Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), julio-agosto 2026,
Volumen 10, Número 4.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v10i4

HABILIDADES BLANDAS EN EGRESADOS DE INGENIERÍA EN GESTIÓN EMPRESARIAL Y DEMANDAS DEL MERCADO LABORAL: PERSPECTIVA DESDE EMPLEADORES

SOFT SKILLS IN BUSINESS MANAGEMENT ENGINEERING GRADUATES AND LABOR MARKET DEMANDS: AN EMPLOYER PERSPECTIVE

Elvia Gallardo García
Tecnológico Nacional de México/ITS de Ciudad Serdán

Mariana Vaquero Martínez
Benemérita Universidad Autónoma de Puebla

Jorge Alberto Ponce Castillo
Benemérita Universidad Autónoma de Puebla

DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v10i4.25443

Habilidades blandas en egresados de Ingeniería en gestión empresarial y demandas del mercado laboral: perspectiva desde empleadores

Elvia Gallardo García[1]
egallardo@cdserdan.tecnm.mx
https://orcid.org/0009-0006-2008-1962
Tecnológico Nacional de México/ITS de Ciudad Serdán
Puebla, México

Mariana Vaquero Martínez
mariana.vaquero@correo.buap.mx
https://orcid.org/0000-0002-4526-1058
Benemérita Universidad Autónoma de Puebla
Puebla, México

Jorge Alberto Ponce Castillo
jorge.ponce@correo.buap.mx
https://orcid.org/0000-0002-6691-3609
Benemérita Universidad Autónoma de Puebla
Puebla, México.

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo el análisis de las habilidades blandas de resolución de conflictos, trabajo en equipo, facilidad de palabra, liderazgo y toma de decisiones de los estudiantes egresados de la Ingeniería en Gestión Empresarial del Instituto Tecnológico Superior de Ciudad Serdán, Puebla; a partir de la opinión de un grupo de empleadores. La metodología aplicada se basó en un método mixto, a través de un diseño no experimental de corte transversal, que orientó el estudio no sólo a datos cuantitativos, sino también a información cualititativa a través de la percepción con las opiniones de los empleadores participantes para mostrar con ambos enfoques la realidad de las y los egresados. Los resultados sitúan en un 76% la percepción de los empleadores en relación al desempeño al que consideran positivo; sin embargo, las habilidades de resolución de conflictos, trabajo en equipo, facilidad de palabra, liderazgo y toma de decisiones se muestran como áreas de oportunidad para ser atendidas desde el currículo académico. El ITSCS y la carrera de Ingeniería en gestión empresarial deben reorientar esfuerzos, tomando como referencia el nuevo modelo académico del Tecnológico Nacional de México, que permita responder a las exigencias del entorno laboral actual.

Palabras clave: Habilidades blandas; egresados; empleadores; Ingeniería en gestión Empresarial.

[1] Autor principal.
Correspondencia: egallardo@cdserdan.tecnm.mx

Soft Skills in Business Management Engineering Graduates and Labor Market Demands: An Employer Perspective

ABSTRACT

The objective of this research is the analysis of the soft skills of conflict resolution, teamwork, ease of speech, leadership and decision-making of students graduated from the Engineering in Business Management of the Higher Technological Institute of Ciudad Serdán, Puebla; based on the opinion of a group of employers. The methodology applied was based on a mixed method, through a non-experimental cross-sectional design, which oriented the study not only to quantitative data, but also to qualitative information through perception with the opinions of the participating employers to show with both approaches the reality of the graduates. The results place 76% of employers' perception of the performance they consider positive; however, conflict resolution, teamwork, speech skills, leadership, and decision-making are shown as areas of opportunity to be addressed from the academic curriculum. The ITSCS and the Engineering career in business management must redirect efforts, taking as a reference the new academic model of the Tecnológico Nacional de México, which allows responding to the demands of the current work environment.

***Keywords*:** soft skills; graduates; employers; business management engineering.

Artículo recibido 20 mayo 2026
Aceptado para publicación: 20 junio 2026

INTRODUCCIÓN

Las demandas del mercado laboral actual, a nivel mundial, se orientan a la transformación digital, la automatización de procesos, al dominio de la inteligencia artificial (IA) lo cual refleja un reto para la población estudiantil que está egresando de las instituciones de educación superior. La Organización Internacional del Trabajo (2026) señala que, aunque el impacto del uso de la IA en la actividad laboral de jóvenes entre 15 y 24 años es incierto, es importante darle seguimiento puntual.

El Foro económico mundial (2025) señala que los cambios en las tendencias globales para el desarrollo de habilidades que respondan a las exigencias en el dominio de la tecnología, la transición verde, la big data, la ciberseguridad, el uso de la IA, se orientan al fortalecimiento de habilidades cognitivas y de colaboración. Por lo que el desarrollo de las llamadas habilidades sociales, emocionales y de comunicación o soft skills se muestran como habilidades requeridas y necesarias, ante los retos de la evolución acelerada en el campo laboral, que permitan cubrir las necesidades de las organizaciones empresariales que buscan, no sólo hacer frente a su competencia, sino permanecer en el mercado generando ventajas competitivas (Varona Albán & Ramos Benítez, 2024). Ante este panorama mundial las personas egresadas de las Instituciones de Educación Superior (IES) enfrentan retos muy puntuales que se deben atender en su formación profesional orientados al desarrollo de competencias fundamentales que demandan los empleadores para la inserción y permanencia en el trabajo (Laines-Alamina et al; 2024; Perez Zuñiga et al; 2025).

Por lo que la relación entre las exigencias del mundo laboral y la educación superior representa un tema de estudio constante para las IES; en el caso de México como lo refieren los datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, correspondiente a datos del mes de mayo de 2026 (ENOE, 2026) la población económicamente activa refleja una ocupación de 62.1 millones de personas, mostrando la evidencia de la amplitud del mercado laboral, sin embargo, el grupo de 15 a 24 años representa una tasa del 29.1% de la población desocupada del total, considerando que en este rubro se encuentran los egresados; los datos muestran un panorama preocupante al que se le debe poner atención.

Tal como lo refiere Mendoza-Zambrano et al. (2025) el desarrollo y entrenamiento de las habilidades blandas en estudiantes universitarios debe ser una actividad constante y central en cada una de las etapas de formación, a partir de los modelos educativos que se implementan y no sólo centrarse en las

habilidades técnicas o “competencias duras”; alinear el currículum académico a las exigencias laborales actuales requiere que las IES adapten sus modelos educativos con el fin de desarrollar las habilidades sociales que permitan a sus egresados procesos de adaptación rápidos y eficaces, haciendo frente a los retos que se exigen por parte de los empleadores.

Diversos estudios sobre la materia, han dado lugar a investigaciones de autores como Gómez-Gamero (2019) que retoma los datos del Informe 2017 del Banco Interamericano de Desarrollo, en el cual ya se hacía referencia a que uno de los grandes retos de las IES es precisamente la preparación de sus estudiantes en competencias blandas, además de hacer hincapié que son atributos personales que para las empresas representan ventajas, entre ellas se encuentran la resolución de conflictos, trabajo en equipo, facilidad de palabra, liderazgo y toma de decisiones. También Ramírez Chávez (2022) refiere que las habilidades blandas de comunicación, trabajo en equipo, liderazgo y toma de decisiones, permiten a un individuo adaptarse más rápidamente a su entorno y tener un mejor control de sus emociones.

En la misma vertiente Pacheco et al. (2026) señalan que el desarrollo de habilidades blandas en un mercado altamente competitivo, es un elemento significativo de relevancia para los procesos de selección y permanencia en las organizaciones ya que representan un elemento clave para la competitividad.

El análisis teórico del presente estudio se sustenta en los estudios de Goleman (2018) a partir del concepto de inteligencia emocional, haciendo énfasis en cómo se vinculan las competencias socioemocionales en el desempeño del individuo; a su vez Alles (2009) enfoca el análisis hacia la importancia del desarrollo de las habilidades blandas que significan una ventaja en quienes las poseen; ambos autores fortalecen la premisa de que el desarrollo de las habilidades blandas genera mejores posibilidades de éxito en quienes se insertan al mercado laboral. Para efectos de la presente investigación se consideran cuatro habilidades blandas: resolución de conflictos, trabajo en equipo, facilidad de palabra, liderazgo y toma de decisiones.

En este contexto el Instituto Tecnológico Superior de Ciudad Serdán (ITSCS), institución de educación superior ubicada en Ciudad Serdán, en el estado de Puebla, México; incluye en su oferta académica la carrera de Ingeniería en gestión empresarial. Sin embargo, carece de un análisis de información referente

al desarrollo de las habilidades blandas de resolución de conflictos, trabajo en equipo, facilidad de palabra, liderazgo y toma de decisiones en sus egresadas y egresados; esta distancia entre la formación académica y lo que demanda el mercado laboral representa una problemática real que requiere atenderse, por lo que el objetivo de la presente investigación se centra en analizar las habilidades blandas de las y los egresados de la carrera de Ingeniería en gestión empresarial del Instituto Tecnológico Superior de Ciudad Serdán a partir de la opinión de un grupo de empleadores.

METODOLOGÍA

La metodología que se aplicó para la presente investigación se basó en un método mixto, como lo refiere Hernández-Sampieri et al. (2018), debido a que implicó el análisis y recolección de datos tanto cuantitativos como cualitativos a partir de la integración y discusión de manera conjunta de los resultados; la ruta cuantitativa permitió valorar, con escala numérica, las habilidades blandas de los egresados y la ruta cualitativa mostró, a partir de la percepción de los empleadores, las sugerencias y recomendaciones en cuanto al comportamiento de las y los egresados. Además, se realizó un estudio de tipo descriptivo que se enfocó en las habilidades blandas que poseen los egresados desde la opinión de los empleadores, sin la manipulación de las variables identificadas.

La investigación se llevó a cabo a través de un diseño no experimental, dado que no se manipulan las variables de estudio, sino que se observaron en su contexto natural y de corte transversal debido a que la recolección de datos se realizó en un periodo de tiempo determinado, para efectos de la presente investigación, a través de la encuesta aplicada a los empleadores en el año 2024 por parte del Departamento de Gestión Tecnológica, Servicio Social y Residencia Profesional del ITSCS.

La población está constituida por 21 organismos tanto públicos como privados, ubicados en los estados de Puebla, Veracruz, Jalisco y Ciudad de México de diversos tamaños y giros, que tienen en su plantilla, por lo menos, a un egresado de la carrera de Ingeniería en gestión empresarial como se muestra en la Tabla 1.

Tabla 1
Ubicación de los egresados de la carrera de Ingeniería en gestión empresarial

Nombre comercial de la empresa	Municipio	Estado	Organismo	Tamaño de la empresa	Actividad económica	No. de egresados que laboran en el organismo de la carrera de IGE
Grupo Tractozone	Puebla	Puebla	Privado	Mediana (De 101 a 500)	Productos metálicos, maquinaria y equipo	1
Fox Mesa de Ayuda	Puebla	Puebla	Privado	Microempresa (De 1 a 30)	Soporte técnico	1
Cervezas Finas de Ciudad Serdán S.A DE C. V.	Chalchicomula de Sesma	Puebla	Privado	Mediana (De 101 a 500)	Distribuidora	1
PYRAMIDA	Chalchicomula de Sesma	Puebla	Privado	Grande (Más de 500)	Industrias metálicas básicas	1
Instituto Tecnológico Superior de Ciudad Serdán	Chalchicomula de Sesma	Puebla	Público	Mediana (De 101 a 500)	Educación	3
Omnigreen S.A.P.I. de C.V.	Río blanco	Veracruz	Privado	Grande (Más de 500)	Caucho y plástico	1
Agroparque la Esperanza S.P.R. de R.L.	Esperanza	Puebla	Privado	Pequeña (De 31 a 100)	Agro-industrial	1

Confecciones Mazara	Tehuacán	Puebla	Privado	Grande (Más de 500)	Textiles, vestido y cuero	1
Intelix	Córdoba	Veracruz	Privado	Microempresa (De 1 a 30)	Soporte técnico	1
Brenwork tecnologías S.R.L. de C.V.	Chalchicomula de Sesma	Puebla	Privado	Microempresa (De 1 a 30)	Productos metálicos, maquinaria y equipo	1
Carpe S.A. de C.V.	Puebla	Puebla	Privado	Mediana (De 101 a 500)	Textiles, vestido y cuero	1
OpenPyme	Puebla	Puebla	Privado	Microempresa (De 1 a 30)	Soporte técnico	1
Alltech	Chalchicomula de Sesma	Puebla	Privado	Mediana (De 101 a 500)	Alimentos, bebidas y tabaco	3
Holcim	Ixtlahuacán de los Membrillos	Jalisco	Privado	Grande (Más de 500)	Minerales no metálicos	1
Libramiento elevado de puebla	San Francisco Ocotlán	Puebla	Privado	Mediana (De 101 a 500)	Cobro de peaje en carretera	1
Grupo IDAC	Chalchicomula de Sesma	Puebla	Privado	Microempresa (De 1 a 30)	Construcción y consultoría inmobiliaria	1
Procesadora y Distribuidora Los Chaneques S.A. de C.V.	Ciudad de México	Ciudad de México	Privado	Mediana (De 101 a 500)	Distribución y comercialización de alimentos	1
Galletera de Puebla, S.A. de C.V.	Puebla	Puebla	Privado	Mediana (De 101 a 500)	Elaboración y venta de galletas	1
Grupo Vetro de	Chalchicomula de Sesma	Puebla	Privado	Mediana (De 101 a 500)	Diseño, fabricación y distribución de	1

Cantabria, S.A. de C.V.					envases de vidrio	
H. Ayuntamiento de Cañada Morelos	Cañada, Morelos	Puebla	Público	Pequeña (De 31 a 100)	Administración pública	1
CUH Centro Universitario Hispana	Chalchicomula de Sesma	Puebla	Público	Microempresa (De 1 a 30)	Educación	1

Nota. *La tabla muestra veintiún empresas de giro público y privado, mencionando características como el lugar de ubicación, así como el tamaño y la actividad económica que realizan proporcionando el número de egresados que colaboran en su organismo; dicha información permite visualizar un panorama de ubicación e impacto de la carrera y sus egresados. Los datos muestran una visión global de la ubicación de los egresados que sirva para identificar e incorporar mejoras al programa educativo de IGE además de mejorar las estrategias de vinculación con los sectores identificados. Fuente: Elaboración propia. Datos obtenidos del Departamento de Gestión Tecnológica, Servicio Social y Residencia Profesional de la encuesta aplicada a empleadores en el año 2024.*

El muestreo que se utilizó es intencional o por conveniencia no probabilístico, como lo refiere Martínez-Salgado (2012), en este tipo de muestreo se puede trabajar con pequeñas unidades de observaciones debido a que lo más relevante es la obtención de información detallada sobre el objetivo de estudio que dará validez a la investigación, permitiendo la comprensión del fenómeno así como sus implicaciones; los organismos participantes tienen como fuente la base de datos de la encuesta a empleadores que aplica el Departamento de Gestión tecnológica, Servicio Social y Residencia Profesional del ITSCS correspondiente al año 2024.

La técnica que se utilizó fue la encuesta, tal como lo afirma Medina et al. (2023), la herramienta permite a los investigadores obtener información relevante sobre aptitudes, comportamientos y opiniones, por lo que representa una ventaja importante para efectos de la obtención de datos. A través de un cuestionario diseñado, por parte del Departamento de Gestión Tecnológica, Servicio Social y Residencia Profesional con más de 30 ítems, dirigido a los empleadores vía correo electrónico en el año 2024, se aplicó el instrumento. Para efectos de la presente investigación se consideraron las siguientes habilidades blandas: resolución de conflictos, trabajo en equipo, facilidad de palabra, liderazgo y toma

de decisiones (Tabla 2).

Tabla 2

Encuesta a empleadores

Resultados de la encuesta a empleadores

Parámetros de evaluación de los siguientes Ítems. Escala de 0 a 5.

5 representa el valor más alto

Nombre comercial de la empresa	Ítems Habilidad para resolver conflictos	Ítems Trabajo en equipo	Ítems Liderazgo y toma de decisiones	Ítems Facilidad de palabra
Grupo Tractozone	4	5	5	5
Fox Mesa de Ayuda	3	3	5	4
Cervezas Finas de Ciudad Serdán S.A DE C. V.	4	2	5	4
PYRAMIDA	5	5	5	5
Instituto Tecnológico Superior de Ciudad Serdán	5	5	5	4
Omnigreen S.A.P.I. de C.V.	5	5	5	4
Agroparque la Esperanza S.P.R. de R.L.	5	5	5	4
Confecciones Mazara	5	4	4	4
Intelix	5	5	3	3
Brenwork tecnologías S.R.L. de C.V.	5	3	4	2
Carpe S.A. de C.V.	4	4	3	4
OpenPyme	4	5	4	5
Alltech	5	5	3	5
Holcim	5	5	4	5
Libramiento elevado de puebla	5	5	5	5
Grupo IDAC	4	4	5	5

Procesadora y Distribuidora Los Chaneques S.A. de C.V.	4	3	4	4
Galletera de Puebla, S.A. de C.V.	4	3	4	4
Grupo Vetro de Cantabria, S.A. de C.V.	3	3	4	4
H. Ayuntamiento de Cañada Morelos	5	4	5	4
CUH Centro Universitario Hispana	5	4	5	4

Nota. *La Tabla muestra las respuestas de los empleadores derivado de un resumen a un cuestionario de más de 30 ítems que busca identificar áreas de oportunidad en rubros académicos de formación, pertinencia del Plan de estudios, desempeño laboral de los egresados, sin embargo, la tabla presenta el resumen en cuatro habilidades blandas que, para efectos del trabajo que se presenta son significativas. Las escalas de evaluación de los Ítems que se muestran van de 0 a 5 en dónde 5 refleja la puntuación más alta. Los resultados corresponden sólo a egresados de la carrera de Ingeniería en Gestión Empresarial. Fuente: Elaboración propia. Datos obtenidos del Departamento de Gestión Tecnológica, Servicio Social y Residencia Profesional, de la encuesta aplicada a empleadores en el año 2024.*

La selección de los organismos, que fueron considerados en la muestra, estuvo basada en un criterio de inclusión: contar, por lo menos, con un egresado de la carrera de Ingeniería en gestión empresarial integrado en su plantilla en el año 2024. Los organismos participantes que no cumplieran con dicha condición, no fueron incluidos en la muestra. Se precisa que la colaboración de los organismos fue de manera voluntaria, garantizando el uso adecuado de la información y el análisis de la misma con fines meramente académicos.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Toda vez que se desarrolló el proceso metodológico se obtuvieron los siguientes resultados, que a continuación se describen:

Los 21 empleadores consideran que el desempeño de los egresados, en relación a las cuatro habilidades blandas que se monitorearon, reflejan los siguientes promedios (Tabla 3).

Tabla 3

Promedio por habilidad blanda

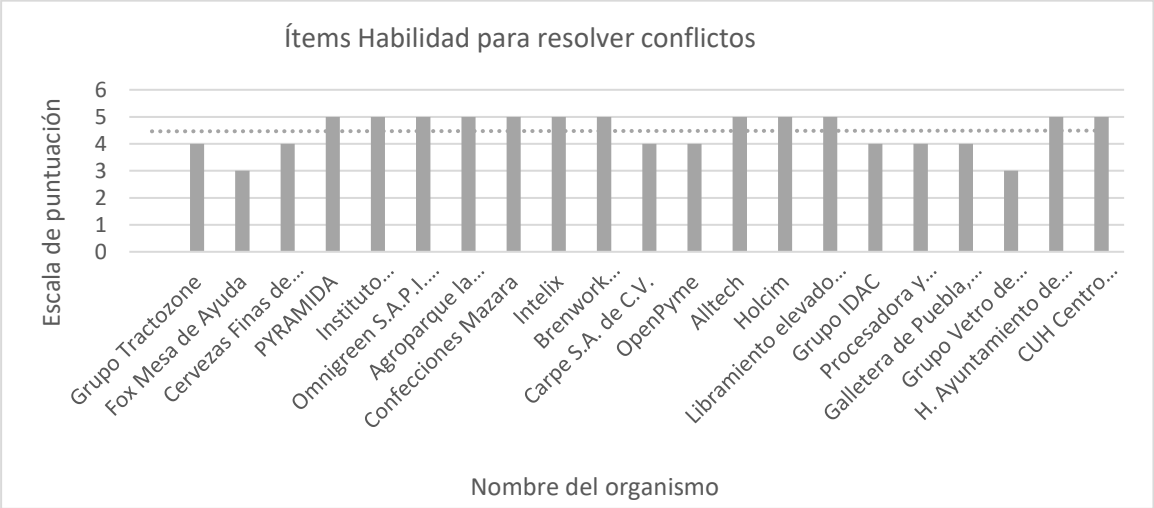
Tipo de habilidad blanda	Promedio
Habilidad para resolver conflictos	4.48
Trabajo en equipo	4.14
Liderazgo y toma de decisiones	4.38
Facilidad de palabra	4.19

Nota. *La tabla muestra el promedio obtenido, por habilidad blanda, de acuerdo a la encuesta aplicada a los empleadores por parte del Departamento de Gestión Tecnológica, Servicio Social y Residencia profesional del ITSCS en el año 2024. Fuente: Elaboración propia.*

Lo anterior permite visualizar que la habilidad mejor evaluada radica en la capacidad de resolver conflictos, mientras que el puntaje más bajo lo tiene la habilidad blanda de trabajo en equipo. Estas escalas reflejan la importancia de fortalecer las competencias de las y los estudiantes en las asignaturas del plan de estudios, buscando mejores resultados. De acuerdo con Guerra–Baez (2019) y Rojas Chacaltana et al. (2023) la formación del estudiante en habilidades blandas es fundamental, no sólo en su proceso de formación académica sino en su formación personal, dado que les permite autonomía en su actuar adquiriendo competencias genéricas y transversales que derivan en resultados favorables en las actividades que intervienen.

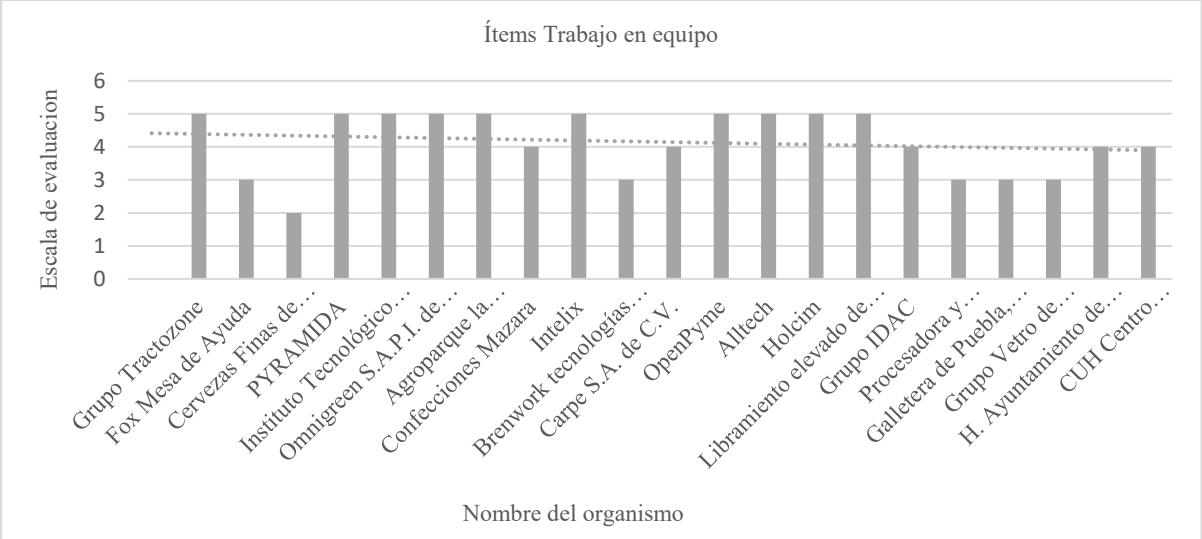
El análisis de los datos muestran el comportamiento, de manera gráfica, de las mencionadas habilidades. (véase las figuras 1, 2, 3 y 4)

Figura 1.
Habilidad para resolver conflictos



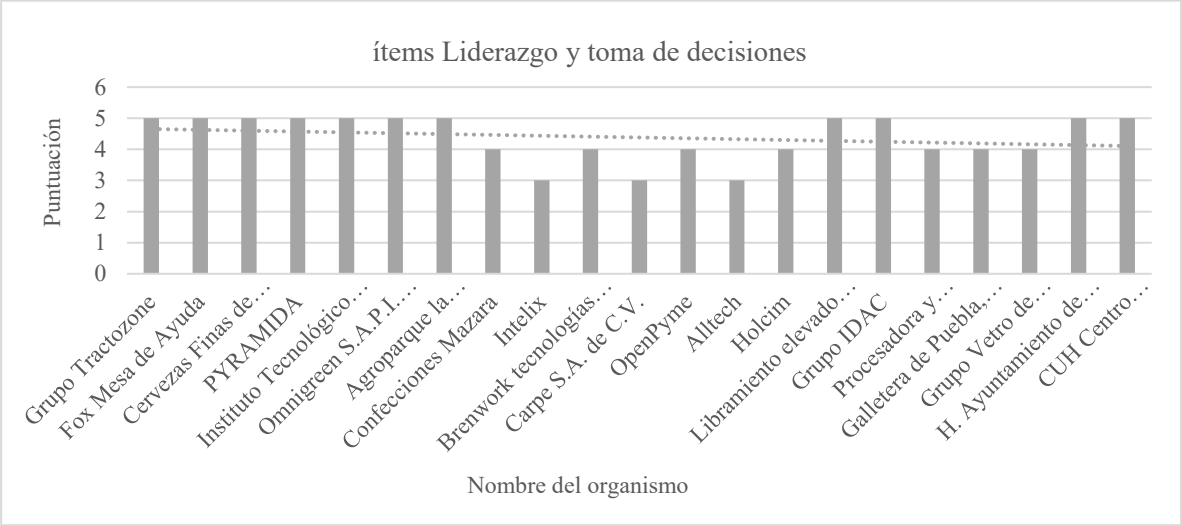
Nota. *La figura 1 muestra el análisis estadístico y la barra de tendencias se ubica entre el valor 4 y 5 lo que representa un valor medio aceptable con relación a lo que se espera del egresado en su capacidad para resolver conflictos. Fuente: Elaboración propia*

Figura 2.
Trabajo en equipo



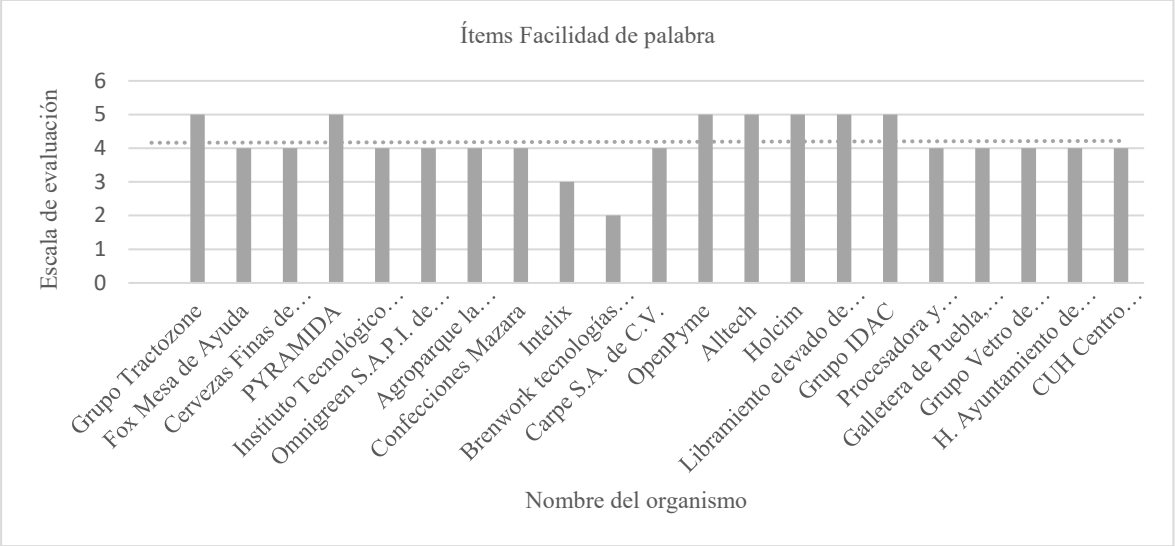
Nota. *La figura 2 muestra el análisis estadístico y la barra de tendencias se ubica entre el valor 4 y 3, indicando un valor descendente, lo que representa un dato de análisis para reforzar las prácticas académicas, en el Programa educativo, orientadas a reforzar el trabajo en equipo. Fuente: Elaboración propia.*

Figura 3.
Liderazgo y toma de decisiones



Nota. *La figura 3 permite visualizar el comportamiento estadístico de la habilidad de liderazgo y toma de decisiones; la barra de tendencias se ubica entre los valores de 4 y 5 mostrando un valor aceptable, por parte de los empleadores hacia los egresados. Fuente: Elaboración propia.*

Figura 4.
Facilidad de palabra



Nota. *En la figura 4 se observa el comportamiento de la barra de tendencias en un valor constante de 4, en lo que concierne a la habilidad blanda de facilidad de palabra, lo que representa un valor significativo en función de la apreciación de los empleadores. Fuente: Elaboración propia.*

Los hallazgos encontrados, a partir de las opiniones de los empleadores, permiten analizar el desempeño laboral de los egresados a partir de su formación académica, de acuerdo con Pacheco et al. (2026) en el mundo laboral actual con un grado de competitividad exigente, en el proceso de formación académica, se debe reconocer la importancia de las habilidades blandas, debido a que se relacionan de manera directa no sólo con el desempeño profesional de los estudiantes sino que permean más allá, el desarrollo de las habilidades blandas desde edad temprana aporta elementos de desarrollo que pueden generar impactos positivos en el plano personal (Tabla 4).

Tabla 4.
Percepción de los empleadores

Nombre comercial de la empresa	¿Cómo considera su desempeño laboral respecto a su formación académica?	Con base a las necesidades de su empresa u organismo ¿Qué requiere para mejorar la formación de los egresados del Instituto Tecnológico Superior de Ciudad Serdán?
Grupo Tractozone	Muy bueno	Más práctica.
Fox Mesa de Ayuda	Excelente	Creo que debemos mejorar el "compromiso", ayudar a que los muchachos no abandonen ninguna tarea o proyecto solo porque es difícil, eso daría un gran valor al egresado cuando trabaje en cualquier lugar.
Cervezas Finas de Ciudad Serdán S.A DE C. V.	Bueno	Conocer más a fondo la realidad del campo laboral, generar más experiencia en el ámbito laboral con prácticas para generar una madurez en la toma de decisiones.
PYRAMIDA	Muy bueno	Generar especialidades con base a las necesidades del sector Industrial.

Instituto Tecnológico Superior de Ciudad Serdán	Muy bueno	Ninguna.
Omnigreen S.A.P.I. de C.V.	Excelente	Mayor número de prácticas laborales.
Agroparque la Esperanza S.P.R. de R.L.	Excelente	Mejorar a los estudiantes con el desarrollo de habilidades blandas, para prepararlos a la vida laboral después de su egreso.
Confecciones Mazara	Bueno	Practicar expresión oral y expresión de ideas.
Intelix	Bueno	Actitudes y habilidades técnicas.
Brenwork tecnologías S.R.L. de C.V.	Muy bueno	Sugiero se incorporen dentro del plan curricular más práctica en temas de programación.
Carpe S.A. de C.V.	Excelente	Continúen haciendo este excelente trabajo.
OpenPyme	Bueno	Trabajar en la lógica dura, lógica en programación (ejercicios de pseudocódigo, diagramas de flujo y escenarios aplicados a un lenguaje). Adicional mayor refuerzo en temas contables, procesos y habilidades blandas.
Alltech	Muy bueno	Desarrollar la competencia del idioma inglés, así como de habilidades blandas.
Holcim	Excelente	Muy buena educación.
Libramiento elevado de puebla	Excelente	Manejo en paquetería de office (Excel) y que la institución cuente con una

		plataforma de bolsa de trabajo para egresados.
Grupo IDAC	Excelente	Reforzar el uso de software contable-administrativo y fortalecer las habilidades blandas.
Procesadora y Distribuidora Los Chaneques S.A. de C.V.	Bueno	Ofertar educación continua para mejorar los procesos de comunicación de los egresados.
Galletera de Puebla, S.A. de C.V.	Bueno	Manejo de RP´S y hacer trabajo práctico para que desarrollen mejor el liderazgo.
Grupo Vetro de Cantabria, S.A. de C.V.	Muy bueno	Conocimiento más profundo de los procesos del sector industrial. Más práctica de situaciones reales.
H. Ayuntamiento de Cañada Morelos	Excelente	Mejorar las habilidades de comunicación y el uso adecuado de medios formales: correos, memorándums y oficios.
CUH Centro Universitario Hispana	Excelente	Excelente preparación, sólo sugiero que se vincule más la teoría con la práctica.

Nota. *La Tabla 4 muestra la opinión de los empleadores considerando al desempeño laboral de los egresados que integran su plantilla laboral y la relación que guarda con su formación académica, así como las sugerencias de mejora que consideran se pueden abordar en la formación de los estudiantes. Es importante resaltar que las habilidades blandas representan un elemento importante por parte de los empleadores y que se observa en el desempeño de los egresados, entre algunas otras variables, sin embargo, el desarrollo de las habilidades blandas se convierte en un aspecto importante a considerar en los procesos de formación de los estudiantes de Ingeniería en gestión empresarial. Fuente: Elaboración propia. Datos obtenidos del Departamento de Gestión Tecnológica, Servicio Social y Residencia Profesional, 2025.*

Es muy relevante destacar que el 76% de los empleadores refiere sentirse satisfechos por el desempeño de los egresados que se encuentran integrados en sus plantillas. Otro dato importante señala que siete organismos, precisan la importancia del fortalecimiento de las habilidades blandas relacionadas a la tarea o actividad que realizan los egresados reflejando una impresión positiva en términos generales. Por lo tanto, el fortalecimiento y desarrollo de las habilidades de resolución de conflictos, trabajo en equipo, facilidad de palabra, liderazgo y toma de decisiones deben considerarse como eje formativo para el desarrollo de competencias en las y los estudiantes de la carrera de Ingeniería en gestión empresarial del ITSCS.

De acuerdo con Gómez–Gamero (2019) y Peña Cheng et al. (2024) el entorno cambiante en el cual se encuentran inmersas las IES, exige fortalecer los procesos formativos para que las y los egresados puedan hacer frente a estos retos. Es importante puntualizar que tanto las habilidades técnicas como las habilidades blandas son elementos esenciales para poder insertarse de manera exitosa a las empresas que buscan no sólo la capacidad técnica, sino elementos intrapersonales que sus colaboradores demuestren, permitiendo con esto lograr las metas organizacionales con mayor probabilidad de éxito. De ahí la importancia de fortalecer el currículo académico, generando un puente de enlace para acortar la brecha entre las exigencias del entorno laboral actual a partir del análisis de la pertinencia de los planes y programas de estudio de las IES.

Con relación a lo que afirma Sánchez-Sánchez et al. (2014) y Carlos-Guzmán & Hernández-Valdez (2025)

los desajustes en los procesos académicos están vinculados al desfase temporal que se genera en diseños de los modelos académicos y los tiempos en los que los egresados se incorporan al campo laboral; de ahí la importancia de monitorear a los empleadores con indicadores para identificar y atender las necesidades del mercado, a través de la mejora continua en la formación académica de los estudiantes.

CONCLUSIONES

Los resultados presentados han dejado de manifiesto que las y los estudiantes egresados del ITSCS de la carrera de Ingeniería en gestión empresarial muestran un nivel de desempeño valorado de manera positiva por los empleadores registrando un 76%; no obstante las habilidades blandas de resolución de conflictos, trabajo en equipo, facilidad de palabra, liderazgo y toma de decisiones se muestran como

áreas de mejora que se deben atender en la práctica académica, teniendo como referencia el marco curricular y el perfil de egreso.

Para orientar de manera más efectiva los esfuerzos en la planeación académica, es pertinente el monitoreo constante en cuanto a la percepción de los empleadores, por lo que la retroalimentación ofrece la posibilidad de diseñar estrategias innovadoras para la actualización del currículo académico de la carrera de Ingeniería en gestión empresarial. El estudio permite visualizar la brecha entre el perfil del colaborador actual que requiere una empresa y la formación profesional que ocurre en el seno de las IES, para el caso del ITSCS y la carrera de Ingeniería en gestión empresairal, el sondeo a los empleadores muestra una realidad palpable para identificar las áreas de intervención.

La formación académica sólida de un ingeniero e ingeniera en gestión empresarial es crucial para enfrentar los retos que reclama, cada vez con más fuerza, el entorno vertiginoso de este siglo XXI, ante este panorama el Tecnológico Nacional de México (TecNM), sistema educativo al que pertenece el ITSCS, presenta su nuevo modelo educativo llamado *Humanismo para la justicia social.*

La estructura del modelo resalta, de manera precisa y oportuna, la formación de las y los estudiantes que integran el sistema en cuatro dimensiones, tres principios y seis ejes transversales, destacando la formación integral de un ingeniero e ingeniera que responda a las necesidades sociales, económicas, culturales, científicas y tecnológicas del país (Modelo educativo del TECNM, 2024). La pertinencia del nuevo modelo académico permitirá al ITSCS visualizar entornos académicos más exigentes alineados a la realidad externa, que deriven en actualizaciones curriculares innovadoras.

Es crucial, en estos procesos de actualización, considerar e integrar a las partes interesadas como las fortalezas de la carrera de ingeniería en gestión empresarial, dado que se convierten en un puente de conexión sólido entre la teoría académica y la práctica real, la incorporación de las y los estudiantes a las empresas locales, estatales, nacionales e internacionales no sería posible sin estos vinculos de apoyo.

Sin embargo, es importante subrayar, tal como lo afirma Fernández Fassnacht (2023), que el reto para las instituciones de educación superior tecnológica del país requiere atender aspectos vinculados a presupuestos, actualizaciones curriculares pertinentes, así como al cierre de brechas entre los diferentes modelos educativos existentes de educación superior tecnológica. Por lo tanto, las revisiones normativas deben buscar, de manera recíproca, alinearse al entorno interno y externo de las IES, los empleadores

con la experiencia en el mercado son precisos en sus apreciaciones con relación al desempeño de los egresados, por lo que se debe atender la brecha que existe en la realidad empresarial referente a lo que se gesta desde el seno de las Instituciones de Educación Superior como ocurre en el ITSCS, y coadyuvar en las realidades que ocurren en el ámbito de las organizaciones empresariales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alles, M. (2009). *Diccionario de competencias: La trilogía. Nuevos conceptos y herramientas*. Ediciones Granica. https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24305w/RevisionDeCurso/Diccionario_de_competencias_la_trilogia.pdf

Carlos-Guzmán, J., & Hernández-Valdez, A. (2025). La pertinencia curricular en México. *Revista Iberoamericana de Educación Superior, 16*(47). https://doi.org/10.22201/iisue.20072872e.2025.47.2113

Fernández Fassnacht, E. (2023). Los avatares de la educación superior tecnológica en México: historia, estado actual y desafíos. *Universidades*, *74*(95), 42-56. https://www.udualerreu.org/index.php/universidades/article/view/675/635

Foro económico mundial. (2025, 8 de enero) *Informe sobre el futuro del empleo 2025: habrá 78 millones de nuevas oportunidades laborales de aquí a 2030, pero es necesario mejorar urgentemente las capacidades para preparar a los trabajadores.* [Comunicado de prensa] https://reports.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2025_Press_Release_ES.pdf

Goleman, D. (2018). *La inteligencia emocional*. Penguin Random House Grupo Editorial. (obra publicada en 1995)

Gómez-Gamero, M. E. (2019). Las habilidades blandas competencias para el nuevo milenio. *DIVULGARE Boletín Científico De La Escuela Superior De Actopan*, *6*(11). https://doi.org/10.29057/esa.v6i11.3760

Guerra-Báez, S. P. (2019). Una revisión panorámica al entrenamiento de las habilidades blandas en estudiantes universitarios. *Psicología Escolar e Educacional*, *23*, e186464 https://www.redalyc.org/journal/2823/282362941009/html/

Hernández Sampieri, R., Fernández-Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill México.

Instituto Nacional de estadística y geografía (INEGI). (2026, junio 25). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). Boletín de indicador 403/26.* https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2026/iooe/IOE2026_06.pdf

Laines-Alamina, C. I., Silva-Almanza, I. J., & Estrella-Morales, V. (2024). Demanda de trabajadores con habilidades blandas y nivel de empleabilidad de egresados universitarios. *Vinculatégica EFAN, 10*(1). https://doi.org/10.29105/vtga10.1-423

Martínez-Salgado, C. (2012). El muestreo en investigación cualitativa: principios básicos y algunas controversias. *Ciência & Saúde Coletiva*, *17*(3), 613-619. https://doi.org/10.1590/S1413-81232012000300006

Medina, M., Rojas, R., Bustamante, W., Loaiza, R., Martel, C., & Castillo, R. (2023). *Metodología de la investigación: Técnicas e instrumentos de investigación*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. https://doi.org/10.35622/inudi.b.080

Mendoza-Zambrano, María Guadalupe, Meza-Montes, Jéssica Katherine, Cobeña-Napa, Miguel Ángel, Vélez-Falcones, Ana Cecilia, & Vélez-Zambrano, Gema Gabriela. (2025). Habilidades blandas en la educación superior: fomentando el crecimiento personal y profesional. *Revista Innovaciones Educativas*, *27*(43), 132-146. https://dx.doi.org/10.22458/ie.v27i43.5656

Organización Internacional del Trabajo. (2026). *Tendencias sociales y de empleo 2026*. Serie El Mundo del Trabajo. https://doi.org/10.54394/AHRT2681

Pacheco, B. A., Ordaz Hernández, M. B., Sainz Barajas, M. T. de la L., & Chiñas Valencia, J. J. (2026). Incidencia de las habilidades blandas en el desarrollo profesional y empresarial. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, *16*(32), e1040. Epub 30 de abril de 2026. https://doi.org/10.23913/ride.v16i32.2834

Peña Cheng, L. M., Prado Rebolledo, I., & Díaz Vargas, E. (2024). Percepción de egresados universitarios y empleadores sobre competencias para la empleabilidad en un mundo global y competitivo. *Revista Científica Quántica, 4*(1), 127–152. https://doi.org/10.56747/rcq.v4i1.77

Pérez Zúñiga, R., Martínez García, M., & Oliva Ibarra, F. E. (2025). Employability and its relationship with the competency-based approach, teaching methodologies, and assessment in higher education: A systematic review. *Frontiers in Education, 10*, 1703144. https://doi.org/10.3389/feduc.2025.1703144

Ramírez Chávez, M. A., & Manjarrez Fuentes, N. N. (2022). Habilidades blandas y habilidades duras, clave para la formación profesional integral. *Revista De Ciencia Sociales Y Económicas*, *6*(2), 27–37. https://doi.org/10.18779/csye.v6i2.590

Rojas Chacaltana, S. A., Etchart-Puza, J. A., Cárdenas-Zedano, W. J., & Herencia-Escalante, V. H. (2023). Competencias socioemocionales en la educación superior. *Universidad, Ciencia y Tecnología, 27*(119), 72–80. https://doi.org/10.47460/uct.v27i119.708

Sánchez-Sánchez, N., & Fernández Puente, A. C. (2014). Desajuste educacional y de competencias: efectos diferenciales sobre la satisfacción laboral. Un estudio aplicado al mercado de trabajo español. *Estudios de economía*, *41*(2), 261-281.

http://dx.doi.org/10.4067/S0718-52862014000200005

Tecnológico Nacional de México. (2024). *Modelo Educativo del Tecnológico Nacional de México, Humanismo para la justicia social*.

https://www.tecnm.mx/archivos/slider/Modelo_Educativo_del_TecNM_digital_orig.pdf

Varona Albán, J. C., & Ramos Benítez, M. C. (2024). Competencias laborales blandas de alto impacto en egresados universitarios. Un estudio descriptivo. *Revista Virtual Universidad Católica Del Norte*, (71), 245–275. https://doi.org/10.35575/rvucn.n71a11