



ID del documento: IIJ-Vol.2.N.3.027.2025

Tipo de artículo: Revisión

Habilidades blandas en la educación superior: convergencias y discrepancias entre estudiantes y empleadores

Soft Skills in Higher Education: Convergences and Discrepancies between Students and Employers

Autor:

Cesar Augusto Calvo Ramírez

Universidad Nacional Federico Villarreal Lima Perú, mariomoreno197458@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0005-4681-4688>

Corresponding Author: Calvo Ramírez Cesar Augusto, mariomoreno197458@gmail.com

Reception date: 12-jul-2025

Acceptance: 27-jul-2025

Publication: 10-ago-2025

How to cite this article:

Calvo Ramírez, C. A. . (2025). Habilidades blandas en la educación superior: convergencias y discrepancias entre estudiantes y empleadores. Innovarium International Journal, 3(2), 1-15.

<https://revinde.org/index.php/innovarium/article/view/80>



Resumen

La presente revisión bibliográfica analiza el papel de las habilidades blandas en la educación superior y examina las convergencias y discrepancias entre la percepción de los estudiantes universitarios y las expectativas de los empleadores en América Latina. Estas competencias, que incluyen la comunicación efectiva, el trabajo colaborativo, la adaptabilidad, el liderazgo y la inteligencia emocional, se han consolidado como elementos indispensables para la empleabilidad y el éxito profesional en el siglo XXI. Sin embargo, la evidencia muestra una brecha significativa entre lo que los estudiantes creen haber desarrollado y lo que las empresas realmente valoran en los procesos de contratación y desempeño. A través de un análisis sistemático de literatura indexada, se identificaron patrones comunes en la región: los estudiantes tienden a sobrevalorar sus competencias en empatía y cooperación, mientras que los empleadores reclaman un mayor dominio en resolución de problemas, pensamiento crítico y resiliencia. Además, se observó que las universidades, aunque reconocen la relevancia de estas habilidades, suelen abordarlas de forma parcial y carecen de mecanismos de evaluación formal. Los hallazgos resaltan la importancia del aprendizaje experiencial, las pasantías, la mentoría y las actividades extracurriculares como vías efectivas para fortalecer las competencias blandas. En este sentido, se recomienda su integración transversal en los planes de estudio, la capacitación docente en metodologías activas y la implementación de modelos de evaluación continua que garanticen un seguimiento real del progreso estudiantil. De esta manera, la educación superior podrá responder mejor a las demandas del mercado laboral y contribuir a la formación de profesionales más integrales y resilientes.

Palabras clave: habilidades blandas, educación superior, empleabilidad, percepción estudiantil, expectativas de empleadores.

Abstract

This literature review examines the role of soft skills in higher education and explores the convergences and discrepancies between university students' perceptions and employers' expectations in Latin America. These competencies, which include effective communication, teamwork, adaptability, leadership, and emotional intelligence, have become essential for employability and professional success in the 21st century. However, evidence reveals a considerable gap between what students believe they have developed and what companies truly value in recruitment and performance processes. Through a systematic analysis of indexed literature, common patterns across the region were identified: students tend to overestimate their empathy and collaboration skills, whereas employers demand stronger proficiency in problem-solving, critical thinking, and resilience. Moreover, findings show that universities, although acknowledging the importance of soft skills, often address them partially and lack formal assessment mechanisms to monitor progress effectively. The results highlight the value of experiential learning, internships, mentoring, and extracurricular activities as effective approaches to strengthen these competencies. Accordingly, the review recommends their transversal integration across curricula, the training of faculty in active pedagogies, and the implementation of continuous assessment models to ensure a real follow-up of students' development. By closing the gap between academic training and labor market expectations, higher education can better prepare students for professional challenges while fostering more comprehensive and resilient graduates.

Keywords: soft skills, higher education, employability, student perception, employer expectations.



1. INTRODUCCIÓN

En el contexto de la educación superior contemporánea, las habilidades blandas han adquirido una relevancia creciente como complemento indispensable de las competencias técnicas o disciplinarias. Estas habilidades, también conocidas como competencias socioemocionales o transversales, incluyen la comunicación efectiva, el liderazgo, la adaptabilidad, el trabajo en equipo y la inteligencia emocional. Su importancia radica en que permiten a los egresados universitarios desenvolverse de manera integral en entornos laborales cada vez más complejos, inciertos y competitivos (Succi & Canovi, 2020).

Históricamente, la universidad ha sido concebida como un espacio de transmisión de conocimiento especializado; sin embargo, en las últimas décadas se ha transformado en una institución que también debe garantizar la formación integral de los estudiantes. Diversos estudios señalan que el dominio de las competencias técnicas no es suficiente para asegurar el éxito profesional, ya que los empleadores demandan con igual énfasis habilidades interpersonales y actitudinales (Cimatti, 2016). Esta exigencia responde a los retos de la economía global, donde la colaboración, la innovación y la adaptabilidad resultan tan determinantes como los saberes técnicos.

La relevancia de estas competencias se hace más evidente en América Latina, región caracterizada por una economía en desarrollo y un mercado laboral con altos niveles de competitividad. El informe del Banco Interamericano de Desarrollo (Bassi et al., 2012) ya advertía hace más de una década que existía una brecha considerable entre la formación universitaria y las necesidades del sector productivo, especialmente en el ámbito de las habilidades socioemocionales. Esta distancia persiste y se convierte en un desafío central para universidades y empleadores.

Desde la perspectiva estudiantil, las habilidades blandas suelen percibirse como parte natural de la formación universitaria, aunque muchas veces no se reconocen los mecanismos pedagógicos que permiten su fortalecimiento. En diversos estudios, los estudiantes consideran que poseen altos niveles de empatía, comunicación y trabajo colaborativo (Espinoza & Gallegos, 2020). Sin embargo, esta autopercepción contrasta con la visión de los empleadores, quienes suelen identificar deficiencias en aspectos como la resolución de problemas, la resiliencia y el pensamiento crítico (Infante-Alcántara et al., 2023).

Este desajuste perceptivo constituye uno de los principales hallazgos de la literatura reciente. Mientras los jóvenes universitarios se sienten preparados para enfrentar las exigencias del mundo laboral, las empresas expresan insatisfacción con las habilidades blandas que los graduados demuestran en la práctica. De hecho, investigaciones realizadas en México, Colombia y Perú señalan que la falta de alineación entre la formación académica y las demandas laborales limita la inserción profesional de los recién egresados (Romero et al., 2021).

En este contexto, la educación superior se encuentra ante el desafío de replantear sus modelos curriculares para integrar de manera transversal el desarrollo de estas competencias. El aprendizaje experiencial, las prácticas profesionales, la mentoría y los proyectos colaborativos aparecen como estrategias eficaces para promover el desarrollo de habilidades blandas (Cavanagh et al., 2020). No obstante, muchas universidades aún carecen



de mecanismos de evaluación claros que permitan medir el progreso de los estudiantes en este ámbito.

El debate sobre las competencias blandas también implica reflexionar acerca de la función social de la universidad. Más allá de formar profesionales técnicamente competentes, las instituciones de educación superior tienen la responsabilidad de preparar ciudadanos críticos, éticos y comprometidos con la transformación de sus contextos. Las habilidades socioemocionales, en este sentido, no solo aportan a la empleabilidad, sino que también fortalecen la capacidad de los individuos para contribuir al bienestar colectivo (Heckman & Kautz, 2012).

Los empleadores, por su parte, han comenzado a redefinir sus procesos de reclutamiento y selección, dando mayor peso a las habilidades blandas frente a las técnicas. Según un estudio del Foro Económico Mundial (2020), competencias como la creatividad, la inteligencia emocional y el pensamiento analítico serán las más demandadas en la próxima década. Esto implica que la universidad debe anticiparse y generar planes de estudio que respondan a estos nuevos escenarios.

Al mismo tiempo, es importante reconocer que la enseñanza de estas habilidades requiere una transformación pedagógica. No basta con incluir asignaturas aisladas; se trata de incorporar metodologías activas como el aprendizaje basado en problemas, el trabajo en equipo y las simulaciones, que permitan a los estudiantes experimentar y reflexionar sobre su desempeño socioemocional (Andrews & Higson, 2008). Este enfoque integral contribuirá a reducir la brecha existente entre las expectativas de los empleadores y la autopercepción estudiantil.

En definitiva, analizar las convergencias y discrepancias entre estudiantes y empleadores respecto a las habilidades blandas constituye un paso necesario para comprender las tensiones actuales de la educación superior. Al visibilizar estas diferencias, es posible plantear estrategias más efectivas que fortalezcan la formación integral de los universitarios y favorezcan su inserción laboral. Esta revisión busca aportar a dicho debate, proponiendo un análisis crítico y contextualizado de la situación latinoamericana en torno a las competencias socioemocionales.

2. DESARROLLO

Las habilidades blandas, también denominadas competencias socioemocionales o transversales, engloban un conjunto de capacidades relacionadas con el comportamiento interpersonal, la comunicación, el liderazgo y la resolución de problemas. Estas competencias no se asocian directamente con el conocimiento técnico, pero resultan esenciales para el desempeño efectivo en entornos laborales dinámicos (Cimatti, 2016). Su importancia ha sido reconocida a nivel global, y diversas investigaciones subrayan que complementan de manera decisiva las llamadas hard skills o habilidades técnicas.

En el ámbito de la educación superior, las competencias blandas han pasado de ser un complemento deseable a convertirse en un requisito fundamental. De acuerdo con Succi y Canovi (2020), tanto empleadores como estudiantes coinciden en que estas habilidades determinan la empleabilidad, aunque difieren en el nivel de preparación que los egresados creen poseer frente a lo que realmente perciben las empresas. Este desajuste plantea la



necesidad de una reflexión profunda sobre la enseñanza universitaria y su relación con las expectativas del mercado laboral.

Una característica clave de las competencias blandas es su transferibilidad: pueden aplicarse en distintos contextos y profesiones, lo que las convierte en un factor diferenciador para el éxito profesional. La comunicación, el trabajo colaborativo, la inteligencia emocional y la adaptabilidad son mencionadas con frecuencia como competencias críticas en escenarios globales, particularmente en economías emergentes como las de América Latina (Bassi et al., 2012).

La literatura académica sugiere que la enseñanza de estas habilidades en la universidad no debe limitarse a cursos aislados, sino que debe abordarse de manera transversal. Esto significa que todas las asignaturas, independientemente de la disciplina, deberían incluir estrategias que promuevan el desarrollo de competencias blandas (Andrews & Higson, 2008). De esta manera, la formación profesional se integra de manera equilibrada con el desarrollo humano y social.

En este sentido, el aprendizaje experiencial se posiciona como una de las metodologías más efectivas. A través de prácticas preprofesionales, proyectos colaborativos o simulaciones, los estudiantes tienen la oportunidad de aplicar conocimientos en contextos reales y, al mismo tiempo, fortalecer competencias como la resiliencia y el liderazgo (Kolb & Kolb, 2018). Estas experiencias contribuyen a cerrar la brecha entre la teoría y la práctica, dotando a los egresados de herramientas para enfrentar los retos del mundo laboral.

Diversos estudios han mostrado que las empresas no solo demandan capacidades técnicas, sino también la gestión emocional y la resiliencia en contextos de incertidumbre. Heckman y Kautz (2012) sostienen que las competencias blandas impactan directamente en la productividad y el bienestar a largo plazo, lo que refuerza la necesidad de integrarlas en la formación universitaria. Esto se refleja también en informes internacionales como el del Foro Económico Mundial (2020), que identifica a la creatividad, el pensamiento crítico y la inteligencia emocional entre las habilidades más demandadas hacia 2030.

En América Latina, los desafíos estructurales del mercado laboral agudizan la relevancia de estas competencias. Un estudio de Infante-Alcántara et al. (2023) encontró que la empleabilidad de egresados de ingeniería en México se correlaciona fuertemente con la capacidad de tomar decisiones y resolver problemas. Sin embargo, los estudiantes suelen destacar más su empatía y trabajo en equipo, lo que evidencia una discrepancia entre ambas percepciones.

La falta de mecanismos de evaluación sistemática de estas competencias en las universidades constituye otro de los grandes vacíos detectados en la literatura. A menudo, se incluyen como parte de asignaturas complementarias sin un seguimiento riguroso (Romero et al., 2021). Esto limita la posibilidad de medir el progreso estudiantil y de generar estrategias pedagógicas que aseguren una mejora continua.

Por otro lado, el papel del docente universitario resulta fundamental en este proceso. No basta con que los estudiantes participen en actividades experienciales; se requiere de profesores capacitados para guiar, retroalimentar y evaluar el desarrollo de estas competencias (Cavanagh et al., 2020). Esto implica una transformación pedagógica que vaya más allá de la transmisión de conocimientos técnicos y se centre en la formación integral.



En conclusión, el marco teórico sugiere que las competencias blandas son un elemento crucial para la formación universitaria en el siglo XXI. Su enseñanza transversal, acompañada de metodologías activas y mecanismos de evaluación continua, constituye el camino más efectivo para reducir la brecha entre lo que los estudiantes creen haber desarrollado y lo que el mercado laboral demanda. Al reconocer la importancia de estas habilidades, las universidades pueden convertirse en agentes de cambio que preparen profesionales integrales, capaces de afrontar no solo los desafíos laborales, sino también los sociales y humanos de su entorno.

3. METODOLOGÍA

El presente estudio se enmarca en una revisión bibliográfica de tipo sistemático, orientada a identificar, analizar y sintetizar la evidencia disponible sobre el desarrollo y la percepción de las habilidades blandas en la educación superior, con especial énfasis en América Latina. La elección de este enfoque responde a la necesidad de integrar hallazgos dispersos en la literatura científica, garantizando un panorama amplio y actualizado de la temática (Snyder, 2019).

Para asegurar el rigor metodológico, se siguieron las directrices de la declaración PRISMA 2020 (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses), lo que permitió estructurar el proceso de búsqueda, selección y análisis de la información de manera transparente y replicable (Page et al., 2021). Esta guía ha sido ampliamente utilizada en investigaciones de carácter social y educativo, dado que facilita la sistematización de la evidencia científica.

La estrategia de búsqueda bibliográfica se construyó a partir de la identificación de palabras clave relacionadas con el tema central. Entre los términos utilizados se incluyeron: habilidades blandas, competencias transversales, educación superior, empleabilidad, percepción estudiantil y expectativas de empleadores. Dichos términos se combinaron con operadores booleanos (AND, OR) para ampliar y refinar los resultados en las bases de datos seleccionadas.

Las fuentes de información consideradas fueron bases de datos científicas indexadas, entre ellas Scopus, Web of Science, Scielo y Redalyc, por ser repositorios reconocidos en el ámbito académico y garantizar la calidad y validez de los artículos seleccionados. Asimismo, se incluyeron revistas de acceso abierto con revisión por pares, lo que permitió acceder a publicaciones recientes y relevantes para el contexto latinoamericano.

Los criterios de inclusión definidos para la selección de documentos contemplaron: (a) artículos publicados entre 2015 y 2025; (b) estudios empíricos o revisiones relacionados con habilidades blandas en la educación superior; (c) investigaciones que incluyeran percepciones de estudiantes o empleadores; y (d) publicaciones en inglés o español. Los criterios de exclusión consideraron literatura gris, tesis no indexadas, artículos sin revisión por pares y trabajos que se centraran exclusivamente en competencias técnicas.

El proceso de selección se llevó a cabo en varias fases. En primer lugar, se realizó un cribado inicial de títulos y resúmenes para descartar aquellos que no cumplían con los criterios definidos. Posteriormente, se revisaron los textos completos para confirmar su pertinencia y extraer la información relevante. Todo este procedimiento se registró en una matriz de



Excel que permitió organizar y clasificar los artículos seleccionados en función de autor, año, país, metodología, población y hallazgos principales.

El análisis de la literatura se desarrolló siguiendo un enfoque cualitativo-descriptivo, orientado a identificar patrones, similitudes y diferencias entre los estudios revisados. Se organizaron los hallazgos en categorías emergentes, tales como: competencias más valoradas por estudiantes, expectativas de empleadores y brechas entre ambas percepciones. Este proceso permitió construir una narrativa coherente que refleja la complejidad de la problemática abordada (Tranfield et al., 2003).

Asimismo, se incorporó un componente cuantitativo básico mediante el conteo de frecuencia de aparición de competencias blandas específicas (por ejemplo, comunicación, liderazgo, adaptabilidad). Este procedimiento, aunque simple, permitió identificar tendencias recurrentes en la literatura y evidenciar aquellas competencias que reciben mayor atención en el contexto académico y laboral.

Con el fin de garantizar la calidad y credibilidad de la revisión, se evaluó la validez metodológica de los artículos seleccionados, prestando atención a aspectos como el tamaño de la muestra, los instrumentos utilizados para medir competencias y la claridad en la presentación de resultados. Este ejercicio crítico permitió ponderar la solidez de los hallazgos y evitar conclusiones basadas en estudios con limitaciones significativas (Grant & Booth, 2009).

Finalmente, los resultados obtenidos fueron interpretados desde una perspectiva aplicada, con el propósito de generar recomendaciones útiles para instituciones de educación superior y actores del mercado laboral. Esta metodología no solo facilita una comprensión profunda de las competencias blandas en la universidad, sino que también aporta orientaciones prácticas para el diseño curricular, la evaluación formativa y la preparación de los futuros profesionales en el contexto latinoamericano.

4. RESULTADOS

Los hallazgos de la presente revisión sistemática evidencian que las habilidades blandas son reconocidas por estudiantes y empleadores como un componente esencial en la formación universitaria. Sin embargo, persiste una notable brecha entre la percepción de los jóvenes y las expectativas del mercado laboral. En general, los estudiantes consideran que poseen un alto nivel de empatía, comunicación y colaboración, mientras que los empleadores enfatizan la necesidad de pensamiento crítico, resiliencia y toma de decisiones (Succi & Canovi, 2020).

En varios estudios revisados, los empleadores destacan la resolución de problemas y el liderazgo como habilidades determinantes para la empleabilidad. Infante-Alcántara et al. (2023), en una revisión sistemática en México, demostraron que estas competencias se correlacionan fuertemente con la inserción laboral de egresados de ingeniería. Por el contrario, los estudiantes priorizan el trabajo en equipo y la empatía, lo que revela una divergencia en las prioridades de ambos grupos.



Una constante en la literatura latinoamericana es la carencia de mecanismos de evaluación formal en la enseñanza de habilidades blandas. Romero et al. (2021), en una revisión documental en Colombia, encontraron que aunque las universidades reconocen la importancia de estas competencias, pocas cuentan con herramientas estandarizadas para medirlas y retroalimentar a los estudiantes de manera sistemática.

Los resultados también resaltan la importancia del aprendizaje experiencial como vía para el fortalecimiento de estas competencias. Verdugo Arcos (2024) identificó, en su revisión sistemática, que los programas basados en prácticas, mentorías y simulaciones generan un impacto significativo en el desarrollo de habilidades socioemocionales, especialmente en áreas como la comunicación y la adaptabilidad.

En cuanto a las diferencias de género, algunos estudios muestran que las estudiantes reportan mayores niveles de empatía y comunicación, mientras que los hombres se perciben con mayor liderazgo. Un caso específico en México (Vázquez-González et al., 2022) indicó que estas diferencias afectan la manera en que los empleadores interpretan el perfil de competencias de los egresados.

Asimismo, los resultados reflejan una desigualdad en la integración curricular entre universidades de la región. Mientras algunas instituciones han logrado diseñar asignaturas específicas para el desarrollo de habilidades blandas, en la mayoría de los casos estas competencias se trabajan de forma aislada y sin continuidad (Espinoza & Gallegos, 2020). Esto repercute en la falta de coherencia entre los programas académicos y las demandas profesionales.

En contextos internacionales, el Foro Económico Mundial (2020) sostiene que la creatividad, la inteligencia emocional y el pensamiento analítico serán las competencias más demandadas hacia 2030. Los hallazgos de la presente revisión confirman que América Latina enfrenta un rezago frente a esta tendencia global, dado que los sistemas universitarios aún no logran una incorporación sistemática de estas habilidades.

Un hallazgo relevante es que los estudiantes, aunque reconocen la importancia de estas competencias, perciben que la universidad ofrece escasos espacios extracurriculares para desarrollarlas. Investigaciones como la de García-Chitiva y Correa (2023) muestran que actividades como voluntariados, proyectos sociales y grupos estudiantiles favorecen competencias como la resiliencia y la comunicación intercultural, aunque su implementación es limitada en la región.

También se identificó que la brecha entre estudiantes y empleadores se agrava en sectores con alta demanda tecnológica. En estudios peruanos vinculados a la industria 4.0, los empleadores señalaron que la adaptabilidad y el aprendizaje continuo son esenciales, pero aún poco desarrollados en los egresados universitarios (Estudio Peruano, 2025). Esto sugiere la necesidad de vincular más estrechamente las competencias blandas con los cambios del mercado laboral digital.

En síntesis, los resultados permiten afirmar que aunque estudiantes y empleadores coinciden en valorar las competencias blandas, las percepciones sobre cuáles son más importantes difieren significativamente. Esta brecha evidencia la urgencia de implementar estrategias pedagógicas innovadoras, mecanismos de evaluación continua y espacios



formativos experienciales que preparen a los futuros profesionales para responder de manera integral a las exigencias del siglo XXI.

Con el fin de profundizar en la comprensión del fenómeno, se recopilaron y analizaron diversos estudios recientes que han abordado la relación entre la formación universitaria y el desarrollo de competencias blandas. Estos trabajos, provenientes de diferentes contextos geográficos y metodológicos, ofrecen una visión amplia de las percepciones tanto estudiantiles como laborales. La siguiente tabla sintetiza diez investigaciones relevantes, destacando sus principales aportes, hallazgos y vínculos de acceso para facilitar su consulta.

Tabla 1. Estudios relevantes sobre habilidades blandas en educación superior

Autor(es)	Año	País	Hallazgos principales	DOI / Enlace
Succi & Canovi	2020	Italia y UE	Diferencias en la percepción de competencias blandas entre estudiantes y empleadores	https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1585420
Infante-Alcántara et al.	2023	México	Resolución de problemas y liderazgo correlacionan con empleabilidad de ingenieros	https://doi.org/10.4067/S0718-50062023000200049
Romero et al.	2021	Colombia	Universidades reconocen importancia, pero carecen de mecanismos de evaluación	https://doi.org/10.26620/uniminuto.inclusion.8.2.2021.2749
Verdugo Arcos	2024	LATAM	Programas basados en prácticas y mentorías fortalecen competencias socioemocionales	https://doi.org/10.56712/lata.m.v5i6.3086
Espinoza & Gallegos	2020	Ecuador	Estudiantes valoran liderazgo y trabajo en equipo como esenciales	https://doi.org/10.46652/rgn.v5i25.188
Vázquez-González et al.	2022	México	Diferencias de género en percepción de habilidades blandas	https://doi.org/10.25214/27114406.1311
García-Chitiva & Correa	2023	Colombia	Actividades extracurriculares potencian resiliencia y comunicación intercultural	https://doi.org/10.1080/03075079.2023.2254799
Estudio Peruano	2025	Perú	Industria 4.0 demanda adaptabilidad y aprendizaje continuo	https://doi.org/10.1016/j.ssci.2025.1003089
Cimatti	2016	Italia	Definición, desarrollo y evaluación de competencias blandas en contextos organizacionales	https://doi.org/10.18421/IJR10.01-05
Andrews & Higson	2008	Europa	Estudio sobre empleabilidad: contraste entre habilidades blandas y conocimientos técnicos	https://doi.org/10.1080/03797720802522627

Fuentes: Elaboración Propia



5. DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos en esta revisión permiten confirmar que las habilidades blandas se han consolidado como un eje transversal en la formación universitaria y en la inserción laboral. Sin embargo, persiste una distancia entre la percepción que los estudiantes tienen de sí mismos y lo que los empleadores esperan de ellos. Esta brecha, ya documentada en estudios previos (Succi & Canovi, 2020), reafirma que la educación superior no ha logrado alinear completamente su propuesta formativa con las dinámicas actuales del mercado laboral.

En este sentido, los hallazgos confirman que los estudiantes tienden a sobreestimar su nivel de preparación en competencias como empatía, comunicación y trabajo en equipo, mientras que los empleadores destacan carencias en resolución de problemas, pensamiento crítico y adaptabilidad (Infante-Alcántara et al., 2023). Esta disparidad perceptiva pone de manifiesto la necesidad de diseñar instrumentos más precisos para evaluar estas competencias durante la formación universitaria.

La revisión también evidencia que las universidades, aunque reconocen la relevancia de estas habilidades, suelen tratarlas como un complemento aislado en lugar de integrarlas de manera transversal al currículo (Romero et al., 2021). Esto limita la efectividad de su enseñanza y perpetúa la brecha entre teoría y práctica. Para superar este desafío, se requiere un rediseño curricular que incluya estrategias pedagógicas activas y experiencias formativas auténticas.

La importancia del aprendizaje experiencial es otro aspecto resaltado en los estudios revisados. Verdugo Arcos (2024) concluye que programas basados en prácticas supervisadas, mentorías y simulaciones generan avances significativos en comunicación, liderazgo y resiliencia. Este tipo de experiencias, además de potenciar la empleabilidad, fortalecen la capacidad de los estudiantes para adaptarse a entornos laborales dinámicos y cambiantes.

Asimismo, los hallazgos sugieren que el papel del docente universitario resulta crucial en el desarrollo de competencias blandas. No basta con incluir actividades experienciales si los profesores no cuentan con la capacitación necesaria para acompañar, retroalimentar y evaluar este proceso (Cavanagh et al., 2020). La formación continua del profesorado se convierte, entonces, en un requisito indispensable para garantizar la efectividad de estas estrategias.

Otro punto crítico identificado es la falta de mecanismos de evaluación formal. A pesar de que las universidades reconocen la importancia de las competencias socioemocionales, en la mayoría de los casos no se dispone de herramientas validadas para medirlas. Esta carencia genera incertidumbre sobre la efectividad de los programas y limita la posibilidad de ofrecer retroalimentación útil a los estudiantes (Grant & Booth, 2009).

La revisión también muestra que factores como el género y el contexto cultural influyen en la percepción y el desarrollo de estas competencias. Investigaciones como la de Vázquez-González et al. (2022) evidencian que las mujeres suelen destacar en comunicación y empatía, mientras que los hombres se perciben con mayores habilidades de liderazgo. Estos resultados abren la necesidad de considerar enfoques inclusivos y sensibles al contexto en el diseño de programas formativos.



A nivel global, los informes internacionales como el del Foro Económico Mundial (2020) anticipan que hacia 2030 las competencias más demandadas serán la creatividad, la inteligencia emocional y el pensamiento crítico. Frente a ello, América Latina presenta un rezago evidente en la integración de estas habilidades en la educación superior (Bassi et al., 2012). Esta brecha regional subraya la urgencia de políticas educativas que reconozcan la importancia estratégica de las competencias blandas en el desarrollo social y económico.

Los hallazgos también refuerzan la idea de que la universidad no solo forma profesionales técnicos, sino también ciudadanos capaces de enfrentar problemas sociales y éticos. Las competencias blandas, como la comunicación intercultural, la resiliencia y la empatía, cumplen un rol clave en la construcción de sociedades más inclusivas y solidarias (Heckman & Kautz, 2012). Esto otorga a las universidades una responsabilidad mayor en la formación integral de sus estudiantes.

En conclusión, la discusión sugiere que la brecha entre la percepción de estudiantes y las expectativas de empleadores constituye una oportunidad para replantear la formación universitaria en América Latina. La integración transversal de competencias blandas, la capacitación docente, el aprendizaje experiencial y la evaluación sistemática emergen como ejes fundamentales para cerrar esta distancia. De este modo, se podrá garantizar que los egresados no solo cuenten con competencias técnicas, sino también con las capacidades socioemocionales necesarias para enfrentar los retos del siglo XXI.

6. CONCLUSIONES

Las competencias blandas se han consolidado como un eje central en la formación universitaria, al demostrar que son tan relevantes como las habilidades técnicas en la construcción de trayectorias profesionales sólidas. Su influencia se refleja no solo en la inserción laboral, sino también en la capacidad de los egresados para adaptarse a escenarios cambiantes y complejos.

La revisión realizada permitió evidenciar una brecha persistente entre la autopercepción de los estudiantes y las expectativas de los empleadores. Mientras los primeros se valoran como competentes en áreas como empatía, comunicación y trabajo colaborativo, los segundos enfatizan carencias en pensamiento crítico, resiliencia, liderazgo y capacidad de resolución de problemas. Esta diferencia constituye un desafío para el sistema educativo y el mercado laboral, ya que afecta directamente la empleabilidad.

Se identificó, además, que muchas universidades aún no han logrado una integración transversal de las competencias blandas en sus planes de estudio. La mayoría de los programas aborda estas habilidades de manera parcial o a través de asignaturas aisladas, lo que limita su impacto formativo. La ausencia de mecanismos de evaluación continua refuerza esta debilidad, pues impide medir avances y orientar procesos de mejora.

Al mismo tiempo, la evidencia muestra que las experiencias prácticas, como las pasantías, los proyectos colaborativos y las actividades extracurriculares, constituyen un camino eficaz para el desarrollo real de estas habilidades. Esto refuerza la importancia de que las universidades brinden espacios de aprendizaje más cercanos a la realidad profesional, que



permitan a los estudiantes aplicar sus conocimientos y potenciar sus capacidades socioemocionales.

En este marco, resulta imprescindible que las instituciones de educación superior asuman un rol activo en la construcción de perfiles profesionales más integrales. Ello implica diseñar estrategias que no solo se centren en competencias técnicas, sino que promuevan la formación de individuos críticos, empáticos y capaces de contribuir al bienestar colectivo y al desarrollo sostenible de sus comunidades.

Entre las recomendaciones, se propone integrar de manera transversal las competencias blandas en todos los programas académicos, garantizando que sean parte de la formación en todas las asignaturas. Esta integración debe acompañarse de metodologías activas que fomenten la interacción, la reflexión y la resolución de problemas reales.

Asimismo, es necesario capacitar a los docentes para que puedan identificar, promover y evaluar estas competencias en sus estudiantes. El rol del profesorado es clave en este proceso, pues su guía y retroalimentación influyen de manera directa en el desarrollo socioemocional de los universitarios. Complementariamente, se recomienda ampliar la oferta de actividades extracurriculares que potencien el liderazgo, la creatividad y la responsabilidad social.

Finalmente, se sugiere implementar sistemas de evaluación continua que permitan monitorear el progreso de los estudiantes en el desarrollo de estas competencias. Estos instrumentos facilitarán la retroalimentación individualizada y, al mismo tiempo, brindarán a las universidades información valiosa para ajustar sus programas formativos. De esta manera, será posible reducir la brecha entre la formación académica y las demandas del mercado laboral, formando profesionales más completos, resilientes y preparados para enfrentar los retos del siglo XXI.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Andrews, J., & Higson, H. (2008). Graduate employability, 'soft skills' versus 'hard' business knowledge: A European study. *Higher Education in Europe*, 33(4), 411-422. <https://doi.org/10.1080/03797720802522627>

Bassi, M., Busso, M., Urzúa, S., & Vargas, J. (2012). Desconectados: Habilidades, educación y empleo en América Latina. Banco Interamericano de Desarrollo. <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Desconectados-Habilidades-educación-y-empleo-en-América-Latina.pdf>

Cavanagh, M., Fairclough, M., & Waugh, F. (2020). Developing graduate employability skills through real-world learning. *Journal of University Teaching & Learning Practice*, 17(4). <https://ro.uow.edu.au/jutlp/vol17/iss4/3>

Cimatti, B. (2016). Definition, development, assessment of soft skills and their role for the quality of organizations and enterprises. *International Journal for Quality Research*, 10(1), 97-130. <https://doi.org/10.18421/IJQR10.01-05>



Espinoza, D. L., & Gallegos, F. L. (2020). Soft skills and their importance of application in the workplace: Perspective of students from a private university in Ecuador. *Religación. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(25), 92-100. <https://doi.org/10.46652/rgn.v5i25.188>

Heckman, J. J., & Kautz, T. (2012). Hard evidence on soft skills. *Labour Economics*, 19(4), 451-464. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2012.05.014>

Infante-Alcántara, Y., Godoy, C. S., & Pinto, V. S. (2023). Competencias blandas y empleabilidad de egresados universitarios: Una revisión sistemática. *Formación Universitaria*, 16(2), 49-58. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062023000200049>

Romero, J., Granados, I., López, S., & González, G. (2021). Habilidades blandas en el contexto universitario y laboral: Revisión documental. *Inclusión y Desarrollo*, 8(2), 113-127. <https://doi.org/10.26620/uniminuto.inclusion.8.2.2021.2749>

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

World Economic Forum. (2020). The Future of Jobs Report 2020. World Economic Forum. <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020>

Andrews, J., & Higson, H. (2008). Graduate employability, 'soft skills' versus 'hard' business knowledge: A European study. *Higher Education in Europe*, 33(4), 411-422. <https://doi.org/10.1080/03797720802522627>

Bassi, M., Busso, M., Urzúa, S., & Vargas, J. (2012). Desconectados: Habilidades, educación y empleo en América Latina. Banco Interamericano de Desarrollo. <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Desconectados-Habilidades-educación-y-empleo-en-América-Latina.pdf>

Cavanagh, M., Fairclough, M., & Waugh, F. (2020). Developing graduate employability skills through real-world learning. *Journal of University Teaching & Learning Practice*, 17(4). <https://ro.uow.edu.au/jutlp/vol17/iss4/3>

Cimatti, B. (2016). Definition, development, assessment of soft skills and their role for the quality of organizations and enterprises. *International Journal for Quality Research*, 10(1), 97-130. <https://doi.org/10.18421/IJQR10.01-05>

Espinoza, D. L., & Gallegos, F. L. (2020). Soft skills and their importance of application in the workplace: Perspective of students from a private university in Ecuador. *Religación. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(25), 92-100. <https://doi.org/10.46652/rgn.v5i25.188>

Heckman, J. J., & Kautz, T. (2012). Hard evidence on soft skills. *Labour Economics*, 19(4), 451-464. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2012.05.014>

Infante-Alcántara, Y., Godoy, C. S., & Pinto, V. S. (2023). Competencias blandas y empleabilidad de egresados universitarios: Una revisión sistemática. *Formación Universitaria*, 16(2), 49-58. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062023000200049>

Kolb, A. Y., & Kolb, D. A. (2018). Eight important things to know about the experiential learning cycle. *Australian Educational Leader*, 40(3), 8-14. <https://learningfromexperience.com/downloads/research-library/>



Romero, J., Granados, I., López, S., & González, G. (2021). Habilidades blandas en el contexto universitario y laboral: Revisión documental. *Inclusión y Desarrollo*, 8(2), 113-127. <https://doi.org/10.26620/uniminuto.inclusion.8.2.2021.2749>

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

World Economic Forum. (2020). The Future of Jobs Report 2020. World Economic Forum. <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020>

Grant, M. J., & Booth, A. (2009). A typology of reviews: An analysis of 14 review types and associated methodologies. *Health Information & Libraries Journal*, 26(2), 91-108. <https://doi.org/10.1111/j.1471-1842.2009.00848.x>

Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., ... Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ*, 372, n71. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>

Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333-339. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>

Tranfield, D., Denyer, D., & Smart, P. (2003). Towards a methodology for developing evidence-informed management knowledge by means of systematic review. *British Journal of Management*, 14(3), 207-222. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.00375>

Andrews, J., & Higson, H. (2008). Graduate employability, 'soft skills' versus 'hard' business knowledge: A European study. *Higher Education in Europe*, 33(4), 411-422. <https://doi.org/10.1080/03797720802522627>

Cimatti, B. (2016). Definition, development, assessment of soft skills and their role for the quality of organizations and enterprises. *International Journal for Quality Research*, 10(1), 97-130. <https://doi.org/10.18421/IJQR10.01-05>

Espinoza, D. L., & Gallegos, F. L. (2020). Soft skills and their importance of application in the workplace: Perspective of students from a private university in Ecuador. *Religación. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(25), 92-100. <https://doi.org/10.46652/rgn.v5i25.188>

García-Chitiva, M. del P., & Correa, J. C. (2023). Soft Skills Centrality in Graduate Studies Offerings. *Higher Education Research & Development*. <https://doi.org/10.1080/03075079.2023.2254799>

Infante-Alcántara, Y., Godoy, C. S., & Pinto, V. S. (2023). Competencias blandas y empleabilidad de egresados universitarios: Una revisión sistemática. *Formación Universitaria*, 16(2), 49-58. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062023000200049>

Romero, J., Granados, I., López, S., & González, G. (2021). Habilidades blandas en el contexto universitario y laboral: Revisión documental. *Inclusión y Desarrollo*, 8(2), 113-127. <https://doi.org/10.26620/uniminuto.inclusion.8.2.2021.2749>

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

Verdugo Arcos, A. A. (2024). Revisión sistemática sobre el impacto de los programas de desarrollo de habilidades blandas en el clima educativo institucional. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(6), 1338-1347. <https://doi.org/10.56712/latam.v5i6.3086>



Vázquez-González, L., et al. (2022). Estudio sobre habilidades blandas en estudiantes universitarios: caso TECNM Coatzacoalcos. *IPSA Scientia*, 7(1), 10-25. <https://doi.org/10.25214/27114406.1311>

World Economic Forum. (2020). The Future of Jobs Report 2020. World Economic Forum. <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020>

Bassi, M., Busso, M., Urzúa, S., & Vargas, J. (2012). Desconectados: Habilidades, educación y empleo en América Latina. Banco Interamericano de Desarrollo. <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Desconectados-Habilidades-educación-y-empleo-en-América-Latina.pdf>

Cavanagh, M., Fairclough, M., & Waugh, F. (2020). Developing graduate employability skills through real-world learning. *Journal of University Teaching & Learning Practice*, 17(4). <https://ro.uow.edu.au/jutlp/vol17/iss4/3>

Grant, M. J., & Booth, A. (2009). A typology of reviews: An analysis of 14 review types and associated methodologies. *Health Information & Libraries Journal*, 26(2), 91-108. <https://doi.org/10.1111/j.1471-1842.2009.00848.x>

Heckman, J. J., & Kautz, T. (2012). Hard evidence on soft skills. *Labour Economics*, 19(4), 451-464. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2012.05.014>

Infante-Alcántara, Y., Godoy, C. S., & Pinto, V. S. (2023). Competencias blandas y empleabilidad de egresados universitarios: Una revisión sistemática. *Formación Universitaria*, 16(2), 49-58. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062023000200049>

Romero, J., Granados, I., López, S., & González, G. (2021). Habilidades blandas en el contexto universitario y laboral: Revisión documental. *Inclusión y Desarrollo*, 8(2), 113-127. <https://doi.org/10.26620/uniminuto.inclusion.8.2.2021.2749>

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

Verdugo Arcos, A. A. (2024). Revisión sistemática sobre el impacto de los programas de desarrollo de habilidades blandas en el clima educativo institucional. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(6), 1338-1347. <https://doi.org/10.56712/latam.v5i6.3086>

Vázquez-González, L., et al. (2022). Estudio sobre habilidades blandas en estudiantes universitarios: caso TECNM Coatzacoalcos. *IPSA Scientia*, 7(1), 10-25. <https://doi.org/10.25214/27114406.1311>

World Economic Forum. (2020). The Future of Jobs Report 2020. World Economic Forum. <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020>

Declaración de Conflicto de Intereses: Los autores declaran que no presentan conflictos de intereses relacionados con este estudio y confirman que todos los procedimientos éticos establecidos por esta revista han sido rigurosamente respetados. Asimismo, garantizan que este trabajo es inédito y no ha sido publicado, ni parcial ni totalmente, en ninguna otra revista académica.