Vol. 2, No. 1, pp. 93-116, enero-junio, 2025

SaberSer

Habilidades Blandas en la Educación Técnico-Industrial: Una Aproximación desde la teoría Fundamentada

Soft Skills in Technical-Industrial Education: A Grounded Theory Approach

doi: https://doi.org/10.35997/saberser.v2i1.50

Fecha de recepción: 28/05/25

Fecha de aceptación: 11/06/25

Fecha de publicación: 26/06/25

✉ **Ibelia Katalina Sarmiento Sarmiento**

https://orcid.org/0000-0001-5978-600X

Universidad Metropilitana de Educación, Ciencia y Técnoogia – UMECIT, Ecuador

ksarmiento@istct.edu.ec

Cómo citar:

Sarmiento Sarmiento, I. K. (2025). Habilidades Blandas en la Educación Técnico-Industrial: Una aproximación desde la teoría Fundamentada. *Saber Ser*, *2*(1), 93-116. https://doi.org/10.35997/saberser.v2i1.50

© Autores. Publicado por Saber Ser – Revista de Estudios Cualitativos en Educación, Corporación Universitaria Adventista. Este artículo se distribuye bajo licencia Creative Commons Attribution–NonCommercial–NoDerivatives 4.0 International, CC BY-NC-ND 4.0.

Resumen

Actualmente, los perfiles ocupacionales priorizan las actitudes sobre las aptitudes técnicas, debido a la creciente relevancia de generar ambientes laborales que favorezcan el desempeño del talento humano. Esta tendencia también se refleja en el ámbito técnico-operativo, lo cual plantea la necesidad de revisar si la formación de los estudiantes responde a estas nuevas exigencias. En este contexto, el presente estudio tuvo como objetivo desarrollar un modelo teórico fundamentado en habilidades blandas que favorezca el desempeño de los estudiantes del área técnico-industrial de los institutos tecnológicos públicos del Ecuador durante sus prácticas preprofesionales.

La investigación adoptó un enfoque cualitativo, de tipo exploratorio-descriptivo, utilizando entrevistas en profundidad, grupos focales y observación directa como técnicas de recolección de datos. La información fue analizada mediante la metodología de triangulación, lo que permitió identificar patrones significativos y formular una teoría fundamentada. Los hallazgos revelan que, aunque todas las habilidades blandas son valiosas y deseables en términos generales, su priorización depende del contexto específico y del perfil profesional en cuestión. Por tanto, no es viable establecer una clasificación universal ni un orden jerárquico fijo entre ellas. El modelo propuesto identifica las habilidades blandas requeridas en el sector automotriz, subrayando que su definición debe partir de las demandas reales de las organizaciones, mientras que la academia debe liderar la formulación de estrategias pedagógicas para su desarrollo. Esta articulación entre empresa y educación resulta clave para fortalecer la formación integral de los estudiantes y su inserción exitosa en el mundo laboral.

Palabras clave:

Habilidades blandas, habilidades duras, desempeño profesional, prácticas preprofesionales, formación integral.

Abstract

Currently, occupational profiles prioritize attitudes over technical skills, due to the growing importance of creating work environments that foster the development of human talent. This trend is also reflected in the technical and operational field, which raises the need to review whether student training responds to these new demands. In this context, the present study aimed to develop a theoretical model based on soft skills that fosters the performance of technical and industrial students at public technological institutes in Ecuador during their pre-professional internships.

The research adopted a qualitative, exploratory-descriptive approach, using in-depth interviews, focus groups, and direct observation as data collection techniques. The information was analyzed using triangulation methodology, which allowed for the identification of significant patterns and the development of grounded theory. The findings reveal that, although all soft skills are generally valuable and desirable, their prioritization depends on the specific context and the professional profile in question. Therefore, it is not feasible to establish a universal classification or a fixed hierarchical order among them. The proposed model identifies the soft skills required in the automotive sector, emphasizing that their definition must be based on the real demands of organizations, while academia must lead the development of pedagogical strategies for their development. This coordination between business and education is key to strengthening students' comprehensive training and their successful integration into the workforce.

Keywords:

Soft skills, hard skills, professional performance, pre-professional internships, comprehensive training.

Introducción

En la actualidad, la valorización de las habilidades blandas en los perfiles ocupacionales ha desplazado paulatinamente el énfasis exclusivo en las aptitudes técnicas, evidenciando un cambio de paradigma en la gestión del talento humano. Esta transformación responde a la creciente necesidad de construir entornos laborales colaborativos, empáticos y resilientes, donde la interacción humana, la adaptabilidad, el liderazgo y la comunicación efectiva resultan fundamentales para el éxito organizacional. Las empresas buscan profesionales capaces de relacionarse, resolver conflictos, liderar equipos y afrontar la incertidumbre con iniciativa, más allá de su dominio técnico. En consecuencia, el ámbito educativo —y en particular la formación técnico-industrial— enfrenta el reto de redefinir sus procesos pedagógicos para incorporar estas competencias de manera intencionada y sistemática. Esto conduce a una reflexión crítica sobre la pertinencia y la eficacia de los programas actuales: ¿están realmente formando a los estudiantes en habilidades blandas que respondan a los requerimientos del mercado laboral contemporáneo?

Diversas investigaciones han abordado la importancia de las habilidades blandas en contextos educativos y profesionales. Barrón (2018), mediante un estudio cuasi experimental con pre y post test, evidenció que las competencias blandas en docentes fortalecen la relación pedagógica con sus estudiantes. Quijada destaca que la inclusión curricular de estas competencias solo es efectiva si va acompañada de formación continua para los docentes. En el ámbito internacional, King et al. (2020) señalan que la movilidad académica favorece el desarrollo de habilidades blandas, particularmente liderazgo, autodidactismo y creatividad.

Estudios como los de Bacigalupo et al. (2016) y Norman et al. (2021) resaltan la importancia de integrar curricularmente habilidades blandas y duras, promoviendo egresados con formación integral. Viquez (2020) y Marrero et al. (2018) coinciden en la existencia de brechas entre las competencias técnicas y blandas, siendo estas últimas determinantes en la inserción laboral. Cordero et al. (2016) y Díaz et al. (2019) argumentan que la formación personal complementa y, en algunos casos, supera a la profesional en procesos de selección laboral.

Por su parte, Vallejos (2019), Correa et al. (2019) y Vargas (2019) analizan cómo las habilidades blandas inciden positivamente en el desempeño laboral, destacando competencias como la adaptabilidad, trabajo en equipo, liderazgo y autorregulación. Succi y Canovi (2020) y Bowles y Gintis (2002) subrayan la necesidad de alinear los currículos educativos con las demandas del sector productivo, mientras que Ayala y Losada (2022) enfatizan el papel de las habilidades sociales en la formación de emprendedores.

En este mismo sentido, las revisiones de literatura de Sánchez y Hernández (2022), Contreras (2022) y Quirós (2022) muestran que las organizaciones han adoptado las habilidades blandas como criterio transversal en todos los niveles jerárquicos. Mucha (2023) plantea que estas competencias también inciden en el aprendizaje significativo. En cuanto a las estrategias

pedagógicas, autores como Martínez y Arévalo (2019), Luy (2019), Sepúlveda (2020) y Guerra (2019) destacan la eficacia del aprendizaje basado en problemas, la técnica del puzle y la educación humanista para fomentar habilidades blandas en entornos académicos y laborales. Finalmente, Erazo et al. (2023) vinculan el aprendizaje cooperativo con el desarrollo de competencias emocionales clave.

A partir de este recorrido teórico, el presente estudio se propone identificar, en el contexto de los institutos tecnológicos públicos del Ecuador, cuáles son las habilidades blandas prioritarias en el ámbito técnico-industrial, cómo influyen en el desempeño de los estudiantes durante las prácticas preprofesionales y qué estrategias formativas resultan más pertinentes para su desarrollo. Desde un paradigma cualitativo e interpretativo, se busca construir un modelo teórico fundamentado que articule las perspectivas de la academia y del sector productivo, con el fin de enriquecer la formación integral de los futuros profesionales.

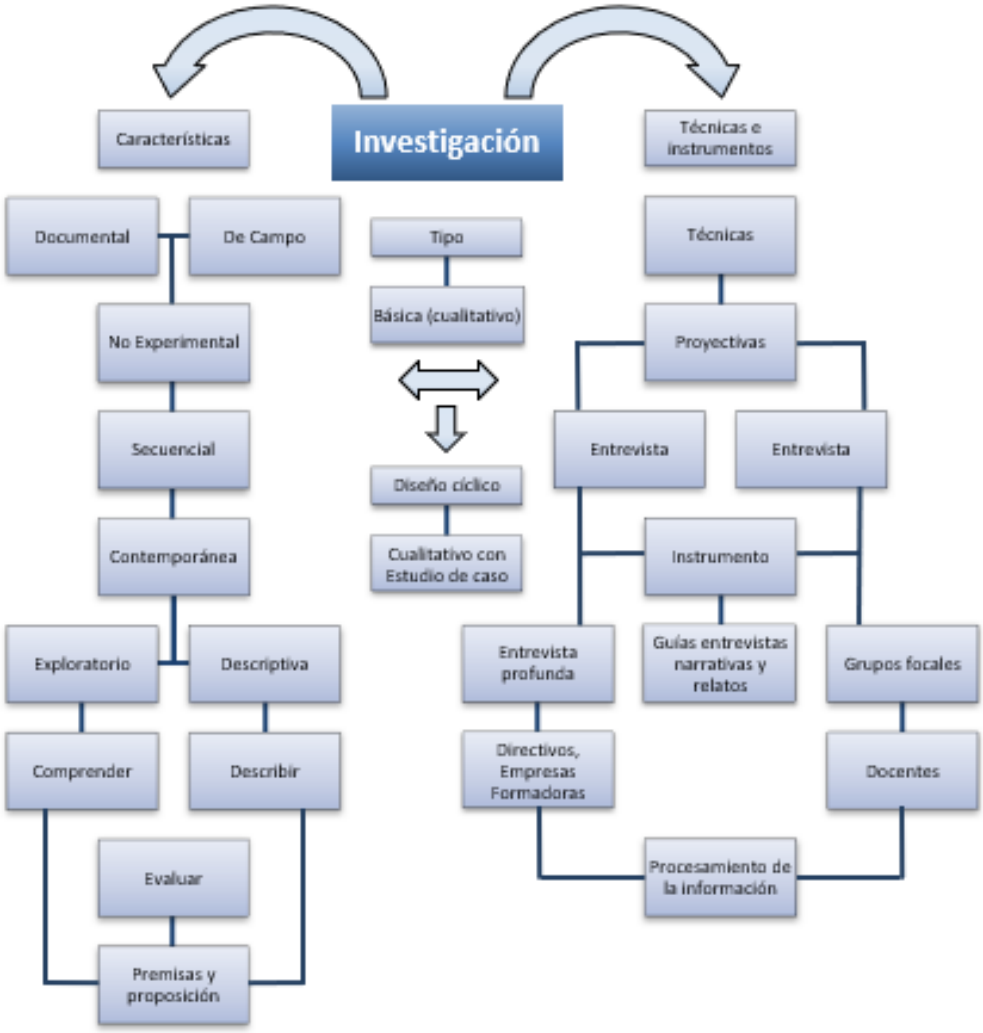
Metodología

En coherencia con la investigación de paradigma cualitativo, descriptivo, de acuerdo con Hernández et al. (2010), se adoptan las premisas cualitativas, contrariamente a la formulación de hipótesis en las investigaciones de paradigma cuantitativo. Por su parte, la investigación abordará el presente estudio como un proceso con orden coherente entre lo que se plantea y lo que se realiza, lo cual, según Hernández y Mendoza (2018), es un “conjunto de procesos sistemáticos, críticos y empíricos que se aplican al estudio de un fenómeno o problema con el resultado (o el objetivo) de ampliar su conocimiento” (p. 4), por lo que epistemológicamente se alude al método o paradigma cualitativo, desde el cual se trazará la ruta adecuada para iniciar la investigación en pro de lograr un conocimiento sobre el objeto de estudio. Esto es, cuando se aborda el modelo o paradigma cualitativo de la investigación, se parte de una realidad subjetiva, dinámica y compuesta por multiplicidad de contextos, permitiendo un análisis profundo y reflexivo de los significados subjetivos e intersubjetivos que forman parte de las realidades estudiadas, para el caso, entorno de las habilidades blandas o no cognitivas (Hernández et al., 2010).

De lo anterior, el diseño inicia con la contextualización de aquellos saberes previos, establecidos en las tendencias investigativas, teóricas y metodológicas; posteriormente, un segundo ciclo responde a la definición del enfoque y método de la investigación de tipo cualitativo con enfoque hermenéutico en el escenario de la comunidad educativa.

Figura 1

Flujograma diseño de Investigación.



Fuente. Elaboración propia (2025).

Una vez definidas las fases de la investigación cualitativa exploratoria descriptiva, se procederá con la realización del trabajo de campo, a fin de recolectar la información por parte de los directivos y docentes de institutos tecnológicos públicos elegidos del Ecuador y a un grupo de representantes de empresas formadoras, todos ellos seleccionados mediante la técnica de conveniencia, ya que no obedece a un proceso de muestreo poblacional. Para ello, el uso de estrategias de recolección de información de tipo proyectiva, propia de la investigación cualitativa, es recomendado para la misma; por lo tanto, se acudirá a la entrevista profunda y grupo focal para la obtención de esta.

Posteriormente, a través de la técnica de “análisis de contenido”, se procederá a la interpretación de la información para cada grupo de participantes de forma separada, para luego

tomar dicha información y triangularla (Aguirre & Jaramillo, 2015); es decir, se realizará una matriz de triangulación concurrente de los resultados obtenidos, para articularlos por separado en cada propósito. En cuanto al diseño, igualmente, consta de un espacio de análisis e interpretación de hallazgos, para precisar los aspectos de convergencia, complemento y ampliación conceptual, que permitan un mayor entendimiento, clarificación, visión integral, holística y completa, con el fin de enriquecer las teorías y referencias conceptuales previamente exploradas sobre los componentes de las categorías de estudio, en cumplimiento de los propósitos de la investigación.

Por último, se procederá luego a la discusión de los hallazgos, derivando la resolución a la pregunta de investigación, con lo cual se desencadenará en un ciclo final logrando el modelo teórico fundamentado propiamente dicho para atender el propósito general de la investigación; y, en lo posterior, se planteará conclusiones según cada propósito formulado, así como las recomendaciones procedentes del análisis anterior, con lo que finalmente se pueda presentar como un aporte para investigaciones futuras (Batthyány et al., 2011).

Resultados

En la tabla 1, se ilustra la coherencia de la investigación cualitativa mediante la relación de las categorías a abordar con sus respectivas fuentes y estrategias de recolección de información a través de los instrumentos que permitirán validar el supuesto cualitativo.

Tabla 1

Categorización.

Categorías Orientadoras	Subcategorías	Fuentes	Técnicas e instrumentos
Determinación de habilidades blandas y su importancia	Concepción epistemológica. Concepción pedagógica. Concepción didáctica.	Directores y docentes de tres institutos tecnológicos públicos del Ecuador. Empleadores bajo la modalidad de pasantía y práctica empresarial (sector público y privado)	Entrevista profunda a empleadores y directivos de los institutos. Grupo focal con docentes de institutos públicos. Observación directa de expertos.
Influencia de habilidades blandas en el desarrollo profesional	Desempeño laboral en la pasantía y práctica preprofesional. Desempeño profesional en la pasantía y la práctica preprofesional.	Empleadores. Coordinación de pasantía y práctica empresarial (Docentes).	Entrevista profunda a empleadores. Grupo focal a docentes de institutos públicos. Observación directa de expertos.
Técnicas y estrategias para el desarrollo de	Estrategias metodológicas activas. Actividades de aprendizaje interdisciplinario.	Directores y docentes de tres institutos tecnológicos públicos del Ecuador.	Entrevista profunda a directivos de los institutos. Grupo focal a docentes de institutos públicos. Observación directa de expertos.

habilidades blandas	Ejercicios retadores (caracterizados por el planteamiento de escenarios problemáticos).

Fuente. Elaboración propia (2025).

Encontrar el escenario ideal para la investigación constituye un elemento fundamental que propiciará los resultados más idóneos; es decir, las dimensiones social y física en las que se la aplicará; esto es, en primer lugar, en qué momento y en qué condiciones; y, en segundo lugar, en qué zonas y con qué actores se puede obtener la información. La investigación se ha planteado para realizarla en los Institutos Tecnológicos Públicos del Ecuador y dentro de ellos en carreras relacionadas al sector automotriz; para ello es necesario establecer el universo de institutos a nivel nacional que cumplen con esta condición.

Según datos del Senescyt (2023): "existen cincuenta y ocho Institutos Tecnológicos con carácter de público, de los cuales dieciocho ofertan carreras en el sector automotriz" (p. 59). A continuación, se enlistan los mismos:

Tabla 2

Institutos Tecnológicos Públicos clasificados en Senescyt que ofertan carreras relacionadas con el área automotriz.

Código IES	Nombre IES	Cantón	Código Carrera	Nombre Carrera
2001	Instituto Superior Tecnológico Carlos Cisneros	Riobamba	560715c01-P-0601	Mecánica Automotriz
2020	Instituto Superior Tecnológico Ismael Pérez Pazmiño	Machala	560715c01-P-0701	Mecánica Automotriz
2029	Instituto Superior Tecnológico Vicente Fierro	Tulcán	550715i-P-01	Tecnología Superior en Mecánica Automotriz
2036	Instituto Superior Tecnológico Alberto Enríquez	San Lorenzo	550715f02-P-0805	Mecánica Automotriz
2039	Instituto Superior Tecnológico 17 de Julio	Ibarra	550715i-P-02	Tecnología Superior en Mecánica Automotriz
2047	Instituto Superior Tecnológico Cariamanga	Calvas	550715f02-P-1102	Mecánica Automotriz
2065	Instituto Superior Tecnológico La Maná	La Maná	550715f02-P-0502	Mecánica Automotriz
2067	Instituto Superior Tecnológico El Libertador	Guaranda	550715f02-P-0201	Mecánica Automotriz
2094	Instituto Superior Tecnológico Luis Arboleda Martínez	Manta	550715i-P-01	Tecnología Superior en Mecánica Automotriz
2102	Instituto Superior Tecnológico Francisco de Orellana	Pastaza	550715f02-P-1601	Mecánica Automotriz
2126	Instituto Superior Tecnológico Simón Bolívar	Guayaquil	550715f02-P-0901	Mecánica Automotriz

Código IES	Nombre IES	Cantón	Código Carrera	Nombre Carrera
2138	Instituto Superior Tecnológico Del Austro	Azogues	550715f02-P-0301	Mecánica Automotriz
2209	Instituto Superior Tecnológico Ciudad De Valencia	Quevedo	550715i-P-01	Tecnología Superior en Mecánica Automotriz
2229	Instituto Superior Tecnológico Tungurahua	Ambato	550715f02-P-1801	Mecánica Automotriz
2239	Instituto Superior Tecnológico Central Técnico	Quito	560715c01-P-1701	Mecánica Automotriz
2254	Instituto Superior Tecnológico Luis Tello	Esmeraldas	550715f02-P-0801	Mecánica Automotriz
3008	Instituto Superior Tecnológico Cotopaxi	Latacunga	550716d01-P-0501	Mantenimiento y Reparación de Motores a Diesel y Gasolina
3012	Instituto Superior Tecnológico Loja	Loja	550715i-P-01	Tecnología Superior en Mecánica Automotriz

Fuente. Elaboración propia (2025).

Una vez establecida la lista de institutos en los que se encontrarían los sujetos de investigación (estudiantes) y el contexto de ellos que se desea investigar (habilidades blandas), se debe colocar sobre la mesa lo que se busca con esto; es decir, lograr mejores oportunidades laborales. Para realizar la investigación, es preciso establecer la dimensión social y física en la que se logre obtener información de ¿qué habilidades blandas? demuestran los estudiantes, ¿cuáles son las necesarias? para otorgarles mejores oportunidades laborales y ¿en qué medida? las mismas les brindarán dichas oportunidades.

Cabe recalcar que los actores que intervienen en la fase de prácticas preprofesionales son los Institutos Tecnológicos y por supuesto, las empresas a las que los estudiantes acuden a realizar las mismas; entonces, en esta fase y ya determinados los aspectos social y físico en los que se llevará adelante la investigación, se debe seleccionar los que serán parte de la misma. Se evaluó por representatividad y conveniencia cuáles serían incluidos; de los seleccionados, se realizó un encuentro previo para que sean estos, que de acuerdo con su experticia y el tipo de relación que tengan con las organizaciones a las cuales los estudiantes acudan a realizar prácticas preprofesionales, sean quienes propongan la cantidad y las organizaciones por conveniencia en base al nivel colaborativo y se integren como actores de la investigación. Así, los institutos seleccionados se enlistan a continuación:

Tabla 3

Institutos seleccionados para investigación.

Ref.	Nombre IES	Cantón	Nombre Carrera
ISUCC	Instituto Superior Tecnológico Carlos Cisneros	Riobamba	Mecánica Automotriz

Ref.	Nombre IES	Cantón	Nombre Carrera
ISU17J	Instituto Superior Tecnológico 17 de Julio	Ibarra	Tecnología Superior en Mecánica Automotriz
ISUCT	Instituto Superior Tecnológico Central Técnico	Quito	Mecánica Automotriz
ISUC	Instituto Superior Tecnológico Cotopaxi	Latacunga	Mantenimiento y Reparación de Motores a Diesel y Gasolina

Fuente: Elaboración propia (2025).

La conveniencia citada estuvo basada en la representatividad, utilidad y principalmente, aceptación a la participación de parte de los institutos clasificados en la categoría de instituciones de educación tecnológica superior; todos ellos con la condición de universitarios.

Ya definidos los institutos, como se refirió con anterioridad, se identifican con la denominación de empresas formadoras a las organizaciones de toda índole que tienen en común el tener un convenio firmado con cualquiera de los institutos tecnológicos seleccionados para el estudio; de esta manera se sabe que constantemente están recibiendo estudiantes en la fase de prácticas preprofesionales; el acercamiento y continua comunicación que se tiene con ellos y el que conozcan el desenvolvimiento de estudiantes por el proceso mencionado presenta una gran facilidad para recabar la información de ellos requerida. Las empresas recomendadas para realizar este trabajo se presentan a continuación:

Tabla 4

Empresas formadoras recomendadas para investigación.

IES	EMPRESA	CIUDAD	REFERENCIA
ISUCT	Servicios Automotrices JD	Quito	EMP 01 – E1
	Freisacar	Quito	EMP 02 – E2
	Mundomotriz	Quito	EMP 03 - E3
ISUC	GAB Motors	Latacunga	EMP 04 – E4
	Inge Rally	Latacunga	EMP 05 – E5
	Automecano del Sur	Latacunga	EMP 06 – E6
	Municipio de Mejía	Machachi	EMP 07 – E7
	Good Service	Machachi	EMP 08 – E8
ISU17J	Tobauto	Ibarra	EMP 09 – E9
	Morauto	Ibarra	EMP 10 – E10
ISUCC	Taller Automotriz Riotech	Riobamba	EMP 11 – E11
	Autoservicio Valmacer	Riobamba	EMP 12 – E12
	Quito Motors	Riobamba	EMP 13 – E13
	ASSA Automotores del Sur	Riobamba	EMP 14 – E14

Fuente. Elaboración propia (2025).

Una vez definido el escenario de investigación en sus dimensiones social y física; es decir, las fuentes de información (dónde y en qué momento se realizará), se deben definir los participantes (informantes claves) con el fin de recolectar la información como fuente primaria. Es pertinente precisar y analizar la información que se desea obtener en la investigación, ya que de ello dependerá quienes dentro de cada institución y organización se deben seleccionar para el trabajo a realizar; para ello, se debe volver la mirada al propósito general de la misma y más allá a los propósitos específicos, los cuales se plantean a continuación:

P1. Develar las concepciones epistemológicas, pedagógicas y didácticas que se desarrollan en la formación de habilidades blandas desde la percepción de directivos de los institutos, docentes y empleadores.

P2. Comprender las habilidades blandas que se promueven en el desempeño laboral y profesional de los estudiantes durante sus prácticas preprofesionales.

P3. Proponer lineamientos que establezcan un contenido curricular orientado a desarrollar habilidades blandas necesarias para la formación integral de los estudiantes de carreras tecnológicas en el ámbito de la práctica preprofesional; y

P4. Interpretar los hallazgos y elementos emergentes resultado del trabajo de investigación para la generación del modelo teórico fundamentado.

De lo expuesto y teniendo como escenario de investigación los Institutos Tecnológicos y las organizaciones en las que se llevan adelante las prácticas preprofesionales, se plantean los informantes clave para aplicar los instrumentos de investigación.

Tabla 5

Descripción informantes claves.

GRUPO INFORMANTE	**DESCRIPCIÓN**	**INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**	**ALINEAMIENTO PROPÓSITOS**			
			P1	**P2**	**P3**	**P4**
GA	Autoridades de los ISU – Rectores o Vicerrectores conocedores de reglamentos, convenios y procesos de formación académica	Entrevista Profunda	X		X	X
GB	Docentes de los ISU – conocedores de procesos de enseñanza y tutores de prácticas pre profesionales como primer contacto de las empresas formadoras	Grupo Focal		X	X	X
GC	Representantes empresariales – conocedores del perfil requerido por el sector y tutores externos de seguimiento del proceso con estudiantes	Entrevista Profunda	X	X		X
GD	Investigador / Observador – conocedor del tema de HB, reglamentos de instituciones	Observación	X	X	X	X

	de educación superior, procesos académicos.

Fuente. Elaboración propia (2025).

A partir de los propósitos de la investigación se han planteado cuatro grupos de informantes y para cada uno de ellos se ha seleccionado la técnica considerada más apropiada con el fin de obtener la información adecuada: entrevistas profundas y grupo focal según el caso, información que, con las observaciones aportadas por la investigadora y el análisis de contenido de la investigación bibliográfica, se constituyen en fuentes suficientes para categorizar y estudiar los aportes recibidos, establecer criterios, destacar ideas, exponer conclusiones, presentar concepciones, etc.

La información obtenida mediante observación, los aportes recogidos en las entrevistas profundas y grupos focales en los respectivos grupos de informantes claves se constituyen en las fuentes de datos para su análisis, descripción, interpretación, explicación y posterior proposición como resultado de la investigación. Así, en el siguiente cuadro y tras realizar una rigurosa validación de los instrumentos guías, se termina estableciendo de forma clara los propósitos de los instrumentos respectivos con los propósitos de la investigación y claro, el grupo de informantes al cual se aplica dicho instrumento.

Tabla 6

Alineamiento de propósitos de investigación con propósitos de instrumentos de investigación.

ALINEAMIENTO **PROPÓSITOS DE INVESTIGACIÓN vs PROPÓSITOS DE GUÍAS DE INVESTIGACIÓN**				
Propósitos específicos Tesis Doctoral **Propósitos Guías de investigación**	**P 1**	**P 2**	**P 3**	**P 4**
ENTREVISTA RECTORES Obtener información para la investigación relacionada con habilidades blandas enfocada a la identificación de concepciones desde la perspectiva de las autoridades de los institutos y la manera de incorporar un plan de desarrollo de dichas habilidades en la formación de los estudiantes.	X		X	X
GRUPO FOCAL DOCENTES Obtener información para la investigación relacionada con habilidades blandas enfocada a la identificación de concepciones desde la perspectiva de los docentes (tutores académicos en prácticas pre profesionales) de los institutos y la manera de incorporar técnicas y/o	X	X	X	X

estrategias para el desarrollo de dichas habilidades en la formación de los estudiantes.				
ENTREVISTA EMPRESAS FORMADORAS Obtener información para la investigación relacionada con habilidades blandas de los estudiantes enfocada a la identificación de concepciones desde la perspectiva de los empleadores y la descripción de las requeridas para su desempeño en la prácticas pre profesionales.	X	X		X
OBSERVACIÓN DIRECTA Exponer desde la perspectiva de la investigadora los diferentes aspectos y contextos que se involucran en la concepción, definición, métodos y desarrollo de habilidades blandas en estudiantes de los institutos tecnológicos públicos en su faceta de prácticas pre profesionales	X	X	X	

Fuente. Elaboración propia (2025).

La principal característica de un análisis cualitativo es que no se limita las respuestas a los interlocutores; más bien se plantean ideas a partir de preguntas abiertas, logrando, por una parte, no condicionar la amplitud que el entrevistado puede aportar al estudio y por otra, la posibilidad de, posterior al trabajo de campo, agrupar las ideas expuestas para realizar el respectivo análisis.

Una vez recopilada toda la data y teniendo claro que esta investigación se ha planteado desde una perspectiva cualitativa, se ha definido que la triangulación de la información es una técnica apropiada para llevar adelante este procedimiento. Parafraseando a Benavides y Gómez (2005); dentro del marco de una investigación cualitativa, la triangulación comprende el uso de varias estrategias al estudiar un mismo fenómeno, por ejemplo, el uso de varios métodos (entrevistas individuales, grupos focales o talleres investigativos). Al hacer esto, se cree que las debilidades de cada estrategia en particular no se sobreponen con las de las otras y que en cambio sus fortalezas sí se suman.

Se debe recordar que el proceso de triangulación seleccionado para este apartado, como se expresó al inicio, es considerado una metodología que sugiere distintos métodos investigativos aplicables a diferentes fuentes de información según la naturaleza de los datos que se busca y el tipo de informantes a los que se va a acudir, para posteriormente consolidar la data obtenida y validarla, de esa manera minimizar la posibilidad de un sesgo de cualquiera de los informantes elegidos.

Para el caso de alcanzar el propósito P1 planteado en la investigación, con base en triangulación se cuenta con tres distintas fuentes de información de los grupos previamente establecidos; para este en particular pertenecen G1 correspondiente a autoridades de los institutos tecnológicos públicos, G3, que se refiere al grupo de representantes empresariales, y, G4, relativo

a expertos en el ámbito de investigación. Conociendo que la técnica utilizada para cada grupo se ha decidido en base a las características de los informantes, se logra con un trabajo previo extraer las principales ideas y criterios expuestos por cada uno de ellos; en este caso se cuenta con datos de dos informantes del grupo de autoridades, a los que se suman dos informantes como representantes empresariales y un informante en el rol de observador experto.

Como en lo expuesto en el caso anterior, la construcción de las conclusiones del propósito P2, está alimentada por tres distintos grupos informantes; para el caso, por su conocimiento, experticia y funciones en el proceso de formación, los grupos seleccionados entonces corresponden en primera instancia a los docentes de los institutos públicos G2 debido a su relación en los procesos de prácticas pre profesionales al hacer seguimiento en las empresas. En una segunda arista parte de la triangulación de este propósito, se cuenta con los criterios emitidos por los representantes empresariales G3, que se consideran desde el inicio de la investigación los más indicados para definir los temas planteados en el propósito en cuestión; como un tercer actor para contribuir con sus criterios y puntos de vista, se considera al grupo G4, que mediante observación aporta data para el proceso.

Seguidamente, se procede con el trabajo de triangulación para el propuesto propósito P3. En este caso se han considerado aportes de criterios inicialmente del grupo G1 que contempla a las autoridades de los institutos; otro de los grupos que contribuyen en esta parte de la investigación es el compuesto por los docentes G2, utilizando en ambos casos las técnicas respectivas ya planteadas; por último, el grupo G4 se convierte también en referencia para lograr establecer las respectivas conclusiones. Se cuenta entonces con dos informantes como autoridades de institutos; dos grupos de docentes que en conjunto aportan sus criterios y perspectivas; y, una persona de parte del grupo de expertos en los ámbitos de investigación planteados. Una vez rescatada la información y analizada, se convierte en insumo para alcanzar el propósito P4.

Con el trabajo realizado se ha logrado establecer los insumos necesarios para desarrollar el propósito P4, que como tal se constituirá en el resultado de todo el trabajo de investigación realizado y a la vez el insumo principal para documentar las conclusiones de la investigación. A continuación, se desarrolla el propósito de investigación planteado como P4, para lo cual se consideran los resultados obtenidos en las respectivas triangulaciones de los propósitos precedentes.

En definitiva, los resultados obtenidos en el trabajo y la contrastación realizada permiten establecer conclusiones del tema propuesto en contexto con los propósitos planteados en la definición misma de la investigación; es así como, se propone, a partir del análisis mediante triangulación, una teoría fundamentada enfocada en mejores oportunidades como resultado del desarrollo de las habilidades blandas.

Discusión

En el contexto actual, las habilidades blandas han adquirido una relevancia creciente en el ámbito laboral, desplazando progresivamente el énfasis exclusivo en las competencias técnicas. Este cambio de paradigma responde a la necesidad de entornos de trabajo colaborativos, empáticos y resilientes, donde habilidades como la comunicación efectiva, la adaptabilidad, el liderazgo y la resolución de conflictos son esenciales para el éxito organizacional. Las empresas valoran cada vez más a los profesionales capaces de relacionarse y liderar, más allá de su dominio técnico. Frente a este panorama, la formación técnico-industrial debe replantear sus procesos pedagógicos para incluir de manera sistemática el desarrollo de estas competencias.

Diversos estudios destacan la influencia positiva de las habilidades blandas en el desempeño académico y laboral. Investigaciones como las de Barrón (2018) y Quijada (2018) subrayan que su incorporación curricular solo es efectiva si se acompaña de formación continua docente. A nivel internacional, se ha evidenciado que experiencias como la movilidad académica también favorecen el desarrollo de habilidades blandas, especialmente el liderazgo y la creatividad. La literatura reciente coincide en que las habilidades blandas no pueden ser jerarquizadas universalmente, ya que su importancia varía según el contexto y el perfil profesional.

En este marco, el presente estudio se propone identificar cuáles son las habilidades blandas prioritarias en el ámbito técnico-industrial de los institutos tecnológicos públicos del Ecuador, cómo influyen en el desempeño de los estudiantes durante sus prácticas preprofesionales, y qué estrategias formativas resultan más pertinentes para su desarrollo. Desde un enfoque cualitativo e interpretativo, se busca construir un modelo teórico fundamentado que articule las perspectivas de la academia y del sector productivo, con el fin de enriquecer la formación integral de los futuros profesionales técnicos.

Importancia de las habilidades blandas.

En los distintos ambientes en los que se desarrolla la sociedad, se coincide con la importancia de las habilidades blandas en cada momento de la convivencia humana; de allí se denota que no existe alguna característica de la personalidad que esté de más. Todas esas particularidades denominadas habilidades blandas cobran una gran importancia en algún momento y por supuesto, siempre son deseables en cada persona. Aunque el enfoque planteado resalta las virtudes e importancia de estas, no muestra ningún aspecto negativo que a ellas pueda atribuirse; cae por su peso la pregunta: ¿existe algo contraproducente en el tema planteado? La respuesta va más allá de una afirmación o una negación; reflexionando al respecto, se puede destacar que el determinar si alguien posee o no una habilidad característica y más aún, qué tanto ha desarrollado la misma es en verdad lo complejo del tema. Se puede decir entonces que, no existe nada negativo en poseer cualquier habilidad blanda; lo complejo es la subjetividad que puede existir en establecer qué tanto un individuo ha adoptado esa particularidad y cómo influye en su proceder.

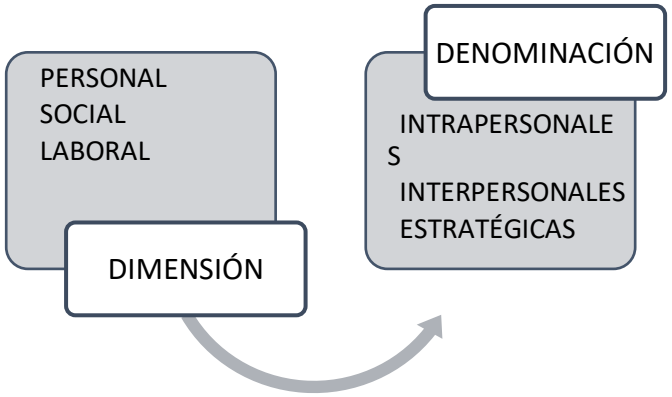
Clasificación de las habilidades blandas.

Es preciso mencionar, además, que las personas se desenvuelven en distintos ámbitos, en distintos escenarios, si se quiere; está lo familiar, lo social, lo profesional, lo laboral y algunos más que se pueden citar. Cabe la pregunta: ¿es posible establecer una lista de habilidades blandas? Y de allí, ¿existen habilidades blandas deseables en base al entorno en el que se desarrolla un individuo?

Aunque continuamente se ha clarificado que no existe habilidad blanda que pueda ser perjudicial y que todas son deseables, con fines prácticos se puede establecer a los individuos dentro de dimensiones; las propuestas son: personal, social y laboral. En este punto cabe y es transcendental dejar muy claro que las unas no se deslindan de las otras y que todas terminan siendo importantes; de por sí, se plantea que las habilidades blandas que determinan el ser (dimensión personal) brindan a los individuos una base, una plataforma de lanzamiento que le proyectan hacia su entorno (dimensión social), aquí están las que posicionan a las personas en los distintos grupos humanos con los que interactúa para lo cual no se puede olvidar las antes planteadas; dentro de esos grupos está el entorno de trabajo (dimensión laboral), en este campo se pueden destacar habilidades blandas especificas ya características a las labores que los sujetos desarrollan pero en ningún momento se descuidan las anteriores planteadas; más allá, se entiende que se suman a las reconocidas en las dimensiones previas propuestas a la vez que se destaca que estas pueden establecerse también en ellas. Entonces, se propone tres dimensiones a las cuales se atribuye cierto grupo de habilidades y se las encasilla con nombres característicos de la siguiente manera:

Figura 2

Denominación de Habilidades Blandas.



Fuente. Elaboración propia (2025).

Pues bien, se ha planteado previamente que las habilidades blandas en todas sus dimensiones son deseables y muy difícilmente habrá de encontrarse una que sea

contraproducente; tampoco se puede establecer que, aunque no sea significativa para cierto escenario, termine estando de más; además, no menos importante para el caso, se planteó que lo complejo en este campo es establecer indicadores que determinen su desarrollo y dominio; aún acordar cuáles serían esos indicadores puede terminar siendo un tema subjetivo. A lo planteado se suma que ciertas particularidades de una persona podrían plantearse en distintas dimensiones dependiendo del enfoque que se le brinde; por ejemplo, la empatía puede reconocerse como intrapersonal y/o como interpersonal y por qué no, para ciertos escenarios, como estratégica; lo mismo podríamos decir de la comunicación, responsabilidad, planificación, y algunas otras.

De allí, se propone una clasificación en la tabla a continuación; pero, se asienta que, aunque pueda usarse como referencia, es pertinente validarla para la aplicabilidad que se le vaya a dar, así como aumentar y cambiar la posición de las habilidades propuestas de acuerdo con la perspectiva de los criterios establecidos.

Figura 3

Habilidades Blandas propuestas.

Fuente. Elaboración propia (2025).

Habilidades blandas en el entorno laboral y profesional.

Se puede determinar que las habilidades blandas deseadas para un entorno laboral son genéricas y diversas. Prácticamente, enfrentarlo requiere de todas las particularidades posibles, tanto intrapersonales, interpersonales y más aún estratégicas; por ello, la profesionalización de los entornos laborales termina haciendo una gran diferencia en la preparación del talento humano que se incorpora al sector productivo y definir las características de ese profesional juega un factor primordial en el desenvolvimiento del mismo.

En el entorno profesional, las habilidades blandas requeridas para el desarrollo de las actividades en cada caso van más allá de lo que se puede suponer o de lo que se creería evidente; la definición de esas particularidades propias de un especialista en un campo determinado se recomienda que sean declaradas considerando los puntos de vista de quienes están inmersos en el proceso, además de quienes demandan de aquel talento humano profesionalizado. La academia como tal, a partir de sus organismos rectores y directivos, son los llamados a establecer estas condiciones y declararlas en cada currículum; es parte de la formación integral de los estudiantes. No es suficiente en lo que se refiere a la formación del ser (habilidades blandas) que consten transversalmente y se consideren explícitas como tal; es necesario definirlas muy claramente desde la perspectiva intrapersonal, interpersonal y estratégica, luego establecer cómo serán transmitidas y desarrolladas durante la formación de los futuros profesionales; y por supuesto, es necesario determinar los indicadores de esas habilidades blandas declaradas para ser evaluadas. Es así que, con base en los resultados obtenidos, se propone la siguiente clasificación:

Tabla 7

Habilidades Blandas deseadas para la preparación profesional.

HABILIDAD BLANDA DESEADA	CONSIDERACIÓN	RECOMENDACIÓN
HABILIDADES BLANDAS INTRAPERSONALES		
Responsabilidad	Prioritaria	Incluir con evaluación en programa académico
Autoconfianza		
Ética	Relevante	
Planificación		
Puntualidad		
Creatividad	Recomendada	Considerar en el programa académico
Resiliencia		
HABILIDADES BLANDAS INTERPERSONALES		
Trabajo en Equipo	Prioritaria	Incluir con evaluación en programa académico
Comunicación		
Respeto	Relevante	
Adaptabilidad	Recomendada	Considerar en el programa académico
Empatía		
HABILIDADES BLANDAS ESTRATEGICAS		
Resolución de Problemas	Prioritaria	

HABILIDAD BLANDA DESEADA	CONSIDERACIÓN	RECOMENDACIÓN
Toma de Decisiones	Relevante	Incluir con evaluación en programa académico
Liderazgo		
Pensamiento estratégico		
Establecimiento de Metas	Recomendada	Considerar en el programa académico

Fuente: Elaboración propia (2025).

Con el análisis realizado y sin descuidar que el grupo de representantes empresariales tienen más peso en la propuesta de habilidades blandas deseadas por ser quienes demandan ese profesional se ha estimado que tanto las consideradas prioritarias como las relevantes por parte del grupo indicado, en caso de ser mencionadas por cualquiera de los grupos de la academia y con cualquier importancia, entonces es considerada para incorporarse como habilidad blanda deseada para el profesional que se ha realizado el estudio (Tecnólogo del área de Mecánica Automotriz de Institutos Tecnológicos Públicos del Ecuador), en caso de no ser mencionada pasa a un segundo plano para ser incorporada luego de analizar las propuestas por los grupos de docentes y autoridades; entonces, se regresa a mirar las habilidades blandas de cada tipo calificadas por los grupos de validación (docentes y autoridades) para establecer que si alguna de estas es común para ellos entonces se la ubica a continuación de las determinadas por empresarios y con más importancia que las que solo fueron propuestas por ese grupo, cabe indicar que habilidades expuestas en distintos tipos por sus características mismo si ya se recomiendan en uno de ellos se eliminan de los posteriores; al final las que no tengan ninguna de las características expuestas se la ubica como recomendada y de esa manera el trabajo queda dispuesto para enlistar las deseadas para esos profesionales.

Las habilidades blandas en la educación.

No es necesario hurgar mucho en la propuesta del modelo educativo de cualquier institución de formación, en cualquier lugar, en cualquier nivel, bajo cualquier modalidad; todas ellas promulgan con amplia notoriedad una gran importancia a la formación del ser como parte de la educación integral.

Es posible que con una mayoría muy significativa se coincida que frente a la gran cantidad de evaluaciones de conocimientos duros divididos en varias materias se considere un indicador respecto a las habilidades blandas en general, expuesto como conducta o disciplina y se lo exprese cuantitativamente, aunque con toda seguridad con un criterio subjetivo de uno o un grupo de profesores encargados de la formación académica del estudiante protagonista; por otro lado, no es temerario asegurar que en toda institución dedicada a la educación de cualquier nivel, existen reglamentos que castigan el incumplimiento de alguna de las habilidades blandas declaradas con un cierto grado de objetividad; inasistencias, atrasos, incumplimiento de tareas, faltas de respeto,

agresiones, vocabulario inadecuado, no participación en actividades grupales y otras más derivan en llamados de atención, suspensiones, sanciones, distintos tipos de castigos y hasta expulsiones.

Se puede decir entonces que no existen criterios objetivos para evaluar las habilidades blandas declaradas en la formación integral propuesta para los diferentes niveles académicos; no obstante, sí existen sanciones contempladas para comportamientos antagónicos a dichas habilidades determinados con relativa objetividad. Luego, están los organismos rectores, de regulación y de control; sus dictámenes son mandatorios sobre las instituciones educativas del nivel al que correspondan. Por supuesto, se basan en leyes y reglamentos generales que se superponen a los institucionales. En muchos casos, estos han levantado sanciones derivadas de faltas disciplinarias para dar la oportunidad de que se completen los requerimientos académicos en lo que se refiere a conocimientos.

Desarrollo de habilidades blandas.

En este punto cabe dar importancia a la clasificación de habilidades blandas propuesta en el momento debido a las características consideradas para su elaboración; para recordar se plantearon dimensiones en las que se desenvuelve el individuo a las cuales se les asignó con ese preámbulo las consideradas útiles y funcionales en cada caso, luego se expusieron las particularidades correspondientes; entonces, profundizando en esos detalles y tras un metódico análisis de la investigación realizada en los institutos tecnológicos públicos seleccionados se establece los elementos a destacar para el desarrollo de las mencionadas habilidades en cada dimensión, cabe indicar que en este campo se considera con mayor relevancia los criterios de los docentes en los grupos focales propuestos ya que son ellos quienes por su quehacer conjuntan conocimiento y experticia en técnicas y estrategias para lograr objetivos de aprendizaje.

Habilidades intrapersonales.

Relacionadas con la dimensión personal, se refieren a la forma de ser del individuo. En su momento, durante la investigación realizada, se planteó que prácticamente se trataba de los valores de la persona y después de las respectivas reflexiones, se identifica como la más acertada referencia; en general, por sus características, se coincide en que estas habilidades se entienden, se desarrollan y se adoptan en edades tempranas, vienen desde su ambiente familiar y se acentúan en los primeros años de formación básica. Se puede decir que es parte de la personalidad y que, a la formación académica profesional, estos “valores” ya forman parte de las características personales y hasta determinan la forma de ser de uno u otro individuo.

Habilidades interpersonales.

De acuerdo con la clasificación propuesta son las que se refieren al relacionamiento y desenvolvimiento en sociedad de los individuos se puede decir que se trata de las características socio afectivas de cada persona, sobre estas actúan según algunas corrientes la inteligencia social

y emocional; al igual que en el caso anterior se toma en cuenta con mayor consideración los aportes rescatados de las grupos focales realizados con docentes, vale acotar que ellos no solo están en aulas y laboratorios con sus estudiantes sino que realizan procesos de seguimiento de prácticas pre profesionales conociendo de primera mano cómo sus estudiantes son vistos en este aspecto por parte de las organizaciones que los reciben en esa fase.

Habilidades estratégicas.

Enmarcadas estas como aquellas que permiten una ventaja competitiva y se destacan en grupos sociales debido a cómo los individuos aportan en esos entornos, terminan siendo las más cuestionadas, además de diversas desde la perspectiva que se las observe; esas conclusiones y cómo determinarlas ya se lo trató en el apartado correspondiente dedicado a definir las deseadas. En este espacio se busca definir estrategias para desarrollarlas; por supuesto, también se regresa a mirar las conclusiones obtenidas del trabajo de investigación y con mayor relevancia, lo propuesto por docentes; al final son los encargados de trabajar esas características en los estudiantes.

Tabla 8

Estrategias para el desarrollo de habilidades blandas.

GRUPO HABILIDADES	HABILIDADES DESEADAS	TÉCNICAS Y/O ESTRATÉGIAS	CONSIDERACIÓN	CRITERIO
HABILIDADES INTRAPERSONALES	Responsabilidad Autoconfianza Ética Planificación Puntualidad	Aprendizaje Cooperativo	Promulgar actividades cotidianas y ambientes físicos en la práctica diaria de valores por parte de todos quienes conforman la comunidad educativa.	Evaluación mediante rúbrica
HABILIDADES INTERPERSONALES	Trabajo en Equipo Comunicación Respeto	Aprendizaje cooperativo Discusiones Grupales Juego de Roles Exposiciones Debates	Evaluar la participación y sus habilidades interpersonales y trabajar desde sus tutorías para fomentar las mismas.	
HABILIDADES ESTRATÉGICAS	Resolución de Problemas Toma de Decisiones Liderazgo Pensamiento estratégico	Gamificación Juego de Roles Simulaciones Virtuales	Concursos, yincanas, etc, en ambientes distintas al entorno tradicional como es un aula de clase	

Fuente. Elaboración propia (2025).

Habilidades estratégicas una ventaja competitiva.

A lo largo del trabajo se ha expuesto que las habilidades blandas del tipo estratégico brindan una ventaja competitiva a quien las domina; más aún, esa es la definición de este tipo de habilidades. De allí la discusión no se centra en que si ellas ofrecen una ventaja en el desarrollo de una o varias actividades relacionadas; la verdadera discusión está en, como se ha mencionado en su momento, establecer qué habilidades son necesarias, en qué entorno y para qué acciones; lo importante y determinante es encontrar cómo desarrollar las habilidades estratégicas necesarias para el cumplimiento de tareas del quehacer profesional o de cualquier otra índole que se proponga realizar. Las habilidades estratégicas se convierten en una ventaja competitiva cuando se determinan las potencialidades y se trabaja en perfeccionarlas y eso se convierte en el verdadero aporte al grupo en el que se desenvuelve el individuo, en cualquier entorno, en cualquier escenario.

Conclusiones

Los resultados de esta investigación permiten afirmar que el desarrollo de habilidades blandas es un factor determinante para potenciar el desempeño profesional de los estudiantes técnico-industriales durante sus prácticas preprofesionales, y que su incorporación efectiva en los procesos formativos requiere una articulación estrecha entre las demandas del sector productivo y las estrategias pedagógicas de las instituciones educativas. Se concluye que no es posible establecer una jerarquía universal de dichas habilidades, pues su relevancia varía según el perfil profesional y el contexto en el que se aplican; sin embargo, sí es factible definir un conjunto de competencias clave desde una perspectiva integral que considere dimensiones intrapersonales, interpersonales y estratégicas. En este sentido, el aporte de los empleadores es fundamental para identificar las habilidades prioritarias en función del entorno laboral, mientras que la academia debe diseñar e implementar metodologías activas y evaluaciones pertinentes para su desarrollo sistemático. Esta investigación constituye así una contribución significativa para orientar el rediseño curricular y fortalecer la formación integral de los futuros profesionales técnicos del Ecuador, en sintonía con los desafíos contemporáneos del mundo del trabajo.

Conflicto de Intereses y Agradecimientos

No tenemos conflictos de intereses que reportar.

Referencias

Aguirre, J. C., & Jaramillo, L. G. (2015). El papel de la descripción en la investigación cualitativa. *Cinta de moebio, 53*, 175–189. https://doi.org/10.4067/S0717-554X2015000200006

Ayala Lemus, M. L., & Losada Vázquez, Á. (2022). *Emprendimiento y fomento de habilidades blandas en los estudiantes universitarios*. https://produccioncientifica.usal.es/documentos/64b5801c67f4c9697ae5dad9?lang=en

Bacigalupo, M., Kampylis, P., Punie, Y., & Van Den Brande, V. (2016). *EntreComp: The Entrepreneurship Competence Framework*. Publications Office of the European Union. https://data.europa.eu/doi/10.2791/160811

Barrón Cotrina, M. C. (2018). *Habilidades blandas para mejorar la interacción en el aula en docentes de la institución educativa "Ricardo Palma" de Acopampa, Carhuaz- 2017* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/21803

Batthyány, K., Cabrera, M., Alesina, L., Bertoni, M., Mascheroni, P., Moreira, N., Picasso, F., Ramírez, J., & Rojo, V. (2011). *Metodología de la investigación en ciencias sociales*. Departamento de Publicaciones, Unidad de Comunicación de la Universidad de la República (UCUR). https://acortar.link/Pxi4bk

Benavides, M. O., & Gómez-Restrepo, C. (2005). Métodos en investigación cualitativa: Triangulación. *Revista Colombiana de Psiquiatría, 34*(1), 118–124. https://www.researchgate.net/publication/309349800_Metodos_en_investigacion_cualitativa_Triangulacion

Bowles, S., & Gintis, H. (2002). Schooling in Capitalist America Revisited. *Sociology of Education*, *75*(1), 1–18. https://doi.org/10.2307/3090251

Contreras, R. D. S. (2022). Demanda de trabajadores con habilidades blandas y nivel de empleabilidad de egresados universitarios. *Revista de Investigación en Ciencias de la Administración ENFOQUES, 6*(22), 22. http://doi.org/10.33996/revistaenfoques.v6i22.131

Cordero Ferrera, J. M., Muñiz Pérez, M., & Simancas Rodríguez, R. (2016). La relación entre habilidades cognitivas y no cognitivas. *Revista de Educación*, (375), 175–199. https://doi.org/10.4438/1988-592X-RE-2016-375-334

Correa-Díaz, A. M., Benjumea-Arias, M., & Valencia-Arias, A. (2019). La gestión del conocimiento: Una alternativa para la solución de problemas educacionales. *Revista Electrónica Educare, 23*(2), 1–27. https://doi.org/10.15359/ree.23-2.1

Díaz, M. M. M.-B., Rucci, G., Amaral, N., Ortiz, E. A., Becerra, L., Bustelo, M., Cabrol, M., Castro, J., Caycedo, J., Duryea, S., Groot, B., Heredero, E., Hincapié, D., Magendzo, A., Navarro, J. C., Novella, R., Rieble-Aubourg, S., Rubio-Codina, M., Scartascini, C., & Vezza, E. (2019). *El futuro ya está aquí: Habilidades transversales de América Latina y el Caribe en el siglo XXI*. Banco Interamericano de Desarrollo. https://doi.org/10.18235/0001950

Erazo-Moreno, M. M., Colichón-Chiscul, M. E., Nina-Cuchillo, J., & Cubas-Irigoin, N. (2023). Competencias emocionales y aprendizaje cooperativo de estudiantes universitarios en el contexto de la educación en línea. *Formación universitaria, 16*(3), 11-20. https://doi.org/10.4067/s0718-50062023000300011

Guerra-Báez, S. P. (2019). Una revisión panorámica al entrenamiento de las habilidades blandas en estudiantes universitarios. *Psicologia Escolar e Educacional, 23*, e186464. https://doi.org/10.1590/2175-35392019016464

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5.ª ed.). McGraw-Hill. https://www.smujerescoahuila.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf

Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (1.ª ed.). McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V. https://acortar.link/xG9mUm

King, L. F. E., Castillo, T. L., & Portacio, J. P. (2020). Impacto de la movilidad internacional en el desarrollo de competencias blandas y su aplicación en el mercado laboral: Un análisis para la mejora curricular desde la perspectiva de graduados de ciencias administrativas y contables. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos, 50*(3), 217-254. https://doi.org/10.48102/rlee.2020.50.3.126

Luy-Montejo, C. (2019). El aprendizaje basado en problemas (ABP) en el desarrollo de la inteligencia emocional de estudiantes universitarios. *Propósitos y Representaciones, 7*(2), 353-383. https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n2.288

Marrero Sánchez, O., Mohamed Amar, R., & Xifra Triadú, J. (2018). Habilidades blandas: Necesarias para la formación integral del estudiante universitario. *Revista Científica Ecociencia, 5*, 1–18. https://doi.org/10.21855/ecociencia0.144

Martinez Rodriguez, D. G., & Arévalo Viera, V. (2019). *Capacitación y desarrollo de habilidades blandas en ingeniería de software a nivel industrial y en educación superior* [Trabajo final de carrera, Universidad ORT Uruguay]. http://hdl.handle.net/20.500.11968/4077

Mucha-Huamán, W. E. (2023). Habilidades blandas para el logro de aprendizaje de los estudiantes de nivel superior. *Investigación Valdizana, 17*(2), 69-77. https://doi.org/10.33554/riv.17.2.1837

Norman-Acevedo, E., Daza-Orozco, C. E., & Caro-Gómez, C. L. (2021). Hoja de ruta para la elaboración de resultados de aprendizaje para la formación investigativa. *Panorama, 15*(1), 1-12. https://doi.org/10.15765/pnrm.v15i28.1813

Quijada Lovatón, K. Y. (2018). Los valores que caracterizan la ética profesional de los profesores de la Universidad de Colima. *Revista Colombiana de Educación, 1*(76), 265–284. https://doi.org/10.17227/rce.num76-7494

Quirós-Morales, D. J. (2022). Habilidades blandas requeridas por profesionales que ejercen puestos de jefatura desde la perspectiva de ocupantes del rol y subalternos. *Revista Nacional de Administración, 13*(2), e4081. https://doi.org/10.22458/rna.v13i2.4081

Sánchez Aquino, J. G., & Hernández Romero, G. (2022). Desarrollo de habilidades blandas como estrategia para la colocación laboral de los universitarios. *Revista Científica Sinapsis, 21*(1). https://doi.org/10.37117/s.v21i1.641

SENESCYT - Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación. (2023). *Informe de rendición de cuentas 2023*. Quito, Ecuador. https://www.planificacion.gob.ec/rcuentas2023/

Sepúlveda, H. A. Á. (2020). El puzle como técnica de aprendizaje cooperativo para la enseñanza de la historia y el desarrollo de habilidades blandas. *Revista de la Escuela de Ciencias de la Educación, 2*(15), 45-57. https://doi.org/10.35305/rece.v2i15.545

Succi, C., & Canovi, M. (2020). Soft skills to enhance graduate employability: Comparing students and employers' perceptions. *Studies in Higher Education, 45*(9), 1834–1847. https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1585420

Vallejos Carrasco, A. M. (2019). *Habilidades blandas y su influencia en el desempeño del personal postventa Interamericana Norte SAC filial Chiclayo* [Tesis de licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/2082

Vargas Soto, J. J. (2019). *La existencia de habilidades blandas y su influencia en el desempeño laboral de los estudiantes de ingeniería industrial de la modalidad Gente que Trabaja de la Universidad Continental- Sede Arequipa* [Tesis de licenciatura, Universidad Continental]. https://hdl.handle.net/20.500.12394/7525

Viquez Jerez, L. (2020). Análisis comparativo: Habilidades blandas deseables en profesionales de TI por empleadores de la empresa privada y pública costarricense. *Investiga.TEC, 39*, (39). https://revistas.tec.ac.cr/index.php/investiga_tec/article/view/5379