

Desarrollo de habilidades blandas

Reto emergente para el personal docente de educación superior

Soft skills development

An emerging challenge for higher education teaching staff

Recibido: 17 de junio de 2026 | Aceptado: 8 de agosto de 2026 |
Publicado: 17 de agosto de 2026

DOI: 10.32870/PUNTO.V12I23.329

Adriana Elizabeth MORALES SÁNCHEZ *

Víctor Daniel GONZÁLEZ URIBE **

RESUMEN

El escenario contemporáneo y futuro de la educación superior demanda una transformación profunda en el quehacer docente. La función del profesorado ya no puede entenderse únicamente como la transmisión de contenidos disciplinares, pues el acceso inmediato a la información y la velocidad de los cambios sociales y tecnológicos han modificado las expectativas hacia la labor educativa. En este contexto, las habilidades blandas se manifiestan como competencias sociales, emocionales y de comunicación; entre estas se encuentran la comunicación efectiva, la inteligencia emocional, el pensamiento crítico, la resolución de conflictos, el liderazgo, la adaptabilidad y la resiliencia. Son muy útiles para las relaciones interpersonales, además, se proyectan como indispensables y deben acompañar al conocimiento especializado por ser consideradas pilar para el éxito profesional. Desde este escenario, el docente debe asu-

.....

* Autora de correspondencia. Doctora en Ciencias de la Salud en el Trabajo. Universidad de Guadalajara. México. ORCID: 0000-0003-0000-7555
Email: adriana.morales@academicos.udg.mx

** Maestro en Psicología Social. Centro Universitario UTEG. México.
ORCID: 0009-0008-0454-0799. Email: victor.gonzalez@uteg.edu.mx

mir un compromiso al formarse dentro de esquemas aptos para el desarrollo de habilidades blandas con el propósito de que funcionen al mismo tiempo como andamiaje de la formación integral que ofrece a los estudiantes.

PALABRAS CLAVE: habilidades blandas, formación docente.

Abstract

The contemporary and future landscape of higher education demands a profound transformation in teaching practices. The role of professors can no longer be understood solely as the transmission of disciplinary content, as immediate access to information and the speed of social and technological change have altered expectations of educational work. In this context, soft skills manifest themselves as social, emotional, and communication competencies, including effective communication, emotional intelligence, critical thinking, conflict resolution, leadership, adaptability, and resilience. These are highly useful for interpersonal relationships and are considered indispensable alongside specialized knowledge, as they are seen as a cornerstone of professional success. Given this scenario, professors must commit to developing their own soft skills so that these skills simultaneously serve as a foundation for the holistic education they provide to students.

Keywords: *soft skills, teacher training.*

CÓMO CITAR ESTE ARTÍCULO

Morales-Sánchez, A. E. y González-Uribe, V. D. (2026). Desarrollo de habilidades blandas: Reto emergente para el personal docente de educación superior. *Punto Cunorte*, 12 (23), e23329.
<https://doi.org/10.32870/punto.v12i23.329>

INTRODUCCIÓN

La docencia universitaria enfrenta hoy el reto de formar profesionales capaces de responder a un mundo interconectado, cambiante y altamente competitivo. Sin embargo, para lograrlo resulta insuficiente limitarse al dominio de teorías, metodologías o técnicas disciplinares. El docente se convierte en un facilitador de experiencias de aprendizaje donde el diálogo, la colaboración y el acompañamiento emocional ocupan un lugar central. Así, las habilidades blandas dejan de ser un complemento para convertirse en un componente estructural del perfil profesional del educador.

Más allá de responder a una tendencia global, el desarrollo de estas competencias refleja una necesidad humana: reconocer que la enseñanza es, ante todo, un encuentro entre personas. En el aula, sea presencial o virtual, convergen expectativas, aspiraciones, miedos y proyectos de vida; y en este entramado el docente con habilidades blandas no solo transmite conocimiento, sino que inspira, orienta y fortalece la construcción de la autonomía en sus estudiantes. De esta manera, el ejercicio de la docencia universitaria se configura como un proceso bidireccional en el que la formación académica se enriquece con vínculos humanos sólidos.

En ese sentido, resulta inaplazable pensar la formación docente desde una perspectiva integral que considere tanto el dominio disciplinar como el cultivo de las habilidades blandas. Los organismos internacionales, las políticas educativas y el propio mercado laboral reconocen su valor como elementos que potencian la empleabilidad y la capacidad de adaptación a escenarios inciertos; por ende, el profesorado universitario se encuentra ante la oportunidad de asumir el compromiso de fortalecer estas competencias, no solo para su propio desempeño, sino para acompañar a los estudiantes en el desarrollo de un perfil profesional completo y pertinente.

El propósito de este escrito es reflexionar sobre la importancia de las habilidades blandas en la educación superior, destacando su función en la práctica docente y su papel en la formación de los futuros profesiona-

les. Se parte de la convicción de que el futuro de la educación universitaria depende, en gran medida, de la capacidad de sus docentes para humanizar el aprendizaje y responder con sensibilidad, creatividad y compromiso a los desafíos de la sociedad y el avance tecnológico.

HABILIDADES BLANDAS: DEFINICIÓN Y ALCANCE

En la psicología laboral y organizacional surge el concepto de *competencia* para determinar las características que debe tener un empleado, McClelland (1973, como se citó en Pozo-Flórez, 2013) utiliza por primera vez el concepto de *competencia profesional* para identificar las variables que explican el ejercicio profesional.

El concepto aparece en la educación formal básica desde el campo del lenguaje, donde se estudiaba la transmisión de reglas y la memorización de significados de palabras en la comunicación humana (Tobón, 2004).

Para Pozo-Flórez (2013) una competencia es la integración de una serie de capacidades que se ejecutan en un contexto determinado para solucionar un problema; en cambio, para Tobón (2004) se refiere a procesos complejos que las personas ponen en acción-actuación-creación para resolver problemas y realizar actividades que construyen y transforman la realidad, integrando el saber, el saber conocer y el saber ser.

Le Boterf (como se citó en Pozo-Flórez, 2013) distingue las competencias técnicas de las sociales: las primeras se relacionan con tareas y recursos de un puesto de trabajo, mientras que las segundas se refieren a los aspectos personales y comunicativos. Bunk por su parte (como se citó en Pozo-Flórez, 2013), las clasifica en competencias técnicas, metodológicas, sociales y participativas.

Cada autor clasifica las habilidades para permitirse un mejor análisis, sin embargo todos hacen una distinción entre habilidades técnicas o prácticas, que enmarcan las capacidades y funciones cognitivas e instrumentales, de las habilidades sociales o personales, relacionadas con las capacidades socioemocionales. Es en este sentido que, en la actualidad, tanto en el ámbito laboral como en el educativo, las competencias o ha-

bilidades se clasifican en dos tipos: habilidades duras y habilidades blandas, también llamadas habilidades para la vida.

Las habilidades duras son todas aquellas que se asocian con los conocimientos prácticos y teóricos adquiridos en contextos profesionales y académicos, teniendo como seña particular su funcionalidad y aplicabilidad; mientras que las habilidades blandas son transversales, genéricas y relacionales, son todas aquellas que se integran en el ámbito socioemocional, considerándose como competencias para la empleabilidad (Moreno-Murcia *et al.*, 2022).

Las habilidades blandas adquieren mayor importancia dentro de la cultura organizacional porque son aquellas que influyen en la cohesión grupal dentro de las empresas o instituciones, como son el trabajo en equipo, la motivación, la comunicación asertiva, entre otras.

La Organización Mundial de la Salud ([OMS], 1998) define las habilidades para la vida como “habilidades personales, interpersonales, cognitivas y físicas que permiten a las personas controlar y dirigir sus vidas, desarrollando la capacidad para vivir con su entorno y lograr que éste cambie” (p. 26). Fernández-Daza y Fernández-Parra (como se citó en Toro, 2021) las definen como las habilidades, capacidades, conocimientos, destrezas, actitudes y hábitos de conducta que posee una persona para realizar una actividad específica.

Las habilidades para la vida se conciben como una serie de competencias psicosociales aplicables a la vida cotidiana del sujeto, considerándose un recurso de afrontamiento ante situaciones difíciles o complicadas (Toro, 2021), como en los contextos laborales donde podrían estar implicados altos niveles de estrés.

Las habilidades forman parte del concepto de competencia que implica movilizar conocimientos, habilidades, actitudes y valores para satisfacer tareas o demandas complejas. En ese mismo sentido, las habilidades son también la capacidad de utilizar conocimientos y llevar a cabo procesos para alcanzar un objetivo o tarea (OCDE, 2019).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2025) menciona que con la evolución del trabajo producida por los cambios tecnológicos se

requerirán nuevas competencias, específicamente habilidades blandas como la comunicación eficaz, el trabajo en equipo, la resolución de problemas, la socialización eficaz y la capacidad de adaptación al cambio. Estas son cada vez más cruciales al momento de contratar personal por parte de las empresas: trabajo en equipo, comunicación y pensamiento analítico y lógico son algunas de las más buscadas (ORT, 2021).

La empleabilidad y la formación integral son conceptos claves para comprender la necesidad de desarrollar las habilidades blandas en las universidades. En un mundo cambiante donde los avances tecnológicos van a pasos agigantados, la formación universitaria debe ajustarse al ritmo vertiginoso del mercado laboral actual, donde los conocimientos y habilidades adquiridas en un momento se vuelven obsoletas en un periodo corto de tiempo.

Demandas laborales y nuevas competencias en la educación superior

El avance tecnológico en el desarrollo y aplicación de la inteligencia artificial (IA) en el contexto profesional ha suplido algunas habilidades duras como el manejo y dominio de *software* de hojas cálculo, procesadores de texto, presentaciones de información multimedia o de diseño gráfico. En la actualidad ya no es necesaria esa habilidad técnica, ahora ese trabajo es realizado por la IA a través de instrucciones o *prompts* que pueden darse por escrito o de manera oral por cualquier persona, sin importar su grado de escolaridad.

Con ello surge la necesidad, por parte de las instituciones educativas, de formar a profesionales que respondan a las demandas del mundo moderno, y su mayor reto es formar docentes que puedan cubrir las necesidades de los estudiantes y futuros profesionistas para que logren integrarse al mundo laboral.

Existen varios agentes socializadores. Peiró y Prieto (como se citó en Blanch i Ribas, 2013a) distinguen dos tipos de socialización: el primero es para el trabajo, siendo la familia, la escuela y las amistades los agentes

que dotan de valores, creencias, aspiraciones y expectativas para el empleo. El segundo es la socialización en el trabajo, que acontece en la vida laboral y durante ella por medio de la cultura organizacional.

La universidad es un agente de socialización para el trabajo, brinda a los estudiantes las habilidades y conocimientos que serán de utilidad en el mundo laboral y por eso la empleabilidad es el canal conductor entre el sector empresarial y las instituciones de educación superior; además organiza socialmente el mundo interno de los grupos que estudian cierta disciplina, reproduciendo la idiosincrasia de la profesión, las conductas, pensamientos, lenguaje, perspectivas y hasta imagen personal típica de cada una de ellas. Como agentes de socialización para el trabajo, las universidades enfrentan presión constante para cumplir con los estándares de calidad educativa, desplazando al ideal pedagógico y convirtiendo al indicador de competitividad institucional en exigencia del mercado laboral. Esta lógica transforma la labor docente en una actividad cada vez más complicada, dificultando el acompañamiento humano y la formación pedagógica de los estudiantes.

En el mismo sentido, hoy la calidad educativa se presenta como la pertenencia y posición en un *ranking* de universidades, que no es más que la legitimación del prestigio y la posición social, generando una estratificación académica y dando como resultado discrepancias en las oportunidades y la distribución de recursos, tanto entre la población aspirante a ingresar, como entre los docentes que laboran o intentan ingresar a laborar en esas instituciones. Esta desigualdad de recursos lleva consigo privilegios que impactan en la producción científica, en la infraestructura tecnológica y en la vinculación internacional.

Esa relación entre universidades, sociedad, clases sociales y sector empresarial también tiene impacto en las expectativas del mercado laboral, al que las empresas y la sociedad le demandan egresados con ciertas habilidades y cualidades y, de la misma manera, docentes con las capacidades para ser agentes formadores de dichas características, volviéndose un mercado exigente para ambos grupos; siendo además las empresas quienes determinan los criterios de inclusión.

La empleabilidad puede definirse como la distancia existente entre los criterios o competencias requeridas por las organizaciones en los perfiles profesionales y el grado en que dichos criterios son satisfechos por los individuos (Orteu i Guiu, 2017). En este sentido, la empleabilidad se configura como un indicador de la capacidad de una persona para integrarse al mercado laboral. Cuanto mayor sea la correspondencia entre las características del individuo y los requerimientos del puesto, mayor será la probabilidad de inserción laboral; por el contrario, una menor correspondencia implica una mayor distancia respecto a la empleabilidad y, por ende, una menor posibilidad de acceso al empleo.

Este enfoque traslada la responsabilidad de la integración laboral al sujeto, quien debe desarrollar las competencias necesarias para participar en las dinámicas de intercambio entre el mercado y las empresas. En consecuencia, el desempleo no solo representa la ausencia de trabajo remunerado, sino la pérdida del vínculo social con el sistema productivo, derivada de la incapacidad de satisfacer las exigencias del mercado.

El mercado de trabajo y las instituciones educativas ya no garantizan una inserción al empleo y el cumplimiento de las expectativas de calidad de vida de los individuos que daba el empleo permanente. El sistema productivo cambió: en la actualidad está al servicio de una sociedad centrada en la lógica del mercado y el consumo, de una economía encaminada al crecimiento permanente y de una organización del trabajo y unas relaciones laborales basadas en la flexibilización y la reingeniería de procesos, generando inestabilidad laboral e incertidumbre y obligando a las personas a permanecer en constante actualización profesional (Blanch i Ribas, 2013b).

En el contexto contemporáneo los estudiantes de educación superior se encuentran inmersos en un entorno profundamente influenciado por las dinámicas de las redes sociales y por un modelo económico caracterizado por la inmediatez, la transitoriedad y la constante obsolescencia. Este paradigma fomenta estilos de vida orientados al consumo rápido y superficial, donde las decisiones y comportamientos se ven condicionados por tendencias pasajeras y la necesidad de gratificación instantánea.

Esta transformación sociocultural abre una brecha generacional entre los docentes y los estudiantes universitarios, evidenciando la necesidad de desarrollar competencias socioemocionales o habilidades blandas en los profesores que les permitan adaptarse a un entorno educativo y profesional en constante evolución. Estas habilidades son fundamentales no solo para establecer vínculos pedagógicos efectivos, sino para contribuir de manera significativa al desarrollo integral del estudiante, preparándolo para su inserción en un mercado laboral cada vez más digitalizado y tecnológicamente avanzado.

El docente como trabajador del conocimiento

En términos generales se asevera que la docencia es una de las profesiones con mayor exigencia en cuanto a actualización constante y, en términos específicos, la docencia en pregrado y posgrado no es la excepción. Quienes trabajan como docentes en instituciones de educación superior (IES) conocen y experimentan la actualización permanente; una razón importante se refiere a que el sistema educativo requiere de acreditaciones y certificaciones para ofrecer servicios educativos de calidad.

Las IES en México participan a través de su profesorado en programas nacionales de educación para lograr indicadores de calidad. Es el caso del Programa para el Desarrollo Profesional Docente (PRODEP) que, con el objetivo de profesionalizar a los profesores de tiempo completo en términos de investigación, docencia, innovación y desarrollo tecnológico con responsabilidad social, evalúa las capacidades, conocimientos y praxis, centrándose en habilidades pedagógicas y didácticas, disciplinares y digitales; lo anterior sobre actividades de formación, actualización y capacitación continua (PRODEP, 2022). Sin embargo, las habilidades blandas son un asunto pendiente en este tipo de evaluaciones y cabe recordar que son indispensables para las buenas prácticas docentes.

En relación con lo anterior, Naranjo (2019), en un artículo titulado “La importancia de las habilidades blandas para la docencia universitaria en el contexto actual” hace un recorrido por las diversas necesidades

curriculares desde algunos programas de pregrado. En el acápite presenta un análisis sobre los aprendizajes significativos que adquieren los estudiantes y su formación integral, relacionado con los conocimientos, las habilidades técnicas y las habilidades blandas que poseen los docentes en la práctica académica. Los resultados del estudio muestran 19 habilidades blandas que, desde la percepción de los estudiantes, los profesores de pregrado deben desarrollar para ser bien evaluados en términos de calidad. Dichas habilidades se clasificaron en dos clases: sociales y de comunicación; a partir de lo anterior, es indispensable considerar el impacto positivo sobre la calidad educativa que aportaría una constante capacitación docente para el desarrollo de habilidades blandas.

Con relación al binomio enseñanza-aprendizaje, en cuanto a los conocimientos disciplinares y la formación integral, un punto medular se refiere a los aprendizajes significativos y a la reconstrucción del conocimiento en la interacción de estudiantes y docentes. El estudiantado adquiere conocimientos a través de la transferencia directa de los docentes, así como de los contenidos temáticos y los recursos que cada unidad de aprendizaje aporta, además de las habilidades técnicas, los métodos, la pedagogía y la didáctica que implementa el profesorado; esto y los avances en tecnologías de la información apuntalan la innovación y la actualización constante como compromiso profesional de los docentes. Por eso se considera de interés que el docente innove desde la pedagogía para un desempeño de calidad. En el libro *La educación en la pospandemia: realidades y retos* (Nuño, 2024) se presentan algunas problemáticas que ha enfrentado México a partir de la brecha de desigualdad social y digital; en dicho sentido, persisten retos para alcanzar la excelencia en la educación. Se considera que las herramientas tecnológicas son indispensables para renovar el sistema educativo y existe un mundo de oportunidades para innovar sobre el aprendizaje mediante la transformación de modelos pedagógicos y las habilidades de los estudiantes. La intención es proporcionar servicios equitativos, inclusivos e interculturales que otorguen mayor calidad educativa en cualquier rincón del país.

Nuevas formas de trabajo

La pandemia por COVID-19 fue el parteaguas que revolucionó el trabajo en la docencia: fue cargando la balanza hacia su actual forma híbrida y digital. En México, el uso de videollamadas para este propósito fue considerado alto, por lo que en el estudio se concluye que los participantes mantuvieron una inclinación por la educación tradicional: esta cultura tuvo una influencia significativa en la praxis docente al utilizar las videoconferencias. Lo más relevante fue que se continuó haciendo lo mismo, pero en modalidad virtual, y esto permite mayor flexibilidad para interactuar en distintos tiempos y lugares (Nuño, 2024).

En cuanto al trabajo colaborativo entre docentes que pertenecen a las universidades públicas de México, la Secretaría de Educación Pública (SEP), a través de la Subsecretaría de Educación Superior (SES), establece lineamientos dentro del PRODEP que lleven a los profesores de tiempo completo a integrar grupos de trabajo; en el caso particular de los cuerpos académicos (CA), la intención es formar docentes que cumplan con los estándares de calidad, con responsabilidad y compromiso, ante las exigencias que ejercer la docencia conlleva, así como a la detección, intervención y solución de problemáticas en entornos educativos y aquellos vinculados a la sociedad (PRODEP, 2022).

IMPACTO DE LAS HABILIDADES BLANDAS EN EL DESEMPEÑO DOCENTE

Comunicación efectiva

En la comunicación efectiva existen elementos indispensables: un emisor que exprese con claridad el mensaje y un receptor que mantenga la escucha activa, es decir, que enfoque total atención en el mensaje que le transmite el emisor y viceversa, en el cambio de rol (emisor-receptor-emisor). Así, la eficacia del docente se logra cuando los receptores reciben exitosamente el mensaje. En el estudio de Naranjo (2019) se encontró que los estudiantes consideran a un docente como buen comunicador

cuando de muestras de habilidades como dinamismo, credibilidad, asertividad, liderazgo y cuando utiliza un lenguaje congruente entre lo verbal, lo corporal y lo paraverbal. Respecto a la asertividad en un docente, se traduce como la habilidad de elegir estrategias de aprendizaje ajustadas al conocimiento de un grupo particular.

Pensamiento crítico

Existen varios modelos y técnicas para abordar el pensamiento crítico en el aula, ninguno por sí solo sería suficiente para lograr desarrollar todas las habilidades requeridas pero varias de las técnicas son aptas para el desarrollo de habilidades blandas, y lo más interesante es que pueden enseñarse, por ejemplo: mantener la mente abierta, conservar la claridad, evitar juicios *a priori*, respetar y considerar los puntos de vista de los demás así como evaluar los propios pensamientos y creencias. Se puede decir que el pensador crítico es aquel que tiene la capacidad de pensar por sí mismo. Para desarrollar el pensamiento crítico es indispensable propiciar ambientes adecuados para la reflexión y la expresión argumentativa. También es relevante vincular la enseñanza a situaciones o problemas de la vida cotidiana, incentivando la concientización y a tomar posición frente a las limitantes en la manera de pensar o de afrontar los problemas (León, 2014).

En la actualidad las personas que demuestran habilidades de pensamiento crítico son bastante valoradas en los ámbitos académicos, profesionales y, por supuesto, en la vida cotidiana. Por último, las IES están obligadas a diseñar e implementar estrategias para la enseñanza de habilidades blandas y esto representa un desafío para los docentes respecto de la formación integral que ofrecen al estudiantado.

Resolución de conflictos

En las aulas universitarias se encuentra gran diversidad sociocultural, lo que implica mantener la calidad educativa en este tipo de escenarios; la

educación debe ser integral y tendrán que considerarse entornos incluyentes para personas con necesidades educativas diversas, por ejemplo, estudiantes con discapacidades motoras o cognitivas, en vulnerabilidad socioeconómica, pertenecientes a entornos interculturales, intergeneracionales o sexo-genero-disidentes; por lo anterior, es indispensable plantear estrategias mediadoras en las aulas para responder de manera incluyente y con calidad educativa. En un artículo publicado por Daza-Padrón (2024) se expone, a manera de conclusión, que la formación docente debe encaminarse hacia la diversidad como un complejo fenómeno latente y propone hacer uso de métodos como las constelaciones hiperdiversas, herramienta recuperada desde la antropología, así como el uso de estrategias colaborativas que propicien ambientes de respeto y aprendizajes significativos para el estudiantado.

Resiliencia y adaptabilidad

La adaptabilidad es la habilidad blanda que se refiere al afrontamiento de los cambios institucionales, tecnológicos y sociales. Los estudiantes necesitan que los docentes los conozcan, que se adapten al entorno grupal, que se adapten a los contextos socioculturales y transmigren los mensajes adecuados en los momentos específicos. La importancia de la adaptabilidad se muestra en la Gráfica 1.

Liderazgo pedagógico

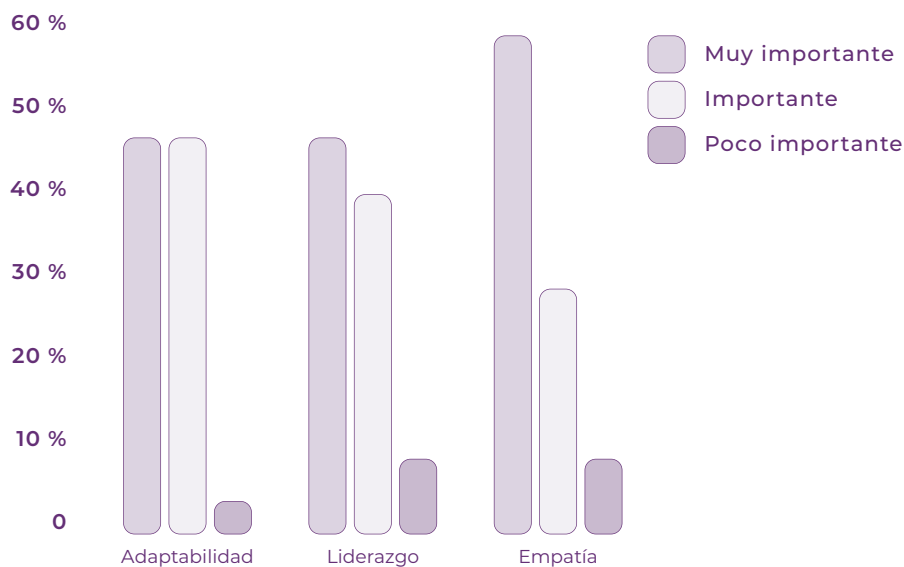
Ser líder implica tener capacidad para llevar al grupo a cumplir sus metas en un clima de bienestar y de manera exitosa. Habilidades como inspirar, guiar y generar cohesión en el grupo que se lidera, son requeridas para considerar líder al docente. El estudiantado busca en un docente líder que ejerza autoridad y no autoritarismo dentro del aula, es el rol que se espera en el ejercicio de su profesión, con la cautela necesaria para no confundirse entre ambos términos. Los resultados de un estudio (ver Gráfica 1) mostraron la importancia del liderazgo como habilidad docente.

Inteligencia emocional

La inteligencia emocional, entre más desarrollada se encuentre en los docentes, será sinónimo de bienestar en contextos de enseñanza-aprendizaje. En el ámbito educativo se han realizado múltiples estudios sobre el estrés en profesorado que imparte docencia en las IES, los diversos estudios reportan datos significativos estadísticamente en este sector laboral. Cabe mencionar que el estrés es una emoción que se puede estudiar de manera tripartita, pues existen el *eustrés* y el *distrés*, al primero se le conoce como estrés bueno y al segundo como malo, es decir, el estrés sirve para alertar al organismo ante un peligro inminente y se reacciona de manera fisiológica y conductual ante el estímulo; al estar ante circunstancias estresantes de manera constante, el cuerpo responde segregando grandes cantidades de cortisol y adrenalina, lo que es perjudicial para la salud.

La habilidad blanda a desarrollar será un efectivo manejo del estrés (o cualquier emoción desagradable); en primer lugar se debe reconocer la emoción, después se la acepta, enseguida se la expresa de manera coherente y al final el individuo se responsabiliza de tal emoción. De lo anterior se deriva que es necesario convivir de mejor manera con la emoción; esto es lo que conocemos como autogestión de las emociones y las técnicas recomendadas son: respiración consciente, meditación, priorizar actividades, eficientar el manejo del tiempo, comer saludable y con disciplina de horarios (cantidad y calidad de alimentos), realizar ejercicio de manera frecuente (disciplinada), dormir bien (sueño de calidad) y realizar actividades de ocio o recreativas.

La empatía se puede definir en palabras sencillas como la habilidad blanda que las personas desarrollan al ponerse *en el lugar de los demás*, sin juzgar y manteniendo una aproximación humana con la otredad. En la Gráfica 1 se muestran los resultados de un estudio sobre habilidades docentes esperadas.

Gráfica 1. Importancia de las habilidades docentes esperadas

Nota: La gráfica muestra los resultados de “adaptabilidad”, “liderazgo” y “empatía” como habilidades docentes esperadas, expresadas por los alumnos. Adaptado de Naranjo, 2019, pp. 93-95.

CONCLUSIONES

El presente capítulo ha abordado de manera integral la relevancia que tiene el desarrollo de habilidades blandas en el personal docente de educación superior, destacando su papel como competencias esenciales en un entorno educativo marcado por la transformación tecnológica, la volatilidad del mercado laboral y los cambios socioculturales. A lo largo del texto se ha evidenciado que la formación docente ya no puede limitarse al dominio de contenidos disciplinares, sino que debe incorporar capacidades socioemocionales que permitan una enseñanza más significativa, empática y adaptativa.

Las habilidades blandas —como la comunicación efectiva, la inteligencia emocional, la resolución de conflictos, el liderazgo pedagógico y la resiliencia— son fundamentales para fortalecer el vínculo pedagógico entre docentes y estudiantes y para responder a las exigencias de un mundo laboral cada vez más dinámico y automatizado. Estas competencias no solo mejoran el desempeño docente, sino que potencian la empleabilidad y la formación integral de los estudiantes.

Se reconoce que la educación superior está transitando de un modelo centrado en la transmisión de conocimientos hacia uno que privilegia el desarrollo humano, la colaboración y la adaptabilidad. Este giro implica repensar el rol del docente como un trabajador del conocimiento que, además de enseñar, acompaña, inspira y transforma. La pandemia y el avance de la inteligencia artificial han acelerado esta transición, evidenciando la necesidad de una actualización constante y de nuevas formas de trabajo que integren lo digital con lo humano.

Finalmente, es necesario adoptar una visión humanizada de la formación docente en la que el desarrollo de habilidades blandas se convierta en un eje transversal de las políticas educativas, los programas de capacitación y las prácticas pedagógicas. Solo así será posible formar profesionales capaces de enfrentar los desafíos del siglo XXI con sensibilidad, creatividad y compromiso al mismo tiempo que buscan construir una educación superior más equitativa, inclusiva y transformadora.

REFERENCIAS

- Blanch i Ribas, J. M. (2013a). *Teoría de las relaciones laborales: fundamentos*. Editorial UOC.
- (2013b). *Teoría de las relaciones laborales: desafíos*. Editorial UOC.
- Daza-Padrón, O. (2024). Herramientas teóricas para la atención a la diversidad en la formación inicial docente: Una discusión breve desde distintas disciplinas. *Punto Cunorte*, 10(19), 13-34.
<https://doi.org/10.32870/punto.vii19.210>
- León, F. R. (2014). Sobre el pensamiento reflexivo, también llamado pensamiento crítico. *Propósitos y representaciones*, 2(1), 161-214.
- Moreno-Murcia, L. M.; Silva-García, M. B.; Hidrobo-Baca, C. C.; Rincón-Tellez, D. C.; Fuentes-Rojas G. Y. y Quintero-Pulgar, Y. A. (2022). *Formación en Habilidades Blandas en instituciones de educación superior: reflexiones educativas, sociales y políticas*. Corporación Universitaria Minuto de Dios.
- 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>
- Nuño, U. (2024). *La educación en la pospandemia. Realidades y retos*. Editorial Fontamara.
- OCDE, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2019). *Skills for 2030*.
https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/about/projects/edu/education-2040/concept-notes/Skills_for_2030_concept_note.pdf
- ORT, Organización Internacional del Trabajo. (2021). *Soft skills improve the employability of youth and job seekers*.
<https://www.ilo.org/resource/news/soft-skills-improve-employability-youth-and-job-seekers>
- (2025). Nuestra historia, tu historia. *El futuro del trabajo*.
<https://webapps.ilo.org/100/es/story/future/>

- OMS, Organización Mundial de la Salud. (1998). Promoción de la salud. Glosario. https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/67246/WHO_HPR_HEP_98.1_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Orteu-i Guiu, X. (2017). *Desafíos en un mercado laboral en transformación*. Editorial UOC.
- Pozo-Flórez, J. A. D. (2013). *Competencias profesionales: herramientas de evaluación: el portafolios, la rúbrica y las pruebas situacionales*. Narcea Ediciones.
- PRODEP, Programa para el Desarrollo Profesional Docente (2022). Objetivos del Programa para el Desarrollo de Profesional Docente, para el tipo superior s247 (PRODEP). <https://dgesui.ses.sep.gob.mx/programas/programa-para-el-desarrollo-profesional-docente-para-el-tipo-superior-s247-prodep>
- Tobón (2004). *Formación basada en competencias. Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica* (2.^a ed.) ECOE Editores.
- Toro, S. (2021). Habilidades para la vida: una aproximación conceptual para el abordaje de los fenómenos sociales en L. S. Parra (Ed.) *Habilidades para la vida: aproximaciones conceptuales*. (pp. 15-29). Universidad Católica Luis Amigó.