensas que afrontas los retos diarios con facilidad?

Todos los días debemos afrontar retos ya sea en el trabajo, estudio o en nuestra vida personal, hay situaciones que son más complicadas que otras y en ocasiones las personas se afligen al creer que no serán capaz de salir adelanté con el reto propuesto. Asumir y afrontar los retos del día a día es una habilidad difícil y se necesita de una buena inteligencia emocional para sacarlos adelanté y cumplir los propósitos que se presentan en los ámbitos a los que estamos expuestos. La gráfica evidencia que los jóvenes encuestados en su mayoría consideran tener esta habilidad.

Te consideras persuasivo, o influyente en las decisiones de las demás personas



Recuento de Te consideras persuasivo, o influyente en las decisiones de las demás personas

Figura 17. ¿Eres persuasivo, o influyente en las decisiones de los demás?

Los resultados arrojados muestran que los jóvenes consideran un buen nivel de persuasión o influencia en las personas. Según Madero (2019) para poder persuadir a una persona de manera efectiva es de gran importancia primero conocer y entender a la persona, también nos habla que esta habilidad ayuda en gran parte a construir buenas relaciones personales logrando el cumplimiento de objetivos con el apoyo de los demás gracias a la influencia que sobre los demás. Sin embargo, esta habilidad debe utilizarse de manera responsable ya que, así como se puede influir en acciones o cosas buenas también puede llevarlas por un mal camino. Hoy en día se evidencia mucho esta habilidad en el marketing y campañas publicitarias ya que genera una necesidad o deseo por adquirir los productos.

Realizas autocríticas y/o autoanálisis continuos para seguir mejorando tu persona

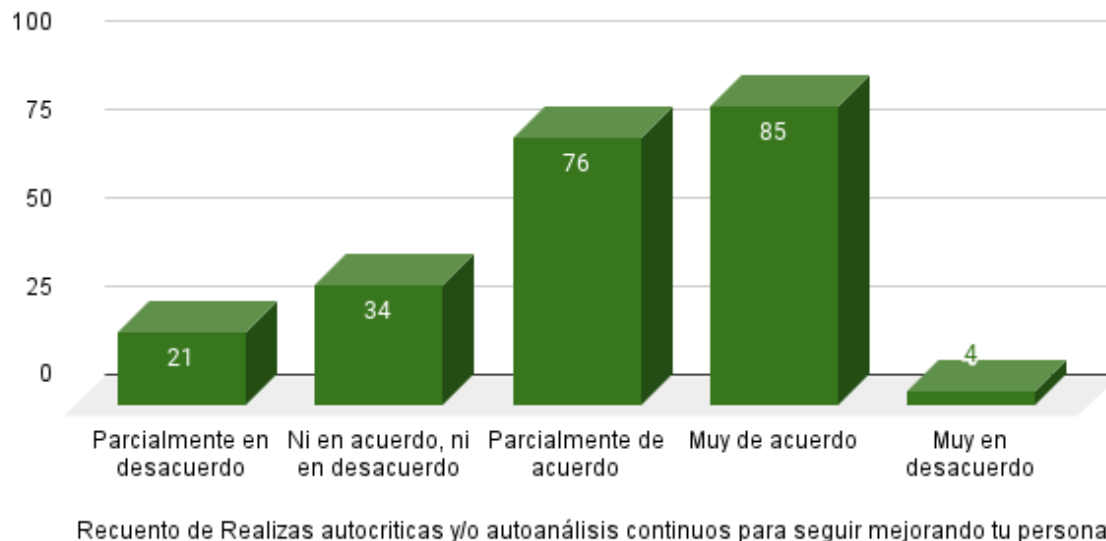
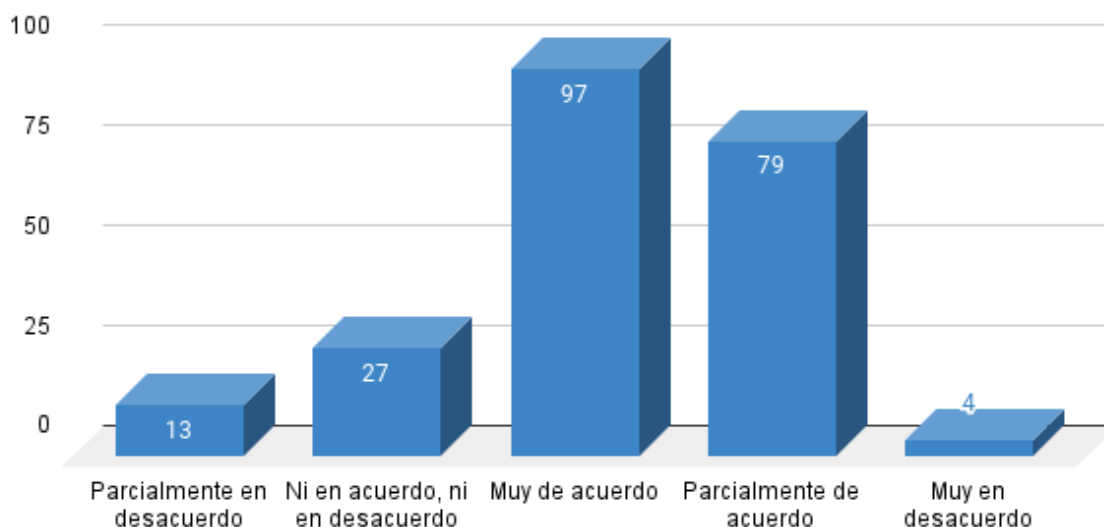


Figura 18. ¿Realizas autocríticas y autoanálisis para mejorar?

En los resultados de las encuestas se ve que gran parte de la población realiza autoanálisis, sin embargo realizar autocrítica constantemente es algo complejo, ya que si se hace muy seguido la persona puede presentar sentimientos de inferioridad o fracaso, estas personas están en conflicto consigo mismo constantemente lo que afecta su salud mental presentando emociones negativas, también puede llevar a desvalorizar los logros que llegan a obtener, es por ello que la autocrítica debe realizarse de manera moderada y manejando muy bien la inteligencia emocional para no llegar afectar su salud mental y poder sacar lo mejor de sí mismo a través de esta autoevaluación. (De Rosa et al., 2012)

Buscas retroalimentación de tus errores para poder corregirlos

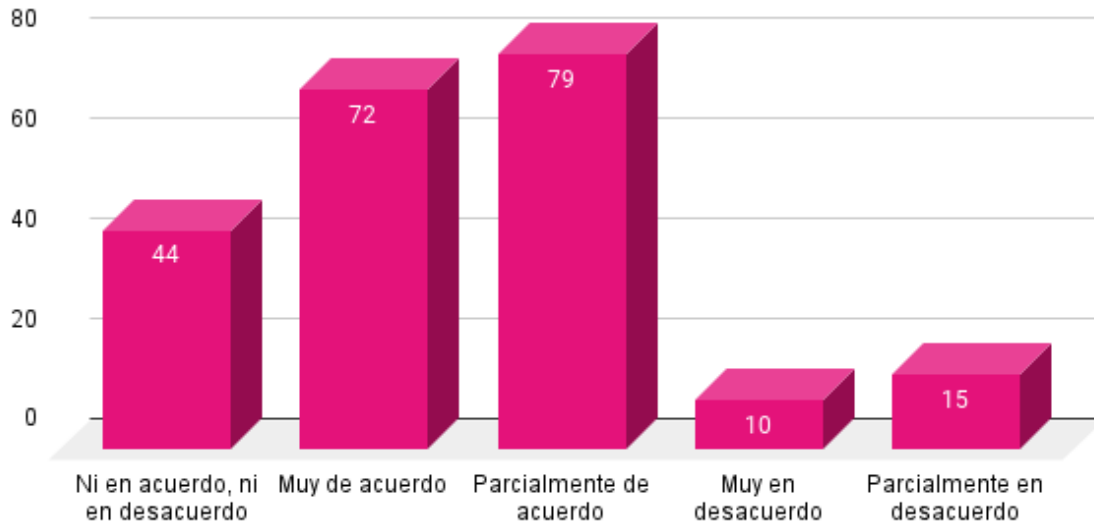


Recuento de Buscas retroalimentación de tus errores para poder corregirlos

Figura 19. ¿Buscas retroalimentación de tus errores para corregir?

La mayoría de estudiantes dice retroalimentar sus errores, esto es un factor muy positivo que ayuda a la superación de obstáculos y al crecimiento personal, no está mal cometer errores siempre y cuando se dimensionen las consecuencias que esto trae para no seguir fallando en las mismas cosas y evitar futuras equivocaciones que pueden traer impactos negativos en el entorno en que nos relacionamos o en la vida personal.

Reacciones con calma a situaciones de adversidad o problemas

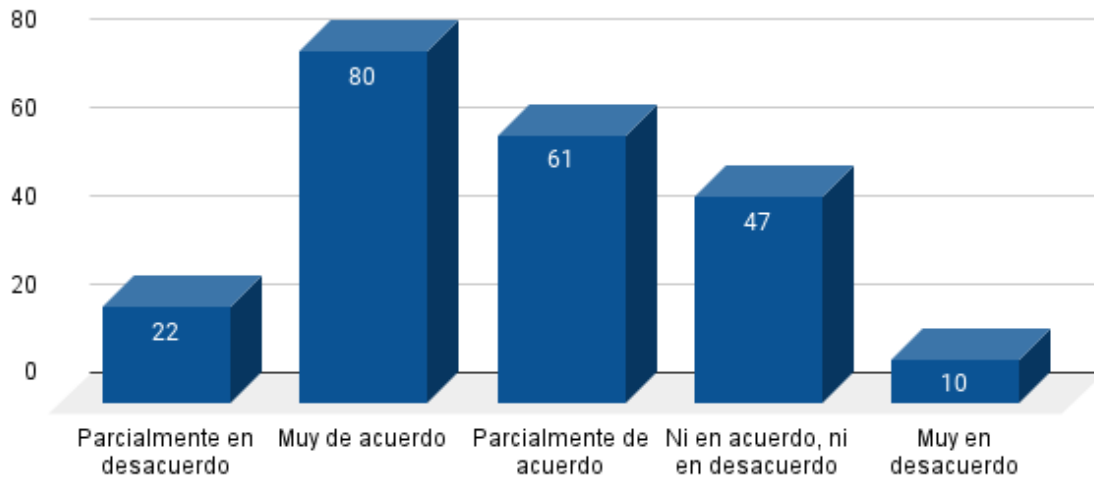


Recuento de Reacciones con calma a situaciones de adversidad o problemas

Figura 20. ¿Reaccionas con calma a situaciones de adversidad o problema?

Los conflictos son acontecimientos inevitables en las relaciones interpersonales, la clave para un buen manejo de conflictos está en el correcto manejo de las emociones, Dual Concern Model alude que la reacción ante problemas que van ligadas al ámbito motivacional lo cual conduce a cinco estrategias al momento de la solución de conflictos. El estado emocional también puede influir en que estrategia se lleva a cabo al momento de reaccionar en una situación adversa.

Piensas que le das a los medios electrónicos el máximo aprovechamiento dentro de tu área de estudio y/o laboral



Recuento de Piensas que le das a los medios electrónicos el máximo aprovechamiento dentro

Figura 21. ¿Piensas que le das a los medios electrónicos el máximo aprovechamiento?

Los estudiantes encuestados consideran tener un buen aprovechamiento de los medios electrónicos en la carrera, el área industrial ha evolucionado tanto que hoy en día se ve la industria 4.0 la cual es la implementación de la inteligencia artificial a los campos de trabajo esto ayuda a que los procesos sean menos complejos y haya tiempos de respuesta más cortos.

5.2 DIFERENCIAS Y SIMILITUDES EN LAS HABILIDADES BLANDAS EN LOS ESTUDIANTES MATRICULADOS

Para reconocer las diferencias y similitudes de las habilidades blandas en los estudiantes sondeados, se aplicaron las pruebas *H de Kruskal-Wallis* y *U de Mann-Whitney* las cuales arrojaron los siguientes resultados.

- **Diferencias y similitudes según el Semestre**

Tabla 1.

Diferencias y similitudes según el Semestre

Estadísticos de prueba- Según el semestre			
N° Pregunta	H de Kruskal-Wallis	gl	Sig. asintótica
1	7.833	2	0.020
2	1.347	2	0.510
3	12.634	2	0.002
4	1.640	2	0.440
5	2.340	2	0.310
6	7.286	2	0.026
7	2.363	2	0.307
8	2.368	2	0.306
9	2.405	2	0.300
10	2.317	2	0.314
11	1.136	2	0.567
12	2.447	2	0.294
13	0.984	2	0.612
14	3.423	2	0.181

Estadísticos de prueba- Según el semestre				
15	0.891	2	0.640	
16	0.369	2	0.832	

Se evidencia una diferencia en las respuestas de los estudiantes respecto al semestre encuestado en las habilidades que corresponden a la resolución de problemas, flexibilidad al cambio y generación de nuevas ideas.

- **Diferencias y similitudes según el Género**

Tabla 2.

Diferencias y similitudes según el Género

Estadísticos de prueba- Según el género				
N° Pregunta	U de Mann-Whitney	W de Wilcoxon	Z	Sig. asintótica(bilateral)
1	5880.0	10536.0	-0.162	0.871
2	5673.0	13423.0	-0.637	0.524
3	5457.5	13207.5	-1.120	0.263
4	5846.5	13596.5	-0.241	0.810
5	5679.5	10335.5	-0.618	0.537
6	5319.5	13069.5	-1.434	0.152
7	5091.5	12841.5	-1.917	0.055
8	5897.5	10553.5	-0.126	0.900
9	5589.0	13339.0	-0.807	0.420
10	4820.5	11375.5	-0.506	0.613
11	5547.5	10203.5	-0.912	0.362
12	5905.0	10561.0	-0.105	0.916
13	5683.5	10339.5	-0.606	0.545
14	5437.5	10093.5	-1.181	0.238
15	5369.5	13119.5	-1.304	0.192

Estadísticos de prueba- Según el género

16	5937.0	10593.0	-0.033	0.973
----	--------	---------	--------	-------

Según los resultados arrojados por la prueba U de Mann-Whitney se puede asimilar que el género no es un factor que genere diferencias en las habilidades blandas que cada uno posee.

- **Diferencias y similitudes según la edad**

Tabla 3.

Diferencias y similitudes según la edad

Estadísticos de prueba- Según la edad				
N° Preguntas	H de Kruskal-Wallis	gl	Sig. asintótica	
1	2.175	3	0.537	
2	6.777	3	0.079	
3	5.297	3	0.151	
4	2.185	3	0.535	
5	1.992	3	0.574	
6	4.585	3	0.205	
7	5.228	3	0.156	
8	4.188	3	0.242	
9	0.237	3	0.971	
10	13.640	3	0.003	
11	4.683	3	0.197	
12	4.523	3	0.210	
13	3.020	3	0.389	
14	9.741	3	0.021	
15	0.821	3	0.844	
16	1.200	3	0.753	

La tabla nos muestra una diferencia significativa en las habilidades de relacionarse con facilidad con las demás personas y la retroalimentación de los errores, esto nos lleva a asimilar que son habilidades que se van desarrollando a través de los años, ya que según la edad de las personas va variando sus respuestas.

- **Diferencias y similitudes según el estado civil**

Tabla 4.

Diferencias y similitudes según el estado civil

Estadísticos de prueba- Según el estado civil				
N° Preguntas	H de Kruskal-Wallis	gl	Sig. asintótica	
1	12.916	2	0.002	
2	1.455	2	0.483	
3	0.640	2	0.726	
4	0.037	2	0.982	
5	0.277	2	0.870	
6	1.305	2	0.521	
7	0.381	2	0.826	
8	1.671	2	0.434	
9	3.085	2	0.214	
10	0.304	2	0.859	
11	0.010	2	0.995	
12	1.151	2	0.562	
13	3.560	2	0.169	
14	0.914	2	0.633	
15	1.046	2	0.593	
16	0.529	2	0.768	

De los resultados arrojados podemos inferir que la resolución de problemas es una habilidad que puede desarrollarse de acuerdo al estado civil, es bien sabido

que en las relaciones de pareja hay constantes desacuerdos y comúnmente se buscan alternativas para solucionarlos manteniendo la buena relación, sin embargo el tener o no pareja no influyen relevantemente en las demás habilidades.

5.3 PROCESOS DE EDUCACIÓN NO FORMAL APLICABLES AL FORTALECIMIENTO EN LAS HABILIDADES BLANDAS EN LOS ESTUDIANTES

Tabla 5.

Fortalecimiento en las habilidades blandas en los estudiantes

Habilidad blanda	Proceso de educación no formal	Descripción	Link de acceso
Afrontar retos	Hábitos de Resiliencia	Herramientas básicas para afrontar la adversidad y la incertidumbre del día a día	https://www.udemy.com/course/habitos-de-resiliencia/
	Resiliencia para afrontar momentos difíciles	Gestión emocional para afrontar los retos del día a día	https://www.udemy.com/course/resiliencia-para-afrontar-momentos-dificiles/
Aprovechamiento de los medios electrónicos	Cómo Escribir Correos Electrónicos Efectivos	Aprender a redactar un correo de manera efectiva	https://www.udemy.com/course/como-escribir-correos-electronicos-efectivos/
	Community Manager & Social Media para principiantes	Aprende a gestionar de manera profesional las redes sociales	https://www.udemy.com/course/community-manager-para-principiantes/
	Diplomado en Excel Básico	Conocer los tips básicos para tener un mejor desempeño en las	https://politecnicosuperior.edu.co/diplomados-virtuales-gratis/escuela-

Habilidad blanda	Proceso de educación no formal	Descripción	Link de acceso
		actividades que involucren utilizar excel.	de-administracion-2/excel-basico.html
	Resolución de problemas	Explorar en detalle las habilidades y competencias transversales de la resolución de problemas y el pensamiento crítico.	https://www.udemy.com/course/resolucion-de-problemas/
Iniciativa en la solución de problemas	Análisis/Solución de Problemas y Toma de Decisiones	Las herramientas fundamentales para abordar la resolución de problemas y la toma de decisiones, respaldadas por ejemplos concretos y complementadas con recursos descargables.	https://www.udemy.com/course/solucion-de-problemas-y-toma-de-decisiones/
Mantenerse informado en el área industrial	Máster en Industria 4.0: Transformación y Estrategia Digital	Obtener los conocimientos y habilidades necesarios para llevar a cabo la implementación de la transformación digital en una empresa en todos sus niveles, utilizando diversas tecnologías facilitadoras.	https://estudiar.universidadeuropea.com/master-industria-transformacion-estrategia-digital-landingdual/?utm_source=google&utm_medium=pc&utm_campaign=GADS_UEM_MAD_POS_INT_LATAM_AED_IND_MU_INDUSTRIA_4_0_SRC_H_HGKR&uecrm=7011v0000016zJoAAI&gclid=Cj0KCQjw8e-gBhD0ARIsAJiDsaVFHlxpxeRri1VkMk_aZphLqHR

Habilidad blanda	Proceso de educación no formal	Descripción	Link de acceso
			hw69E-F_4xIFIUc1PWEiT2Pf2ncgaAiDUEALw_wcB
Persuasión	15 técnicas infalibles para influir en los demás	El curso ayuda a incrementar tus habilidades sociales, tu seguridad y hacer amigos	https://www.udemy.com/course/15-tecnicas-infalibles-para-influir-en-los-demas/
	Habilidades de negociación y persuasión	Logra un mayor nivel de persuasión con la forma de comunicar	https://www.udemy.com/course/habilidades-de-negociacion-y-persuasion/
Reaccionar con calma	Conserva la Calma en Tiempo de Caos	Mejora la inteligencia emocional en la vida personal o en tus negocios, reduce tu estrés	https://www.udemy.com/course/conserva-la-calma-en-tiempo-de-caos/
	Soft Skills para Recuperarte	Controlar y aprender a racionalizar tus emociones limitantes	https://www.udemy.com/course/soft-skills-para-recuperarte/
Relacionarse con facilidad	Cómo Conversar con Desconocidos para iniciar una relación.	Aprende la habilidad de crear nuevas relaciones personales, profesionales y de negocios a través de tus conversaciones.	https://www.udemy.com/course/como-conversar-con-desconocidos-para-iniciar-una-relacion/
	HABILIDADES SOCIALES: Rompe Tus Miedos y Timidez Para Hablar	Como desarrollar y potenciar tus habilidades sociale, buen uso del lenguaje corporal	https://www.udemy.com/course/dinamicas-sociales-potencia-tu-confianza-y-autoestima/

En el mercado también se encuentran gran variedad de cursos y diplomados que no se enfocan en el desarrollo de una habilidad específica, sino que dan un enfoque a las habilidades blandas en general.

6. CONCLUSIONES

Las encuestas realizadas a los estudiantes de la tecnología en producción industrial del semestre 2022-2 permitió visualizar cuan desarrollada está cada habilidad en los estudiantes mencionados, estos resultados nos muestran en qué habilidades se puede hacer énfasis a través de la educación integral para que al finalizar la carrera universitaria los estudiantes logren tener éxito profesional.

La descripción de las habilidades blandas partiendo de los resultados obtenidos en las encuestas permiten evaluar el nivel de desarrollo de las habilidades blandas en los estudiantes encuestado, dando a conocer en qué medida los estudiantes poseen y demuestran estas competencias en su vida académica y personal, también se logra identificar brechas y necesidades en el desarrollo de estas competencias por lo que se genera una conciencia de la importancia de las mismas en todos los ámbitos de la vida cotidiana.

Gracias a las pruebas estadísticas aplicadas en los resultados de las encuestas se logra identificar que el desarrollo de las habilidades blandas en general no dependen específicamente de una variable como se puede llegar a pensar acerca del género, los resultados de las encuestas arrojan gran similitud de respuestas en los géneros femenino y masculino, sin embargo en las variables de semestre, edad, y estado civil si se evidencian diferencias en algunas habilidades, las habilidad más común a diferencias es la resolución de problemas, llegando a pensar que tiene gran influencia en el estado civil.

Al llevar a cabo la revisión en fuentes secundarias de información, se ha identificado diversos procesos de educación no formal que contribuyen al

fortalecimiento de las habilidades blandas en los estudiantes; estos procesos pueden incluir cursos, talleres, seminarios y diplomados. En el mercado se encuentra una gran cantidad de material que ayudan al fortalecimiento de estas habilidades, lo cual demuestra la importancia que están tomando estas tanto en el sector laboral como en el académico, fortalecer las habilidades blandas a través de los procesos de educación no formal puede generar un impacto significativo en la empleabilidad de los estudiantes dado que la demanda laboral ha evolucionado en gran medida.

7. RECOMENDACIONES

Se evidencia que en los últimos años las habilidades han tomado gran importancia en el ámbito laboral, por lo que se recomienda el estudio constante de estas habilidades y cómo pueden influir en los diferentes ámbitos de cada persona. Si una persona quiere llegar a conseguir el éxito necesita conocer y desarrollar no solo sus habilidades duras, también las blandas ya que son aquellas que nos permiten entender y aplicar en su mejor esplendor los conocimientos adquiridos en toda la trayectoria académica.

También se debe tener en cuenta la importancia de analizar e investigar las habilidades blandas que poseen los estudiantes universitarios al momento de ingresar a una carrera universitaria para de esta manera poder proporcionar o incentivar la adquisición de herramientas que contribuyan al enriquecimiento de las habilidades sociales por medio de los conocimientos, esto ayuda a la formación de profesionales apetecidos en el mercado laboral que van a generar un gran índice de empleabilidad con renombre de la institución académica de egreso.

8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aguinaga Vásquez, S. J. & Sánchez Tarrillo, S. J. (2020). Énfasis en la formación de habilidades blandas en mejora de los aprendizajes. *Educare Et Comunicare*, p.78-87.

<https://revistas.usat.edu.pe/index.php/educare/article/view/470>

Araujo, M. C., & Leal Guerra, M. (2007). Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas. *CICAG. Revista del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*. Vol 4, num 2, p. 132-147.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3218188>

Arias Gallegos, W. L., Lazo Mora, J. & Quintana Cuentas, S. (2018). ¿Es el clima organizacional determinante de relaciones interpersonales o son las relaciones interpersonales las que determinan el clima organizacional? *Industrial data*, 21(2) p. 81-89.

Arrieta, E. (2020). Habilidades blandas: ¿Cómo desarrollarlas? *Campus estudiantil UNED*. <https://campusestudiantiluned.com/noticias/habilidades-blandas-como-desarrollarlas>

Barrera, F., Kugler, A., & Silliman, M. (2021). Hard and soft skills in vocational training experimental evidence from Colombia. *National Bureau of Economic Research*.

Cambria, A. (2016). La importancia de la Comunicación Estratégica. *bie3: Boletín IEEE*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5998262>

Cárdenas Caicedo, J. A. (2019). Relación entre las habilidades blandas con el clima laboral, la rotación de personal y la productividad en la última década. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Abierta y a Distancia] UNAD.

[https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/28053/7187385.pdf?
sequence=1&isAllowed=y](https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/28053/7187385.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Castillo López, L. M. (2006). La flexibilidad como capacidad asociada al recurso humano generadora de desempeño organizacional superior. Departamento de Administración. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Colombia] Repositorio Unal.

<https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/2761/luzmariacastillolopez.2006.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Castillo, D., Cárdenas, H., Rojas, I. F., Murcia, G. y Morato, A. (2019). Habilidades blandas, el complemento de un gerente de proyecto integral. [Tesis de especialización, Universidad Ean] Repositorio institucional Ean. <https://repository.universidadean.edu.co/bitstream/handle/10882/9505/Rojaslván2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Castillo, L. (2019). Habilidades blandas y desempeño laboral en la Municipalidad de Pomahuaca. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio institucional Ucv.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46170/Castillo_LLJ-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y

Castro, A. (2019). Habilidades blandas, de una vez por todas ¿Qué son y para qué sirven? Sistemas Humanos y Desarrollo Organizacional.

Colorado Cortes, L. K. y Rojas Alfaro, M. M. (2021). Relación de las habilidades blandas y el éxito profesional en los agremiados del Colegio de Sociólogos de Cajamarca. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Cajamarca]. Repositorio institucional Unc. <https://acortar.link/NYsmJD>

Cordero-Clavijo, A. M., Córdova Tovar N. J., Moreira-Sarmiento, M. C. & Quevedo-Jumbo, J. M. (2020). Habilidades blandas, un factor de competitividad en el

perfil del servidor público. Polo del Conocimiento. Revista científico profesional, vol 5, num 5, p. 41-63.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7506213>

Córdova Alayo, F. J. (2021). Habilidades blandas y desempeño laboral de los administrativos de la universidad nacional de Trujillo, 2020. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Trujillo].

<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3032851>

De Rosa, L., Valle, A.D., Rutzstein, G., & Keegan, E. (2012). Perfeccionismo y autocrítica: consideraciones clínicas. Revista Argentina de Clínica Psicológica. vol. XXI, núm. 3, p. 209-215.

<https://www.redalyc.org/pdf/2819/281929021003.pdf>

Del Rosario, M., Rubio, E., & González, M. (2018) Necesidad de formación del perfil del e-emprendedor en la hiper red social: nuevo entorno vital, expandido y complejo. Multiciencias, vol. 15, núm. 4.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=90448465012>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (2022). Sector Industria: Variación porcentual de la producción real para Colombia y Bogotá. Cámara de Comercio.

<https://www.ccb.org.co/observatorio/Analisis-Economico/Analisis-Economico/Crecimiento-economico/Informe-de-encuestas-economicas-febrero-2023>

Díaz Olmos, M. A. (2021). Habilidades blandas que revolucionan el sector tecnológico. [Trabajo de grado, Escuela Colombiana de Ingeniería Julio Garavito]. <https://repositorio.escuelaing.edu.co/handle/001/1617>

Espinoza Mina, M. A. & Gallegos, D. (2020). Habilidades blandas en la educación y la empresa: Mapeo Sistemático. *Uisrael*, vol 7, num 2.

<https://revista.uisrael.edu.ec/index.php/rcui/article/view/245>

Espinoza Mina, M. A. & Gallegos Barzola D. D. P. (2020). Habilidades blandas y su importancia de aplicación en el entorno laboral: perspectiva de alumnos de una universidad. *Revista Espacios*, vol 41(23).

<https://www.revistaespacios.com/a20v41n23/a20v41n23p10.pdf>

<https://www.redalyc.org/journal/816/81658967012/html/>

Gómez, L. L. H. & Suárez D., O.I. (2017). *Habilidades para la Vida*. UDEA.

https://www.academia.edu/8954699/HABILIDADES_PARA_LA_VIDA

González, M., & Enciso, B. (2020). Importance of soft skills for the employability and sustainability of staff in organizations. *Politécnico Grancolombiano*.

Granda Angulo, G. A. (2018). *Habilidades blandas aplicadas en el servicio al cliente como fuente de ventaja competitiva de las empresas del sector de comercialización de electrodomésticos*. [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/6132>

Guerra-Baez, S. P. (2019). Una revisión panorámica al entrenamiento de las habilidades blandas en estudiantes universitarios. *Psicología Escolar e Educativa*, vol. 23. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=282362941009>

Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2017). *Metodología de la Investigación*. Editorial McGrawHill.

Hernández Herrera, C. A., & Neri Torres, J. C. (2020). Las habilidades blandas en estudiantes de ingeniería de tres instituciones públicas de educación superior. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, vol 10, num 20.

<https://www.ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/678>

Jurado Albañil, E. A. (2020). Estrategias de fortalecimiento en habilidades blandas en el nivel directivo. [Tesis de especialización, Universidad Militar Nueva Granada]. Repositorio institucional Unimilitar.

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/37045/EdwardAlejandroJuradoAlba%C3%B1il2020.pdf?sequence>

Lara Coral, A. (2013). Desarrollo de habilidades de pensamiento y creatividad como potenciadores de aprendizaje. Revista Unimar, vol 30, num 1. <https://revistas.umariana.edu.co/index.php/unimar/article/view/232>

Lyu, W., & Liu, J. (2021). Soft skills, hard skills: What matters most? Evidence from job postings. at ScienceDirect.

Madero, M. D. C. (2019). Persuasión: El poder excepcional. Convince, inspira, seduce.

https://www.academia.edu/35826800/Maria_Del_Carmen_Madero_Persuasion_El_Poder_Excepcional

Mapower Group. (2018). Solucionar la Escasez de Talento Crear, Atraer, Compartir y Tranformar. Escasez de Talento. https://www.orgdch.org/wp-content/uploads/2018/08/Contenido-t%C3%A9cnico-Manpower-Escasez_de_Talento-1.pdf

Martínez, L., & Martínez Bracho, R. (2020). Estudio Analítico de las habilidades blandas en educación superior: Una propuesta pedagógica para fortalecer el PEP. [Tesis de maestría, Universidad la Gran Colombia]. Repositorio institucional Ugc.

https://repository.ugc.edu.co/bitstream/handle/11396/6944/Martinez_luis_Martinez_Ricardo_2021-2.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Miljánovich Castilla, M., Quesada C., F., Atalaya Pisco, M., Huerta, R., Tovar, J. A., & Evangelista D. H. (2005). Relación entre habilidades de procesamiento de

la información y rendimiento académico. Revista de *investigación en psicología*. Vol. 8, Num 2.

<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/4039>

Montes, C., Rodríguez, D., & Serrano, G. (2014). Estrategias de manejo de conflicto en clave emocional. *Anales de Psicología*, vol 30, num 1.

https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0212-97282014000100025

Mulder, M., Weigel, T., & Collings, K. (2018). El concepto de competencia en el desarrollo de la educación y formación profesional en algunos. *Currículum y Formación de Profesorado*, vol. 12, núm. 3, p.1-25.

<https://www.redalyc.org/pdf/567/56712875007.pdf>

Niño Pinilla, E. M. & Correa Ocampo, D. D. (2019). Caracterización de las habilidades blandas en los sectores priorizados del área metropolitana de Cúcuta. *Revista Interfaces*, vol. 2, p. 59-74.

<https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/interfaces/article/view/8264>

Okendo, A. (2022). Tipos de habilidades blandas más solicitadas en el ámbito empresarial. *Cognosonline*. <https://cognosonline.com/arg/blog-arg/tipos-de-habilidades-blandas/>

Romero Carrión, V., Bedón Soria, Y., & Franco Medina, J. (2022). Meta-análisis de competencias transversales en la empleabilidad de los universitarios. *Rev. Gestión de las personas y tecnología*, vol.15 no.43.

<https://www.revistas.usach.cl/ojs/index.php/revistagpt/article/view/5464>

Sarmiento Vanegas, C. A. (2019). Habilidades blandas necesarias para la formación del ingeniero de sistemas del siglo XXI. [Tesis de especialización, Universidad Piloto de Colombia].

Villanueva, C. (2020). Habilidades blandas en el proceso de aprendizaje: su importancia en el desarrollo de las competencias comunicativas. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/64489/Carlos_VO-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Younis, A., Sunderraman, R., Metzler, M., & Bourgeois, A. (2021). Developing parallel programming and soft skills: A project based learning approach. *Revista de computación paralela y distribuida*, vol, 158, p.151-163.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0743731521001611>

Zepeda-Hurtado, M. E., Cardoso-Espinosa, E. O. y Rey-Benguria, C. (2019). El desarrollo de habilidades blandas en la formación de Ingenieros. *Científica*, vol. 23, núm. 1, pp. 61-67