

Ciencia Latina
Internacional

Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), enero-febrero 2024,
Volumen 8, Número 1.

DOI de la Revista: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i1

IMPORTANCIA DEL DESARROLLO DE HABILIDADES BLANDAS EN ESTUDIANTES DE NIVEL SUPERIOR

**IMPORTANCE OF DEVELOPING SOFT SKILLS IN
HIGHER LEVEL STUDENTS**

Yadira Miriam Villanueva Marcial
Tecnológico Nacional de México, México

Raúl Chirinos Lechuga
Universidad Tecnológica Xicotepec de Juárez, México

Víctor Hugo Guzmán Zarate
Universidad Innova del País, México

Salvador Salas Carlock
Tecnológico Nacional de México, México

DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i1.10413

Importancia del Desarrollo de Habilidades Blandas en Estudiantes de Nivel Superior

Yadira Miriam Villanueva Marcial¹

mvillanueva@ittec.edu.mx

<https://orcid.org/0000-0002-7894-7769>

Tecnológico Nacional de México
Instituto Tecnológico de Tepic
México

Raúl Chirinos Lechuga

raul.chirinos@utxicotepec.edu.mx

<https://orcid.org/0009-0007-7412-3053>

Universidad Tecnológica
Xicotepec de Juárez
México

Víctor Hugo Guzmán Zarate

victorguzman@uinnova.mx

<https://orcid.org/0000-0002-0312-1006>

Universidad Innova del País
México

Salvador Salas Carlock

ssalas@ittec.edu.mx

<https://orcid.org/0009-0006-3922-1400>

Tecnológico Nacional de México
Instituto Tecnológico de Tepic
México

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como finalidad determinar la importancia de las habilidades blandas que debe desarrollar un estudiante de nivel superior durante su formación profesional, específicamente para su aplicación en la etapa de estadía o prácticas profesionales. Los datos que dan fundamento a dicha investigación, se obtuvieron a partir de la aplicación de encuestas a uno de los grupos de interés: empleadores, quienes pueden reclutar a los estudiantes una vez que concluyen su proyecto en la empresa. Existen razones de sobra para cuestionarse el futuro de las distintas profesiones y los perfiles de egreso de ellas, de la generación del tipo de profesionistas que la industria/empresa demanda para la oferta de empleo o servicios. Es aquí en dónde radica la importancia de una educación integral que le da valor al desarrollo de conocimientos, de habilidades, competencias y actitudes para la adaptación, comunicación, trabajo en equipo, proactividad, emprendedurismo, etc., en concreto que requiere un egresado de ingeniería o licenciatura, en este sentido, se afirma que *"la innovación, desarrollo, creatividad e internacionalización son términos que se relacionan desde hace tiempo con la ingeniería"*, y que son cada vez más necesarios. (Zepeda., et al, 2019). El marco teórico integra el análisis de las megatendencias, de los requerimientos de la industria 4.0 y de la empresa, estos dan origen y se relacionan con los perfiles de egreso de nivel superior, donde el objetivo es conocer si los estudiantes están preparados para responder a los retos presentes y futuros, así como analizar si poseen las competencias y habilidades blandas que implican por ejemplo el manejo de información, la comunicación y el trabajo en equipo, a la vez habilidades que se relacionan con otras: analizar, sintetizar, expresión oral y escrita, el liderazgo, etc.

Palabras clave: habilidades blandas, nivel superior, perfil de egreso, empleadores, competencias

¹ Autor principal.

Correspondencia: raul.chirinos@utxicotepec.edu.mx

Importance of Developing soft Skills in Higher Level Students

ABSTRACT

The purpose of this research work is to determine the importance of the soft skills that a higher level student must develop during their professional training, specifically in the stage of stay or professional practices. The data that provides the basis for this research was obtained from the application of surveys to one of the interest groups: employers, who recruit the students once they complete their project in the company. There are plenty of reasons to question the future of the different professions and their graduation profiles, of the generation of the type of professionals that the industry/company demands for the offer of employment or services. This is where the importance of a comprehensive education lies that gives value to the development of knowledge, skills, competencies and attitudes for adaptation, communication, teamwork, proactivity, entrepreneurship, etc., specifically what a graduate requires. of engineering, in this sense, it is stated that "innovation, development, creativity and internationalization are terms that have long been related to engineering", increasingly necessary. (Zepeda., et al, 2019) The theoretical framework integrates the analysis of megatrends, the requirements of industry 4.0 and the company, these give rise to and are related to higher level graduation profiles, where the objective is to know if students are prepared to respond to present and future challenges, as well as analyzing whether they have the soft skills and abilities that involve for example information management, communication and teamwork, as well as skills that are related to others: analyzing, synthesizing, oral and written expression, leadership, etc.

Keywords: soft skills, higher level, graduation profile, employers, competencies

Artículo recibido 20 enero 2024

Aceptado para publicación: 25 febrero 2024



INTRODUCCIÓN

El objetivo de la presente investigación es determinar la importancia del desarrollo de habilidades blandas en estudiantes de la Universidad Tecnológica de Xicotepec de Juárez, respecto a su desenvolvimiento y aplicabilidad en la etapa del proceso de estadías, con la finalidad de proponer temas específicos que refuercen el desarrollo de estas competencias durante su formación académica, coadyuvando en la mejora del proceso de enseñanza-aprendizaje, y satisfaciendo las demandas que el mercado laboral requiere así como el perfil de egreso de los estudiantes.

Es muy cierto que la tarea de la educación técnica y profesional es desarrollar las fuerzas calificadas necesarias para emprender producciones y servicios de la más alta calidad, sin embargo, la inteligencia emocional en las habilidades blandas es una competencia necesaria ante los problemas sociales existentes hoy en día, como el estrés, la ansiedad, la depresión, el suicidio, entre otros, por lo que es relevante su aplicación en los estudiantes desde su etapa inicial en las instituciones de educación superior (IES), para promover su comprensión, desarrollo y aplicación en los diversos contextos en los que se desenvuelven: la familia, el campo laboral y en la sociedad, (Vázquez, et al., 2022).

En las escuelas es imprescindible formar en aptitudes interpersonales o actividades en grupos y brindar servicios; en aptitudes de pensamiento como toma de decisiones y el saber aprender; y, en aptitudes personales o de sociabilidad y autogestión (Matteson et al., 2016). De nada sirve la inteligencia académica, si no sabemos manejar las emociones. Así, que el cambio hacia estas habilidades, supone una mejora en el aprendizaje de los estudiantes trayendo solo beneficios para la sociedad.

Actualmente, estas habilidades aseguran el éxito, ya que si las dominan demuestran estar mejor preparados y que son más productivos; por eso, las instituciones educativas deben incidir en su desarrollo a través de su plan curricular (Balcar, et al., 2018). Trabajarlas en los espacios educativos o profesionales es muy valioso puesto que si están bien establecidas darán los mejores resultados en cualquier proyecto que se planteen (Rogo et al., 2019). Esto es significativo, ya que se asegura que las habilidades socioemocionales en los próximos diez años, serán dos tercios más requeridas en cualquier trabajo del mundo (Robinson, 2020).

Una vez terminada la enseñanza superior, el profesional se enfrenta a un ámbito empresarial en el cual debe poner en práctica no solo su conocimiento técnico o habilidades duras, sino, además, las



habilidades que le permitan trabajar en equipo, tener control de sus emociones, comunicación efectiva o llamadas habilidades blandas (Marrero, et, al; 2018).

Las habilidades blandas se ven cada vez más necesarias en la formación técnica y profesional, pues ellas añaden valor y ventaja competitiva a quienes se integran a la fuerza laboral. Más aún, se dice que la transmisión de conocimientos per se ya no es tan importante como antaño, porque en plena sociedad del conocimiento, éstos se adquieren en cualquier momento y, dado que son ubicuos, están universalmente disponibles y al alcance de todos. Entonces, todo parece indicar que las habilidades socioemocionales constituyen la marca diferencial que el mundo laboral busca actualmente como capital humano avanzado. Millalén (2017).

El concepto de habilidades blandas es equiparable al concepto de habilidades para la vida propuesto por la World Health Organization, Division of Mental Health (1994), quien las define como un conjunto de habilidades de carácter socioafectivo necesarias para la interacción con otros y que permiten hacer frente a exigencias y situaciones desafiantes cotidianas, es decir, que estas le permiten a la persona tomar decisiones, resolver problemas, pensar de manera crítica y creativa, comunicarse de manera efectiva, reconocer las emociones de otros y construir relaciones saludables a nivel físico y emocional (*World Health Organization, 2003*). Citado por Guerra (2019).

Según Millalén (2017), se entiende por habilidades blandas aquellas capacidades particulares que podrían mejorar el desempeño laboral, facilitar la movilidad interna, catapultar la carrera profesional y predecir el éxito laboral. (p. 56). También se las conocen con términos, tales como, competencias para el siglo XXI, competencias para la empleabilidad, habilidades genéricas, habilidades socioemocionales, competencias nucleares, habilidades laborales, habilidades relacionales, habilidades transversales o habilidades no cognitivas. Independientemente de su denominación, el hecho es que estas capacidades incluyen habilidades sociales e interpersonales o *metacompetencias*, es decir, capacidades para trabajar en ambientes diversos, y transferir los aprendizajes de un campo a otro. Citado por (Sánchez, et, al., 2018).

En este orden de ideas es importante resaltar la clasificación dada por Goleman (1998), y citado por Rodríguez-Siu (2021), "*las habilidades blandas o inteligencia emocional, se dividen en dos grandes competencias: a. personales, aquellas que se relacionan con uno mismo; y b. sociales, aquellas que se*



refieren a los demás”.

Es así como, con la llegada de los constantes avances tecnológicos, las empresas demandan profesionistas con ciertas competencias blandas desarrolladas previamente a lo largo de la universidad, esto debido a que enfrentan nuevas formas de trabajo. Sin embargo, los niveles de desarrollo de competencias profesionales son deficientes, es decir, los egresados de nivel superior no alcanzan a desarrollarlas por completo, y llegan al mundo laboral con ciertas deficiencias (OCDE, 2019), citado por (Infante, et, al., 2023). El origen del desarrollo de competencias en los recién egresados profesionistas se da cuando el enfoque educativo cambia a educación por competencias, ya que el sector educativo pretende dar respuestas a la sociedad inmersa en la información y tecnología en la que se vive actualmente. Este enfoque hace énfasis en las necesidades, estilos de aprendizaje y el desarrollo de las competencias o habilidades necesarias en el campo laboral, con la finalidad de que, cuando salgan al mercado laboral a ejercer su profesión, el dominio de dichas competencias sea alto. Citado por (Infante, et,al., 2023). Existen diversos estudios y autores que citan la importancia del desarrollo de habilidades blandas. En este sentido citamos a Gómez-Gamero (2019), quien refiere que “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, considerando que los empleos cada vez se presentan en escenarios con más retos debido a los cambios en la velocidad, el alcance y el impacto en los sistemas, considerando que la velocidad de los avances no tienen precedente en la historia, en este orden de ideas, muchas *PyME*'s que fueron fundadas por técnicos especialistas y que resuelven una gran mayoría de cuestiones técnicas, consideran necesario incorporar a personal que esté en condiciones de interactuar con empleados, proveedores o clientes, por lo que es prioritario para estas acciones desarrollar estas habilidades blandas”.

En este contexto el término competencia, significa actividades cognitivas e intelectuales que no forman parte de la rutina de un individuo, una competencia demuestra el ingenio administrativo para manejar escenarios que se presentan poco frecuente en la vida de un ser humano (Roes, 2015), citado por (Infante, et,al., 2023). Así mismo, las competencias genéricas profesionales se definen como, habilidades y capacidades que deben ser parte de cualquier egresado profesionista antes de incorporarse al mercado laboral (Galdeano y Valiente, 2010), citado por (Infante, et,al., 2023). Estas competencias



se dividen en tres grupos; 1) Instrumentales: incluyen habilidades cognoscitivas, capacidades metodológicas y destrezas tecnológicas, 2) Interpersonales: incluyen las habilidades de socialización y trabajo con los otros, 3) Sistémicas: habilidades de un individuo referente a la relación de métodos complejos. Las competencias blandas son las habilidades o destrezas, cualidades y conocimientos que un profesionista egresado de cualquier profesión debe desarrollar a lo largo de su Educación Superior poniéndolas en práctica cuando sea necesario en su ámbito laboral (Cerrato et al., 2017). Citado por (Infante, et.al., 2023).

Como se puede apreciar, en estas aportaciones se evidencia que las habilidades blandas tienen una gran repercusión en la efectividad laboral personal de un individuo, por ello, tienen una gran consideración en las organizaciones no solo en la etapa de selección y reclutamiento sino a lo largo de la carrera profesional. Estudios realizados demuestran que incluso, las habilidades blandas o no cognitivas, son mejor valoradas por los empleadores que las habilidades técnicas o cognitivas (Sánchez, et.al., 2018). En un mundo globalizado se debe promover una formación integral que, con el enfoque propio de cada uno de los perfiles de egreso técnico y científicos, fomente las competencias a través de experiencias de aprendizaje que desarrollen habilidades blandas: comunicación eficaz, el trabajo en equipo y la creatividad, entre otras.

En un estudio hecho por (Ruiz-Larraguivel, 2022) a varias Universidades Tecnológicas del país, se cuestiona: ¿Cuál es el aprendizaje más significativo que desarrolló en la estadía?, a la que, de manera recurrente, varios de los TSU señalaron que la estancia de cuatro meses en una empresa les representó una gran experiencia que les permitió “perder el miedo para desenvolverse adecuadamente en la empresa con el personal y directivos, y asumir valores como la responsabilidad y la honestidad”. Si bien, para la mayoría de los TSU entrevistados, la estadía no redundó en una contratación laboral para quedarse a trabajar, el resto admitió haber adquirido experiencia laboral, habilidades y competencias que les permitieron transitar rápidamente a su primer empleo en una empresa formal, desempeñándose en un puesto acorde con los contenidos de la carrera que estudió y mostrar mayor seguridad para relacionarse con el personal.

Todos señalaron haber realizado su estadía en empresas proveedoras de servicios o en centros de investigación. Sin embargo, en cuanto a los aprendizajes más ampliamente valorados en las estadías y

expresados por los TSU entrevistados en las investigaciones anteriores, se encuentra el desarrollo de competencias blandas.

Las investigaciones realizadas sobre el empleo de los egresados como Técnicos Superiores Universitarios y Licenciados, demuestran el papel estratégico que posee la realización de estadías en las empresas en la empleabilidad de los estudiantes, al constituirse en un espacio de aprendizaje de habilidades sociolaborales y de otras capacidades de solución de problemas.

De forma específica, la propuesta se encuentra enfocada en la Universidad Tecnológica de Xicotepec de Juárez, y está relacionada con identificar la importancia del desarrollo de habilidades blandas en los estudiantes durante su formación académica aplicadas al proceso de estadía de ambos niveles, esto de acuerdo a las opiniones expresadas por empleadores, en las encuestas aplicadas a los mismos, quienes evalúan los conocimientos técnicos de manera favorable, sin embargo refieren que presentan deficiencias en cuanto a la toma de decisiones, comunicación asertiva, trabajo en equipo y demás habilidades blandas, necesarias para un mejor desempeño laboral, que les permita ocupar mandos medios o superiores de forma inmediata a su egreso.

METODOLOGÍA

El presente trabajo de investigación muestra los resultados y el correspondiente análisis de la opinión de los empleadores sobre el proceso de estadía de los estudiantes de la Universidad Tecnológica de Xicotepec de Juárez (UTXJ), institución creada en el año 2002 y ubicada en el Norte del Estado de Puebla, y que forma parte de un subsistema de UT's conformada por 114 universidades en el país. Es importante hacer la referencia de que, en la aplicación de las encuestas mencionadas, hubo empleadores que omitieron algunas respuestas, por lo que se podrá observar que los datos de respuestas pueden variar.

Para la realización de esta investigación, se utilizó una metodología descriptiva mixta, con un enfoque cuantitativo y cualitativo. En lo que corresponde al tipo cuantitativo, consistió en la recopilación objetiva de datos que se centran principalmente en números y valores, es decir, a través de la recolección de datos por parte de los empleadores sobre el proceso de estadía (respuestas de la encuesta), mientras que el enfoque cualitativo permite analizar e interpretar las variables que desde el punto de vista de los empleadores resultan relevantes durante el proceso referido, desde luego tomando en cuenta



las competencias y habilidades técnicas, pero en lo particular sobre las habilidades *blandas* (*toma de decisiones, comunicación asertiva, trabajo en equipo y demás habilidades blandas, necesarias para un mejor desempeño laboral*) que debe tener un egresado de una Institución de Educación Superior, a través de un ordenamiento de los resultados de las respuestas de los mismos, enfocadas a: *características, factores y conductas*. El grupo puntual de individuos está conformado, por tanto, por los empleadores y estudiantes, los primeros identificados como un importante grupo de interés y que son quienes evalúan a los últimos. Se obtuvieron los datos en un periodo que corresponde a los meses de junio a septiembre 2023, a través de una encuesta en línea, habilitada para todos los empleadores que tuvieron estudiantes realizando su proceso de estadía, siendo por tanto además de tipo transversal. Para esta investigación se utilizó un tipo de muestreo no probabilístico, o también llamado muestreo dirigido, en donde suponen un procedimiento de selección orientado por las características de la investigación, más que por un criterio estadístico de generalización, de ahí que consistió en seleccionar un subconjunto de individuos de la población objetivo para representar a todo el grupo, en este caso particular, por lineamientos del proceso se contempla contar con las respuestas de al menos diez empleadores por Programa Educativo, con la finalidad de aumentar la probabilidad de conseguir una muestra representativa.

La ventaja de una muestra no probabilística —*desde la visión cuantitativa*— es su utilidad para determinados diseños de estudio que requieren no tanto una “representatividad” de elementos de una población, sino una cuidadosa y controlada elección de casos con ciertas características especificadas previamente en el planteamiento del problema, (Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C. y Baptista-Lucio, P. 2014), tal como es el caso de los empleadores registrados en la Dirección de Extensión y Vinculación de la Universidad Tecnológica de Xicotepec de Juárez.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Derivado de lo anterior en cuanto a la aplicación del instrumento, se realizó a través de un formulario aplicado a los empleadores, quienes evalúan a los estudiantes de los diferentes programas educativos, posterior al proceso de estadía, considerando aspectos de orden técnico, pero también relacionados a las habilidades blandas, presentando en este estudio los resultados obtenidos en las encuestas.

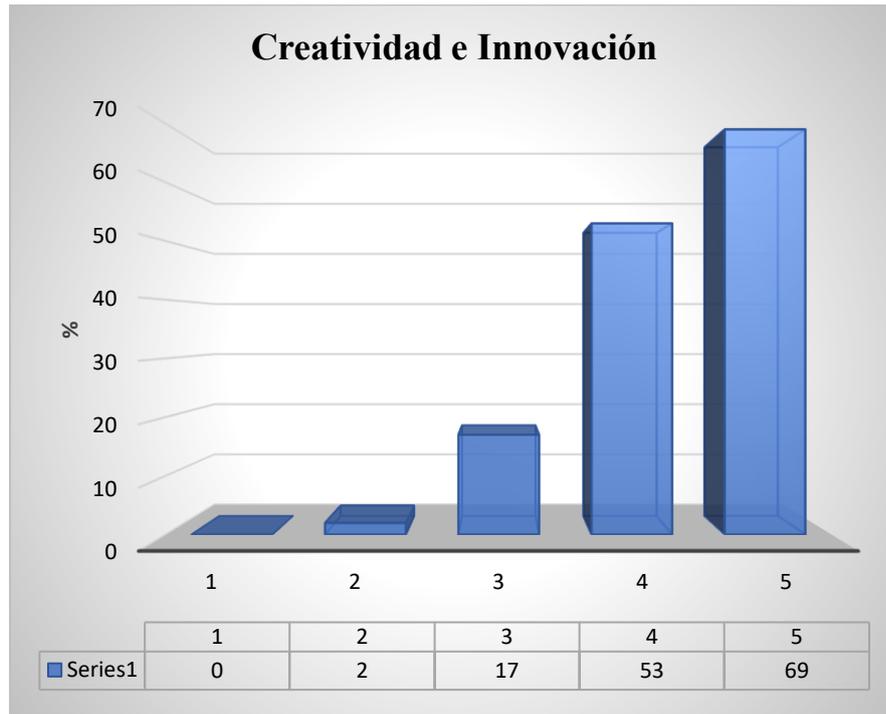
Las evaluaciones están dadas por el nivel de satisfacción de acuerdo a la siguiente escala de valores:



Muy Bien MB=5; Bien B=4; Regular R=3; Mal M=2 y Pésimo P=1; o bien No Aplica NA=0.

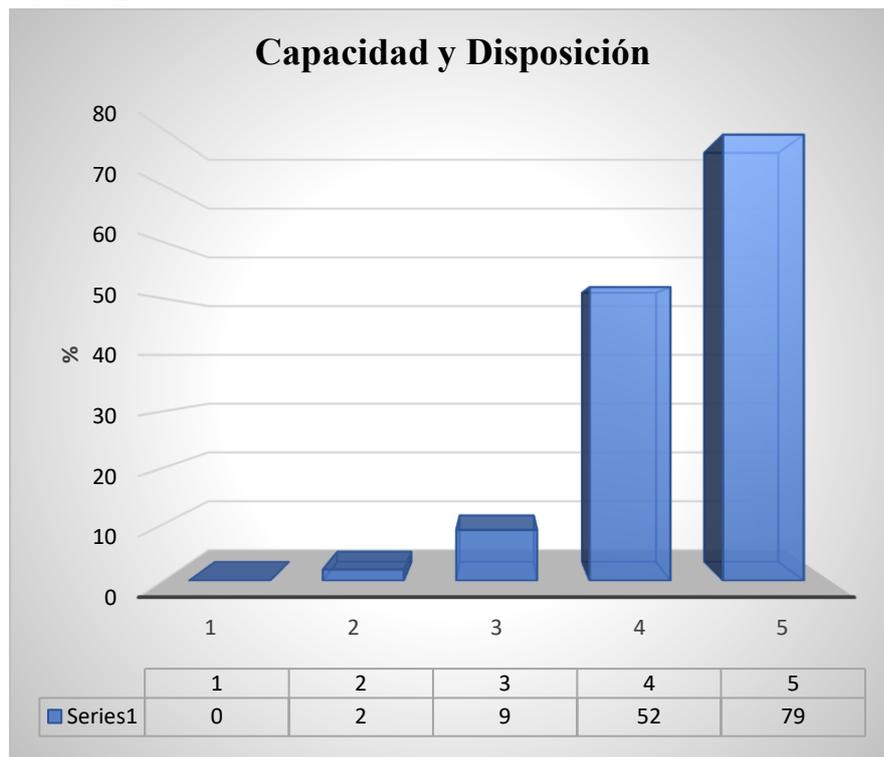
Las gráficas están por separado, mostrando los resultados de cada una de las preguntas/ítems aplicados, a los niveles de: TSU (Técnico Superior Universitario) y de Licenciatura/Ingeniería, evaluando en ambas como se ha referido, el desarrollo y aplicación de habilidades blandas, además de sus conocimientos técnicos, en su proceso de estadías.

Grafica 1



En esta gráfica se observa que, de un total de 141 empleadores, el 48.9% evalúa como **Muy Bien** a los estudiantes en la aplicación de la creatividad e innovación en la mejora de los procesos, 37.6% lo evalúa como **Bien**, el 12.1% lo evalúa como **Regular** y sólo el 1.4% de los empleadores consideran de **Mal a Pésimo** que los estudiantes sean creativos e innovadores en sus propuestas.

Grafica 2



Con los resultados aquí mostrados, de las 142 respuestas, el 55.6% consideran como **Muy Bien** la capacidad y disposición que tienen los estudiantes para trabajar en equipo, 36.6% como **Bien**, 6.3% **Regular** y sólo 1.4% lo considera que los éstos tienen **muy mala** la disposición para el trabajo en equipo. En las preguntas siguientes se desea saber la opinión de los empleadores en cuanto a la importancia que tienen las habilidades blandas en el desempeño laboral de los estudiantes de la Universidad Tecnológica de Xicotepec de Juárez, cuando están realizando sus estadías, siendo las evaluaciones dadas por el nivel de satisfacción de acuerdo a la siguiente escala de valores:

Muy relevante=1;

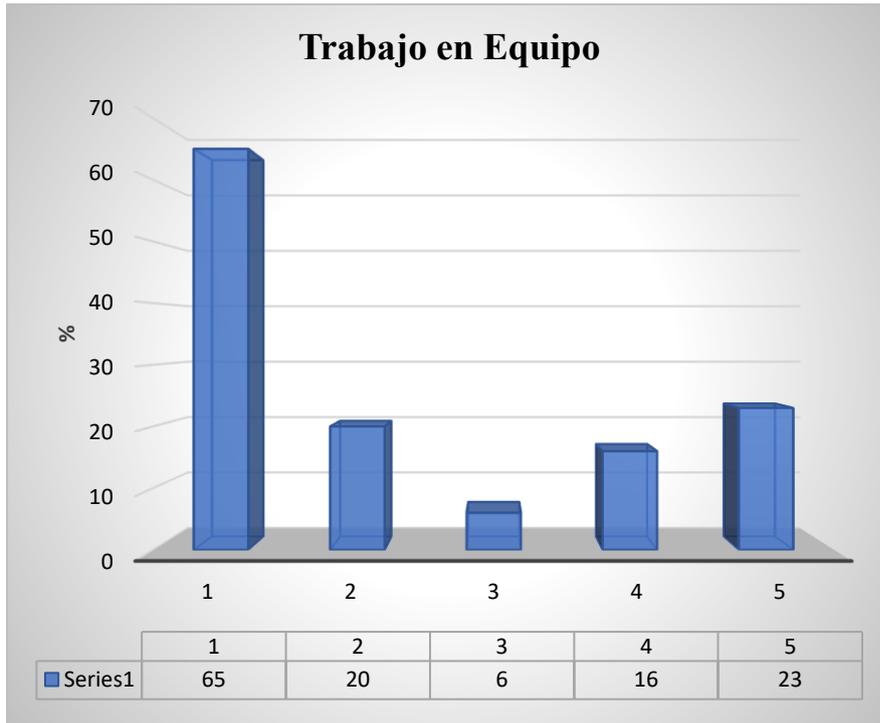
Relevante=2;

Medio relevante=3;

Poco relevante=4 y

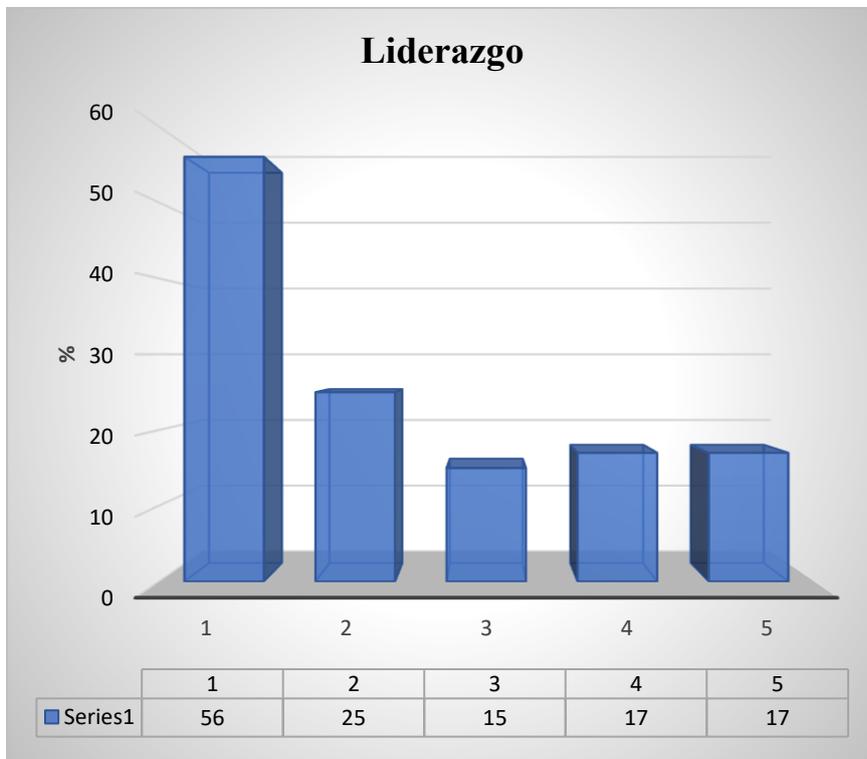
Nada relevante=5.

Grafica 3



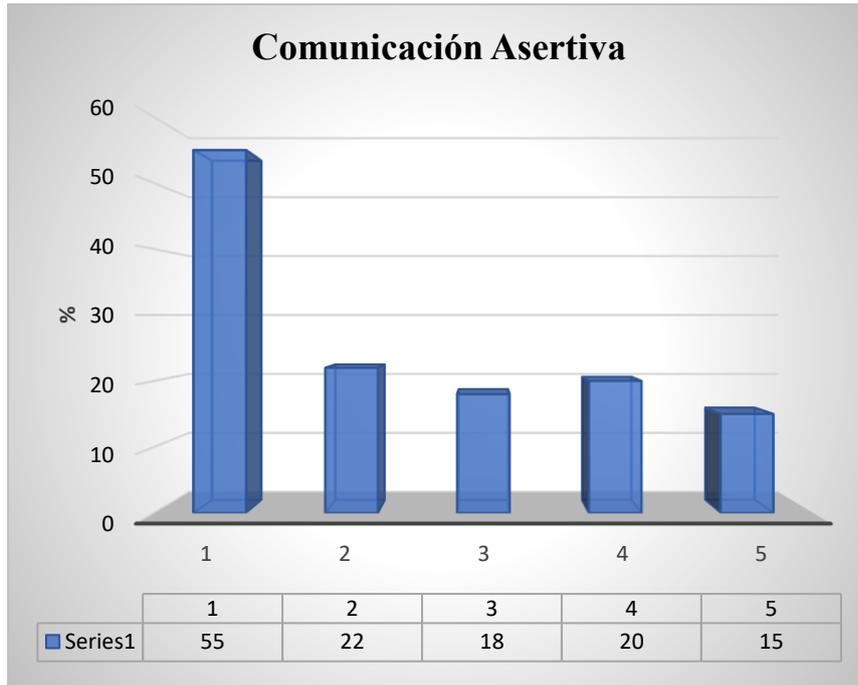
De un total de 130 respuestas, el 50% considera como *Muy relevante* el que los estudiantes tengan la disposición de *trabajar en equipo*, 15.4% como *relevante* y el 34.6% de *medio a nada relevante*.

Grafica 4



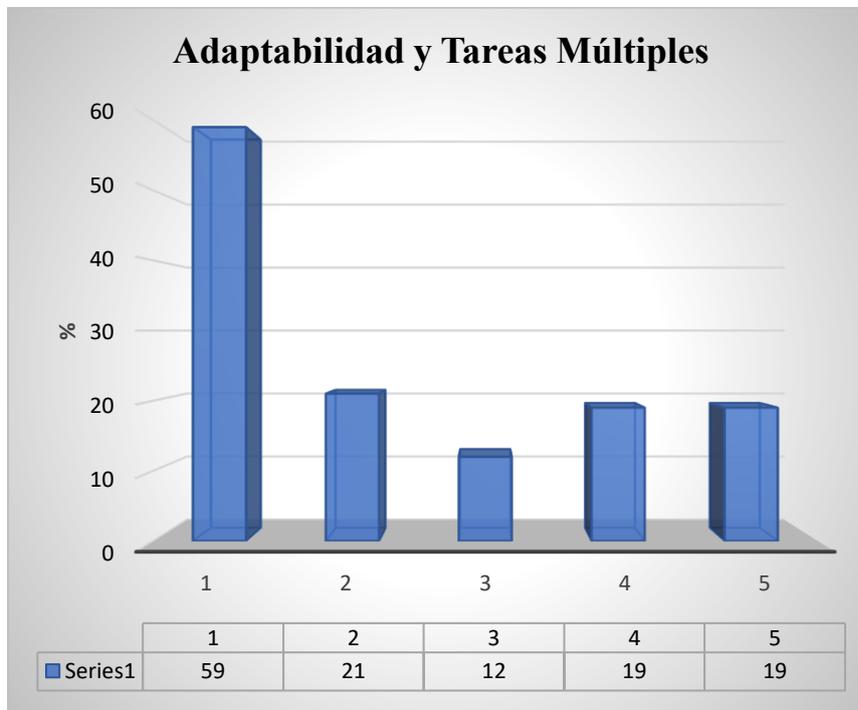
De un total de 130, el 62.3% respondieron de *muy relevante a relevante* el ejercer liderazgo en sus acciones, 11.5% lo considera como *medio relevante* y 26.2% lo considera *poco relevante*.

Grafica 5



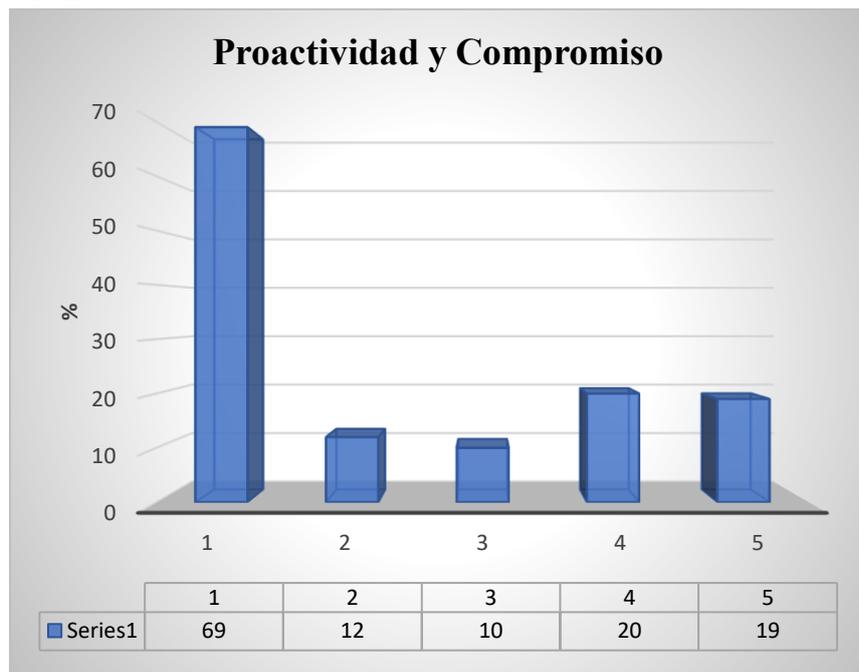
De un total de 130 respuestas, 59.2% considera de *muy relevante a relevante* el tener comunicación asertiva, 13.9% *medio relevante*, 15.4% *poco relevante* y sólo 11.5% *no lo considera relevante*.

Grafica 6



Considerando las respuestas de 130 empleadores, 45.4% cree que los estudiantes deben tener sentido de adaptación y realizar funciones multitareas, 25.4% de *relevante a medio relevante* y el 29.2% lo considera *poco o nada relevante*.

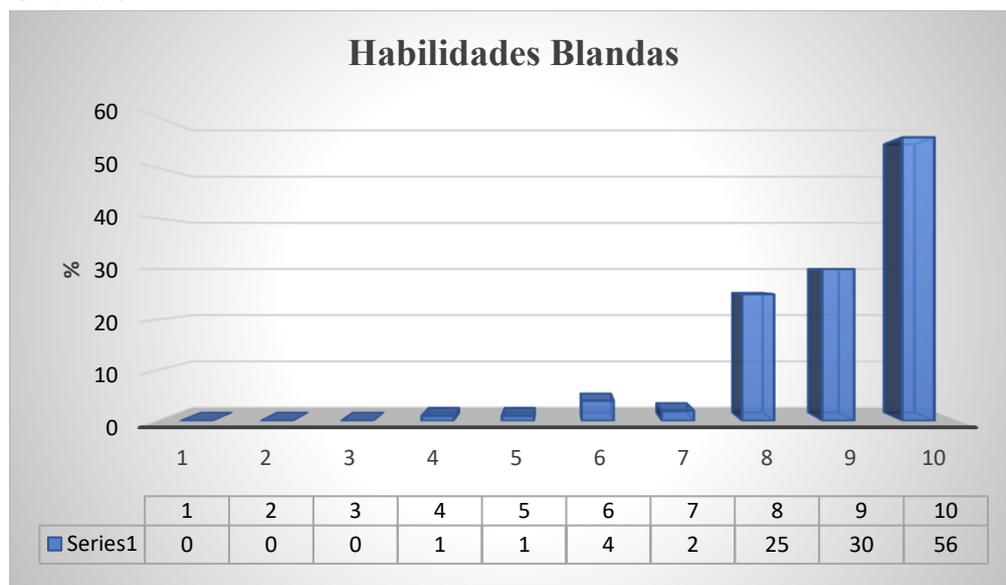
Grafica 7



De un total de 130 respuestas, 53.1% están de acuerdo en que es de gran relevancia la *proactividad y el compromiso* que manifiestan los estudiantes, 16.9% lo consideran de *relevancia* y el 30% de *poco a nada relevante*.

En la siguiente pregunta se evalúa en un rango del 1 al 10, con base en la experiencia del empleador la calificación que asigna a los estudiantes en el desarrollo de estas habilidades dentro de las actividades realizadas, considerando el 10 como el valor más alto.

Grafica 8



De un total de 119 empleadores, 47.1% le dieron la calificación más alta en cuanto al desarrollo de habilidades blandas en su desarrollo profesional durante su estancia en las estadías, 46.2% asignaron una calificación entre 9 y 8 y sólo el 6.7% considera que no aplicaron estas habilidades en el desempeño de su trabajo.

Una pregunta abierta que se les hizo a los empleadores fue, *¿Qué considera que deben mejorar nuestros estudiantes?*

En general, en el nivel de TSU, estos son los comentarios y recomendaciones de los empleadores sobre que necesitan mejorar los estudiantes:

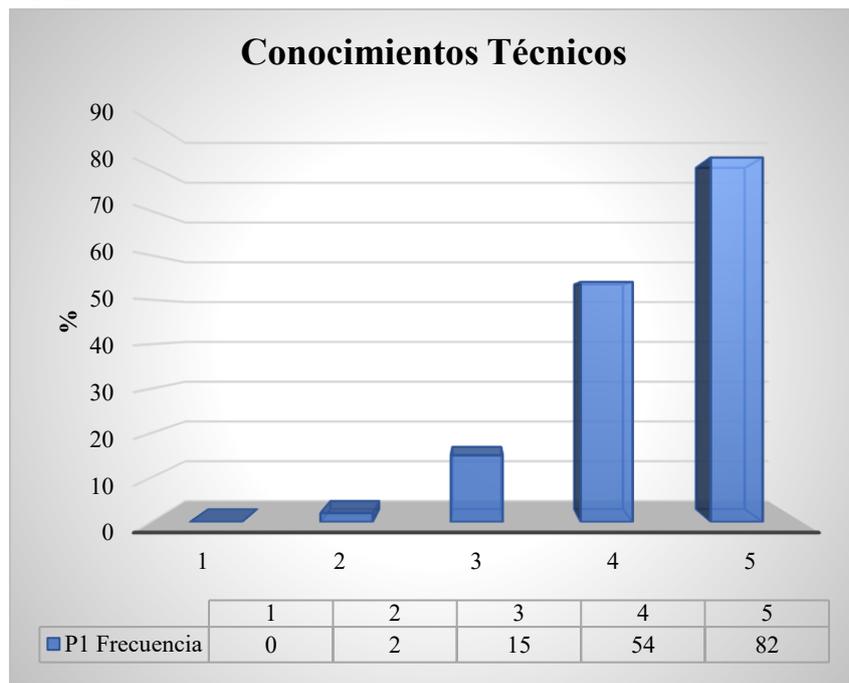
Tabla 1

¿Qué deben mejorar nuestros estudiantes?	Frecuencia
Comunicación	19
Compromiso	18
Adquirir nuevo conocimiento	13
Liderazgo	7
Trabajo en equipo	7
Habilidades blandas (General)	6
Confianza	5
Proactividad	4
Habilidades digitales	3
Adaptabilidad	2
Autonomía	1
Servicio a cliente	1

Con las respuestas aquí concentradas, se puede concluir que, aunque se mencionó que sí hacen uso de las habilidades blandas durante su estancia en estadías, lo que los empleadores consideran que deben fortalecer principalmente es **la comunicación asertiva, el compromiso y la iniciativa por adquirir nuevo conocimiento.**

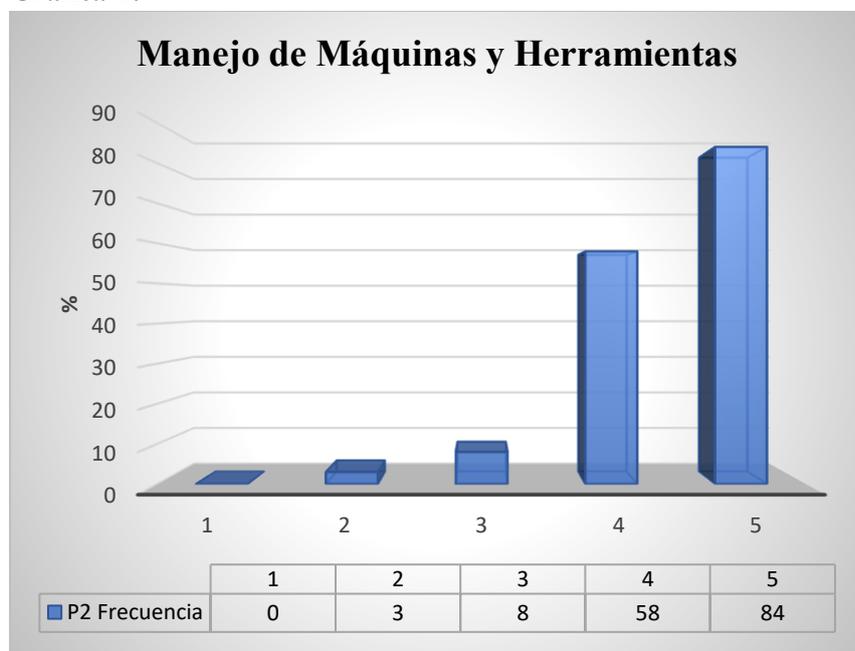
En lo que corresponde al nivel de Ingeniería o Licenciatura de los diferentes Programas Educativos, a continuación, se muestran los resultados obtenidos por parte de los empleadores que están evaluando a estudiantes que realizaron su proceso de estadía en ese nivel. Las evaluaciones están dadas por el nivel de satisfacción de acuerdo a la siguiente escala de valores: *Muy Bien MB=5; Bien B=4; Regular R=3; Mal M=2 y Pésimo P=1; o bien No Aplica NA=0.*

Grafica 9



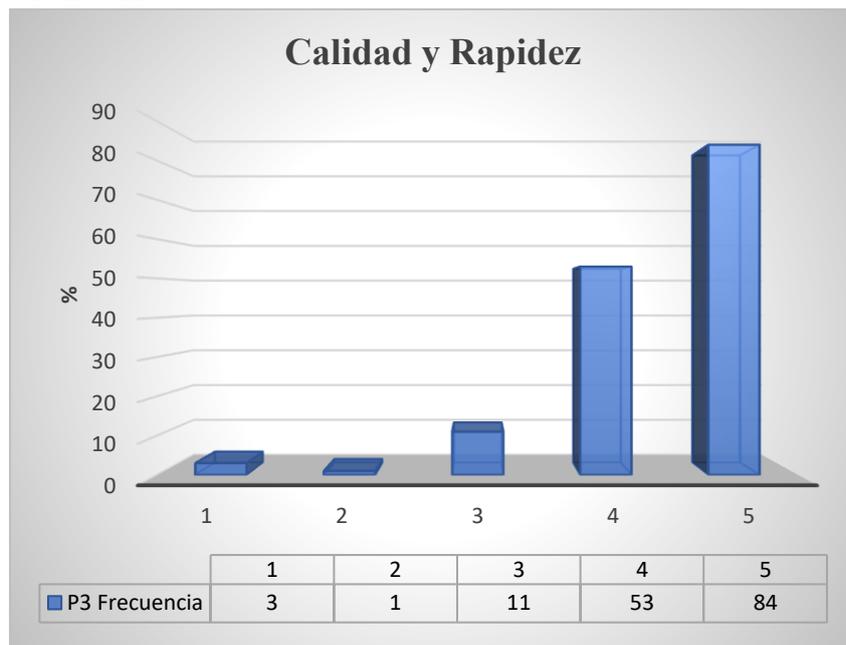
En la gráfica se muestra que de los 153 empleadores que respondieron, 88.9% están de acuerdo en que el **nivel de conocimiento** de los estudiantes está entre Muy bien y Bien, sólo el 9.8% estima que es Regular y el 1.3% lo considera Malo.

Grafica 10



Este resultado nos dice que de los 153 encuestados, 92.8% coinciden en que los estudiantes tienen **conocimiento y habilidad en el uso de máquinas y herramientas**, 5.2% creen que tienen habilidad Regular y sólo el 2.0% considera que los estudiantes no cuentan con esta competencia.

Grafica 11



Se puede observar que 137 de 152 empleadores considera de Muy Bueno a Bueno el trabajo que realizan los estudiantes y lo llevan a cabo **con calidad y rapidez**, representando un 90.1%, sólo el 7.9% cree que es de Regular a Malo, y un 2.0% opina que es Pésimo, siendo este resultado no muy significativo.

Grafica 12



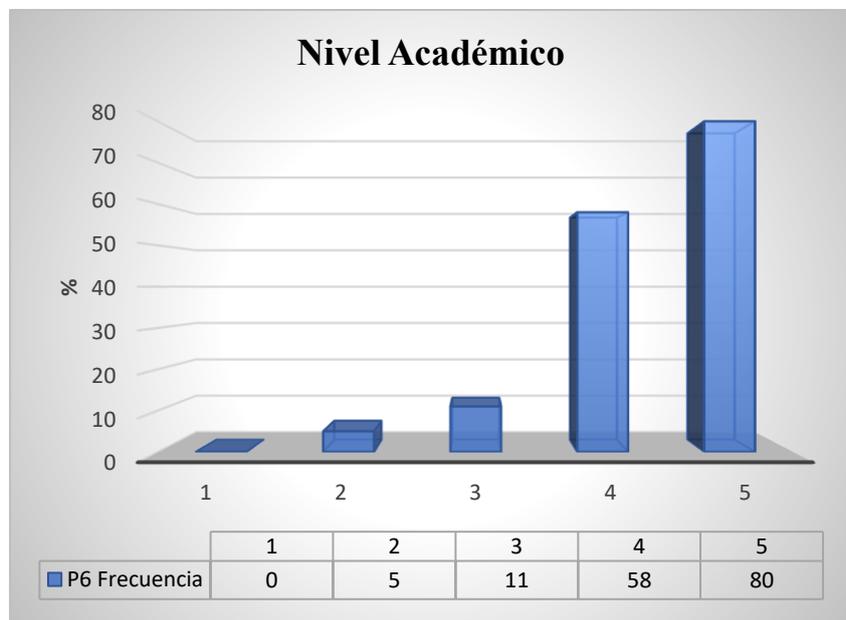
Cuando se les preguntó sobre la **creatividad e innovación** para presentar soluciones a los procesos, 131 de 153, respondieron de Muy bien a Bien, representando esto un 85.6% del total, 11.1% lo consideraron Regular y 3.3% coinciden en que no son creativos en la presentación de propuestas de mejora.

Grafica 13



Para esta pregunta, el 94.7%, que son 143 de 151 empleadores los que coinciden en que los estudiantes tienen la **capacidad y la disposición para trabajar en equipo**, siendo mínimo quienes consideran lo contrario con un 5.3%.

Grafica 14



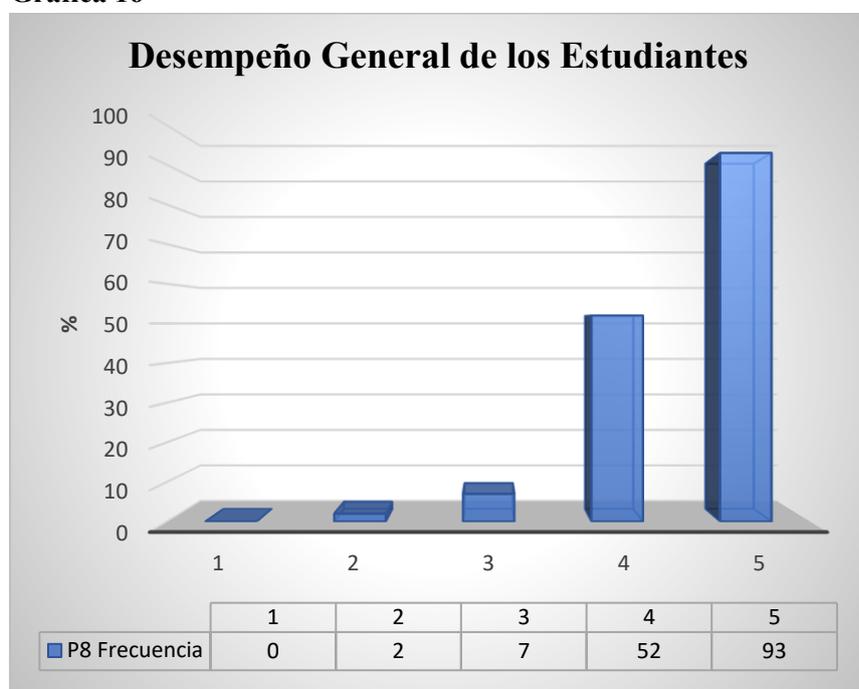
De los 154 empleadores, 138 respondieron que los estudiantes cuentan con un **Buen nivel académico**, el cual le permitirá ir escalando con rapidez hacia una mejor posición laboral, representando un 89.6%, y el 10.4% restante cree que es de Regular a Malo.

Grafica 15



En esta gráfica se puede observar que 76 empleadores respondieron que los estudiantes cumplen Muy Bien con los **requisitos que exige el sector productivo y social**, lo cual representa 49.4%, considerando que 154 fue el total de encuestados, 40.9% respondieron Bien y 9.7% coincidieron que cumplen de forma regular.

Grafica 16



De los 154 empleadores, 60.3% nos dice que su desempeño es Muy Bueno, 33.8% lo considera Bueno, 4.6% regular y sólo el 1.3% lo considera Malo.

Al final del instrumento aplicado a empleadores se encontraba una pregunta abierta en la cual se les pedía que de manera general mencionaran aquello en lo que los estudiantes de Ingeniería/Licenciatura de la Universidad Tecnológica podrían mejorar, y estos fueron los resultados:

Tabla 2

¿Qué deben mejorar nuestros estudiantes?	Frecuencia
Adquirir nuevo conocimiento	19
Comunicación	18
Proactividad	15
Compromiso	7
Confianza	6
Control de emociones	5
Autonomía	3
Trabajo en equipo	3
Liderazgo	2
Habilidades blandas (General)	2
Capacidad de análisis	1
Resolución de problemas	1
Adaptabilidad	1
Habilidades digitales	1
Servicio a cliente	1

Con base en esa retroalimentación, se observa que para los empleadores lo más coincidente es que los estudiantes deben preocuparse por adquirir nuevos conocimientos, que estén a la vanguardia en las necesidades del sector productivo, así mismo, recomiendan que tengan una comunicación más asertiva y que sean proactivos en todo aquello que les sea encomendado.

CONCLUSIONES

Hoy en día, desde la perspectiva y opinión de los empleadores, que es un importante grupo de interés en la formación universitaria, se destaca la importancia del desarrollo de las habilidades blandas en los estudiantes de los niveles de TSU y de Ingeniería/Licenciatura de la Universidad Tecnológica de Xicotepec de Juárez. Como se ha planteado, si bien la formación académica y la experiencia técnica son fundamentales, las habilidades interpersonales se han convertido en un factor fundamental para el éxito profesional.

Los empleadores valoran cada vez más las cualidades de los candidatos, como la comunicación efectiva, la colaboración, la resolución de problemas y la inteligencia emocional, reconociendo que estas habilidades no solo mejoran la dinámica de equipo, sino que también contribuyen significativamente a crear un ambiente de trabajo productivo y saludable, coadyuvando en el crecimiento y proyección de la empresa.

Lo anterior, se plantea con base en las respuestas obtenidas por parte de los empleadores, observando que consideran muy importante el desarrollo de estas habilidades blandas en los estudiantes de nivel superior, brindando un valor único a los profesionales no solo por su conocimiento técnico, sino también por su capacidad para liderar, motivar y gestionar equipos de manera efectiva. Los empleadores reconocen que los líderes con fuertes habilidades sociales pueden fomentar la innovación, resolver conflictos de manera constructiva y mantener un ambiente de trabajo positivo, factores que impactan directamente la productividad y la retención de talento, es con esto que se da respuesta a una de las preguntas del presente tema de investigación, en dónde se planteó identificar qué aspectos estaban relacionados con habilidades blandas y que eran los más relevantes durante su proceso de estadía.

Otra de las interrogantes planteadas durante el desarrollo de esta investigación es, si sería posible identificar los tipos de competencias o habilidades blandas que debería desarrollar un estudiante de nivel superior, en este sentido, se destaca que, si bien los resultados obtenidos por parte de los empleadores en temas de formación técnica son muy buenos de forma general, existen áreas de oportunidad relacionadas con las habilidades blandas que se debena fortalecer, tal el caso de aspectos enfocados a: ***la comunicación, el compromiso, la proactividad, así como la disposición para adquirir nuevo conocimiento por parte de los estudiantes.*** De ahí que surge la necesidad de construir, transformar y fortalecer la práctica docente con la finalidad de propiciar un escenario de educación superior que involucre de manera activa el desarrollo paralelo del ser y el hacer.

En resumen, se determina que las habilidades interpersonales no sólo complementan, sino que mejoran las habilidades técnicas de nivel superior. Y es así como en este contexto, se cumple la propuesta inicial del presente trabajo de investigación y el objetivo general, donde se observa claramente, con base en la retroalimentación de este grupo de interés (empleadores), que buscan profesionales que no sólo posean conocimientos especializados, sino que también tengan desarrolladas habilidades interpersonales y



emocionales, reconociendo que estas cualidades son fundamentales para el éxito a largo plazo en el entorno laboral actual en constante cambio.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Balcar, J., Šimek, M., & Filipová, L. (2018). Soft skills of Czech graduates. Review of Economic Perspectives, 18(1), 45-60. Recuperado: <https://content.sciendo.com/view/journals/revecp/18/1/article-p45.xml>
- Gómez-Gamero, M. E. (2019). Las habilidades blandas competencias para el nuevo milenio Soft Skills Competencies for the new Millennium. DIVULGARE Boletín Científico de la Escuela Superior de Actopan, Publicación semestral No. 11.
- Guerra-Báez, S. P. (2019). Una revisión panorámica al entrenamiento de las habilidades blandas en estudiantes universitarios. Psicología Escolar e Educacional, 23, e186464.
- Hernández Sampieri, Roberto , Fernández Collado, Carlos , Baptista Lucio, María del Pilar (2014). Metodología de la investigación (6° ed.). México: McGraw Hill Interamericana Editores S.A. de C.V.
- Infante-Alcántara, L., Araiza-Vázquez, M. D. J., & López-Pérez, J. F. (2023). Competencias blandas que influyen en la empleabilidad laboral de profesionistas egresados de ingeniería de una universidad del Norte de México. *Formación universitaria*, 16(2), 1-12.
- Marrero, S. Odalys, Mohamed, A. Rachida, & Xifra, T. Jordi. (2018). Habilidades blandas: necesarias para la formación integral del estudiante universitario. Revista Científica ECOCIENCIA.
- Matteson, M. L., Anderson, L., & Boyden, C. (2016). " Soft Skills": A Phrase in Search of Meaning. portal: Libraries and the Academy, 16(1), 71-88.
- Millalén, F. V. (2017). Infusión de habilidades blandas en el currículo de la educación superior: clave para el desarrollo de capital humano avanzado. *Revista Akadèmeia*, 15(1), 53-73.
- Robinson, S. (2020, March). Common Ground: Organizations around the world are focusing on interpersonal skills. TD Magazine, 74(3), 9. Retrieved from <https://link.gale.com/apps/doc/A616993094/AONE?u=univcv&sid=AONE&xid=fe0f5959>



- Rodriguez-Siu, J.L., Rodríguez-Salazar, R.E., Fuerte-Montaña, L. (2021). Habilidades blandas y el desempeño docente en el nivel superior de la educación, *Research Articles, Propósitos y representaciones*, ISSN: 2307-7999, Jan-Apr 2021, Vol. 9, No. 1, e1038.
- Rogo, V., Rarasati, A. D., & Gumuruh, H. The influence of transformational leadership and soft skills on project manager for project success factors.
- Ruiz Larraguivel, E. (2022). La estadía en la empresa, el aprendizaje basado en el trabajo en las universidades tecnológicas. *Revista latinoamericana de estudios educativos*, 52(2), 147- 182.
- Sánchez, O. M., Amar, R. M., & Triadú, J. X. (2018). Habilidades blandas: necesarias para la formación integral del estudiante universitario. *Revista científica ECOCIENCIA*, 5, 1-18.
- Vázquez-González, L., Clara-Zafra, M., Céspedes-Gallegos, S., Ceja-Romay, S. & Pacheco- López, E.(2022). Estudio sobre habilidades blandas en estudiantes universitarios: el caso del TECNM Campus Coatzacoalcos. *IPSA Scientia, revista científica multidisciplinaria*, 7(1), 10-25.
<https://doi.org/10.25214/27114406.1311>
- Zepeda-Hurtado, M. E., Cardoso-Espinosa, E. O., & Rey-Benguría, C. (2019). El desarrollo de habilidades blandas en la formación de ingenieros. *Científica*, 23(1), 61-67.