

HABILIDADES BLANDAS: NECESARIAS PARA LA FORMACIÓN INTEGRAL DEL ESTUDIANTE UNIVERSITARIO.

SOFT SKILLS: NECESSARY FOR THE INTEGRAL TRAINING OF THE UNIVERSITY STUDENT.

Odalys Marrero Sánchez, MSc.

Máster en Ciencias de la Comunicación (Cuba).
Doctoranda del programa de Comunicación de la Universidad de Cádiz, España.
Docente Tiempo Completo de la Universidad Tecnológica ECOTEC, Ecuador.

omarrero@ecotec.edu.ec

Dra. Rachida Mohamed Amar

Doctora en Administración y Dirección de Empresas (España).
Profesora del Departamento de Comunicación y Marketing, F.CC. Sociales y Comunicación de la
Universidad de Cádiz, España.

rachida.mohamed@uca.es

Dr. Jordi Xifra Triadú

Doctor en Publicidad y Relaciones Públicas (España).
Catedrático del Departamento de Comunicación de la Universidad Pompeu Fabra, España.

jordi.xifra@upf.edu

ARTÍCULO DE REFLEXIÓN

Recibido: 25 de agosto de 2018.

Aceptado: 20 de noviembre de 2018.

RESUMEN

El estudiante al egresar de la educación superior e integrarse al ámbito laboral se enfrenta a un cargo empresarial que exige un determinado conocimiento técnico o competencias profesionales que le permitan desempeñar de forma óptima su trabajo. Es decir, se trata de las competencias duras o Hard Skills. Para el desarrollo integral de una persona no basta solo con el conocimiento que pueda aprender, además de ello, es necesario un complemento de habilidades que le permitan

comunicarse, tener autocontrol, confianza en sí mismo, se trata de las llamadas habilidades blandas o Soft Skills. En la actualidad, los empleadores demandan de profesionales competentes tanto en habilidades duras como blandas, es decir, que combinen el saber hacer con el saber ser y saber convivir.

La siguiente investigación proporciona una recopilación teórica y reflexiva acerca de la importancia del desarrollo de las habilidades blandas durante el proceso docente, así como de su relación con las habilidades duras para el logro de una formación integral acorde a la sociedad del conocimiento, las tecnologías y la comunicación.

Palabras clave: habilidades blandas, habilidades duras, inteligencia emocional, comunicación efectiva, comunicación interpersonal, formación integral.

ABSTRACT

Students who graduate from higher education and integrate into the workplace are faced with a business position that requires a certain technical knowledge or professional skills that allow them to perform their work optimally. That is, it is hard skills or Hard Skills. For the integral development of a person is not enough with only the knowledge that can learn, in addition, it is necessary a complement of skills that allow you to communicate, have self-control, self-confidence, it is called soft skills or Soft Skills. At present, employers demand competent professionals in both hard and soft skills, that is, they combine know-how with knowing how to be and know how to live together.

The following research provides a theoretical and reflective compilation about the importance of the development of soft skills during the teaching process, as well as its relationship with the hard skills for the achievement of an integral formation according to the knowledge society, technologies and the communication.

Keywords: soft skills, hard skills, emotional intelligence, effective communication, interpersonal communication, comprehensive training.

INTRODUCCIÓN

En la sociedad actual las nuevas tecnologías cada vez juegan un papel imprescindible para el ser humano, caracterizada por un espacio hiperconectado a través de múltiples plataformas y redes de comunicación virtual. Las tecnologías de comunicación son un cambio social que suponen un reto para las relaciones humanas ya que por mucho que se piense que dos personas que puedan estar hablando todo el día por la popular aplicación WhatsApp se conozcan, realmente no se conocen hasta que no se interrelacionan en persona. Paradójicamente el uso de diversas aplicaciones tecnológicas que permiten comunicarse entre sí, no implica dominar las habilidades socioemocionales necesarias para la interacción en situaciones reales. En tal sentido, ahora más que nunca la inteligencia emocional constituye un gran reto en cada nivel de enseñanza desde la educación primaria hasta la terciaria.

Las transformaciones e innovaciones que se van produciendo en la sociedad provocan grandes cambios en las instituciones modernas: en el trabajo, la familia, la pareja, el género, la iglesia, la democracia, el estado, la sociedad civil, los partidos políticos y ello por supuesto impacta en la forma de vivir y de pensar de la ciudadanía. A su vez, todo cambio trae consigo diferencias generacionales en el idioma, en los consumos culturales y hasta en la percepción que se tiene del mundo.

En el aspecto generacional, el foco más importante y hacia donde hay que prestar atención es a la educación de los jóvenes y es donde el sistema de enseñanza entra a jugar un rol importante. Una educación para la vida, debe responder a las necesidades sociales, entre ellos: problemas derivados de baja autoestima, depresión, estrés, violencia, delincuencia, anorexia, sida, suicidio, consumo de drogas, conducta sexual no protegida, En tal sentido, urge la necesidad de prevenir situaciones como estas, debido a su incidencia en el desempeño del estudiante no solo durante su etapa académica sino también en el ámbito laboral debido a que no son capaces de comprender y regular sus emociones de manera eficaz.

El proceso de enseñanza –aprendizaje debe contribuir a la formación integral del estudiante y para ello debe orientarse un currículo que vincule el conocimiento (saber hacer), los sentimientos, las emociones (saber ser) de modo que fomenten las relaciones personales que les permita una buena convivencia y por consiguiente la participación efectiva en el desarrollo de la sociedad.

Una vez terminada la enseñanza superior, el profesional se enfrenta a un ámbito empresarial en que debe poner en práctica no solo su conocimiento técnico o habilidades duras, sino, además, las habilidades que le permitan trabajar en equipo, tener control de sus emociones, comunicación efectiva o llamadas habilidades blandas.

La siguiente investigación tiene como objetivo reflexionar acerca del desarrollo de las habilidades blandas en la enseñanza superior que permitan al egresado una buena, convivencia dentro de un grupo de personas bajo conceptos de diferencia de pensamiento, asertividad, aceptación y liderazgo para el alcance de algún objetivo.

1. REVISIÓN TEÓRICA

1.1 La inteligencia emocional desde la mirada de diferentes autores

Desde la perspectiva de diferentes autores existen varios modelos que han generado diferentes definiciones e instrumentos de medición. Entre los que se destacan los siguientes:

1.2 Modelo de las cuatro fases Mayer y Salovey (1997)

Este modelo considera que la inteligencia emocional (IE) es la capacidad para identificar y traducir correctamente los signos y eventos emocionales personales y de los otros, elaborándolos y produciendo procesos de dirección emocional, pensamiento y comportamiento de manera efectiva y adecuada a las metas personales y el ambiente. Este modelo busca identificar y controlar las emociones, pero para poder lograrlo el individuo debe aprender la habilidad de razonar con las emociones. Es un modelo compuesto por cuatro etapas de capacidades emocionales y cada se construye sobre la base de las habilidades alcanzadas en la anterior. Se va dando un desarrollo progresivo de cada etapa hasta llegar a la última o cuarta etapa:

1. Percepción e identificación emocional, se refiere a las habilidades que se construyen en la edad infantil, a medida que se va madurando el abanico de emociones se va ampliando, y comienzan a ser asimiladas en el pensamiento, para compararla con otras sensaciones.
2. El pensamiento, en el nivel consciente, el sistema límbico sirve como un mecanismo de alerta frente a los estímulos. Si el aviso emotivo permanece en el nivel inconsciente, significa

que el pensamiento no está siendo capaz de usar las emociones para resolver problemas. Sin embargo, una vez que la emoción está conscientemente evaluada, puede guiar la acción y la toma de decisiones.

3. Razonamiento sobre emociones, en esta etapa, las reglas y la experiencia administran las emociones. Las influencias culturales y ambientales desempeñan un papel significativo en este nivel, pues refuerzan las emociones.
4. Regulación de las emociones, es la etapa final, donde se manejan y regulan las emociones con el fin de producir un crecimiento personal y en los demás. Para llegar a esta etapa se debe haber madurado en cuanto a la inteligencia emocional de modo que aquí se logra su óptimo nivel.

1.3 Modelo de las competencias emocionales

Goleman (2001) define la inteligencia emocional como la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos y los de los demás, de motivarnos y de manejar adecuadamente las relaciones.

El autor afirma que la inteligencia emocional se integra por cuatro dimensiones conformadas por diversas competencias:

El *conocimiento de uno mismo*. Es una dimensión formada por la competencia del autoconocimiento emocional, que comprende las capacidades para atender señales internas; reconocer como los propios sentimientos afectan el desempeño laboral; escuchar a la intuición, y poder hablar abiertamente de las emociones para emplearlas como guía de acción; *la autorregulación*, considerada una dimensión relacionada en como la persona maneja su mundo interno para beneficio propio y de los demás, las competencias que la integran son: autocontrol emocional, orientación a los resultados, adaptabilidad y optimismo. Por su parte, *la conciencia social* son competencias esenciales para establecer buenas relaciones interpersonales y la conforman: la empatía y la conciencia organizacional. Mientras la *regulación de las relaciones interpersonales*, se enfoca específicamente en los aspectos relacionados con la persuasión e influencia sobre otros, se integra de las competencias: inspiración de liderazgo, manejo de conflicto, trabajo en equipo y colaboración (Goleman, 2011)

1.4 Modelo de Bar-On

El modelo está compuesto por diversos aspectos: *componente intrapersonal*, *componente interpersonal*, *componentes de adaptabilidad*, *componentes del manejo del estrés* y *componente del estado de ánimo en general*:

Componente intrapersonal: Comprensión emocional de sí mismo: habilidad para comprender sentimientos y emociones, diferenciarlos y, conocer el porqué de los mismos; Asertividad: habilidad para expresar sentimientos, creencias, sin dañar los sentimientos de los demás y, defender nuestros derechos de una manera no destructiva;

Autoconcepto: capacidad para comprender, aceptar y respetarse a sí mismo, aceptando los aspectos positivos y negativos, así como las limitaciones; Autorrealización: habilidad para realizar lo que realmente podemos, deseamos y se disfruta; Independencia: capacidad para autodirigirse, sentirse seguro de sí mismo en nuestros pensamientos, acciones y, ser independientes emocionalmente para tomar decisiones; *Componente interpersonal*: Empatía: habilidad para sentir, comprender y apreciar los sentimientos de los demás, Relaciones interpersonales: capacidad para establecer y mantener relaciones satisfactorias, caracterizadas por una cercanía emocional, Responsabilidad social: habilidad para mostrarse como una persona cooperante, que contribuye, que es un miembro constructivo, del grupo social; *Componentes de adaptabilidad*: Solución de problemas: capacidad para identificar y definir los problemas y, generar e implementar soluciones efectivas, Prueba de la realidad: habilidad para evaluar la correspondencia entre los que experimentamos y lo que en realidad existe, Flexibilidad: habilidad para realizar u ajuste adecuado de nuestras emociones, pensamientos y conductas a situaciones y condiciones cambiantes; *Componentes del manejo del estrés*: Tolerancia al estrés: capacidad para soportar eventos adversos, situaciones estresantes y fuertes emociones, Control de los impulsos: habilidad para resistir y controlar emociones; *Componente del estado de ánimo en general*: Felicidad: capacidad para sentir satisfacción con nuestra vida, Optimismo: habilidad para ver el aspecto más positivo de la vida.

El modelo utiliza la expresión “inteligencia emocional y social” haciendo referencia a las competencias sociales que se deben tener para desenvolverse en la vida. Según Bar-On (1997).

1.5 Modelo de competencias emocionales Bisquerra (2003,2007, 2009)

Bisquerra (2007) considera las competencias emocionales son el conjunto de conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes necesarios para tomar conciencia, comprender, expresar y regular de forma apropiada los fenómenos emocionales cuya finalidad es aportar un valor añadido a las funciones profesionales y promover el bienestar personal y social.

A partir de esta definición se crea un modelo compuesto por cinco elementos (Bisquerra, 2009)

Conciencia emocional. Definida como la capacidad para tomar conciencia de las propias emociones incluyendo la habilidad para captar el clima emocional de un contexto determinado. Se integra de cuatro microcompetencias: adquirir conciencia de las propias emociones, dar nombre a las emociones, comprender las emociones de los demás y tomar conciencia de la interacción entre emoción-cognición y comportamiento

Regulación emocional. Esta competencia se emplea para utilizar las emociones de forma adecuada, lo que supone tomar conciencia de la relación entre emoción, cognición y comportamiento, tener buenas estrategias de afrontamiento y capacidad para autogenerar emociones positivas. Se conforma de cuatro microcompetencias: expresión emocional apropiada, regulación de emociones y conflicto, desarrollo de habilidades de afrontamiento y competencia para autogenerar emociones positivas.

Autonomía emocional. Incluye un conjunto de características relacionadas con la autogestión emocional, entre las que se encuentran la autoestima, actitud positiva en la vida, responsabilidad, capacidad para analizar críticamente las normas sociales, capacidad para buscar ayuda y recursos, así como la autoeficacia personal. Se integra de siete microcompetencias: autoestima, automotivación, autoeficiencia, responsabilidad, actitud positiva, análisis crítico de normas sociales y resiliencia.

Competencias para la vida y el bienestar. Representan la capacidad para adoptar comportamientos apropiados y responsables para la solución de problemas personales, familiares, profesionales y sociales, orientados hacia la mejora del bienestar de vida personal y social. Se integra de seis microcompetencias: fijar objetivos adaptativos, toma de decisiones, buscar ayuda y recursos, ciudadanía activa, bienestar emocional y la capacidad de fluir. Es la habilidad para generar experiencias positivas en la vida personal, profesional y social (Bisquerra, 2010).

Cada modelo se distingue por sus características en cuanto a habilidades o competencias emocionales, pero tienen en común que los desarrollos de habilidades blandas influirán de manera positiva tanto en la vida laboral como personal de los individuos.

1.6 La educación emocional y el rol del docente en la formación integral del estudiante

Educar la inteligencia emocional de los estudiantes se ha convertido en una tarea necesaria en el ámbito educativo y la mayoría de los docentes considera primordial el dominio de estas habilidades para el desarrollo evolutivo y socio-emocional de sus estudiantes.

Según Bisquerra (2000) la educación emocional es un proceso educativo, continuo y permanente, que pretende potenciar el desarrollo emocional como complemento indispensable del desarrollo cognitivo, constituyendo ambos, cognitivo y emocional, los elementos esenciales del desarrollo de la personalidad integral (p. 243).

Por formación integral se entiende la forma de brindar la educación, un estilo educativo que pretende, no solo instruir a los estudiantes en su aspecto mental, memorístico, repetitivo, con los saberes específicos (aspecto cognitivo) de las ciencias; sino, también, ofrecerles los elementos necesarios para que crezcan como personas, buscando desarrollar todas sus características, condiciones y potencialidades (Guerra, Mórtigo, Berdugo (2013, p. 52)

La formación integral sirve para orientar procesos que busquen lograr, fundamentalmente, la realización plena del hombre y de la mujer; se busca la obtención de individuos éticos, felices, satisfechos y socialmente responsables. También, contribuye al mejoramiento de la calidad de vida del entorno social, puesto que ningún ser humano se forma para sí mismo, sino que lo hace en un contexto sociocultural determinado, con el objeto igualmente de mejorarlo.

La enseñanza superior debe asumir una responsabilidad académica diferente a la tradicional y construir un proyecto novedoso que incluya el desarrollo teórico, la integración de las funciones sustantivas, los planteamientos curriculares, el énfasis en la formación docente y los aspectos didácticos. La formación integral precisa desarrollar por lo menos los siguientes aspectos: Ideológicos: solidaridad, conciencia personal y colectiva. Epistemológicos: teoría del conocimiento, relación sujeto conocimiento. Funciones sustantivas: docencia, investigación y extensión.

Curriculares: plan de estudios, programas. Formación docente: actualización. Didácticos: proceso de enseñanza y aprendizaje. Extensión, Vinculación y Difusión.

Por otra parte, el aprendizaje de las profesiones implica no sólo la adquisición de los conocimientos específicos y las técnicas adecuadas para el ejercicio profesional, sino también requiere la internalización de valores, actitudes y formas de comportamiento que contribuyan a que el estudiante participe en la transformación y el mejoramiento de las condiciones sociales.

La formación integral ha sido concebida también como un “proceso continuo de desarrollo de todas las potencialidades del ser humano que lo orienta hacia la búsqueda de su plenitud, el aprender a ser, aprender a hacer, aprender a aprender, aprender a emprender y aprender a convivir (...) La formación del ser humano comprende el desarrollo del espíritu, a través de la cultura; del intelecto, mediante la vida académica; de los sentimientos y emociones, por la convivencia y la vida artística; de la integridad física, a través del deporte y la orientación para la salud; y de la vida social, mediante actividades cívicas.

Habitualmente el docente se enfrenta a situaciones a las que debe hacer frente con opciones limitadas. Sus emociones pueden influenciar su motivación y funcionamiento cognitivo, por lo cual, estudiantes con mala conducta dentro del salón de clases pueden activar emociones en éste, que evidentemente repercuten en el proceso de enseñanza –aprendizaje.

Actualmente, al docente se le demandan mayores habilidades socioemocionales que coadyuven al desarrollo de iguales habilidades en sus estudiantes. Un docente social y emocionalmente competente goza de las siguientes características:

- Tiene alta conciencia de sí mismo.
- Reconoce sus emociones, patrones emocionales y tendencias y sabe cómo generar y utilizar emociones como la alegría y el entusiasmo para motivar el aprendizaje en él/ella mismo(a) y en otros.
- Tiene un entendimiento realista de sus capacidades y reconoce sus fortalezas y habilidades emocionales.
- Goza de una alta conciencia social.
- Sabe cómo sus expresiones emocionales afectan su interacción con otros.

- Reconoce y entiende las emociones de otros.
- Es capaz de construir relaciones sólidas y de apoyo a través de la comprensión mutua y la cooperación y puede negociar de manera efectiva soluciones a situaciones conflictivas.
- Es culturalmente sensible.
- Entiende que otros pueden tener diferentes perspectivas a las de él/ella y toma esto en cuenta en sus relaciones con estudiantes, padres y colegas.
- Respeta a los demás y asume la responsabilidad de sus decisiones y actos.
- Sabe cómo manejar sus emociones, su conducta y su relación con otros.
- Puede controlar su conducta incluso cuando está emocionalmente afectado por situaciones difíciles.
- Puede regular sus emociones sanamente de manera que facilita resultados positivos en el aula sin comprometer su salud.
- Si el docente cumple con la mayoría de estas características, entonces va por buen camino. Le será más fácil identificar las necesidades de sus estudiantes y tomar las acciones pertinentes para satisfacerlas.

En las universidades se realizan actividades relacionadas con el plan de estudios para confrontar los conocimientos adquiridos con la realidad, es decir, vincular la teoría con la práctica. Reglamento Régimen Académico (2013) como:

1.6 Vinculación con la comunidad

En las prácticas comunitarias se conjugan una multiplicidad de saberes: académicos, científicos, humanísticos, técnicos, cotidianos, prácticos, populares, etc. Se trata de un conjunto de prácticas que promueven un diálogo y convivencia entre diversos saberes que pueden enriquecerse en la interacción. Las mismas requieren la conformación de comunidades de aprendizaje y epistémicas entre trabajadores, profesionales, educadores y educandos, investigadores, organizaciones de la sociedad civil y del Estado, que comparten y construyen un conocimiento situado.

Por su naturaleza y la transversalidad de sus acciones, la Vinculación contribuye a la formación integral, a la prestación de servicios, a la pertinencia social de la educación superior, así como al desarrollo social y económico del entorno, de las regiones y del país.

1.6 Prácticas pre-profesionales

Las prácticas pre-profesionales constituyen un elemento importante en la formación integral y el desenvolvimiento del estudiante, que necesita enfrentarse a la realidad social mediante la aplicación de la teoría adquirida dentro del aula a la solución de problemas específicos.

Para ambas actividades el estudiante debe estar formado integralmente para competir a nivel internacional, obtener amplios conocimientos teóricos de la materia de su profesión, conocimientos técnicos sólidos que solucionen de inmediato problemas cotidianos, aplicar la ética en el ejercicio de la profesión, el liderazgo para integrar y dirigir grupos de trabajo y contar con la capacidad emprendedora ante la falta de oportunidades de empleo, habilidades interpersonales e intrapersonales para propiciar el diálogo consigo mismo y con otros.

1.7 Habilidades cognitivas o duras

Las habilidades cognitivas se refieren a la capacidad de una persona de interpretar, reflexionar, razonar, pensar de manera abstracta y asimilar ideas complejas, resolver problemas y generalizar de lo que se aprende. Las competencias cognitivas no sólo reflejan la amplitud del conocimiento o la velocidad de su adquisición, sino que también incluyen la capacidad de “darle sentido” a una situación o de descifrar qué hacer en el contexto de un problema nuevo. En la práctica, se refieren al conocimiento de contenidos específicos y habilidades de pensamiento de orden superior que típicamente se pueden medir con pruebas de logro estandarizadas y calificaciones. (Ortega, 2016, p. 3)

1.8 Habilidades blandas

Según Vera (2016):

Por habilidades blandas se entiende aquellas capacidades particulares que podrían mejorar el desempeño laboral, facilitar la movilidad interna, catapultar la carrera profesional y predecir el éxito laboral. (p. 56). También se las conocen con términos, tales como, competencias para el

siglo XXI, competencias para la empleabilidad, habilidades genéricas, habilidades socioemocionales, competencias nucleares, habilidades laborales, habilidades relacionales, habilidades transversales o habilidades no cognitivas. Independientemente de su denominación, el hecho es que estas capacidades incluyen habilidades sociales e interpersonales o metacompetencias, es decir, capacidades para trabajar en ambientes diversos, y transferir los aprendizajes de un campo a otro.

Cinque (2015) considera que las habilidades blandas no sólo son importantes para las para el éxito laboral, sino para lograr felicidad en la vida (p. 56).

Como se puede apreciar, en estas definiciones se evidencia que las habilidades blandas tienen una gran repercusión en la efectividad laboral y personal de un individuo, por ello, tienen una gran consideración en las organizaciones no solo en la etapa de selección y reclutamiento sino a lo largo de la carrera profesional.

Estudios realizados demuestran que las habilidades blandas o no cognitivas, son mejor valoradas por los empleadores que las habilidades técnicas o cognitivas.

Se observa (Tabla 1) que las habilidades que presentan una mejor valoración son 'honestidad/integridad' y 'comunicación efectiva'. Otras habilidades que merecen la atención por parte del sector educativo son 'pensamiento crítico' y 'trabajo en equipo'.

TABLA 1
RANKING DE HABILIDADES BLANDAS
SEGÚN LOS EMPLEADORES

<u>HABILIDADES</u>	<u>ESCALA DE 1 AL 5</u>
Honestidad/integridad	4,62
Comunicación efectiva	4,54
Pensamiento crítico	4,51
Trabajo en equipo	4,49
Habilidades interpersonales	4,37
Motivación	4,37
Flexibilidad/adaptabilidad	4,33

Existe un marco común de clasificación de habilidades blandas en los individuos que se conoce como las Cinco Grandes que incluye las siguientes categorías y características (Heckman y Kautz, 2012; Santos y Primi, 2014):

Apertura a nuevas experiencias, la Asociación Americana de Psicología (APA, por sus siglas en inglés) define esto como “la tendencia a estar abierto a nuevas experiencias estéticas, culturales o intelectuales.” Los individuos que están “abiertos” a menudo se describen como curiosos, artísticos, imaginativos, poco convencionales y tienen una amplia gama de intereses.

Responsabilidad (“Conscientiousness”) definida por el APA como “la tendencia a ser organizado, responsable y muy trabajador,” los individuos conscientes son deliberados, orientados a objetivos, eficientes, ambiciosos y auto disciplinados. Tienen una sólida ética de trabajo, perseveran ante los obstáculos (determinación), pueden retrasar la gratificación inmediata a favor de objetivos a largo plazo y no son impulsivos. Esta característica es la habilidad blanda más fuertemente asociada al éxito en los resultados de aprendizaje tales como calificaciones y nivel de educación alcanzado (Farrington, et al., 2012; Heckman y Kautz, 2012, 2013; Santos y Primi, 2014).

Extraversión, el APA define este factor como la “orientación de los intereses y energías de una persona hacia el mundo exterior de personas y cosas en lugar del mundo interno de experiencia subjetiva”. Los extrovertidos son amables, sociables, seguros de sí mismos, enérgicos, aventureros y entusiastas.

Afabilidad (“Agreeableness”) definido por el APA como “la tendencia a actuar de manera cooperativa y altruista”; los individuos que son afables se describen a menudo como perdonadores, empáticos/perceptivos, modestos, agradables, flexibles, socialmente sensibles y tolerantes.

Estabilidad emocional (alternativamente neuroticismo), según la definición de APA, la estabilidad emocional se refiere a la “previsibilidad y consistencia de las reacciones emocionales, con ausencia de cambios de humor rápidos” mientras que el neuroticismo se refiere a “un nivel crónico de inestabilidad emocional y de la propensión a aflicciones psicológicas”. Este factor incluye ansiedad y depresión, hostilidad, impulsividad, autocontrol y confianza en sí mismo.

Otros marcos de habilidades blandas se refieren a la información sobre las actitudes y motivaciones de un individuo tales como auto concepto, creencias que el individuo (más que el medio ambiente o talento innato) controla el éxito y la creencia de que un resultado satisfactorio es posible, todo lo cual también puede afectar los resultados de aprendizaje y vida. (Ortega, 2016)

En sentido general, los distintos marcos tienden a reflejar el enfoque disciplinario de sus autores, es decir, los economistas tienden a tener marcos referentes a su ámbito de estudio y aplicación práctica y por consiguiente son diferentes a los psicólogos, o los líderes empresariales.

Con respecto a la educación Farrington, et al (2012) toman un enfoque más centrado en el aula, colocando las habilidades blandas en un marco de comportamientos académicos, perseverancia académica, mentalidades académicas, estrategias de aprendizaje y habilidades sociales.

Como se aprecia en la (figura 1) inciden en el desarrollo de habilidades blandas no solo el contexto del aula, sino además, el contexto sociocultural en el que se desenvuelve el individuo y su propia personalidad

FIGURA 1. HABILIDADES BLANDAS EN EL CONTEXTO DEL AULA
Fuente: Farrington, et al., 2012, p. 12.



CONCLUSIONES

La formación integral implica una perspectiva de aprendizaje intencionada, tendiente al fortalecimiento de una personalidad responsable, ética, crítica, participativa, creativa, solidaria y con capacidad de reconocer e interactuar con su entorno para que construya su identidad cultural.

- La investigación internacional sugiere que lo más importante en el desarrollo de una persona no es únicamente los conocimientos que puede aprender, sino la capacidad que se tenga para desarrollar un conjunto de habilidades diversas como la persistencia, el autocontrol, la curiosidad, la conciencia, la determinación y la confianza en sí mismo.
- Las habilidades blandas tienen relación con la inteligencia emocional; la relación y comunicación efectiva se ve afectada principalmente por la capacidad de conocer y manejar las emociones, tanto en nosotros mismos como en los demás.

- Las habilidades socioemocionales son las habilidades intra e interpersonales o socioemocionales, que son esenciales para el desarrollo personal, la socialización y el éxito laboral.
- Las habilidades blandas se deben promover en las instituciones educativas desde la enseñanza primaria y deben ir desarrollándose potenciándose a lo largo de la vida.
- En el proceso de enseñanza –aprendizaje se deben aplicar metodologías que desarrollen habilidades blandas en los estudiantes.
- Las habilidades blandas y habilidades duras se complementan y forman un mix que facilita la formación integral del estudiante universitario, es decir, de una parte, adquiere formación técnica y de otra, las habilidades socioemocionales que le facilitan un buen desempeño.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bar-On, R. (2000). Emotional and social intelligence: Insights from the emotional quotient inventory". En R. Bar-On y J. D. A. Parker (Eds.), *Handbook of Emotional Intelligence* (pp. 363-388). San Francisco: Jossey-Bass.

Bisquerra A, R. (2003). Educación emocional y competencias básicas para la vida. *Revista de Investigación Educativa*, vol. 21, núm. 1, Barcelona, Asociación Interuniversitaria de Investigación en Pedagogía aidipe, pp.43,
Disponibile en: <http://www.doredin.mec.es/documentos/007200330493.pdf> [consulta: agosto 2018].

Bisquerra A, R. (2009), *Psicopedagogía de las emociones*, España, Síntesis.

Bisquerra, A, R. (2007), *Educación emocional y bienestar*, Barcelona, Praxis

Buitrago, R; Avila, A; Cárdenas, R. (2017). El sentido y el significado atribuido a las emociones por el profesorado en formación de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia. *Revista Contextos educativos: Revista de educación*, ISSN 1575-023X, Nº 20, 2017.
Disponibile en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5835210>

- Cinque, M. (2015). Comparative analysis on the state of the art of Soft Skill identification and training in Europe and some Third Countries. Speech at “Soft Skills and their role in employability – New perspectives in teaching, assessment and certification”, workshop in Bertinoro, FC, Italy.
- Fragoso, L, R. (2015). Inteligencia emocional y competencias emocionales en educación superior ¿un mismo concepto? Revista Iberoamericana de Educación Superior, 6 (16) Disponible en: <https://www.ries.universia.unam.mx/index.php/ries/article/view/154/611>
[consulta: agosto 2018]
- Farrington, C., Roderick, M., Allensworth, E., Nagaoka, J., Seneca Keyes, T., Johnson, D., and Beechum, N. (2012). Teaching adolescents to become learners: the role of noncognitive factors in shaping school performance. Chicago, IL: University of Chicago, UChicago Consortium on School Research.
Disponible en: <https://www.repositorio.minedu.gob.pe/handle/123456789/4844>
- Guerra, Y; Mórtigo, A; Berdugo, S, N. (2013). Formación integral, importancia de formar pensando en todas las dimensiones del ser. Revista Educación y Desarrollo Social. Vol. 8 No. 1, ISSN 2011 – 5318. pp. 46-69.
Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/313427004Formacion_integral_importancia_de_formar_pensando_en_todas_las_dimensiones_del_ser
- Goleman, D. (2002), La inteligencia emocional, México, Vergara
- Goleman, D. (2011), Leadership: the power of emotional intelligence, Estados Unidos de América, AMA
- Heckman, J. and Kautz, T. (2012). Hard evidence on soft skills. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research, NBER Working Paper 18121.
- Heckman, J. and Kautz, T. (2013). Fostering and measuring skills: interventions that improve character and cognition. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research (Working Paper No. 19656).

Lazo, M, M. y Véliz, S, A. (2017). Las habilidades blandas del psicólogo clínico en su intervención en la salud pública”, Revista Contribuciones a las Ciencias Sociales, (julio-septiembre 2017).

Disponible en:

<http://www.eumed.net/rev/cccss/2017/03/psicologo-clinico-ecuador.html>

Ortega, G, T. (2016). Desenredando la conversación sobre habilidades blandas. Banco de Desarrollo de América Latina (BDAL). Informe de Educación. Disponible en:

<http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/4844/Desenredando%20la%20conversaci%C3%B3n%20sobre%20habilidades%20blandas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ruiz, L. L. (2013). Formación integral: desarrollo intelectual, emocional, social y ético de los estudiantes.

Disponible en: <http://www.revistauniversidad.uson.mx/revistas/19-19articulo%204.pdf>

Santos, D. and Primi, R. (2014). Social and emotional development and school learning: a measurement proposal in support of public policy. Preliminary results of the Social and Emotional Skills Measurement Project in Rio de Janeiro. Sao Paulo: OECD/ Ayrton Senna Institute/ Secretaria de Educação Rio de Janeiro

Silva, M. (2013). Habilidades blandas, fundamentales para el desarrollo personal. Disponible en: www.cide.cl/documentos/Revista_educar_Habilidades_blandas_MJValdebenito.pdf

Vera, M, F. (2016). Infusión de habilidades blandas en el currículo de la educación superior: clave para el desarrollo de capital humano avanzado. REVISTA AKADEMEIA. Vol. 15, Núm. 1. Disponible en: <http://revistas.ugm.cl/index.php/rakad/article/view/137> [consulta: agosto 2018].

Yturalde, E. (2016). El desarrollo sostenido de las habilidades y competencias. Disponible en: <http://www.habilidadesblandas.com/>