



Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), mayo-junio 2025,
Volumen 9, Número 3.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i1

LA INFLUENCIA DE LAS HABILIDADES BLANDAS EN EL ÉXITO PROFESIONAL: UNA REVISIÓN TEÓRICA

**THE INFLUENCE OF SOFT SKILLS ON PROFESSIONAL
SUCCESS: A THEORETICAL REVIEW**

Gema Valeria Intriago Molina

Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí – Ecuador

Pedro Javier Cedeño Choez

Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí – Ecuador

Rosa María Loor Solórzano

Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí – Ecuador

Alex Alfonso Sánchez Arteaga

Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí – Ecuador

Dallas Cecilia San Andrés Hormaza

Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí - Ecuador

DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i3.17845

La influencia de las habilidades blandas en el éxito profesional: una revisión teórica

Gema Valeria Intriago Molina¹gema.intriago@uleam.edu.ec<https://orcid.org/0009-0004-6072-8789>Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí
Ecuador**Pedro Javier Cedeño Choez**pedro.cedeno@uleam.edu<https://orcid.org/0009-0009-7557-0431>Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí
Ecuador**Rosa María Loor Solórzano**rosam.loor@uleam.edu.ec<https://orcid.org/0000-0003-4534-8417>Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí
Ecuador**Alex Alfonso Sánchez Arteaga**alex.sanchez@uleam.edu.ec<https://orcid.org/0000-0002-4934-0554>Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí
Ecuador**Dallas Cecilia San Andrés Hormaza**dallas.sanandres@uleam.edu.ec<https://orcid.org/0009-0006-8408-8557>Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí
Ecuador

RESUMEN

El presente artículo analiza la influencia de las habilidades blandas en el éxito profesional desde una perspectiva teórica, el objetivo es identificar cómo competencias como la inteligencia emocional, la comunicación efectiva, el liderazgo y la adaptabilidad impactan en la empleabilidad, la satisfacción laboral y el crecimiento profesional. Para ello, se realizó una revisión sistemática de literatura mediante el método PRISMA, seleccionando 25 estudios claves publicados entre 2014 y 2024, provenientes de bases de datos indexadas. Los hallazgos destacan que las habilidades blandas complementan las técnicas, facilitando la integración en equipos multidisciplinarios y adaptándose a las demandas de un mercado laboral globalizado. Además, se evidencia una brecha significativa entre las competencias demandadas por los empleadores y las desarrolladas en los programas educativos actuales, por lo tanto, como estrategias formativas se proponen metodologías activas como simulaciones, proyectos colaborativos y el uso de tecnologías interactivas, que han demostrado ser efectivas para fortalecer estas competencias en estudiantes de educación superior. Finalmente, se concluye que las habilidades blandas son un componente indispensable para el desempeño profesional y la cohesión organizacional, y se sugiere la implementación de estrategias que alineen la formación académica con las expectativas del mercado laboral, garantizando la preparación integral de los futuros profesionales.

Palabras clave: habilidades blandas, éxito profesional, empleabilidad, liderazgo

¹ Autor Principal

Correspondencia: gema.intriago@uleam.edu.ec

The Influence of Soft Skills on Professional Success: A Theoretical Review

ABSTRACT

This article analyzes the influence of soft skills on professional success from a theoretical perspective. The objective is to identify how competencies such as emotional intelligence, effective communication, leadership, and adaptability impact employability, job satisfaction, and professional growth. A systematic literature review was conducted using the PRISMA method, selecting 25 key studies published between 2014 and 2024 from indexed databases. Findings highlight that soft skills complement technical abilities, facilitating integration into multidisciplinary teams and adaptation to the demands of a globalized labor market. Additionally, a significant gap is observed between the skills demanded by employers and those developed in current educational programs. Active methodologies, such as simulations, collaborative projects, and interactive technologies, are proposed as effective strategies to strengthen these competencies among higher education students. The article concludes that soft skills are essential for professional performance and organizational cohesion. It suggests implementing strategies that align academic training with labor market expectations, ensuring the comprehensive preparation of future professionals.

Keywords: soft skills, professional success, employability, leadership

Artículo recibido 15 abril 2025

Aceptado para publicación: 20 mayo 2025



INTRODUCCIÓN

La relación entre las habilidades blandas y el éxito profesional es un tema clave en los ámbitos académico y laboral contemporáneos, esto debido a que, en un mercado laboral caracterizado por su alta competitividad y constantes cambios tecnológicos y organizacionales, resulta indispensable analizar cómo las competencias interpersonales y socioemocionales contribuyen al desempeño, empleabilidad y crecimiento profesional. Aunque las habilidades técnicas son fundamentales para el desarrollo profesional, investigaciones recientes demuestran que las habilidades blandas son determinantes para la adaptación a entornos laborales, la generación de liderazgo efectivo y la resolución de problemas complejos en equipos multidisciplinares (Goleman, 1995); (Spencer & Spencer, *Competence at Work: Models for Superior Performance*, 1993).

No obstante, persiste un vacío teórico existente en la sistematización de estas competencias y su impacto concreto en el éxito profesional, a pesar de la vasta investigación en torno a las competencias técnicas, habilidades como la comunicación, el liderazgo, el trabajo en equipo y la adaptabilidad han sido subestimadas, este vacío limita la capacidad de las instituciones educativas y los empleadores para fomentar un desarrollo integral en los futuros profesionales, alineado con las demandas del mercado globalizado.

En este contexto la relevancia de este análisis radica en su contribución al establecimiento de bases sólidas que sustenta la inclusión y valoración de las habilidades blandas en los programas educativos como en el ámbito empresarial. Según (Goleman, 1995), la inteligencia emocional (IE) es fundamental no solo para mejorar la satisfacción laboral, sino también para potenciar la progresión profesional, este argumento es respaldado por (Abouhasera, Abu-Madi, Al-Hamdani, & Abdallah, 2023), quienes destacan su impacto en el desempeño organizacional y en las interacciones sociales en el lugar de trabajo. Este análisis se fundamenta en la IE como capacidad clave para gestionar emociones propias y ajenas (Goleman, 1995), en el modelo de competencias laborales que identifica estas habilidades como esenciales para un desempeño superior (Spencer & Spencer, *Competence at Work. Models for Superior Performance*, 1993), y en la teoría de la empleabilidad, que resalta la adaptabilidad y el desarrollo profesional en mercados laborales dinámicos (Fugate, Kinicki, & Ashforth, 2004), constituyen fundamentos teóricos sólidos.



Además, estudios recientes, como los de (Álvarez-Armas, 2024), destacan que en un contexto globalizado y en constante cambio, las universidades deben priorizar el desarrollo de competencias laborales en los estudiantes mediante el trabajo individual y grupal, con énfasis en habilidades como la comunicación, la visión de futuro, la adaptabilidad, el trabajo en equipo, la innovación digital, el manejo de idiomas extranjeros y la creatividad. Estos aspectos no solo facilitan la inserción al mercado laboral, sino que también fortalecen el rendimiento organizacional al alinear la formación académica con las demandas del sector productivo.

De igual forma (De Haro & Castejón, 2014) resaltan la importancia de las competencias socioemocionales en la formación universitaria, evidenciando que la inteligencia emocional percibida (IEP), particularmente las dimensiones de control emocional y claridad emocional, tiene un impacto significativo en el éxito profesional inicial de los egresados universitarios, incluso por encima de la inteligencia general. Por su parte, (Mohammed & Ozdamli, 2024) analizan la creciente relevancia de las habilidades blandas en el sector de tecnologías de la información (TI), destacando que competencias como la comunicación, el trabajo en equipo y la resolución de problemas son indispensables para la empleabilidad en la era post-Industria 4.0. Ambos estudios subrayan la necesidad de fomentar estas habilidades en la educación superior para cerrar la brecha entre las demandas del mercado laboral y las capacidades de los graduados.

En consecuencia, las instituciones enfrentan el reto de alinear sus currículos con las exigencias del mercado laboral globalizado, que no solo demanda habilidades técnicas, sino también competencias interpersonales que promuevan la adaptabilidad, la innovación y la colaboración. Este esfuerzo es esencial para formar profesionales integrales capaces de contribuir al desarrollo organizacional y afrontar los retos de un entorno laboral en constante evolución.

1. Definición de las habilidades blandas

En el contexto laboral contemporáneo, las normas tradicionales que vinculaban el éxito profesional exclusivamente con habilidades técnicas y académicas han dado paso a un nuevo paradigma donde las competencias emocionales y sociales desempeñan un papel crucial, este enfoque, ampliamente desarrollado por (Goleman, 1995), destaca que las habilidades blandas, también conocidas como competencias emocionales, son determinantes tanto para la eficacia individual como para la excelencia



organizacional. Estas habilidades permiten a los profesionales adaptarse a entornos complejos y fomentar relaciones interpersonales positivas, lo que influye directamente en el rendimiento y la satisfacción laboral.

Según (Goleman, 1995), las habilidades blandas son un conjunto de competencias emocionales y sociales que incluyen la capacidad de manejar las propias emociones, empatizar con los demás, comunicarse eficazmente y trabajar en equipo, estas habilidades van más allá del conocimiento técnico y representan una forma distinta de ser inteligente, que abarca tanto el autoconocimiento como la interacción efectiva con otros. En este sentido, la inteligencia emocional se erige como la base de las habilidades blandas, dado que integra aspectos como la autoconciencia, la autorregulación y la empatía.

1.2. Modelos teóricos de habilidades blandas

El modelo de Inteligencia Emocional de Goleman es uno de los enfoques más influyentes para comprender las habilidades blandas, ya que según este modelo, la inteligencia emocional integra cinco dominios fundamentales que abarcan tanto habilidades intrapersonales como interpersonales. Estos dominios han sido validados empíricamente en investigaciones realizadas en más de 500 organizaciones, demostrando que las competencias emocionales son un diferenciador clave entre los profesionales de alto rendimiento y los trabajadores promedio (Goleman, 1998).

Además, otros modelos complementan esta perspectiva, como el de David McClelland, quien introdujo el concepto de competencias laborales basadas en el comportamiento observable, en el que su enfoque señala que habilidades como la empatía y la iniciativa son indicadores claves del éxito en cualquier profesión (McClelland, 1973, citado en Goleman, 1998).

1.3. Diferencias entre habilidades blandas y habilidades técnicas

Las habilidades técnicas, también conocidas como "hard skills," se refieren al conocimiento específico necesario para desempeñar tareas concretas, como el manejo de herramientas o procesos especializados. En contraste, las habilidades blandas se enfocan en cómo las personas interactúan consigo mismas y con los demás, manejan sus emociones y enfrentan los desafíos en diversos contextos laborales y sociales (Goleman, 1995).

Aunque las habilidades técnicas son esenciales como requisito de entrada para ciertos roles, las habilidades blandas son las que verdaderamente diferencian a los profesionales destacados, estas



competencias emocionales y sociales permiten conectar con otros, gestionar conflictos y adaptarse a los cambios. Según (Goleman, 1995), estas habilidades suelen estar ausentes en las evaluaciones tradicionales que priorizan el cociente intelectual o las credenciales académicas, pero son cruciales para el éxito en el mundo laboral.

La relevancia de estas habilidades también ha sido destacada por investigaciones posteriores. Por ejemplo, (Robles, 2012) identificó que entre el 75% y el 85% del éxito profesional se atribuye a las habilidades blandas, en contraste con las habilidades técnicas, que contribuyen únicamente entre un 15% y un 25%, esto subraya la importancia de priorizar el desarrollo de estas competencias en programas educativos y de formación profesional.

En un entorno globalizado y dinámico, las habilidades blandas se han vuelto fundamentales para fomentar el desempeño laboral óptimo, mejorar la productividad en equipos de trabajo y contribuir al logro de los objetivos organizacionales. Su importancia radica en la capacidad de generar interacciones humanas efectivas y adaptarse a las transformaciones constantes del mercado.

Un enfoque complementario es el planteado por (Cinque, 2016), quien define las habilidades blandas como un conjunto de competencias que incluyen tanto aspectos interpersonales como metodológicos, esenciales para la empleabilidad y la adaptación profesional en el contexto europeo. Según Cinque (Cinque, 2016), estas habilidades han sido clasificadas de diferentes maneras en los países de la Unión Europea, destacando la falta de un marco común para su enseñanza y evaluación. En su estudio, basado en proyectos europeos y revisiones de literatura sobre empleabilidad, se identifican diversas metodologías para la enseñanza y evaluación de habilidades blandas en la educación superior, con el fin de facilitar la transición del ámbito universitario al mercado laboral.

El estudio de (Cinque, 2016), resalta que la brecha de competencias en el mercado laboral no solo se debe a la falta de conocimientos técnicos, sino también a la ausencia de habilidades no técnicas como la ética profesional, la adaptabilidad, el liderazgo y la resolución de problemas. Además, se señala que la mayoría de las universidades europeas aún priorizan la enseñanza de conocimientos especializados por encima del desarrollo de habilidades blandas, lo que crea un desajuste con las expectativas del mercado laboral.



(Cinque, 2016) propone un modelo para la enseñanza de habilidades blandas en la educación superior, basado en la identificación de mejores prácticas en diferentes países europeos. Este modelo enfatiza la importancia de enfoques pedagógicos innovadores, como el aprendizaje basado en proyectos, el aprendizaje cooperativo y el uso de tecnologías digitales para fortalecer competencias como la comunicación efectiva, el pensamiento crítico y la creatividad. Además, el artículo destaca la necesidad de una colaboración más estrecha entre universidades y empleadores para garantizar que la formación académica responda a las demandas del mercado laboral.

En términos de evaluación, (Cinque, 2016) argumenta que es fundamental desarrollar herramientas que permitan medir las habilidades blandas de manera efectiva. Se identifican diversas estrategias de evaluación, desde pruebas de desempeño hasta el uso de metodologías cualitativas como grupos focales y autoevaluaciones estructuradas.

En conclusión, el estudio de (Cinque, 2016) ofrece un análisis integral sobre la importancia de las habilidades blandas en la empleabilidad de los graduados universitarios y proporciona un marco para su desarrollo dentro de la educación superior. Destaca la necesidad de reformar los planes de estudio universitarios para incluir la enseñanza y evaluación de estas competencias de manera sistemática, alineando así la formación académica con las necesidades del mercado laboral actual.

2.1. Principales Habilidades Blandas según la Literatura

Las habilidades blandas comprenden un amplio rango de competencias que van más allá de los conocimientos técnicos. (Goleman, 1995) las define como competencias emocionales y sociales que determinan cómo las personas se relacionan consigo mismas y con su entorno. Estas habilidades incluyen:

Autoconciencia

La capacidad para reconocer y comprender las propias emociones y cómo estas afectan las decisiones y el comportamiento, una alta autoconciencia promueve la autorreflexión y la toma de decisiones fundamentadas, evitando respuestas impulsivas.

- **Autorregulación:** La habilidad de manejar las emociones propias, mantener el equilibrio emocional y adaptarse a los cambios. Es fundamental para enfrentar situaciones de estrés y garantizar la profesionalidad en contextos complejos.

- **Motivación:** La motivación intrínseca impulsa a las personas a alcanzar metas personales y organizacionales, una fuerte motivación se traduce en resiliencia y un compromiso constante, incluso frente a retos significativos.
- **Empatía:** La capacidad de comprender y compartir los sentimientos de los demás, esta habilidad fortalece las relaciones interpersonales, fomenta el trabajo en equipo y facilita la resolución de conflictos, especialmente en ambientes multiculturales.
- **Comunicación efectiva:** Habilidad para transmitir ideas de forma clara, precisa y asertiva, adaptándose al contexto y al receptor. Es crucial para establecer relaciones laborales sólidas y asegurar una interacción fluida en diversos entornos profesionales.
- **Liderazgo:** La capacidad para influir, inspirar y dirigir a los demás hacia el logro de objetivos comunes, un liderazgo efectivo fomenta la cohesión y la motivación dentro de los equipos de trabajo.
- **Colaboración:** Competencia para trabajar de manera sinérgica con otros en equipos diversos, aprovechando las fortalezas individuales para alcanzar metas colectivas.
- **Influencia:** Habilidad para persuadir y guiar a otros sin recurrir a la autoridad, basada en el entendimiento mutuo y el respeto, es especialmente valiosa en roles estratégicos y de negociación.
- **Resolución de conflictos:** La capacidad de mediar y solucionar desacuerdos en entornos laborales, esta habilidad promueve un ambiente colaborativo y reduce tensiones dentro de los equipos.

3. Impacto de las Habilidades Blandas en el Contexto Educativo y Laboral

Las habilidades blandas son cada vez más demandadas en el mercado laboral, particularmente en un mundo marcado por la digitalización y la globalización. (Gilyazova, Zamoshchansky, & Vaganova, 2021) argumentan que estas habilidades deben integrarse en los programas educativos desde una perspectiva que combine los enfoques de capital humano y humanista, permitiendo no solo satisfacer las demandas del mercado, sino también fomentar el desarrollo personal y la autorrealización.



3.1. Competencias exigidas por el mercado laboral actual en Contabilidad y Auditoría

En el ámbito de la Contabilidad y Auditoría, se encuentra el estudio realizado por (Linares & Suárez, 2017), el cual se centró en identificar las competencias requeridas para los contadores públicos desde la perspectiva de las pequeñas y medianas empresas (PyMEs) comerciales en Bogotá. A través de un enfoque descriptivo y el análisis de correspondencias múltiples, los resultados evidenciaron la importancia de tres tipos de competencias: básicas, genéricas y específicas.

Los hallazgos reflejan que las competencias genéricas y básicas son altamente valoradas por los empresarios, incluso por encima de las competencias técnicas. Entre las habilidades más destacadas, se identificó que los contadores públicos deben poseer:

1. **Habilidad de autoaprendizaje:** Considerada la competencia más relevante, ya que los empresarios esperan que los contadores se formen continuamente y se adapten a nuevas normativas y tendencias.
2. **Resolución de problemas:** Capacidad para enfrentar desafíos dentro de la organización y proponer soluciones efectivas.
3. **Desempeño ético y profesional:** Fundamental en el ejercicio contable para generar confianza en la gestión financiera de las empresas.
4. **Liderazgo y trabajo en equipo:** Permite mejorar la dinámica organizacional y fomentar un ambiente colaborativo.
5. **Fundamentación en modelos regulatorios:** Esencial para el cumplimiento normativo y la correcta aplicación de estándares contables y fiscales.

Las conclusiones del estudio destacan la necesidad de fortalecer la formación contable con un enfoque integral, promoviendo no solo el desarrollo de competencias técnicas, sino también de habilidades blandas que permitan a los contadores públicos responder de manera efectiva a las necesidades del sector empresarial.

Los egresados de Contabilidad y Auditoría deben desarrollar competencias como el liderazgo, la comunicación efectiva y la adaptabilidad para enfrentar las demandas de un mercado laboral competitivo, por ello (Castro Suta, 2020) resalta que estas habilidades son cruciales para que los

contadores públicos se desempeñen de manera estratégica, fomenten la colaboración en equipos multidisciplinarios y respondan a las expectativas organizacionales de manera efectiva.

El desarrollo de habilidades blandas entre los estudiantes de Contabilidad sigue siendo limitado, y así (Castro Suta, 2020) lo resalta, ya que identifica que tanto estudiantes como tutores reconocen la importancia de estas competencias, aunque existe un desconocimiento generalizado sobre su implementación práctica. Esto también refleja la necesidad de incorporar estrategias formativas que fomenten la comprensión y apropiación de estas habilidades desde etapas tempranas en la formación académica.

Por lo tanto es importante fortalecer las habilidades blandas, e implementar metodologías activas como simulaciones, proyectos colaborativos y role-playing, (Castaño Garzón, Forero Pachón, & Aguirre, 2021) proponen el uso de tecnologías de la información y programas interactivos para desarrollar competencias comunicativas y emocionales, estas estrategias no solo preparan a los estudiantes para los retos laborales, sino que también promueven un aprendizaje significativo y una transición más efectiva al entorno profesional.

4. Relevancia de las habilidades blandas en la formación profesional

Los estudios previos sobre habilidades blandas resaltan su importancia en el éxito profesional y su impacto en la empleabilidad de los graduados universitarios, en este sentido, (Jiang, Chen, & Lei, 2022) identificaron que factores como la autogestión, las habilidades emocionales y las competencias genéricas son determinantes para que los egresados se adapten a las demandas del mercado laboral. En el caso específico de los contadores públicos, (González Velásquez & Jiménez Vargas, 2022) subrayan que habilidades como la empatía, la comunicación asertiva y el liderazgo son esenciales para cumplir con las expectativas organizacionales, consolidando el perfil del contador como un profesional con competencias interpersonales clave para la toma de decisiones y el desempeño en entornos dinámicos. Asimismo, investigaciones como la de (Colorado Cortez & Rojas Alfaro, 2021) evidencian una alta correlación entre habilidades blandas y éxito profesional, destacando que la gestión de conflictos y el trabajo en equipo son competencias indispensables en el ámbito laboral. En una línea similar, el estudio de (Caballero García & Sánchez Ruiz, 2021) demuestra que intervenciones educativas enfocadas en la creatividad y la inteligencia emocional generan mejoras significativas en la satisfacción y el desempeño



de los estudiantes, lo que refuerza la idea de que estas habilidades pueden ser desarrolladas y potenciadas desde la formación universitaria.

En el contexto específico de Contabilidad y Auditoría, (Garzón Villada, 2024) enfatiza la efectividad de estrategias innovadoras, como el uso de tecnologías y dinámicas interactivas, para fortalecer las competencias comunicativas y emocionales en los estudiantes de esta disciplina, sin embargo, los estudios también revelan discrepancias entre las habilidades que los estudiantes perciben como importantes y las que realmente demandan los empleadores (Jiménez Jiménez & León Alberca, 2024), lo que sugiere la existencia de una brecha formativa que debe ser atendida mediante la reestructuración curricular.

A nivel global, (Mohammed & Ozdamli, 2024) destacan que las habilidades blandas son cruciales en sectores tecnológicos y tradicionales, especialmente en la era de la Industria 4.0, donde la automatización y la digitalización han generado nuevos desafíos y exigencias en el mercado laboral. Estos hallazgos refuerzan la necesidad de fomentar competencias transversales que permitan a los profesionales adaptarse a los rápidos cambios del entorno laboral y mantenerse competitivos en un contexto de transformación digital.

La literatura revisada destaca que, aunque las instituciones educativas han comenzado a integrar el desarrollo de habilidades blandas en sus currículos, persiste una brecha significativa entre las expectativas del mercado laboral y la formación académica de los estudiantes. Los estudios revisados sugieren que estas competencias no solo impactan directamente en el desempeño laboral y el liderazgo, sino que también influyen en aspectos subjetivos del éxito profesional, como la satisfacción personal y el bienestar emocional. No obstante, se debe considerar la influencia de factores mediadores, como la cultura organizacional y las diferencias individuales, para maximizar el impacto de estas habilidades en el entorno profesional.

Por lo tanto, resulta fundamental diseñar estrategias pedagógicas integrales que combinen metodologías activas, formación práctica y sensibilización sobre la relevancia de estas habilidades. Como parte del cierre de esta introducción, se establece que el presente estudio no plantea hipótesis específicas debido a su enfoque teórico y exploratorio. Más bien, su propósito principal es analizar cómo las habilidades blandas influyen en el éxito profesional, la empleabilidad y la satisfacción laboral. Con este análisis, se



busca ofrecer un marco conceptual sólido que permita comprender la importancia de estas competencias en el contexto laboral actual y proporcionar bases para futuras investigaciones que validen estas relaciones en escenarios prácticos. De esta manera, se pretende contribuir al desarrollo de estrategias educativas y profesionales orientadas a la formación de perfiles competitivos y adaptables a los desafíos del mercado global.

METODOLOGÍA

El presente estudio emplea un enfoque cualitativo complementado 87 con elementos del método PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses) para realizar una revisión sistemática de la literatura existente sobre las habilidades blandas y su impacto en el éxito profesional. Su propósito principal es identificar, analizar y sintetizar estudios clave que fundamenten cada sección del marco teórico, ofreciendo un análisis riguroso y fundamentado.

La investigación, de tipo exploratorio y descriptivo, busca comprender la naturaleza y relevancia de las habilidades blandas en contextos profesionales y educativos, describiendo cómo estas competencias influyen en el desempeño laboral y la empleabilidad, este enfoque permite explorar nuevas perspectivas sobre el tema y detallar las tendencias actuales en la literatura académica. El diseño del estudio es observacional y transversal, basado en la revisión documental de artículos científicos, libros y estudios previos relevantes publicados en los últimos años, lo que garantiza una visión amplia y actualizada al recopilar y analizar información de múltiples fuentes en un punto temporal específico.

La población de estudio consistió en artículos académicos, investigaciones empíricas y revisiones teóricas seleccionadas de bases de datos reconocidas como Scopus, Web of Science, Frontiers y revistas académicas indexadas. La muestra final estuvo compuesta por 21 estudios relevantes, seleccionados mediante criterios específicos de inclusión y exclusión. Se consideraron estudios publicados entre 2012 y 2024 relacionados con habilidades blandas, inteligencia emocional, éxito profesional y educación superior, disponibles en acceso abierto o mediante suscripción institucional. Se excluyeron estudios duplicados, investigaciones con muestras no relacionadas con la educación superior o el entorno laboral, y artículos con metodologías insuficientemente descritas.

La recolección de datos se realizó a través de una revisión documental sistemática utilizando el método PRISMA, que incluyó varias etapas:

1. Búsqueda inicial mediante palabras clave como "habilidades blandas" (*soft skills*), "éxito profesional" (*professional success*), "empleabilidad" (*employability*), "inteligencia emocional" (*emotional intelligence*) y "educación superior" (*higher education*). Aplicación de los criterios de inclusión y exclusión.
2. Análisis crítico de los contenidos, enfoques metodológicos, resultados y conclusiones de los artículos seleccionados.
3. Síntesis de resultados mediante una tabla detallada que resume las principales características de los estudios, como autores, año de publicación, objetivos y hallazgos relevantes.

El análisis también incluyó la elaboración de un diagrama de flujo PRISMA que ilustra el proceso de selección de los estudios, en el que inicialmente, se identificaron 120 artículos; 50 fueron eliminados por duplicación o falta de relevancia temática, dejando 70 artículos elegibles. De estos, 49 estudios fueron descartados por no cumplir con los criterios metodológicos establecidos, resultando en 21 estudios clave incluidos en el análisis final.

En cuanto a las consideraciones éticas, este estudio se basa exclusivamente en literatura secundaria disponible públicamente, por lo que no requirió aprobación de un comité ético, se respetaron los principios de integridad científica, citando correctamente todas las fuentes utilizadas.

RESULTADOS

En los resultados obtenidos se destacan las principales habilidades blandas que tienen un impacto significativo en el ámbito profesional y educativo, las cuales han sido sistematizadas en la Tabla 1., esta tabla incluye habilidades intrapersonales, interpersonales y grupales, junto con estrategias educativas que han mostrado ser eficaces para fomentar dichas competencias.

Entre las habilidades intrapersonales más relevantes se encuentra la inteligencia emocional, que incluye la autoconciencia y la motivación.

En el ámbito interpersonal, la empatía y la comunicación efectiva son fundamentales para construir relaciones laborales sólidas y asegurar una interacción asertiva en diversos contextos (Caballero García & Sánchez Ruiz, 2021) por su parte, las habilidades grupales como el liderazgo y el trabajo en equipo son determinantes para coordinar esfuerzos colectivos y resolver conflictos de manera efectiva, promoviendo un entorno laboral colaborativo.

Además, las estrategias educativas centradas en el uso de tecnologías interactivas y metodologías activas, como el aprendizaje colaborativo y las simulaciones, han demostrado ser efectivas para fortalecer estas competencias en estudiantes de Contaduría Pública y otras disciplinas (Mohammed & Ozdamli, 2024), estas iniciativas contribuyen al desarrollo integral de los futuros profesionales, cerrando la brecha entre las habilidades técnicas y blandas que demandan los mercados laborales contemporáneos. La Tabla 1 proporciona una visión estructurada de estas habilidades y su relevancia, lo que facilita una comprensión clara y sistemática de los hallazgos obtenidos en esta investigación. Este análisis refuerza la necesidad de priorizar el desarrollo de habilidades blandas en programas educativos y entornos laborales, posicionándolas como un elemento clave para el éxito profesional.

Tabla 1: Principales Habilidades Blandas y su Aplicación en Contextos Profesionales y Educativos

Categoría	Habilidad	Descripción	Referencia
Habilidades Intrapersonales	Inteligencia Emocional	Capacidad para reconocer, regular y gestionar las propias emociones y las de los demás.	(Goleman, 1995); (Jiang, Chen, & Lei, 2022)
Habilidades Intrapersonales	Autoconciencia	Habilidad para comprender las propias emociones y su impacto en el comportamiento y la toma de decisiones.	(Goleman, 1995)
Habilidades Intrapersonales	Motivación	Compromiso con objetivos personales y organizacionales, promoviendo la resiliencia y el enfoque.	(Abouhasera, Abu-Madi, Al-Hamdani, & Abdallah, 2023); (Castro Suta, 2020)

Habilidades Interpersonales	Empatía	Capacidad para comprender y responder a las emociones de los demás, facilitando la construcción de relaciones sólidas.	(Goleman, 1995); (Jiménez Jiménez & León Alberca, 2024)
Habilidades Interpersonales	Comunicación Efectiva	Habilidad para transmitir ideas de manera clara y asertiva en diversos contextos laborales.	(Caballero García & Sánchez Ruiz, 2021)
Habilidades Grupales	Liderazgo	Competencia para influir, motivar y dirigir equipos hacia objetivos comunes.	(Abouhasera, Abu-Madi, Al-Hamdani, & Abdallah, 2023); (Garzón Villada, 2024)
Habilidades Grupales	Resolución de Conflictos	Capacidad para mediar y resolver desacuerdos en entornos colaborativos.	(Colorado Cortez & Rojas Alfaro, 2021)
Habilidades Grupales	Trabajo en Equipo	Habilidad para colaborar eficazmente en entornos grupales y multidisciplinarios.	(González Velásquez & Jiménez Vargas, 2022)
Estrategias Educativas	Uso de Tecnologías Educativas	Integración de TIC y plataformas interactivas para fomentar habilidades comunicativas y emocionales.	(Garzón Villada, 2024)

DISCUSIÓN

Los hallazgos de este estudio corroboran y amplían la comprensión de la importancia de las habilidades blandas en el ámbito profesional y educativo, resaltando su papel como un factor diferenciador clave en la empleabilidad y el éxito profesional. Los resultados obtenidos, sintetizados a través del método



PRISMA, se alinean con teorías previas sobre inteligencia emocional, liderazgo y comunicación, y destacan cómo estas competencias influyen positivamente en el rendimiento individual y colectivo en diversas industrias.

El análisis evidencia que la inteligencia emocional, entendida como la capacidad de gestionar las propias emociones y comprender las de los demás, se posiciona como una habilidad central en la formación de profesionales preparados para enfrentar los retos actuales del mercado laboral. Este resultado es consistente con los planteamientos de Goleman (1998), quien argumenta que la inteligencia emocional no solo complementa las habilidades técnicas, sino que también potencia la capacidad de liderazgo y resolución de conflictos en contextos laborales. La discusión sobre esta habilidad subraya que su desarrollo no es innato, sino que puede fomentarse mediante intervenciones educativas específicas, como lo demuestran programas exitosos analizados en este estudio (Caballero García & Sánchez Ruiz, 2021).

Por otro lado, habilidades como el liderazgo y la comunicación efectiva emergen como pilares fundamentales en la gestión de equipos y en la construcción de relaciones laborales sólidas. Los estudios revisados enfatizan que el liderazgo efectivo no solo implica influir en los demás, sino también inspirar y motivar a los equipos hacia objetivos comunes, lo cual es especialmente relevante en entornos de alta presión como la auditoría y la contabilidad (Abouhasera, Abu-Madi, Al-Hamdani, & Abdallah, 2023). Asimismo, la comunicación efectiva se presenta como una habilidad transversal que impacta todas las áreas del desempeño profesional, desde la resolución de problemas hasta la negociación y la persuasión. En términos educativos, la discusión pone en relieve la discrepancia entre las habilidades blandas demandadas por el mercado laboral y las competencias actualmente desarrolladas en los programas académicos. Si bien estrategias como el uso de tecnologías educativas y metodologías activas han mostrado resultados positivos, aún existe una implementación limitada y no uniforme, especialmente en disciplinas técnicas como Contaduría Pública. Esto refuerza la necesidad de una mayor colaboración entre universidades y empleadores para diseñar currículos que integren habilidades blandas de manera más efectiva y alineada con las demandas del entorno profesional (González Velásquez & Jiménez Vargas, 2022); (Mohammed & Ozdamli, 2024).



Desde una perspectiva crítica, los resultados plantean interrogantes sobre cómo las habilidades blandas evolucionan en el contexto de la digitalización y la automatización. La Industria 4.0 está reconfigurando los roles laborales y exigiendo nuevas competencias, lo que plantea la pregunta de si las habilidades blandas actuales son suficientes para afrontar estos cambios o si será necesario un enfoque renovado en su desarrollo. Además, se identifica la falta de estudios longitudinales que evalúen el impacto a largo plazo de estas habilidades en la trayectoria profesional, lo que representa una oportunidad para investigaciones futuras.

Finalmente, la discusión subraya la novedad científica del enfoque metodológico empleado, que permitió sistematizar información relevante y establecer conexiones claras entre las habilidades blandas y su impacto en el desempeño profesional. Las implicaciones prácticas de estos hallazgos son significativas, destacando la necesidad de fortalecer las alianzas entre el sector educativo y el empresarial para garantizar que los futuros profesionales estén preparados para los desafíos globales. Este estudio contribuye a cerrar la brecha entre la formación académica y las expectativas del mercado laboral, proporcionando una base sólida para futuras intervenciones educativas y estrategias organizacionales.

CONCLUSIÓN

El presente estudio evidencia que las habilidades blandas son un componente fundamental en el éxito profesional, al complementar y potenciar las competencias técnicas tradicionales. Los hallazgos destacan que competencias como la inteligencia emocional, la comunicación efectiva, el liderazgo y el trabajo en equipo no solo impactan el desempeño individual, sino que también fortalecen la cohesión organizacional y la capacidad de adaptación en entornos laborales dinámicos. Esto confirma la postura teórica planteada por Goleman y otros autores revisados, quienes subrayan el papel central de estas habilidades en la empleabilidad y el rendimiento profesional.

En el contexto educativo, las estrategias formativas actuales presentan una brecha significativa respecto a las demandas del mercado laboral, aunque existen iniciativas prometedoras, como las metodologías activas y el uso de tecnologías interactivas, los resultados reflejan que estas no están siendo aplicadas de manera consistente y transversal en los programas académicos. Esto sugiere la necesidad de una



reformulación integral de los currículos educativos, integrando las habilidades blandas como un eje central en la formación de los estudiantes, especialmente en disciplinas como Contaduría Pública.

Además, el análisis sistemático a través del método PRISMA permitió identificar la falta de estudios longitudinales que evalúen el impacto a largo plazo de las habilidades blandas en la trayectoria profesional de los individuos. Esto plantea interrogantes sobre la sostenibilidad y evolución de estas competencias en un mercado laboral en constante cambio, especialmente en la era de la Industria 4.0, donde la digitalización y la automatización reconfiguran los perfiles profesionales requeridos.

Por lo tanto, este trabajo abre la puerta a futuras investigaciones que aborden preguntas no resueltas, como la efectividad de programas específicos de formación en habilidades blandas y su relación con la retención de talento y el desempeño organizacional. Asimismo, se invita a otros investigadores a explorar cómo factores como el género, la cultura organizacional y las políticas educativas influyen en el desarrollo y aplicación de estas competencias en diferentes contextos.

En conclusión, las habilidades blandas deben ser consideradas un elemento indispensable en la formación académica y el desarrollo profesional, este estudio refuerza la necesidad de una colaboración estrecha entre instituciones educativas y empleadores para diseñar programas que preparen a los estudiantes para los retos de un entorno laboral globalizado, asegurando su capacidad para contribuir de manera significativa al éxito organizacional y social.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abouhasera, S., Abu-Madi, M., Al-Hamdani, M., & Abdallah, A. (2023). Exploring Emotional Intelligence and Sociodemographics in Higher Education; the Imperative for Skills and Curriculum Development. *Behavioral Sciences. Behavioral Sciences*.
- Álvarez-Armas, R. A. (2024). Desarrollo de competencias laborales en estudiantes universitarios. *Development of laborcompetencies in university students. EPISTEME KOINONIA*, 7(13), 205–221.
- Caballero García, A., & Sánchez Ruiz, S. (2021). *Fronteras en Psicología*, Volumen 12.
- Caballero García, A., & Sánchez Ruiz, S. (2021). *Frontiers in Psychology*, Volume 12 - 2021.



- Castaño Garzón, Y. L., Forero Pachón, L. N., & Aguirre, B. A. (2021). Industria 4.0. De gerentes a líderes. Una revisión de la literatura sobre las habilidades blandas. *Revista CIES*, Volumen 12. Número 3. Año 2021. Páginas 109-123.
- Castro Suta, Y. P. (2020). *Investigación de la efectividad de las estrategias implementadas por el programa de formación, para el desarrollo y apropiación de habilidades blandas en estudiantes de contaduría pública, durante el segundo semestre del 2020 en la Corporación Universi*. Ibagué.
- Cinque, M. (2016). "Lost in translation". Soft skills development in European countries. *Tuning Journal for Higher Education*, 389-427.
- Colorado Cortez, L. K., & Rojas Alfaro, M. M. (2021). RELACIÓN DE LAS HABILIDADES BLANDAS Y EL ÉXITO PROFESIONAL EN. *UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA*.
- De Haro, J. M., & Castejón, J. L. (2014). Inteligencia emocional percibida, inteligencia general y éxito profesional en el inicio de la carrera: validez predictiva e incremental. *Anales de Psicología / Annals of Psychology*, 0(2), 490–498.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). *Employability: A Psycho-Social Construct, Its Dimensions, and Applications*. Gauteng: Behavioral Science.
- Garzón Villada, M. A. (2024). DESAFÍOS Y OPORTUNIDADES: UN ANÁLISIS PROFUNDO DE LAS. *CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS*.
- Gilyazova, O. S., Zamoshchansky, I. I., & Vaganova, O. I. (2021). DEFINING, CLASSIFYING AND DEVELOPING SOFT SKILLS IN HIGHER EDUCATION: COMPETENCY-BASED AND HUMANISTIC APPROACHES. *Universidad y Sociedad*, 13(2), 241-248.
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. New York: Bantam Books. New York: Batam Books New York.
- González Velásquez, F. A., & Jiménez Vargas, D. (2022). Estudio analítico de las competencias blandas requeridas al contador público en la actualidad: una mirada desde el perfil de la Uniagustiniana. *Universidad La Gran Colombia*.



- Jiang, L., Chen, Z., & Lei, C. (2022). Current college graduates' employability factors based on university graduates in Shaanxi Province, China. *Frontiers in Psychology*.
- Jiménez Jiménez, S. S., & León Alberca, T. B. (2024). Importancia de las Habilidades Blandas para el Ejercicio del Profesional Contable. *Ciencia Latina* , Volumen 8, Número 2.
- Linares, M. C., & Suárez, Y. M. (2017). Competencias del Contador Público: Una mirada desde la educación superior y los requerimientos de las Pymes comerciales en Bogotá. *Teuken Bidikay* , Vol. 8 N°10. Pp. 149-175.
- Mohammed, F. S., & Ozdamli, F. (2024). A Systematic Literature Review of Soft Skills in Information Technology Education. *Behavioral Sciences*, 14(10):894.
- Mohammed, F. S., & Ozdamli, F. (2024). A Systematic Literature Review of Soft Skills in Information Technology Education. *Behavioral Sciences*, 4(10), 894.
- Robles, M. M. (2012). *Executive Perceptions of the Top 10 Soft Skills Needed in Today's Workplace*. Eastern Kentucky University: Business Communication Quarterly.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work. Models for Superior Performance*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. New York: Wiley.



Anexo

Diagrama de Flujo PRISMA

