

Transdigital[®]

revista científica



Vol. 5 Núm. 9.

Enero - junio 2024.

Sociedad de Investigación sobre Estudios Digitales S. C.
ISSN: 2683-328X

Transdigital[®]

revista científica

La revista científica *Transdigital* es una publicación semestral bajo el modelo de publicación continua editada por la Sociedad de Investigación sobre Estudios Digitales S.C. Hasta ahora, la revista ha sido indizada en: Latindex, DOAJ, ERIHPLUS, REDIB, EuroPub, LivRe, AURA, DRJI, BASE, MIAR, Index Copernicus, OpenAire-Explore, Google Scholar, ROAD, Sherpa Romeo, Elektronische Zeitschriftenbibliothek, WorldCat, CiteFactor, Dimensions y Eurasian Scientific Journal Index.

Dirección oficial: Circuito Altos Juriquilla 1132. C.P. 76230, Querétaro, México. Tel. +52 (442) 301-3238. Página web oficial: www.revista-transdigital.org. Correo electrónico: aescudero@revista-transdigital.org. Editor en jefe: Alexandro Escudero-Nahón (ORCID: 0000-0001-8245-0838). Reserva de Derechos al Uso Exclusivo No. 04-2022-020912091600-102. International Standard Serial Number (ISSN): 2683-328X; ambos otorgados por el Instituto Nacional del Derecho de Autor (México). Responsable de la última actualización: Editor en jefe: Dr. Alexandro Escudero-Nahón.

Todos los artículos en la revista *Transdigital* están licenciados bajo Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY 4.0). Usted es libre de: Compartir — copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato. Adaptar — remezclar, transformar y construir a partir del material para cualquier propósito, incluso comercialmente. La persona licenciante no puede revocar estas libertades en tanto usted siga los términos de la licencia. Lo anterior, bajo los siguientes términos: Atribución — Usted debe dar crédito de manera adecuada, brindar un enlace a la licencia, e indicar si se han realizado cambios. Puede hacerlo en cualquier forma razonable, pero no de forma tal que sugiera que usted o su uso tienen el apoyo de la licenciante. No hay restricciones adicionales — No puede aplicar términos legales ni medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otras a hacer cualquier uso permitido por la licencia.



Importancia de las habilidades
interpersonales en la educación superior:
Caso del Centro Universitario de la Cienega,
Guadalajara, México

Importance of interpersonal skills in higher
education:
Case of the Centro Universitario de la Cienega,
Guadalajara, Mexico



Ma. Del Carmen Nolasco-Salcedo*
Universidad de Guadalajara, México
ORCID: 0000-0002-5903-3929



Kleophé Alfaro-Castellanos
Universidad de Guadalajara, México
ORCID: 0009-0007-2055-3023



Norma Bautista-Rangel
Universidad de Guadalajara, México
ORCID: 0000-0001-6000-8758



Importancia de las habilidades interpersonales en la educación superior: Caso del Centro Universitario de la Cienega, Guadalajara, México

Importance of interpersonal skills in higher education: Case of the Centro Universitario de la Cienega, Guadalajara, México

Resumen

Las habilidades interpersonales juegan un papel importante para el aprendizaje, las interacciones sociales y la búsqueda de empleo. Los empresarios buscan a personas que cuenten con estas habilidades para que participen dentro de sus empresas. La investigación indagó en la percepción de los estudiantes sobre la importancia de las habilidades interpersonales durante su carrera universitaria. Para recolectar datos, se aplicó un cuestionario a 133 estudiantes pertenecientes al Centro Universitario de la Cienega, Guadalajara, México. La mayoría de los encuestados sienten que las habilidades interpersonales son útiles para la interacción social, pero no consideran que contribuyan en su rendimiento académico. Se identificó que el trabajo en equipo, la toma de decisiones, la resolución de problemas, la gestión del tiempo y las habilidades de pensamiento crítico fueron percibidas como las habilidades más importantes para los estudiantes. Este artículo sugiere estrategias para mejorar las habilidades sociales de los estudiantes para mejorar sus perspectivas laborales.

Palabras clave: habilidades transversales, competencias universales, educación, estudiantes

Abstract

Interpersonal skills play an important role for learning, social interactions, and job searching. Entrepreneurs seek for people who have these skills to participate within their companies. The research analyzed students' perception of the importance of interpersonal skills during their university career. To collect data, a questionnaire was applied to 133 students belonging to the Centro Universitario de la Cienega, Guadalajara, México. Most respondents feel that interpersonal skills are useful for social interaction, but do not consider that they contribute to their academic performance. It was identified that teamwork, decision making, problem solving, time management and critical thinking skills were perceived as the most important skills for students. This article suggests strategies to improve students' social skills to improve their job prospects.

Keywords: transversal skills, universal competencies, education, students

1. Introducción

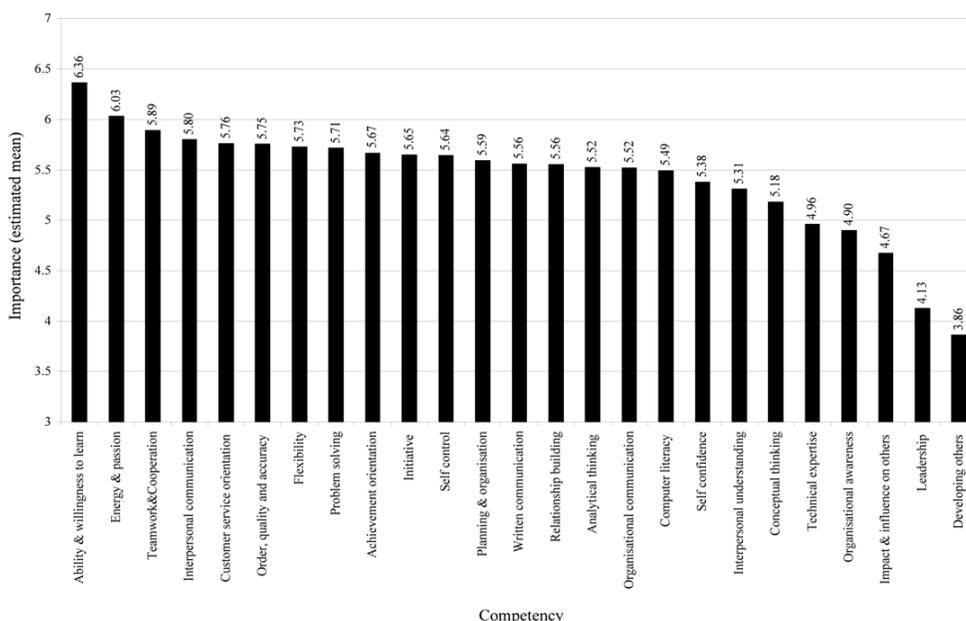
En la actualidad, todas las organizaciones consideran las *habilidades interpersonales* como un requerimiento importante durante el proceso de contratación. En este sentido, la era digital y la globalización ocasionaron que las *habilidades duras*, los requerimientos técnicos y el lenguaje de programación fueran conocimientos indispensables para los trabajadores. El mercado laboral y las expectativas de los empresarios cambian constantemente. Hace unos años, un currículum de experiencia laboral era lo más importante, pero hoy en día, los contratantes buscan más que eso. Es fundamental que las instituciones educativas aborden las *habilidades interpersonales* dentro de su plan de estudios a través de diversas actividades enfocadas en habilidades sociales y lecciones dirigidas por el docente. Cuando las instituciones de educación superior priorizan el desarrollo de habilidades sociales, los estudiantes universitarios desarrollan la capacidad de adaptarse y cambiar en el futuro.

El aprendizaje debe comprender los valores universales como la tolerancia, la cooperación intercultural y la resolución de problemas relevantes para el contexto global. Encontrar un plan de estudios para trabajar las *habilidades interpersonales* en los estudiantes es clave para que desarrollen sus capacidades críticas. En la era digital todo es rápido y dinámico. El concepto de *habilidades blandas* en la educación superior se ha transformado significativamente. La literatura destaca que el desarrollo de estas habilidades afecta el contexto educativo y enfatiza la importancia de atender los valores dentro del proceso de *enseñanza-aprendizaje*.

Hodges y Burchell (2003) estudiaron la percepción de los empresarios sobre diferentes competencias de los graduados. Los resultados señalaron que ocho de las 10 habilidades señaladas por los empresarios eran *habilidades interpersonales*. Estas incluían la capacidad y la voluntad de aprender; el trabajo en equipo y la cooperación; la comunicación interpersonal; la energía y la pasión; y la habilidad para resolver problemas (Figura 1). Las ocho habilidades mencionadas son también llamadas *habilidades blandas, afectivas o conductuales*.

Figura 1

Calificación de los empresarios de Nueva Zelanda sobre la importancia de las competencias de los graduados



Nota. Tomado de Hodges & Burchell (2003, p. 18)

Hoy en día, es un hecho que los contratantes enfatizan en las *habilidades interpersonales* durante el proceso de selección de personal. Por esta razón, los estudiantes deben enfocarse en adquirir y desarrollar estas habilidades, pero varios alumnos no les dan el valor necesario. En consecuencia, las instituciones académicas están presionadas en mejorar las *habilidades interpersonales* de sus estudiantes, pues las *habilidades duras* y *blandas* son requeridas en todas las profesiones. Las *habilidades duras* se obtienen por medio de la educación, los títulos, las certificaciones y las capacitaciones educativas. Estas son un requerimiento básico para ingresar en una empresa, pero no permiten conseguir empleo, necesariamente. Por otro lado, las *habilidades blandas* son aquellos rasgos y actitudes que permiten tener éxito en varias áreas de la vida. En la universidad y el trabajo, estas habilidades permiten diferenciar a alguien de los otros candidatos, además facilitan el cumplimiento de metas.

2. Método de investigación

En el estudio participaron 133 estudiantes pertenecientes al Centro Universitario de la Cienega, Guadalajara, México. Del total de participantes, 56 (42.1%) fueron de la Ingeniería en Computación (InCo) y 77 (57.9%) de Ingeniería en Informática (InIn). En términos de género, participaron más hombres (63.2%) que mujeres (36.8%). Por otro lado, 75 de los encuestados eran estudiantes que cursaban su segundo semestre lectivo (56.4%) y los 58 restantes se encontraban en su tercer semestre lectivo (43.6%).

Para recopilar información se estructuró un cuestionario enfocado en recabar información relacionada con las *habilidades blandas* de los encuestados. Se trabajó con estudiantes universitarios que cursan la carrera de InCo e InIn. El cuestionario constó de preguntas matriciales de escala de calificación y opción múltiple. Las preguntas eran cerradas, pero si los alumnos lo consideraban prudente, podían reflexionar, comentar o proporcionar información adicional.

La aprobación ética del estudio se obtuvo del Cuerpo académico Ingeniería y Sistemas (InySis). Los participantes fueron seleccionados mediante la técnica de muestreo por conveniencia. Antes de la aplicación, se contactó a estudiantes de pregrado de InCo e InIn para solicitarles de forma oral su participación en el estudio. Se entregó una copia del cuestionario a los estudiantes que aceptaron participar voluntariamente en la investigación. La encuesta duró dos semanas y se aplicó durante el segundo semestre de 2023.

3. Resultados

3.1. Conciencia de las *habilidades blandas*

Los participantes opinaron sobre, cuáles son las *habilidades interpersonales*. El propósito fue identificar si comprenden y reconocen las *habilidades interpersonales*. La literatura revisada permitió desarrollar una lista de 10 habilidades (comunicación, resolución de problemas, trabajo en equipo, pensamiento crítico, empatía, colaboración, flexibilidad, liderazgo, habilidad de negociación y gestión de tiempo). Se identificó que menos de 30 (21.9%) estudiantes eligieron todas las habilidades interpersonales. Las *habilidades interpersonales* mayormente seleccionadas por alumnos fueron: comunicación, resolución de problemas, trabajo en equipo y pensamiento crítico (Tabla 1).

Tabla 1

Habilidades interpersonales que conocen los encuestados (respuestas múltiples)

Numero	Habilidades interpersonales	Frecuencia (n=133)
1	Comunicación	103
2	Resolución de problemas	74
3	Trabajo en equipo	68
4	Pensamiento crítico	63
5	Empatía	47
6	Colaboración	30
7	Flexibilidad	27
8	Liderazgo	25
9	Habilidad de negociación	25
10	Gestión del tiempo	17

3.2. Importancia de las *habilidades blandas*

Se utilizaron afirmaciones para identificar la importancia de las *habilidades interpersonales* en los estudiantes. La mayoría de los encuestados estuvieron de acuerdo o muy de acuerdo sobre la importancia de las *habilidades interpersonales* en el contexto universitario y laboral (Tabla 2). De manera similar, el 53.4% de los encuestados (71 alumnos) estuvieron de acuerdo con la importancia de ejercitar estas habilidades y poderlas poner en práctica en la vida cotidiana. Por el contrario, la mayoría de los participantes consideraron que las *habilidades interpersonales* son tan importantes como los conocimientos y las habilidades profesionales. Las respuestas de los alumnos indicaron buena comprensión sobre la importancia y el valor de las *habilidades interpersonales*.

Tabla 2

Percepciones generales sobre las habilidades blandas (n=133)

Afirmación	TDA	DA	N	EDA	TEDA
Las habilidades-interpersonales son necesarias para el estudiante universitario	63	36	3	6	5
Las habilidades interpersonales son importantes para conseguir un mejor trabajo	67	22	33	5	6

Tabla 2
Percepciones generales sobre las habilidades blandas (n=133)

Afirmación	TDA	DA	N	EDA	TEDA
Las habilidades se ejercitan para “despertarlas” en nosotros y ponerlas en práctica	58	13	33	23	6
Las habilidades blandas no son tan importantes como el conocimiento profesional	24	8	27	40	34

Nota. TDA= totalmente de acuerdo; DA=de acuerdo; N=neutral; EDA=en desacuerdo; TEDA=totalmente en desacuerdo

Se les pidió a los estudiantes que clasificaran la importancia de las *habilidades interpersonales* para diferentes propósitos. Para esto, se utilizó una escala semántica de siete puntos. Se detectó que la mayoría de los alumnos consideran que las habilidades les permiten *establecer buenas relaciones de convivencia con otras personas*; esta afirmación obtuvo 5.79 como puntuación media. Por otro lado, la opción *en el recorrido de la carrera universitaria* obtuvo una puntuación media de 5.52 siendo la segunda más alta. La tercera más alta fue *en el ámbito laboral* y obtuvo un puntaje de 5.19. La opción menos seleccionada por los encuestados fue *desempeño laboral* con 4.05 como puntuación media.

Tabla 3
Importancia de las habilidades interpersonales (n=133)

Propósito	Media (1-7)	DS
Establecer buenas relaciones de convivencia con otras personas	5.79	1.55
En el recorrido de la carrera universitaria	5.52	1.68
Ámbito laboral	5.19	1.62
Desempeño académico	4.05	1.76

Para corroborar la percepción de los estudiantes sobre la importancia de las *habilidades interpersonales*, se les pidió calificar la importancia de nueve habilidades para obtener empleo derivadas de estudios previos. Las cinco habilidades principales fueron: comunicación, resolución de problemas, habilidades de pensamiento crítico, trabajo en equipo, toma de decisiones (Tabla 4).

Tabla 4

Importancia de las habilidades interpersonales para el empleo (n=133)

Habilidades interpersonales	Media (1-7)	DS
Comunicación	5.59	1.39
Resolución de problemas	5.53	1.32
Habilidades de pensamiento crítico	5.47	1.27
Trabajo en equipo	5.42	1.42
Toma de decisiones	5.37	1.38
Discusiones en grupos pequeños	5.26	1,34
Disposición para aprender	5.21	1.26
Automotivación	5.14	1.36
Gestión del tiempo	4.96	1.50

Fue satisfactorio identificar que la comunicación fue percibida como la habilidad interpersonal más importante durante la búsqueda de empleo. Esto es importante pues el 77.4% de los encuestados la categorizó como una habilidad interpersonal.

3.3. Mejora de las habilidades interpersonales

Se le pidió a los estudiantes que eligieran *habilidades interpersonales* que les gustaría mejorar. Gracias a esto, se detectó que la comunicación, la resolución de problemas y el trabajo en equipo son las tres *habilidades interpersonales* que quisieran mejorar (Tabla 5). El pensamiento crítico, la empatía y la colaboración fueron las tres siguientes habilidades que los estudiantes mencionaron querer mejorar. Por otro lado, la reflexividad, el liderazgo, la habilidad de negociación y la gestión del tiempo fueron mencionadas únicamente por el 30% de los alumnos encuestados.

Tabla 5

Habilidades sociales que necesitan mejorar (múltiples respuestas)

Ranking	Habilidades interpersonales	Frecuencia (n=133)
1	Habilidades de comunicación	93
2	Resolución de problemas	90
3	Trabajo en equipo	87

Tabla 5
Habilidades sociales que necesitan mejorar (múltiples respuestas)

Ranking	Habilidades interpersonales	Frecuencia (n=133)
4	Pensamiento crítico	79
5	Empatía	75
6	Colaboración	69
7	Flexibilidad	40
8	Liderazgo	37
9	Habilidad de negociación	35
10	Gestión del tiempo	33

3.4. Desarrollo de habilidades comunicativas

Varias investigaciones previas indicaron que la mayoría de los estudiantes carecen de habilidades de comunicación adecuadas. Por esta razón, se le preguntó a los alumnos sobre los obstáculos que incluyen en su comunicación. Se identificó que la ansiedad social, el nerviosismo y la timidez son los principales obstáculos que enfrentan los estudiantes (Tabla 6).

Tabla 6
Obstáculos para desarrollar habilidades de comunicación (n=133)

Obstáculo	Frecuencia
Ansiedad social	70
Nerviosismo	67
Timidez	52
Inseguridad	50
Trastorno neurosensorial o de percepción	45

Los cursos de inteligencia emocional permiten trabajar temas como la ansiedad social, el nerviosismo y la timidez. Caceres (2023) afirmó que la inteligencia emocional no tiene que ver con el coeficiente intelectual, pero permite establecer relaciones contigo mismo y con quienes te rodean. Esta no tiene que ver con el coeficiente intelectual y se compone de cuatro partes: la autoconciencia; el autocontrol; la conciencia social y empatía; y las habilidades sociales.

3.5. Capacitación y formación de las instituciones académicas para impartir habilidades interpersonales

Se identificó que el 45% de los estudiantes mencionaron que algunas unidades de aprendizaje integraban el desarrollo de *habilidades interpersonales* dentro de su universidad. Por otro lado, el 55% de los participantes han tomado algún curso en línea para desarrollar alguna de sus habilidades blandas. Algunos de estos cursos se enfocaron en el liderazgo información de equipos; la comunicación efectiva; las redes solución creativa de problemas; y el pensamiento estratégico.

4. Discusión

Las instituciones académicas proporcionar conocimientos y *habilidades duras* a los estudiantes para sus futuras carreras. Sin embargo, las empresas informan que los nuevos empleados no están preparados para el éxito. ¿La razón? Los graduados carecen de las *habilidades blandas* necesarias para desempeñarse en el lugar de trabajo. Hernández (2021) mencionó que los profesionistas que poseen *habilidades blandas* obtienen ingresos superiores de aquellos que no cuentan con estas aptitudes. Este dato fue detectado por plataformas como *Adobe*, *LinkedIn* y *Civitas*. Además, se identificó que los perfiles profesionales más beneficiados en materia salarial están relacionados con servicios de atención médica; servicios comunitarios y sociales; asesores de ventas; puestos de trabajo en tecnologías de la información y comunicación; trabajadores de recursos humanos; y asesores de seguros.

A causa de la pandemia se priorizaron habilidades duras como el aprendizaje, la resistencia, la tolerancia al estrés y la flexibilidad, pero los empleadores consideran que aptitudes como el pensamiento crítico y la resolución de problemas serán más importantes en los próximos cinco años. El director general de la Broward International University (BIU) reconoce que las instituciones académicas olvidan que la inteligencia emocional y las habilidades blandas son clave para el ascenso laboral. Es importante complementar la formación universitaria con elementos como la proactividad y la resolución de problemas. Además, el auge de la Inteligencia Artificial (IA) ocasiona que las habilidades sociales sean cada vez más importantes, pues este tipo de habilidades no pueden ser automatizadas por robots (Hernández, 2021).

Las *habilidades duras* son distintas y fáciles de medir, como las matemáticas y las ciencias; pero las *habilidades blandas* son menos cuantificables e incluyen una variedad de habilidades intrapersonales, como colaboración, trabajo en equipo y gestión del tiempo. Los estudios revelaron que los empleadores les otorgan gran

importancia a las *habilidades interpersonales*. A pesar de que el aprendizaje académico es la base de la educación, la experiencia académica va más allá de los proyectos de ferias de ciencias y los trabajos de último año.

Morgan (2022) afirmó que, en los empleos, los trabajadores deben analizar diversas opciones y poder tomar una decisión efectiva para resolver un problema. Esto requiere de pensamiento crítico y esta es una *habilidad blanda*. El autor identificó que las empresas están valorando cada vez más el comportamiento de una persona durante el trabajo. Desarrollar tempranamente las *habilidades interpersonales* en los estudiantes es importante, pues los contratantes luchan por contratar a empleados con las aptitudes que necesitan. Hernández Herrera & Neri Torres (2020) recalcaron que las *habilidades blandas* permiten a los jóvenes desenvolverse de mejor manera en entornos laborales.

Tran (2017) identificó que la capacidad de resolver conflictos y colaborar de manera efectiva son habilidades sociales muy valoradas por los empleadores. Estas habilidades ayudan a las personas a alcanzar sus objetivos, desarrollar identidades saludables y gestionar las emociones. De igual manera, facilitan tomar decisiones responsables; ayudan a construir y mantener relaciones; y permiten comprender y empatizar con los demás. Mangrulkar et al. (2001) identificaron que las habilidades para la vida se dividen en tres categorías: (1) habilidades sociales o interpersonales; (2) habilidades cognitivas; y (3) habilidades para enfrentar emociones. Además, afirmaron que las habilidades sociocognitivas y de control de emocional representan el corazón del desarrollo humano (Figura 2).

Figura 2

¿Cuáles son las habilidades para la vida clave?

Las habilidades para la vida abarcan tres categorías básicas, que se complementan y fortalecen entre sí:

- Habilidades sociales o interpersonales, incluyendo comunicación, habilidades para negociación/rechazo, confianza, cooperación y empatía.
- Habilidades cognitivas, incluyendo solución de problemas, comprensión de consecuencias, toma de decisiones, pensamiento crítico y autoevaluación.
- Habilidades para el control de emociones, incluyendo el estrés, los sentimientos, el control y el monitoreo personal.

Nota. Tomado de Mangrulkar et al. (2001, p. 6)

Chandhok (2021) afirmó que las *habilidades interpersonales* han visualizado la importancia de las *habilidades sociales* en el trabajo. Osmani et al. (2015) definieron las *habilidades blandas* como un conjunto de características, hábitos, rasgos de personalidad, actitudes y gracias sociales que son esenciales tanto en contextos personales como profesionales. Sin embargo, Matherly y Tillman (2015) sostienen que las *habilidades blandas* son idénticas a las *habilidades básicas*, pues son competencias y talentos personales. En consecuencia, las habilidades

sociales son cualidades intrínsecas y no cognitivas necesarias para interactuar en el trabajo. Estas son difíciles de monitorear, cuantificar y evaluar.

El director general de *Leadex Solutions* afirmó que las habilidades duras son lo primero que se evalúa durante un proceso de selección laboral, pues son fáciles de medir a través de exámenes. No obstante, las habilidades interpersonales son aprendidas en diversos contextos y no se pueden medir a través de un examen, es necesario observar a la persona para identificar si cuenta con estas aptitudes. Las habilidades blandas pueden aprenderse en la escuela, pero no es el único medio. Algunas personas son proclives a tenerlas desarrolladas debido al contexto en el que se desarrollaron (Sosa, 2019).

El proceso de *enseñanza-aprendizaje* debe contribuir a la formación integral del estudiante, y para ello, debe vincular el conocimiento (*saber hacer*), los sentimientos y las emociones (*saber ser*). Esto permitirá el desarrollo de la sociedad. Al concluir la universidad, el profesional deberá enfrentarse al ámbito profesional y pondrá en práctica sus *habilidades duras* por medio de sus conocimientos técnicos y las *habilidades blandas* que le permitan trabajar en equipo, controlar sus emociones y comunicarse de forma efectiva (Marrero Sánchez, et al., 2018).

5. Conclusiones

Esta investigación tuvo como objetivo identificar la percepción de estudiantes universitarios sobre las *habilidades interpersonales* en la educación. Los resultados mostraron que la mayoría de los estudiantes están al tanto de la importancia de las *habilidades interpersonales* para obtener empleo y avanzar profesionalmente. Los alumnos encuestados comentaron que desde su perspectiva, las habilidades comunicativas son las más importantes. El desarrollo de las habilidades interpersonales es de gran relevancia en todas las áreas. Es importante crear programas para mejorar estas aptitudes, pues estas predicen el éxito de las personas en varios ámbitos. La mejora de las habilidades interpersonales es importante para la globalización económica, cultural, social-política y tecnológica.

La mayoría de los estudiantes opinaron que la capacitación de *habilidades interpersonales* debería integrarse a las unidades de aprendizaje. Se percibió que los alumnos se pueden sentir sobrecargados de actividades escolares. Esto limita su asistencia a programas universitarios enfocados en desarrollar sus *habilidades interpersonales*. Es importante que los estudiantes se esfuercen por mejorar sus habilidades a través de lecturas auto dirigida y la participación de programas apropiados para el desarrollo de estas aptitudes. Las *habilidades interpersonales* permitan a los profesores interactuar con sus usuarios estudiantes y colegas de manera efectiva. De igual manera, permiten comunicarse con otras personas de forma clara y eficaz.

Referencias

- Caceres, E. (2023). TDN | Daniel Goleman. "El remedio universal es la compasión". Página web oficial de la Asociación de Fabricantes y Distribuidores. <https://www.aecoc.es/articulos/tdn-daniel-goleman-el-remedio-universal-es-la-compasion/>
- Chandhok, S. (2021). Roles of Soft Skills in Employability and Professional Advancement: An Analytical Study. *International Transaction Journal of Engineering, Management, & Applied Sciences & Technologies*, 12(7), 1-10.
- Hernández Herrera, C. A., & Neri Torres, J. C. (2020). Las habilidades blandas en estudiantes de ingeniería de tres instituciones públicas de educación superior. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 10(20). <https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.678>
- Hernández, G. (2021). Habilidades blandas incrementan hasta en 16% los ingresos de los trabajadores. El Economista. <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/Habilidades-blandas-incrementan-hasta-en-16-los-ingresos-de-los-trabajadores-20211208-0120.html>
- Hodges, D., & Burchell, N. (2003). Business graduate competencies: Employers' views on importance and performance. *Asia-Pacific Journal of Cooperative Education*, 4(2), 16-22.
- Mangrulkar, L., Whitman, C. V., & Posner, M. (2001). Enfoque de habilidades para la vida para un desarrollo saludable de niños y adolescentes. Organización Panamericana de Salud. <https://convivencia.files.wordpress.com/2008/11/habilidades2001oms65p.pdf>
- 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/ecociencia.50.144>
- Matherly, C.A., & Tillman, M.J. (2015). Higher Education and the Employability Agenda. En J. Huisman, H. Boer, D.D. Dill y M. Souto-Otero (Eds.), *The Palgrave International Handbook of Higher Education Policy and Governance* (pp. 281-299). Palgrave Macmillan.
- Morgan, K. (2022). 'Soft skills': The intangible qualities companies crave. *BBC*. <https://www.bbc.com/worklife/article/20220727-soft-skills-the-intangible-qualities-companies-crave>
- Osmani, M., Weerakkody, V., Hindi, N. M., Al-Esmail, R., Eldabi, T., Kapoor, K., & Irani, Z. (2015). Identifying the trends and impact of graduate attributes on employability: a literature review. *Tertiary Education and Management*, 21(4), 367-379.
- Sosa, R. (2019). Aprender Soft Skills, las habilidades del futuro. *Forbes México*. <https://www.forbes.com.mx/aprender-soft-skills-las-habilidades-del-futuro/>

Tran, L. H. N. (2017). Developing employability skills via extra-curricular activities in Jordanese universities: student engagement and inhibitors of their engagement. *Journal of Education and e-Learning Research*, 30(8), 854-867.

Transdigital[®]

revista científica

La revista científica *Transdigital* está indizada en varias bases de datos científicas y evalúa los textos con el sistema de pares de doble ciego. Se admiten Artículos de investigación y Ensayos científicos. Opera con el modelo de *publicación continua*; se reciben textos todo el año. Consulta los costos de publicación y los lineamientos editoriales en la página oficial. Una vez admitido, el artículo se publicaría en máximo 30 días naturales. Preferentemente, hasta tres autores(as) por texto.

www.revista-transdigital.org

Transdigital[®]

editorial

La Editorial *Transdigital* publica libros de carácter científico y académico. Se pueden publicar tesis de posgrado, una vez que han sido sometidas al sistema de evaluación de pares de doble ciego. Los libros cuentan con ISBN, DOI y código de barras y también se distribuyen en *Google Books*, *Amazon Kindle*, *Google Play*, *Scribd* y *iBooks* de *Apple*. La editorial es una iniciativa de la Sociedad de Investigación sobre Estudios Digitales, que está inscrita en el Registro Nacional de Instituciones y Empresas Científicas y Tecnológicas del Consejo Nacional de Humanidades, Ciencias y Tecnologías con el folio RENIECYT 2400068.

www.editorial-transdigital.org

Transdigital[®]

congreso virtual

Anualmente se realiza el *Congreso Virtual Transdigital*. Este evento académico se realiza de manera totalmente virtual. Las ponencias se publican como capítulo de libro científico con ISBN, DOI y código de barras. La inscripción se realiza por texto, con un máximo de tres autores(as). El congreso virtual es una iniciativa de la Sociedad de Investigación sobre Estudios Digitales, que está inscrita en el Registro Nacional de Instituciones y Empresas Científicas y Tecnológicas del Consejo Nacional de Humanidades, Ciencias y Tecnologías con el folio RENIECYT 2400068. Consulta las fechas de la convocatoria en:

www.congreso-transdigital.org

