

HABILIDADES BLANDAS EN DOCENTES DE UNA ORGANIZACIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR

SOFT SKILLS IN TEACHERS OF A HIGHER LEVEL EDUCATION ORGANIZATION

Linda Miriam Silerio Hernández (1), Mayela del Rayo Lechuga-Nevárez (2), Gerardina de las Maravillas González Valenciano (3) y Liz Margarita Quintero Robles (4).

-
- 1.- Doctora en Ciencias de la Educación. Instituto Universitario Anglo Español. Tecnológico Nacional de México / Instituto Tecnológico de Durango. linda.silerio@itdurango.edu.mx
 - 2.- Doctora en Gestión de las Organizaciones. Universidad Autónoma de Nayarit, Universidad Autónoma de Sinaloa, Universidad Juárez del Estado de Durango. Tecnológico Nacional de México / Instituto Tecnológico de Durango. mlechuga@itdurango.edu.mx
 - 3.- Doctora en Gestión de las Organizaciones. Universidad Autónoma de Nayarit, Universidad Autónoma de Sinaloa, Universidad Juárez del Estado de Durango. Tecnológico Nacional de México / Instituto Tecnológico de Durango. gerardinagonzalez@itdurango.edu.mx
 4. Doctora en Administración. Universidad Autónoma de Durango. Tecnológico Nacional de México / Instituto Tecnológico de Durango. lizquintero@itdurango.edu.mx
-

Recibido: 07 de diciembre de 2024
Aceptado: 24 de marzo de 2025

Resumen

Las habilidades blandas docentes generan entornos educativos más productivos. La muestra la conforman 79 docentes, el objetivo es determinar el nivel de habilidades blandas que presentan los docentes de una Organización de Educación Superior y su fuerza de relación con las variables sociodemográficas y situacionales, el enfoque cuantitativo, el alcance descriptivo y correlacional, la técnica la encuesta, el instrumento el cuestionario con 11 dimensiones, los participantes son los docentes de la Organización de Educación Superior. Los resultados sugieren que los docentes casi siempre utilizan habilidades blandas. La correlación entre habilidades blandas y las variables sociodemográficas y situacionales es prácticamente nula. Entre 1% y 7% de docentes pocas veces han desarrollado habilidades blandas. Impulsar el desarrollo de habilidades blandas es importante para el éxito personal y profesional de los docentes de la institución.

Palabras Clave: Habilidades interpersonales, docentes, organización educativa de nivel superior.

Abstract

Soft skills in teachers create more productive educational environments. The sample is made up of 79 teachers, the objective is to determine the level of soft skills presented by teachers in a Higher Education Organization and their strength of relationship with sociodemographic and situational variables, the quantitative approach, the descriptive and correlational scope, the survey technique, the questionnaire instrument with 11 dimensions, the participants are the teachers of the Higher

Education Organization. The results suggest that teachers almost always use soft skills. The correlation between soft skills and sociodemographic and situational variables is practically zero. Between 1% and 7% of teachers have rarely developed soft skills. Promoting the development of soft skills is important for the personal and professional success of the institution's teachers.

Key words: Interpersonal Skills, teachers, higher level education organization.

Introducción

La temática a tratar son las habilidades blandas que presentan los docentes de una Organización de Educación Superior (OES).

Las habilidades blandas, también conocidas como habilidades interpersonales o habilidades sociales, son capacidades que favorecen el éxito tanto en el ámbito personal como en el profesional. Las habilidades blandas como la adaptabilidad, la responsabilidad, la comunicación, la empatía, el manejo de conflictos, el liderazgo, el trabajo en equipo entre otras, se despliegan en las relaciones humanas, mientras que las habilidades duras, hacen referencia a la adquisición de conocimientos técnicos específicos.

Las instituciones educativas requieren de docentes líderes que además de poseer el conocimiento, cuenten con habilidades blandas que les permitan interactuar, relacionarse socialmente en la comunidad educativa, adaptarse a cualquier situación en el presente y en cualquier ámbito ya sea social o laboral, por lo que también se han denominado como habilidades socioemocionales para el siglo XXI. (Mozgalova, 2021).

Otros autores como González et al. (2021) muestran que durante la última década las organizaciones buscan profesionales con la habilidad de adaptarse a sus diferentes necesidades y demandas, tanto para solucionar problemas, integrarse al equipo de trabajo como para innovar y poseer conocimientos más allá de su área.

Las habilidades blandas en el ámbito educativo se desarrollan en la avenencia social, con la guía y dirección del docente (Lozano et al., 2022).

Las habilidades blandas están relacionadas con las experiencias previas desde la infancia y la adolescencia; según Ortega (2016) en estas etapas el proceso de aprendizaje se genera de manera más concreta, y pueden ser fortalecidas a través del proceso de escolarización (Berry y Routon, 2020).

A nivel internacional, se observa que el interés de los empresarios suele dirigirse a seleccionar personas con liderazgo, habilidad de comunicación, valores éticos, conocimiento y trabajo en equipo (Tito y Serrano, 2016), habilidades que fueron aprendidas desde la infancia, es decir que cada uno de los eslabones académicos permitieron fortalecerlas de tal manera que al llegar a la inmersión laboral estas sean evidentes.

Gómez (2019) enfatiza en una problemática educativa enmarcada en la falta de desarrollo de las habilidades no cognitivas en la educación superior, por lo tanto, dificultades en su empleabilidad, teniendo en cuenta que para la vinculación al mercado laboral exige en un 51% habilidades blandas, un 9% habilidades cognitivas avanzadas, un 16% habilidades técnicas y en un 4%

habilidades cognitivas básicas.

Las Habilidades blandas no se aprenden teóricamente un día en una clase específica, sino que es necesario practicarlas para que puedan ser desarrolladas, facilitan la vida del individuo, su desarrollo no depende del conocimiento, sino de la actitud y mentalidad para experimentarlas.

Los referentes teóricos y conceptuales. Health Organization, Division of Mental Health (1994) propone la equiparidad entre el concepto de habilidades blandas y habilidades para la vida; puntualiza las habilidades blandas como un asociado de habilidades de carácter socio afectivo indispensables para interactuar con los demás y que facilitan el enfrentarse a las encomiendas y desafíos cotidianas, lo que permite que los individuos puedan tomar decisiones, resolver problemas, comunicarse asertivamente, pensar crítica y creativamente, reconocer las emociones de otros y cimentar relaciones saludables a nivel físico y emocional.

Alrededor del año 1996, el término “habilidades blandas” comienza a utilizarse en contextos de gestión y emprendimiento bajo diferentes denominaciones, verbigracia habilidades del siglo XXI, habilidades no cognitivas, habilidades socioemocionales o blandas (Murnane & Levy, 1996).

Goleman (1998), identifica las habilidades blandas como inteligencia emocional, la cual determina la capacidad de adaptabilidad ante nuevos acontecimientos en diferentes contextos de la existencia del individuo: personal, familiar, educativo, laboral entre otros.

Vera (2016) describe las habilidades blandas como las capacidades personales que pueden optimizar el desempeño laboral, posibilitar la movilidad interna, impulsar la carrera profesional y prever el éxito laboral. Hace referencia a que las habilidades blandas también son denominadas como competencias para el siglo XXI, competencias para la empleabilidad, habilidades genéricas, habilidades socioemocionales, competencias nucleares, habilidades laborales, habilidades relacionales, habilidades transversales o habilidades no cognitivas.

Marrero et al. (2018) concluyen que las habilidades blandas y habilidades duras se complementan, formando una combinación que favorece la formación integral de los docentes, los cuales adquieren una formación técnica a partir de las habilidades duras y por otro lado el desarrollo de habilidades socioemocionales o habilidades blandas que impactan en un buen desempeño como docentes.

Los docentes que poseen habilidades blandas consiguen motivar, inspirar y guiar a sus estudiantes de manera más efectiva y a su vez contribuyen a su desarrollo académico y personal.

El problema que se presenta es el desconocimiento del nivel de habilidades blandas que poseen algunos de los docentes de la OES, son éstos quienes en primera instancia deben conocer, practicar y de los demás, lo que a su vez puede orientar el pensamiento y el comportamiento hacia el logro de los objetivos institucionales; en la medida que los docentes puedan desarrollar las habilidades blandas a través de su desempeño, se favorecerá el aprendizaje de los estudiantes, por lo que es necesario conocer dicho nivel para la implementación de programas que permitan su progreso y la creación de un aprendizaje positivo y enriquecedor.

Ante este contexto, surgieron las siguientes preguntas de investigación: ¿Cuál es el nivel de habilidades blandas que se presenta en los docentes de una OES en la ciudad de Durango, Dgo., México? ¿Cuáles son las dimensiones de la variable de interés que presentan el valor más alto y el más pequeño? ¿Qué correlación existe entre la variable habilidades blandas y las variables sociodemográficas y situacionales? Las cuales generaron el interés de llevar a cabo este estudio, cuyo objetivo general es determinar el nivel de habilidades blandas que presentan los docentes de la OES de la ciudad de Durango, Dgo. México., siendo los objetivos específicos: Identificar las dimensiones que presentan los niveles más altos y más bajos de la variable de interés: habilidades blandas; determinar la fuerza de relación existente entre las habilidades blandas y las variables sociodemográficas y situacionales de sexo, edad, estado civil, nivel académico, antigüedad laboral y departamento académico del docente.

El modelo teórico de esta investigación es la selección y conjunción de las aportaciones de World Health Organization Division of Mental Health, 1994 y de los autores descritos en este apartado, culminando en una variable de interés denominada habilidades blandas docentes con 11 dimensiones involucradas, Figura 1.

Método

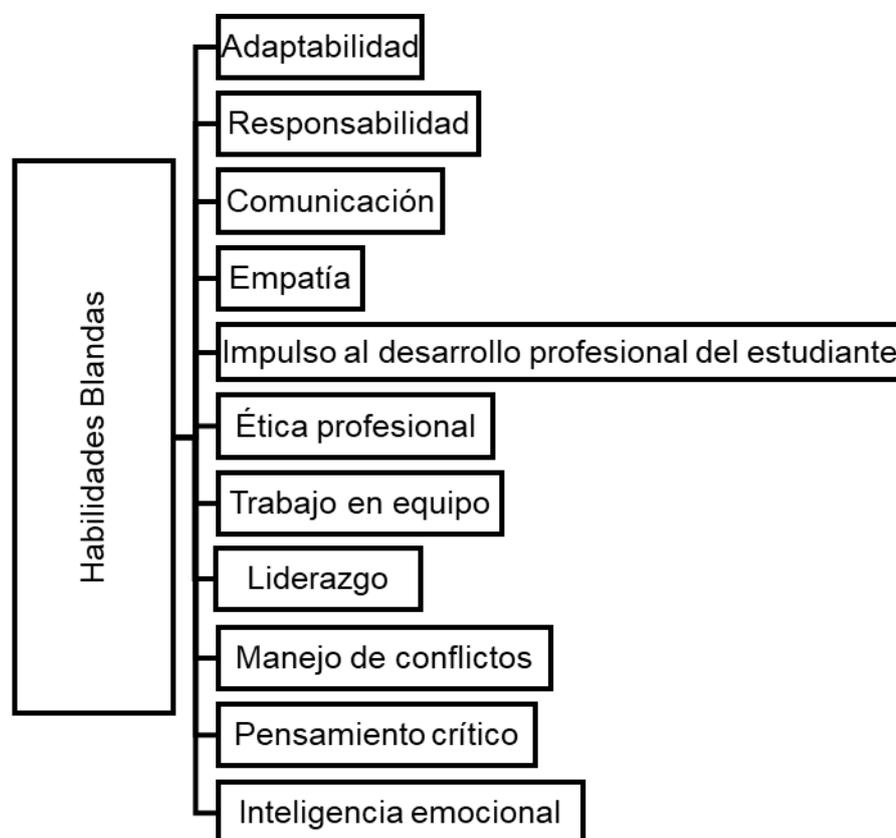
El enfoque de este proyecto de investigación ha sido cuantitativo, el método de la investigación el hipotético-deductivo, la estrategia para la obtención de información no experimental, el diseño transaccional, el alcance descriptivo y correlacional, los sujetos de investigación fueron los docentes de la OES, el proyecto se realizó en las instalaciones de la OES del 29 de enero del 2024 al 31 de enero del 2025, la técnica e instrumento de adquisición de información empírica fueron la encuesta y el cuestionario como instrumento de recolección de datos respectivamente.

El cuestionario consta de una serie de preguntas respecto a la variable de interés habilidades blandas y los factores que la conforman, lo cual permitió el logro de los objetivos planteados. El cuestionario se ha basado en preguntas cerradas; de respuesta a escala de Likert y están dirigidas a medir el nivel de las dimensiones de la variable habilidades blandas. La escala de calificación utilizada para cuestionar a los docentes sobre su nivel de acuerdo o desacuerdo con cada ítem, medir reacciones, actitudes y comportamientos fue del 1 al 4, donde 1 = nunca, 2 = pocas veces, 3 = frecuentemente y 4 = siempre. El contexto del cuestionario fue auto-administrado a través de compartir el link del formulario de Google habilidades blandas a cada uno de los docentes de la OES que conformaron la muestra, las preguntas fueron planteadas de manera sencilla, clara y concisa.

Para la evaluación de la viabilidad y la identificación de algunos problemas en el diseño del instrumento de medición, fue necesario llevar a cabo el piloteo con la aplicación del cuestionario al 10% de la muestra.

Figura 1

11 Dimensiones involucradas en la variable de interés habilidades blandas docentes de educación superior.



Nota: Elaboración propia (2024).

El cuestionario se integró por dos secciones: I Datos generales con seis variables sociodemográficas y situacionales y II Datos de la encuesta de habilidades blandas con 56 ítems que permiten la medición de las 11 dimensiones involucradas en la variable de interés habilidades blandas docentes, las cuales generaron la información empírica y se describen en la figura 1.

Para la dar validez al instrumento de medición utilizado de habilidades blandas, se llevó a cabo la consulta a cuatro expertos, miembros de la Red Durango de Investigadores Educativos (ReDIE), quienes juzgaron si los ítems del cuestionario de habilidades blandas, eran coherentes con las aportaciones teóricas que sustentan esta investigación; la validez de contenido del instrumento se realizó con base en el procedimiento propuesto en la publicación del Dr. Arturo Barraza Macías (2007), el cual presentó una puntuación promedio de 2.8 considerándose una validez fuerte.

Para la confiabilidad del instrumento se utilizó el método de consistencia interna, el cual se basa en el Alfa de Cronbach, lo que permitió identificar la

fiabilidad de los ítems de la variable habilidades blandas con un valor numérico de .936 sugiere una confiabilidad excelente muy cercana al 1 ó 100%, como se presenta en la tabla 1.

Tabla 1

Estadísticas de fiabilidad de la variable habilidades blandas.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de Elementos
.936	62

Nota: elaboración propia (2024).

El análisis *estadístico que se llevó a cabo*, para la determinación del comportamiento de los datos, fue la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, los resultados presentaron valores sig de .001 a .002, los cuales fueron menores al nivel de significancia de .05, la decisión fue rechazar la hipótesis nula y concluir que los datos no siguieron una distribución normal (Anderson, Sweeney & Williams, 2009, p.347). El análisis estadístico de la información se llevó a cabo con el apoyo del software IBM-SPSS, versión 25.0.0.0 realizando los análisis estadísticos descriptivo y correlacional correspondientes.

Los sujetos de investigación fueron los docentes de la OES, reconociéndolos como la persona que desempeña las funciones de guía, de mediador, que acompaña a los estudiantes a construir el conocimiento, tanto de manera individual como colaborativa, dando sus clases frente a grupo en cualquiera de las carreras que imparte la OES. La población estuvo conformada por 419 docentes, se utilizó un muestreo probabilístico estratificado, los estratos se conformaron por los docentes adscritos a cada departamento académico, el cálculo de tamaño de muestra se realizó con la fórmula para poblaciones finitas, con una proporción de éxito y de fracaso de 0.50, un nivel de confianza del 95% y un error máximo permisible de 0.10, finalmente se obtuvo el tamaño de las submuestras que se presentan en la tabla 2.

$$n = \frac{NpqZ^2}{(N-1)d^2 + Z^2pq} = \frac{419 * 0.50 * 0.50 * 1.96^2}{(419 - 1)0.10^2 + 1.96^2 * 0.50 * 0.50} = 78.28 \cong 79$$

Resultados

Los estadísticos descriptivos de las dimensiones que conformaron la variable de interés y dieron cumplimiento al objetivo general de determinar el nivel de habilidades blandas que presentan los docentes de la OES, se presentan en la tabla 3:

Tabla 2

Número de docentes por departamento académico del ITD y tamaño de las submuestras.

	Número	Tamaño de la submuestra
Ciencias Básicas	53	10
Ciencias Económico Administrativas	70	14
Ciencias de la Tierra	60	11
Sistemas y Computación	54	10
Química-Bioquímica	65	12
Mecánica-Mecatrónica	23	4
Ingeniería Industrial	47	9
Eléctrica-Electrónica	47	9
Total	419	79

Nota: elaboración propia (2024).

Tabla 3

Medias y desviaciones estándares de las dimensiones de Habilidades Blandas.

Dimensión	Media	Desviación estándar
Adaptabilidad	3.47	.474
Responsabilidad	3.69	.354
Comunicación	3.56	.386
Empatía	3.63	.398
Impulso al desarrollo profesional de los estudiantes	3.33	.495
Ética profesional	3.86	.286
Trabajo en equipo	3.46	.450
Liderazgo	3.59	.444
Manejo de conflictos	3.41	.505
Pensamiento crítico	3.50	.437
Inteligencia emocional	3.47	.411
Media Habilidades Blandas	3.54	.319

Nota: elaboración propia (2024).

Los resultados presentaron una media de la variable de interés habilidades blandas de 3.54 y una desviación estándar de .319, los cuales sugirieron que los docentes de la OES casi siempre practican y desarrollan habilidades blandas a través de las dimensiones que se detallan a continuación:

La dimensión adaptabilidad se refiere a la capacidad que tienen los docentes de ajustarse y dar respuesta efectiva a los cambios en el ambiente educativo, a las necesidades de los estudiantes, las nuevas tecnologías y las demandas de la sociedad, esta habilidad involucra flexibilidad mental y capacidad de cambiar de dirección cuando las circunstancias lo requieren. Los resultados obtenidos presentaron una media de 3.47 con una desviación estándar de .474 lo cual sugiere que los docentes de la OES, frecuentemente son adaptables.

La dimensión responsabilidad se refiere al compromiso profesional que los docentes tienen con sus estudiantes, su enseñanza y su entorno educativo. Los resultados presentaron una media de 3.69 con una desviación estándar de

.354, lo cual sugiere que los docentes de la OES casi siempre son responsables.

La dimensión comunicación en el aula se entiende como la interacción efectiva entre docentes y estudiantes, la cual favorece la comprensión de los contenidos, motiva la participación de los estudiantes, la resolución de dudas y el diálogo constructivo. Los resultados presentaron una media de 3.56 con una desviación estándar de .386, estos resultados sugieren que los docentes de la OES, se comunican casi siempre.

La dimensión empatía se refiere a la capacidad de los docentes para comprender y responder a las emociones, experiencias y necesidades de los estudiantes, ponerse en su lugar, mostrar comprensión, sensibilidad y apoyo hacia las situaciones personales, académicas y emocionales, los resultados presentaron una media de 3.63 con una desviación estándar de .398, lo cual alude a que los docentes de la OES casi siempre muestran empatía.

La dimensión impulso al desarrollo profesional de los estudiantes implica brindarles las herramientas, recursos y oportunidades necesarias para que adquieran habilidades, conocimientos y experiencias que contribuyan a su crecimiento académico y profesional. Los resultados presentaron una media de 3.33 con una desviación estándar de .495, estos resultados refieren que frecuentemente los docentes orientan a los estudiantes.

La dimensión ética profesional se refiere al conjunto de principios, valores y normas morales que guían la conducta profesional del docente en su práctica educativa. Los resultados presentaron una media de 3.86 con una desviación estándar de .286, los cuales aluden que los docentes de la OES, practican la ética profesional.

La dimensión trabajo en equipo se refiere a la habilidad que posee el docente para fomentar la colaboración, la comunicación efectiva y el apoyo mutuo entre los estudiantes, para el logro de metas educativas e institucionales. Los resultados presentaron una media de 3.46 con una desviación estándar de .450, estos resultados sugieren que los docentes de la OES, trabajan en equipo frecuentemente.

La dimensión liderazgo se refiere a la capacidad que poseen los docentes para influir de manera positiva en el aprendizaje, el desarrollo profesional y el bienestar de los estudiantes. Los resultados presentan una media de 3.59 con una desviación estándar de .444, lo cual sugiere que los docentes de la OES, tienen casi siempre la capacidad para influir de manera positiva en el aprendizaje, el desarrollo profesional y el bienestar de los estudiantes.

La dimensión manejo de conflictos se refiere a la capacidad de identificar, abordar y resolver desacuerdos, tensiones o situaciones problemáticas de manera constructiva y pacífica. Los resultados presentaron una media de 3.41 con una desviación estándar de .505, los resultados sugieren que los docentes de la OES, saben manejar los conflictos frecuentemente.

La dimensión pensamiento crítico se refiere a la capacidad del docente de analizar, evaluar y cuestionar de manera reflexiva la información, las ideas, los argumentos y las situaciones para llegar a conclusiones y tomar decisiones

informadas. Los resultados presentaron una media de 3.50 con una desviación estándar .437, los resultados sugieren que los docentes de la OES, casi siempre practican el pensamiento crítico.

La dimensión inteligencia emocional se refiere a la capacidad de reconocer, comprender y manejar las emociones de manera efectiva para lograr mantener relaciones interpersonales saludables. Los resultados presentaron una media de 3.47 con una desviación estándar de .411, estos resultados sugieren que los docentes de la OES, practican y desarrollan la inteligencia emocional, poseen la capacidad de reconocer, comprender y gestionar las propias emociones de manera efectiva, para lograr mantener relaciones interpersonales saludables.

La asimetría que presentaron las 11 dimensiones fue negativa, lo cual refleja que las respuestas se concentraron más en el lado derecho de la distribución, es decir hacia los valores más altos de la escala Likert, con valores comprendidos entre frecuentemente y siempre.

Los resultados que dieron cumplimiento a los objetivos específicos se detallan a continuación: los niveles de las dimensiones de la variable de interés más altos los presentaron la dimensión ética profesional con una media de 3.86 y una desviación estándar de .286, seguida de la dimensión responsabilidad con una media de 3.69 y una desviación estándar de .354.

Los niveles más bajos los presentaron las dimensiones impulso al desarrollo profesional de los estudiantes con una media de 3.33 y una desviación estándar de .495, seguida de la dimensión manejo de conflictos con una media de 3.41 y una desviación estándar de .505, lo cual sugiere que estas áreas de oportunidad deben ser atendidas a través de la mejora de comunicación efectiva, la empatía, la capacidad de escucha activa y la búsqueda de soluciones que beneficien a ambas partes, mientras que el nivel del impulso al desarrollo profesional de los estudiantes puede mejorar a través de algunas estrategias efectivas, como fomentar un ambiente de aprendizaje colaborativo y motivar a los estudiantes a establecer metas de crecimiento personal y profesional.

En cuanto al análisis correlacional, para determinar la fuerza de relación entre la variable de interés y las variables sociodemográficas y situacionales de sexo, edad, estado civil, nivel académico, antigüedad laboral y departamento al que pertenece el docente, los valores sig que se presentan en la tabla 4, son mayores al nivel de significancia de 0.01, lo cual sugiere que no hay relación entre las habilidades blandas y las variables sociodemográficas y situacionales, por otro lado, los coeficientes de correlación Rho de Spearman cercanos a 0 obtenidos, confirman una intensidad de relación en cada caso prácticamente nula.

Discusión de resultados / Conclusiones

Los resultados sugieren que los docentes de la OES, presentan un nivel de habilidades blandas de 3.54 y una desviación estándar de .319 donde casi siempre desarrollan habilidades blandas a través de las 11 dimensiones involucradas en el estudio, las dimensiones con el nivel más alto de 3.86 es

ética profesional y el nivel más bajo 3.33 impulso al desarrollo profesional de los estudiantes, en una escala de 1 a 4, donde 1 representa nunca, 2 pocas veces, 3 frecuentemente y 4 siempre.

Tabla 4

Correlación Rho de Spearman entre la variable Habilidades Blandas y las variables sociodemográficas y situacionales.

	Habilidades blandas	Sexo	Edad	Estado civil	Nivel académico	Antigüedad laboral	Departamento
Coefficiente de correlación	1.000	.034	.147	.035	.039	.151	.049
Sig bilateral		.77	.203	.764	.734	.189	.672
N	77	77	77	77	77	77	77

Fuente: elaboración propia (2024).

Los resultados muestran que entre el 1% y 7% de los docentes pocas veces han practicado estas habilidades y es justamente en estos porcentajes donde es importante enfocarse, para lograr una comunidad educativa en donde los docentes puedan conectar con los estudiantes, entender sus necesidades y motivarlos adecuadamente.

Cuando los docentes logran el desarrollo tanto de habilidades blandas como duras, el resultado es un impacto positivo en el proceso educativo ya que las habilidades duras que permiten la transmisión del conocimiento de forma clara y precisa, aunado a las habilidades blandas que permiten generar vínculos con los estudiantes, crear un ambiente de respeto y empatía, resolver conflictos de manera constructiva; contribuyen ambas a un mejor desempeño académico y a una práctica educativa más enriquecedora.

Los resultados de sig bilateral sugieren la inexistencia de una relación entre la variable de interés del estudio habilidades blandas y el sexo, edad, estado civil, nivel académico, antigüedad laboral y departamento al que pertenece el docente, por otro lado, los valores de los coeficientes de correlación cercanos a cero, sugieren que las habilidades blandas no están determinadas por la biología o sexo del docente, sino por sus experiencias, valores y manera de convivir con los demás, que el tiempo de antigüedad laboral no tiene fuerza de relación con las habilidades blandas, sino más bien por la disposición y voluntad del docente de cultivarlas; que el docente puede fortalecer sus habilidades blandas para mejorar su desempeño independientemente de su estado civil; que las habilidades blandas del docente van más allá de su adquisición y aplicación de conocimientos específicos en determinadas áreas, dado que, las habilidades blandas son competencias interpersonales y emocionales, las habilidades blandas son transversales y aplicables a diferentes disciplinas, son independientes al área de conocimiento que desarrolle el docente.

En concreto, estas características de la población que describen y analizan a los docentes en términos de su composición social, demográfica y situacional, presentan una correlación o fuerza de relación débil o prácticamente nula con respecto a la variable de interés habilidades blandas.

Las investigaciones recientes sobre habilidades blandas concluyen que van adquiriendo más importancia para el éxito profesional tanto de los docentes como de los estudiantes. Las habilidades blandas en los docentes que constantemente se comunican de manera efectiva con los estudiantes y colegas, que fomentan un ambiente de trabajo colaborativo y empático, que demuestran flexibilidad y adaptación a las necesidades de los estudiantes, que muestran habilidades de resolución de problemas y creatividad en la planificación de sus clases, que son empáticos, que desarrollan inteligencia emocional, que tienen capacidad para motivar, inspirar y guiar a los estudiantes tiene un impacto significativo en los estudiantes ya que éstos se sienten más motivados, comprendidos y apoyados, lo que favorece su desarrollo académico y profesional.

Vereau (2020) recomienda la implementación de talleres de habilidades blandas para los docentes, de forma que estén alineados con el proceso de enseñanza-aprendizaje priorizando las habilidades blandas como parte de las competencias genéricas durante todo el proceso de formación profesional.

Naranjo (2019) reconoce que los elementos centrales que hace que un docente sea distinguido actualmente como un buen docente por parte de los estudiantes, son un conjunto de habilidades algunas duras, pero principalmente blandas las que hacen que un docente sea reconocido de esa manera.

De este modo las habilidades blandas no solo son ineludibles en los espacios de trabajo, dado que son imprescindibles para el adecuado desarrollo profesional del siglo XXI, sino también lo son en las aulas (Bętkowska et al., 2022).

Aunque la discusión e investigación acerca de las habilidades blandas aún sigue evolucionando, es un hecho que, el invertir en el desarrollo de estas competencias, favorecen el éxito profesional del docente y por ende de los estudiantes tanto en el ámbito personal como académico.

Cada uno de los objetivos planteados se han logrado: el nivel medio de habilidades blandas que presentan los docentes de una organización de educación superior es de 3.54 con una desviación estándar de .319, la dimensión que presenta el nivel más alto de 3.86 con una desviación estándar de .286 es ética profesional y la dimensión que presenta el nivel más bajo de 3.33 con una desviación estándar de .495 es impulso al desarrollo profesional de los estudiantes; además la información generada refleja una asimetría negativa, lo que significa que frecuentemente y casi siempre los docentes de la OES, desarrollan habilidades blandas, que en su momento pueden inspirar a los estudiantes a desarrollar estas mismas habilidades, preparándolos para enfrentar desafíos futuros en el ámbito académico y laboral, contribuyendo de manera positiva al ambiente organizacional de la institución

El análisis correlacional entre la variable de interés habilidades blandas y las variables sociodemográficas y situacionales, presentaron valores sig bilateral mayores al nivel de significancia de 0.05 y coeficientes de correlación

Rho de Spearman cercanos a cero, lo que refleja prácticamente la inexistencia de correlación entre las variables involucradas.

Es necesario que los directivos de la OES, sean conscientes de la necesidad de invertir en las habilidades blandas de su planta docente, ya que de no ser así, podrían presentarse impedir la motivación de éstos y por ende su desempeño y compromiso con la OES, el desarrollo de las dimensiones de la variable de interés habilidades blandas docentes descritas en este estudio permitirán el desarrollo de un aprendizaje positivo e integral de los estudiantes, lo que impactará directamente en la calidad educativa, además favorecen el clima organizacional, razones por las cuales el no interesarse por el desarrollo de estas competencias limitan de manera significativa un escenario educativo exitoso donde tanto docentes como estudiantes puedan progresar y desarrollar sus conocimientos, habilidades, comportamientos y actitudes de manera integral.

Por tanto, se considera que el desarrollo y la mejora de habilidades blandas en los docentes son fundamentales para el crecimiento laboral, académico y personal; invertir en estas competencias generan entornos educativos más colaborativos, positivos, productivos y satisfactorios, en los cuales los estudiantes y la comunidad educativa se ven beneficiados.

Referencias

- Aguilar-Barojas, S., (2005). Fórmulas para el cálculo de la muestra en investigaciones de salud. *Salud en Tabasco*, 11(1-2), 333-338. <https://www.redalyc.org/pdf/487/48711206.pdf>
- Barraza, A. (2007). La consulta de expertos como estrategia para la recolección de evidencias de validez basadas en el contenido. *Investigación Educativa Duranguense*, 7, 5-14. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2358908>
- Berry, R. & Routon, W. (2020). Soft Skill Change Perceptions of Accounting Majors: Current Practitioner Views Versus their Own Reality, *Journal of Accounting Education*, 53, 1-12. <https://doi.org/10.1016/j.jaccedu.2020.100691>
- Bętkowska, B., Pastuszek, A.; Olszewska, K., Sikora, K., Epa, R. & Starowicz, A. (2022, mayo 16). Personality characteristics of empathy profiles – practical implications for education of medicine students. *BMC Medical Education*, 22(1), 376. <https://doi.org/10.1186/s12909-022-03432-5>
- Gómez, M. (2019). Las habilidades blandas competencias para el nuevo milenio, *Divulgare Boletín Científico de la Escuela Superior de Actopan*, 6(11), 1-5. <https://doi.org/10.29057/esa.v6i11.3760>
- González, M. G., Enciso, B. V., Arciniegas-Hurtado, L. F., Tovar, P. A., Bonza-Forero, P. I., & Arévalo-Peña, L. P. (2021). La importancia de las habilidades blandas para la empleabilidad y sostenibilidad del personal en las organizaciones. *Encuentro Con Semilleros*, 2(2). <https://doi.org/10.15765/es.v2i2.2646>
- Goleman, D. (1998). *Working with emocional orrelacióna*. Kairos S.A.
- Lozano, M.A, Lozano, E.N. & Ortega, M.Y. (2022.Agosto 2). Habilidades

- blandas una clave para brindar educación de calidad: revisión teórica. *Conrado*, 18(87), 412-420, http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442022000400412&lng=es&tlng=es.
- Marrero, O., Mohamed, R. & Xifra, J. (2018, diciembre 21). Habilidades blandas: necesarias para la formación integral del estudiante universitario. *Revista Científica Ecociencia*. 5, 1–18. <https://doi.org/10.21855/ecociencia.50.144>
- Mozgalova, N. G., Baranovska, I. G., Hlazunova, I. K., & Kazmirchuk, N. (2021). Methodological foundations of soft skills of musical art teachers in pedagogical institutions of higher education. *Linguistics and Culture Review*, 5(2), 317-327. <https://doi.org/10.21744/lingcure.v5nS2.1355>
- Murnane, R. & Levy, F. (1996). *Teaching the new basic skills*. Free Press.
- Naranjo, A. (2019). La importancia de las habilidades blandas para la docencia universitaria en el contexto actual. *Revista Pensamiento Académico*, 2(1), 82-100. <https://doi.org/10.33264/rpa.201901-07>
- Ortega, T. (2016). Desenredando la conversación sobre habilidades Blandas. Thedialogue. *Leadership for the Américas. Banco de Desarrollo de América Latina*. <https://www.thedialogue.org/wp-content/uploads/2016/05/Policy-Brief-Soft-Skills-Spanish-FINAL.pdf>
- Tito, M., & Serrano, B., (2016). Desarrollo de soft skills una alternativa a la escasez de talento humano, *INNOVA Research Journal*, 1(12), 59-76 <https://doi.org/10.33890/innova.v1.n12.2016.81>
- Vera, F. (2016, agosto). Infusión de habilidades blandas en el currículo de la educación superior: Clave para el desarrollo de capital humano avanzado. *Revista Akademèia*, (7), 53-73. <http://revistas.ugm.cl/index.php/rakad/article/view/137>
- Vereau, V. S. (2020). *Habilidades blandas y el perfil de egreso en estudiantes del programa de Contabilidad de una Universidad de Trujillo*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46458>
- World Health Organization, Division of Mental Health (1994). *Life skills education for children and adolescents in schools*. https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/63552/WHO_MNH_PSF_93.7A_Rev.2.pdf