

## Estrategias para el Desarrollo de Competencias Socioemocionales en la Sociedad 5.0

**Rebeca Román Julián<sup>1</sup>**

[rroman@unach.mx](mailto:rroman@unach.mx)

<https://orcid.org/0000-0001-6119-1910>

Universidad Autónoma de Chiapas, México

**Juan Carlos Román Fuentes**

[juancrf@unach.mx](mailto:juancrf@unach.mx)

<https://orcid.org/0000-0003-4007-3717>

Universidad Autónoma de Chiapas, México

**Rafael Timoteo Franco Gurría**

[rfrank3@gmail.com](mailto:rfrank3@gmail.com)

<https://orcid.org/0000-0001-7330-6113>

Universidad Autónoma de Chiapas, México

### RESUMEN

El equilibrio en el desarrollo de competencias técnicas y socioemocionales en los estudiantes plantea desafíos que las universidades deben atender, no solo para responder a demandas de empleadores sino para asegurar la formación integral que supone la sociedad 5.0; problemática ante la cual se busca describir la percepción que los universitarios tienen respecto al dominio de estas últimas, como diagnóstico para diseñar estrategias que las impulsen; para ello, desde un enfoque cuantitativo, con alcance descriptivo y empleando la encuesta como técnica de recolección de datos, se aplicó un cuestionario en la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chiapas, a una muestra de 443 estudiantes de las licenciaturas en Administración, Contaduría, Gestión Turística, Sistemas Computacionales e Ingeniería en Desarrollo y Tecnologías de Software; obteniendo como resultado una apreciación de alto dominio de las competencias analizadas, con mayor énfasis en la resolución de problemas y la identificación de áreas de mejora en lo relativo a creatividad e innovación, adaptabilidad y flexibilidad y autoevaluación. Para desarrollarlas, la literatura reporta estrategias como: proyectos, análisis de casos, experiencias de trabajo, *hackaton*, *meetup*, *mentoring*, simulaciones, aprendizaje emprendedor, aprendizaje experiencial, proyectos comunitarios y juegos en línea, que pueden enriquecer los procesos educativos.

**Palabras clave:** competencias profesionales; competencias blandas; educación superior; estudiantes

---

<sup>1</sup> Autor principal.

Correspondencia: [rroman@unach.mx](mailto:rroman@unach.mx)

## Strategies For the Development of Socio-Emotional Competencies in Society 5.0

### ABSTRACT

The balance in the development of technical and socio-emotional skills in students poses challenges that universities must address, not only to respond to employer demands but to ensure the comprehensive training that society 5.0 entails; problem that seeks to describe the perception that university students have regarding the mastery of the latter, as a diagnosis to design strategies that promote them; to this end, from a quantitative approach, with a descriptive scope and using the survey as a data collection technique, a questionnaire was applied at the Faculty of Accounting and Administration of the Autonomous University of Chiapas, to a sample of 443 students from the bachelor's degrees in Administration, Accounting, Tourism Management, Computer Systems and Engineering in Software Development and Technologies; resulting in an appreciation of high mastery of the competencies analyzed, with greater emphasis on problem solving and the identification of areas of improvement in relation to creativity and innovation, adaptability and flexibility and self-assessment. To develop them, the literature reports strategies such as: projects, case analysis, work experiences, hackathon, meetup, mentoring, simulations, entrepreneurial learning, experiential learning, community projects and online games, which can enrich educational processes.

**Keywords:** professional skills; softskills; higher education; students

*Artículo recibido 10 noviembre 2023*

*Aceptado para publicación: 19 diciembre 2023*

## INTRODUCCIÓN

El impacto de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en la mayoría de las áreas en las que se desarrollan las personas está generando una transición de la sociedad 4.0, distinguida por la importancia de la digitalización en la transformación de los procesos y la gestión de la información, hacia una sociedad 5.0 en la que según González-Serrano y Mosquera-Bolaños (2022) se trata de:

El aprovechamiento de las tecnologías para la creación de nuevos conocimientos y valores, que generen conexiones entre las personas y las cosas. Se considera necesario conectar el mundo real con el mundo cibernético, para resolver de forma más efectiva y eficiente los problemas de la sociedad.  
(p. 2)

En un contexto caracterizado por el trabajo a distancia y transdisciplinario, en donde las actividades cada vez son más colaborativas, se requiere de “motivación, aprendizaje, resolución de conflictos, relaciones interpersonales, entre otros” (Álvarez-Rodríguez y Aguilar-Vera, 2022, p. 2), lo que genera un desafío para las organizaciones sobre cómo gestionar, cooperar, comunicar, colaborar, trabajar y relacionarse de diferente forma, a como se hacía cuando las labores eran individualistas (Kovacic, 2019).

En este sentido, entre las competencias más demandadas en el mundo empresarial digital están la empatía, el aprendizaje y el pensamiento cognitivo, sumadas a las aparecen como relevantes en numeros estudios, como son la comunicación, el trabajo en equipo y la adaptabilidad (Prising, 2021); lo cual de acuerdo con González-Serrano y Mosquera-Bolaños (2022), genera como reto trabajar en:

La formación y fundamentos cognitivos que los futuros profesionales deben adquirir, para lograr las competencias personales, intelectuales y organizacionales, necesarias para formarse como líderes capaces de actuar como agentes activos en la toma de decisiones y resolución efectiva de problemas.  
(p. 3)

Es así que, la diferencia entre lo que las organizaciones demandan de los profesionales y el dominio que estos demuestran sigue siendo amplia, con mayor énfasis en lo que se refiere a las competencias blandas en las diversas áreas del conocimiento y en particular en las relacionadas con informática, computación y

desarrollo de *software*, en donde para tener éxito en los proyectos con enfoque global son indispensables (García et al., 2022).

El trabajo remoto que los caracteriza, por ejemplo, implica distracción, balance entre la vida personal y laboral, inseguridad y aislamiento, lo cual puede generar un impacto en la salud mental con problemas como depresión y ansiedad (Holt-Lunstad et al., 2015), que pueden ser mejor abordados si se cuenta con una formación sólida en competencias socioemocionales, de tal forma que, “la experiencia laboral, las competencias sociales/humanas y la capacidad de aprendizaje serán el pasaporte de la próxima generación de carreras sostenibles” (García et al., 2022, p. 11).

En este escenario, esta aportación parte del interés por identificar las fortalezas y áreas de mejora respecto a las competencias socioemocionales de los estudiantes de la Facultad de Contaduría y Administración, Campus I (FCA) de la Universidad Autónoma de Chiapas (UNACH), como insumo para los procesos de desarrollo curricular, de tal manera que se identifiquen aquellas que deben impulsarse en los ambientes de aprendizaje e incluso para las cuales los docentes deben capacitarse y diseñar estrategias específicas.

En un primer apartado se presenta una síntesis de la revisión de literatura realizada para esclarecer el constructo de interés, entendiéndose las competencias socioemocionales, sociocognitivas o *softskills*, como aquellas que favorecen la capacidad de las personas para relacionarse consigo mismas y con los demás, que les ayudan a gestionar de manera equilibrada sus emociones y a fundamentar en decisiones propias la solución a los problemas que resuelven, aplicando la innovación y creatividad.

Posteriormente se plantea la metodología seguida, desde el planteamiento del problema y los objetivos, hasta el diseño que guió cada uno de los pasos del estudio. En un tercer apartado se explican los resultados obtenidos que buscan contribuir en la planeación de las acciones académicas, la actualización de planes y programas de estudio, el diseño de estrategias de intervención y la capacitación docente, para finalizar con las conclusiones que derivan en la relevancia de futuras investigaciones sobre el tema.

Una profunda revisión de literatura permite identificar una diversidad de conceptualizaciones y categorizaciones acerca de las competencias deseables en los profesionales para la sociedad 5.0, de manera especial las denominadas blandas, socioemocionales, sociocognitivas o *softskills*.

Acerca del tema se afirma que “independientemente de su denominación, el hecho es que estas capacidades incluyen habilidades sociales e interpersonales o metacompetencias, es decir, capacidades para trabajar en ambientes diversos, y transferir los aprendizajes de un campo a otro” (Marrero et al., 2018, p. 11). En este sentido, las habilidades blandas mejoran la productividad de las personas en una amplia variedad de profesiones y disciplinas (Gómez-Gamero, 2019); por lo que, los empleadores demandan en mayor grado las competencias identificadas como socioemocionales, a las disciplinares y profesionales que normalmente evidencian los recién egresados (Neri y Hernández, 2019).

En la misma línea de ideas, los empleadores siempre buscan atributos relacionados con buenos hábitos personales, facilidad de comunicación, desenvoltura al socializar y seguridad en sí mismos, (Bunga y Abdul, 2020), así como otros estudios indican que se requiere en los nuevos profesionales tanto capacidades de adaptación y flexibilidad en ambientes interdisciplinarios como de investigación (Araya-Fernández y Garita-González, 2020); para poder enfrentarse a condiciones cambiantes en una sociedad informatizada (Moreno, 2018); la iniciativa para resolver problemas y solucionar conflictos, la creatividad e innovación, la comunicación y la actualización continua para enfrentar nuevos retos y generar nuevas ideas para influir en las personas son competencias que Neri y Hernández (2019) enfatizan como primordiales.

Al respecto, dentro de las principales diez habilidades que los empleadores demandarán de manera preponderante en los trabajos existentes en 2025, ocho se relacionan con habilidades no cognitivas o socioemocionales, agrupadas en tres grupos: solución de problemas, autogestión y trabajo con personas, desagregadas a su vez en las habilidades específicas que aparecen en la tabla 1 según el Foro Económico Mundial (2020).

**Tabla 1**

Principales habilidades demandadas por empleadores

<b>TIPO DE HABILIDADES</b>	<b>HABILIDADES ESPECÍFICAS</b>
Solución de problemas (problema-solving)	Pensamiento analítico e innovación
	Solución de problemas complejos
	Pensamiento crítico y analítico
	Creatividad, originalidad e iniciativa
	Razonamiento, solución de problemas y generación de ideas
Autogestión (self-management)	Aprendizaje activo y estrategias de aprendizaje
	Resiliencia, tolerancia al estrés y flexibilidad
Trabajo con personas (working with people)	Liderazgo e influencia social

Nota: elaboración propia a partir de los resultados presentados en el Foro Económico Mundial (2020).

De acuerdo con Morgan (2022), en 2021 la Organización América Succeeds realizó una revisión en veintidós sectores de la industria a más de ochenta millones de ofertas de trabajo, de las cuales en casi dos terceras partes calificaban las *softskills* y de las diez habilidades más demandadas en todas las ofertas de trabajo siete eran 'blandas', entre ellas la resolución de problemas, la comunicación y la planificación.

En ese sentido, Clark et al. (2018) mencionan que, en el crecimiento profesional solo el 15% del éxito proviene de las habilidades duras y la mayor parte está relacionada con el desarrollo de las habilidades blandas, por ello su formación según Vaganova et al. (2019), se está convirtiendo en una de las tareas más importantes que deben resolver las instituciones de educación superior.

Aunado a lo anterior, ya no sólo se habla de competencias duras (*hard skills*) asociadas al conocimiento disciplinar y blandas (*soft skills*), como aquellas que favorecen la relación entre las personas para lograr los resultados propuestos, sino que aparecen las *power skills* como competencias de empoderamiento que

conjugan las habilidades blandas integrándolas con el ser, el hacer y el sentir, siendo congruentes con el rol que ocupa cada uno (Colombo, 2022).

Si bien hay claridad en cuanto a la necesidad de impulsar desde las instituciones de educación superior las competencias identificadas, el mayor reto es encontrar estrategias para su adopción, transición e integración, para lo cual también la literatura ya reporta propuestas como por ejemplo, una guía de formación de ingenieros para la sociedad 5.0, como líderes que “superen los diferentes paradigmas, generen nuevas formas de pensamiento acordes a los desafíos y características actuales, logren aprendizaje continuo, permanente y autónomo y se adapten a las diferentes situaciones del ámbito profesional” (González Serrano y Mosquera-Bolaños, 2022, p. 1).

La interrogante que surge es ¿Cómo desarrollar las competencias socioemocionales en los estudiantes universitarios? De acuerdo con Pluzhnirova et al. (2021) se puede hacer de dos maneras, en el proceso de aprendizaje mediante cursos individuales o preferentemente aprovechando el potencial de las disciplinas estudiadas en conjunto con actividades educativas extracurriculares.

Fernandes et al. (2021), por su parte, proponen que desde las técnicas psicológicas y pedagógicas se puede generar un entorno de desarrollo de asignaturas en el que se propicie la participación activa de los estudiantes mediante el trabajo por proyectos y aplicando técnicas de aprendizaje colaborativo, para promover el entrenamiento grupal, la práctica y la retroalimentación continua para el refinamiento de la habilidad.

## **METODOLOGÍA**

Los referentes planteados fundamentan las investigaciones realizadas ante el desconocimiento del dominio sobre competencias socioemocionales que los estudiantes perciben tener (Román y Román, 2021; Román et al., 2021), dada la diferencia entre lo que los empleadores demandan y lo que identifican en los egresados, aunado a que muchas universidades como la UNACH aún cuentan con planes de estudio enfocados en un mayor porcentaje a los contenidos disciplinares y con programas sin un diseño explícito para el desarrollo de habilidades blandas.

Para indagar al respecto se planteó como objetivo describir las fortalezas y áreas de oportunidad que presentan los estudiantes de la FCA, CI, de la UNACH, sobre su percepción acerca del dominio de

competencias socioemocionales durante su formación profesional, para identificar estrategias que favorezcan su desarrollo personal, académico y profesional, razón por la cual el estudio se abordó desde el enfoque cuantitativo, con un alcance descriptivo y utilizando la encuesta como técnica de recopilación de datos (Hernández et al., 2014).

El instrumento identificado en Cinque et al. (2017), fue validado mediante juicio de expertos para adaptarse al contexto de la facultad, se evaluó su fiabilidad obteniéndose un coeficiente alfa de Cronbach de .96 como medida de consistencia interna y se realizó el pilotaje respecto a la comprensión de los *ítems* incluidos. Está construido en escala *Likert* y busca indagar la percepción de los estudiantes respecto al dominio de competencias socioemocionales agrupadas en tres macro-competencias: Sociales, Personales y Metodológicas, con un total de 80 preguntas, que corresponden a las competencias de autoevaluación, trabajo en equipo, aprendiendo a aprender, comunicación, manejo de conflictos, liderazgo, adaptabilidad y flexibilidad, creatividad e innovación y resolución de problemas.

Se aplicó con el apoyo de la plataforma *SurveyMonkey* en forma autoadministrada a una muestra no probabilística, no aleatoria, por conveniencia, de 443 estudiantes de cinco programas de la Facultad de Contaduría y Administración de la UNACH.

## **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

Las dimensiones en que las competencias socioemocionales pueden categorizarse, de acuerdo a la revisión de literatura realizada, se orientan a las áreas personal, interpersonal y metodológica, cada una de ellas dividida en competencias específicas entre las que aparecen la gestión de las emociones, la comunicación, la creatividad, la resolución de problemas, el trabajo en equipo y el manejo de conflictos, por mencionar algunas, destacando el hecho de que se pueden mejorar, desarrollar o adquirir mediante procesos de intervención académica debidamente planificados.

Con base en la encuesta aplicada los resultados obtenidos se describen en la tabla 2 y hacen referencia a los promedios globales para toda la muestra por programa educativo y a nivel competencia (subescala).



## Promedios globales por competencia y programa educativo

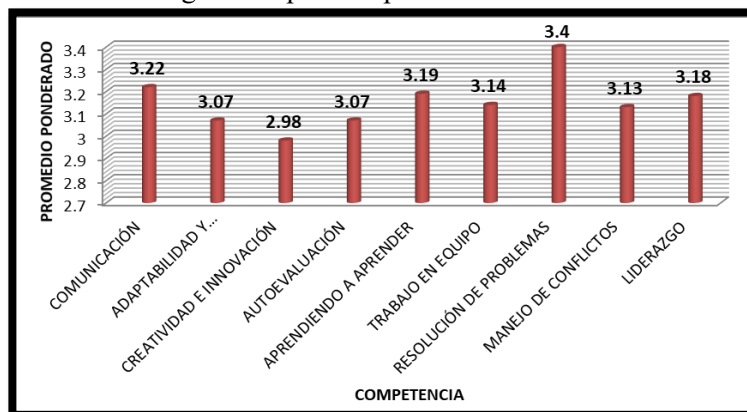
PROGRAMA EDUCATIVO	COMPETENCIAS:									Global
	CoT	AfT	CiT	AuT	AaT	TeT	RpT	McT	LiT	
Administración	3.28	3.08	3.06	3.09	3.24	3.29	3.47	3.14	3.31	3.22
Contaduría	3.14	2.93	2.87	3.01	3.13	3.08	3.28	2.97	3.13	3.06
Gestión Turística	3.26	3.15	3.04	3.11	3.19	3.15	3.41	3.03	3.16	3.17
Sistemas Computacionales	3.21	3.04	2.99	3.10	3.23	3.09	3.41	3.08	3.15	3.14
Desarrollo y Tecnologías de <i>Software</i>	3.25	3.15	2.96	3.07	3.19	3.12	3.42	3.45	3.17	3.20
Promedio global por toda la muestra	<b>3.22</b>	<b>3.07</b>	<b>2.98</b>	<b>3.07</b>	<b>3.19</b>	<b>3.14</b>	<b>3.40</b>	<b>3.13</b>	<b>3.18</b>	<b>3.15</b>

Nota: elaboración propia construida a partir del análisis de datos respecto a las respuestas generadas en la encuesta.

De manera general, derivado de los datos que se presentan, tomando en cuenta a los estudiantes de los cinco programas de la facultad y a todas las competencias analizadas, la muestra encuestada reporta un promedio global de 3.15, que resulta aceptable por tener como valor de referencia para la prueba el número 3, que significa que las respuestas se ubican por arriba de casi siempre o siempre. Los promedios globales obtenidos de toda la muestra pueden observarse en la figura 1 a nivel de cada competencia.

**Figura 1**

Ponderaciones globales por competencia

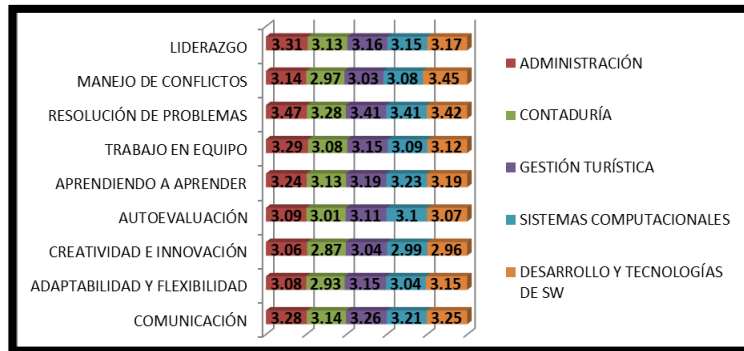


Nota: elaboración propia construida a partir del análisis de datos arrojados por la encuesta.

Los resultados evidencian que, desde su percepción, los estudiantes se conciben con un alto dominio en todas las competencias analizadas, destacando como la mejor ponderada la resolución de problemas e identificando la creatividad e innovación, la adaptabilidad y flexibilidad y la autoevaluación como aquéllas en las que existen áreas de mejora.

El comportamiento de las competencias a nivel programa educativo se muestra en la figura 2.

**Figura 2**  
Ponderaciones por competencia y por programa educativo



Nota: elaboración propia construida a partir del análisis de datos arrojados por la encuesta.

Al hacer un análisis de estos resultados y revisar las competencias en forma individual, destaca lo siguiente:

Los estudiantes de la licenciatura en Administración reportan en forma global un promedio superior a 3.22, todas las competencias se ubican con un valor superior a 3 y solamente 4 están por abajo del promedio global, lo que significa que es el programa educativo con las mejores ponderaciones.

Por su parte, los estudiantes de Ingeniería en Desarrollo y Tecnologías de *Software* aparecen en segundo término con un promedio de 3.20, con 3 competencias por abajo del promedio global y una de ellas, la de creatividad e innovación, por debajo de 3.

En tercer lugar están los estudiantes del programa de Gestión Turística, cuyo promedio es de 3.17 y las tres competencias que están por debajo del promedio global son: creatividad e innovación, manejo de conflictos y autoevaluación.

En la cuarta posición se ubican los estudiantes de la licenciatura en Sistemas Computacionales, con un promedio global de 3.14, ligeramente por debajo del promedio global, con cinco subcompetencias por debajo del 3.15 y con la de creatividad e innovación por debajo de 3.

Por último, las respuestas de los estudiantes matriculados en Contaduría reportan el promedio más bajo, al tener un valor de 3.06 y todas las competencias están por debajo del promedio global con tres de ellas ponderadas con valores inferiores a 3.

El análisis de los datos obtenidos permite identificar como áreas de oportunidad el diseño de estrategias que impulsen la creatividad e innovación, fomenten la adaptabilidad y flexibilidad y favorezcan la capacidad de autoevaluación en los futuros profesionistas, algunas de las que pueden aplicarse se sintetizan en la tabla 3.

**Tabla 3**  
Estrategias para desarrollar competencias sociocognitivas

<b>Referente</b>	<b>Estrategia</b>
Pluzhnirova et al. (2021)	<i>Hackathon</i> <i>Meetup</i>
Aniskin et al. (2020)	Aprendizaje emprendedor
Tito y Serrano (2016)	Simulaciones Modelado <i>Mentoring</i>
De Freitas y Routledge (2013)	Juegos en línea
Silva (2013)	Proyectos comunitarios Actividades artísticas
Kolb y Kolb (2005)	Aprendizaje experiencial
Kraiger (2003)	Círculo del aprendizaje

Nota: elaboración propia construida a partir de los autores citados.

Entre las identificadas, Ortiz-Colón et al. (2018) afirman que los juegos deben orientarse al propósito de aprendizaje y entre sus ventajas están que poseen fuertes componentes sociales y plantean simulaciones de algún tipo de experiencia del mundo real que los participantes encuentran relevante para sus vidas.

Araya-Fernández y Garita-González (2020), por su parte, destacan que el aprendizaje emprendedor ayuda a traducir las ideas en vida y genera un desarrollo personal que potencia no solamente la capacidad creativa, de innovación y de liderazgo, sino también una formación con una visión alternativa laboral.

Aunado a lo anterior, el aprendizaje experiencial tiene su fundamento en Kolb y Kolb (2005), para quienes el aprendizaje es visto como un proceso y no como un resultado, en un ciclo de cuatro etapas en las que

primero está la actividad concreta que brinda la esencia del aprendizaje experiencial; en la segunda ocurre la reflexión, en la tercera se hace la conceptualización de lo sucedido y finalmente se utiliza el conocimiento adquirido para planificar acciones futuras o cambios, lo que se ilustra en la figura 3.

**Figura 3**

Proceso del aprendizaje experiencial



Nota:

elaboración propia construida a partir de las fases del aprendizaje experiencial propuesto por Kolb y Kolb (2005).

De acuerdo con la UNESCO (2017), en el proceso de enseñanza y aprendizaje basado en la educación experiencial, la relación entre el participante y el facilitador se caracteriza en que muchas de las responsabilidades recaen en el primero, pues es él quien dirige su propio aprendizaje, lo cual confirman Aniskin et al. (2020) al explicarlo como el conocimiento de la realidad circundante a través de la comprensión de la propia experiencia, en el que primero un estudiante adquiere experiencia práctica y luego implementa su comprensión.

Considerada dentro de las estrategias más recientes y novedosas está el *hackathon* para el que, desde la perspectiva de los estudiantes, Pluzhnirova et al. (2021) reportan algunos de sus beneficios como son el desarrollo de la autosuficiencia, la oportunidad de encontrar un empleador potencial, la capacidad de trabajar en equipo, la realización de una variedad de tareas y la creación de un ambiente de creatividad; todo ello producto de que los participantes realizan actividades para lograr un resultado común, aprenden a comunicarse, superan conflictos y ofrecen varias opciones para la solución de los problemas que se presentan (Vaganova et al., 2020).

Pichugina y Bondarchuk (2019) contribuyen al tema destacando que tanto el *hackathon* como las reuniones informales organizadas (*meetup*), favorecen que quienes participan pueden conocer mejor a los posibles empleadores o especialistas en diferentes campos, compartir e intercambiar experiencias y demostrar sus habilidades, lo que amplía sus posibilidades para la formación de habilidades interpersonales, impulsa su

capacidad de hablar en público y responder razonablemente a las preguntas de la audiencia, les enseña a motivar a otras personas e involucrarlas en el proceso del equipo, así como entrenar la autoorganización y planificación que contribuyan a la competitividad.

Repensar las estrategias metodológicas tradicionales para aumentar el aprendizaje basado en problemas, casos, proyectos y otras como las mencionadas, favorece una formación integral en la que el individuo puede fortalecer sus capacidades de investigación, de colaboración y de autoaprendizaje, por lo que es imperante que el desarrollo de las competencias socioemocionales sea considerado de manera transversal y formen parte del modelo pedagógico y de gestión académica de todo plan de estudios (Araya-Fernández y Garita-González, 2020).

## **CONCLUSIONES**

Como estudio de percepción, lo aquí descrito reporta el dominio que los estudiantes universitarios consideran tener a un nivel aceptable, en lo que se visualiza una clara diferencia con lo que los empleadores identifican como debilidades en ellos al insertarse en el mercado laboral.

Para desarrollar las competencias requeridas, las instituciones educativas cuentan con una variedad de estrategias como son: *hackaton*, *mentoring*, *meetup*, proyectos, experiencias de trabajo, aprendizaje emprendedor, aprendizaje experiencial, análisis de casos, simulaciones, proyectos comunitarios y juegos en línea; que se caracterizan por un papel activo del estudiante en situaciones reales o semejantes a las que vivirá como profesionalista.

Los resultados presentados fundamentan la pertinencia científica de la investigación, como oportunidad generadora de conocimiento sobre el tema de estudio, la conveniencia social al contribuir a la mejora de los procesos educativos y el beneficio al ámbito económico en la búsqueda de ofrecer una mejor preparación a quienes se insertarán al campo laboral.

La continuidad de los trabajos en la línea de investigación abordada permitirá poner en práctica algunas de las estrategias identificadas para desarrollar competencias socioemocionales en los estudiantes universitarios, con el propósito de aportar a los procesos de actualización y desarrollo curricular, de tal

manera que las universidades contribuyan en el desarrollo de las competencias deseables en los ciudadanos de la sociedad 5.0.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez-Rodríguez, F. J. y Aguilar-Vera, R. A. (2022). Assessment of Digital Graduation Competences for Programs Degrees in Computing and Information Technology Under the Society 5.0 Paradigm. *IEEE Revista Iberoamericana de Tecnologías del Aprendizaje*, 17(2), 208-214. <http://doi.org/10.1109/RITA.2022.3167006>
- Aniskin, V. N., Korostelev, A. A., Lvovna, B. A., Kurochkin, A. V. y Sobakina, T. G. (2020). Teaching potential of integrated learning technologies Smart, Stem and Steam. *Revista de La Universidad Del Zulia*, 11(29), 328-336. <https://doi.org/10.46925//rdluz.29.21>
- Araya-Fernández, E. y Garita-González, G. (2020). Habilidades blandas: elementos para una visión holística en la formación de profesionales en informática. *Trilogía Ciencia Tecnología Sociedad*, 12(23), 11-36. <http://doi.org/10.22430/21457778.1614>
- Bunga, N.J. y Abdul, A. A. (2020). A Case Study on the Development of Soft Skills among TESL Graduates in a University. *Universal Journal of Educational Research*, 8(10), 4610-4617. <http://doi.org/10.13189/ujer.2020.081029>
- Cinque, M., Espasa, A. Garreta, B. y Guasch, T. (2017). *Comparative analysis on the state of the art of soft skills and soft skills 2.0*. <https://www.euca.eu/elene4work>.
- Clark, K. A., Konrad, M. y Test, D. W. (2018). Upgrade your performance: Improving soft skills of students with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 49, 351–365. <https://doi:10.3233/JVR-180979>
- Colombo, D. (2022). *Nuevo Liderazgo. Las power skills reemplazan a las habilidades blandas: son 20 y así se entrenan*. <https://www.cronista.com/columnistas/las-power-skills-reemplazan-a-las-habilidades-blandas-en-los-lideres-cuales-son-y-como-se-entrenan/>
- Fernandes, P., Jardim J. y Lopes, M. (2021). The Soft Skills of Special Education Teachers: Evidence from the Literature. *Education Sciences*, 11(3). <https://doi.org/10.3390/educsci11030125>

- Foro Económico Mundial (2020). *The Future of Jobs Report 2020*. <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020/in-full/infographics-e4e69e4de7>
- García, G. D., Pardo Calvache, C. J. y Rodríguez, F. J. Á. (2022). Society 5.0 and Soft Skills in Agile 1 Global Software Development. *IEEE Revista Iberoamericana de Tecnologías del Aprendizaje*, 17(2), 197-207. <http://doi.org/10.1109/RITA.2022.3166966>
- Gómez-Gamero, M. (2019). Las habilidades blandas competencias para el nuevo milenio. *DIVULGARE Boletín Científico De La Escuela Superior De Actopan*, 6(11). <https://doi.org/10.29057/esa.v6i11.3760>
- González-Serrano, C. y Mosquera-Bolaños, J. A. (2022). Leadership 5.0. a New Approach in Higher Education. *IEEE Revista Iberoamericana de Tecnologías del Aprendizaje*, 17(4), 393-400. <http://doi.org/10.1109/RITA.2022.3217195>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.
- Holt-Lunstad, J., Smith, T. B., Baker, M., Harris, T. y Stephenson, D. (2015). Loneliness and Social Isolation as Risk Factors for Mortality: A Meta- Analytic Review. *Perspect. Psychol. Sci.*, 10(2), 227–237. <http://doi.org/10.1177%2F1745691614568352>
- Kolb, A. y Kolb, D. (2005). Learning Styles and Learning Spaces: Enhancing Experiential Learning in Higher Education. *Academy of Management Learning & Education*, (4)2, 193-212. <https://people.ok.ubc.ca/cstother/Learning%20Styles%20&%20Learning%20Spaces.pdf>.
- Kovacic, M. (2019). Sociedad 5.0: la sociedad japonesa superinteligente como modelo global. *Vanguardia Dossier*, 71(1), 56–61. <https://www.lavanguardia.com/vanguardia-dossier/20190502/461995596460/sociedad-5-japonesasuperinteligentemodeloglobal.html#:~:text=La%20sociedad%205.0%20es%20una,cotidiana%20de%20todos%20los%20ciudadanos>
- Marrero, O., Mohamed, R. y Xifra, J. (2018). Habilidades blandas: necesarias para la formación integral del estudiante universitario. *Revista científica ECOCIENCIA*, 5, 1–18. <http://doi.org/10.21855/ecociencia.50.144>.

- Moreno, J. J. (2018). *Transformación digital*. E-learning.
- Morgan, K. (2022). *Habilidades blandas: las cualidades intangibles que anhelan las empresas*.  
<https://www.bbc.com/worklife/article/20220727-soft-skills-the-intangible-qualities-companies-crave?ocid=ww.social.link.email>
- Neri, J.C. y Hernández, C.A. (2019). Los jóvenes universitarios de ingeniería y su percepción sobre las competencias blandas. *Revista Iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*, 9(18), 768-791. <http://doi.org/10.23913/ride.v9i18.445>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura [UNESCO]. (2017). *Herramientas de Formación para el Desarrollo Curricular Aprendizaje Personalizado*.  
<http://unesdoc.unesco.org/images/0025/002500/250057s.pdf>
- Ortíz-Colón, A.M., Jordán, J. y Agredal, M. (2018). Gamificación en educación: una panorámica sobre el estado de la cuestión. *Educ. Pesqui., São Paulo*, 44(e173773).  
<http://dx.doi.org/10.1590/S1678-4634201844173773>.
- Pichugina, G.A. y Bondarchuk, A.I. (2019). Structure of the training case in the organization of the educational process. *Humanitarian balkan research*, 2(4), 5-7.
- Pluzhnirova, E., Zhivoglyad, M., Kulagina, J., Morozova, I. y Titova, N. (2021). Formation of soft skills among students of higher educational institutions. *Eduweb*, 15(1), 112-122.  
<https://doi.org/10.46502/issn.1856-7576/2021.15.01.10>
- Prising, J. (2021). *Why Learnability is the Most Important Skill in a Digital World*. <https://bit.ly/3dLpeQc>
- Román, R. y Román, J.C. (2021). *Las competencias socioemocionales desde la percepción de los estudiantes universitarios*. En E. Vázquez, A.P. Aduna y M. A. Barrios (Coords.), *Experiencias y retos en la docencia e investigación en tiempos de pandemia*. Hess. [Online]  
<https://es.ilib.mx/book/16862296/7c20c9, 2021>
- Román, J.C., Román, R. y Franco, R. T. (2021). Competencias sociocognitivas en la educación superior desde la percepción de los estudiantes. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(4), 5419-5443. [http://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i4.698](http://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.698)



Vaganova, O., Livshits, Y., Aleshugina, E., Smirnova, Z. y Kutepova, L. (2019). *Experience in developing electronic glossary in a higher education institution.*

<https://amazoniainvestiga.info/index.php/amazonia/article/view/421>