

DESARROLLO DE HABILIDADES BLANDAS EN ESTUDIANTES. UNA REVISIÓN SISTEMATIZADA

Torres Millones, Lilly Sofía ¹

RESUMEN

En este artículo se enfatiza la responsabilidad de las instituciones educativas para dotar al estudiantado con las competencias y habilidades esenciales para la construcción de una trayectoria profesional acorde, por una parte, con la flexibilidad que exige la sociedad contemporánea, y por otra, con los atributos que poseen en función de sus correspondientes rasgos de personalidad. Para ello, a partir de una revisión sistematizada de la literatura, se presenta la asociación entre “habilidades blandas” y las denominadas “competencias universales” y se discute un modelo teórico de cuatro etapas para el fortalecimiento de tales habilidades. El artículo finaliza mostrando las áreas de interés para futuras investigaciones, con especial referencia a la realidad del contexto latinoamericano.

Palabras claves: habilidades blandas, competencias universales, educación, desarrollo

DEVELOPMENT OF SOFT SKILLS IN STUDENTS. A SYSTEMATIZED REVIEW

ABSTRACT

This article emphasizes the responsibility of educational institutions to provide students with the essential competencies and skills for the construction of a professional career consistent, on the one hand, with the flexibility that contemporary society demands, and on the other, with the attributes they possess based on their corresponding personality traits. To do this, based on a systematic review of the literature, the association between “soft skills” and the so-called “universal competences” is presented and a four-stage theoretical model for the strengthening of such skills is discussed. The article ends by showing the areas of interest for future research, with special reference to the reality of the Latin American context.

Keywords: soft skills, universal skills, education, development

¹ Universidad César Vallejo (Perú). E-mail: lillysofiatorres312@gmail.com

1. Introducción

El desarrollo de habilidades blandas es uno de los objetos de estudio que experimenta un creciente interés, tanto desde el punto de vista académico como profesional, ya que las universidades y otros centros educativos intentan alinear sus planes de estudio con las expectativas del mercado de trabajo y con las propias demandas de la sociedad. No obstante, a pesar de reconocerse ampliamente la diversidad que está implícita en el actual contexto sociocultural, la mayoría de los enfoques para el desarrollo de habilidades blandas se sustentan en la premisa de que todos los estudiantes son iguales y, en consecuencia, se espera que su desarrollo se produzca de la misma manera (Mabuto y Mphahlele, 2021).

Las instituciones educativas tienen la responsabilidad de dotar a los graduados con las competencias que contribuyan a desarrollar una trayectoria profesional acorde con la flexibilidad que exige la sociedad contemporánea; de allí la importancia de que los graduados posean la suficiente capacidad para pensar de forma sistémica, evaluar críticamente la situación y los recursos disponibles para resolver problemas, cooperar y autoorganizarse (Drobotenko, et al., 2021). En la práctica, esta capacidad se vincula con la posesión de ciertas competencias que se imbrican con los rasgos de personalidad del individuo y que se traducen en la facilidad para el uso de lenguaje, los hábitos personales y sociales, la amabilidad, el optimismo, el uso del sentido común, la capacidad para tratar con las personas, y una actitud positiva y flexible (Vasanthakumari, 2019). Para esta autora, tales habilidades blandas mejoran las interacciones, el desempeño laboral y las perspectivas, tanto a nivel personal como profesional, sin que dependan de los conocimientos adquiridos.

El desarrollo de habilidades blandas se ha debatido con frecuencia entre las distintas partes que intervienen el ámbito educativo, ya que se ha demostrado que si bien los estudiantes son exitosos en cuanto al rendimiento académico, carecen de habilidades claves como la comunicación, la resiliencia y la creatividad. Esta es la génesis de las preocupaciones que han surgido respecto a la forma de inculcar este tipo de habilidades que son transversales a varios campos de conocimiento y a la vida (McGuinness, 2021; Nazaré de Freitas y Almendra, 2021).

A pesar del papel fundamental que tienen las habilidades blandas en la era del conocimiento, aún existen vacíos en la literatura que invitan a precisar, desde una perspectiva teórica, cuáles sus implicaciones en los contextos académico y profesional. Ante esta brecha surge la necesidad de efectuar una revisión de las últimas publicaciones sobre este objeto de estudio, con la pretensión de dar respuesta a la siguiente interrogante: ¿qué se evidencia en la literatura sobre la forma de desarrollar las competencias blandas en los estudiantes?

2. Metodología

La investigación se realizó mediante un proceso de revisión sistematizada de la literatura disponible sobre el objeto de estudio, cuyas fases fueron: (1) definición del problema; (2) búsqueda de la información; (3) organización de la información y (4) análisis.

Para ello se consultó la base de datos SCOPUS utilizando ecuaciones de búsqueda integradas por palabras claves (en español e inglés) y operadores booleanos (Tabla 1)

Tabla 1. Ecuaciones de búsqueda empleadas y resultados encontrados

Ecuaciones de búsqueda	Resultados
"Habilidades blandas" AND estudiantes	9
"Soft skills" AND students	28
"Soft skills development"	31
"Soft skills" AND "universal competencies"	3
Total documentos iniciales:	71

De los 71 documentos que cumplían los criterios de inclusión, se descartaron 22 artículos que contenían información de naturaleza técnica que no contribuía a responder la pregunta de investigación. Tampoco se consideraron 6 artículos que solo abordaban el desarrollo de habilidades blandas relacionadas con pautas de socialización en aulas de educación infantil, así como 5 artículos contextualizados al desarrollo de habilidades blandas en el lugar de trabajo. Adicionalmente se encontraron 19 artículos que, aun haciendo referencia al ámbito estudiantil, debieron ser excluidos puesto que en los respectivos resúmenes no se hacía referencia a la forma de desarrollar las habilidades blandas del alumnado.

En total se excluyeron 52 artículos, de lo que resulta un total de 19 documentos primarios que fueron procesados utilizando técnicas de codificación y categorización que dieran sentido a los datos obtenidos. Los hallazgos fueron posteriormente sometidos a un proceso de síntesis del que se extrajeron las conclusiones.

3. Resultados y Discusión

La creciente complejidad que se evidencia en el contexto laboral plantea importantes desafíos a la visión tradicional de las habilidades esenciales requeridas para el éxito profesional. Existen evidencias documentales que dan a entender que el énfasis en el conocimiento, la experiencia técnica o la calificación académica, están dejando de ser factores determinantes de la empleabilidad debido a su creciente distanciamiento con los requisitos actuales del mercado (Howcroft, 2017). Si bien estas habilidades, comúnmente conocidas como habilidades técnicas o duras, son esenciales para realizar tareas ocupacionales, son insuficientes por sí solas para que las personas alcancen el éxito en el lugar de trabajo, considerando, además, que los avances tecnológicos que se han venido produciendo desde finales del pasado siglo, junto con la globalización de la fuerza laboral, están cambiando drásticamente la naturaleza del trabajo y las habilidades requeridas para el desarrollo del capital humano (Bonk & Smith, 1998).

Ante la nueva coyuntura del mercado laboral en la que intervienen fuerzas de naturaleza social, económica, política y tecnológica, se ha argumentado que las habilidades blandas son cada vez más más influyentes que las habilidades técnicas

para predecir la empleabilidad y el éxito de la fuerza laboral (Gruzdev et al., 2018); y a pesar de los diferentes marcos utilizados para definir las y categorizarlas, existe consenso en que la presencia de estas habilidades no técnicas constituye un factor crítico para el éxito en el trabajo (Ibrahim et al., 2017).

De manera general, el término “habilidades blandas” hace referencia a las habilidades para trabajar con personas (Drobotenko et al., 2021), incluyendo las técnicas de pensamiento crítico, creatividad, cooperación; técnicas de reflexión y autorregulación, y la formación de ciertos rasgos de carácter expresados en la conciencia de elección y en la voluntad de asumir responsabilidades. Para Rasheed y Jurdi (2019) estas habilidades se clasifican en cinco categorías: (1) habilidades de comunicación; (2) habilidades de resolución de problemas y toma de decisiones; (3) habilidades de gestión del tiempo; (4) trabajo en equipo y habilidades interpersonales; y (5) habilidades de competencia cultural. Todas estas habilidades ayudan a crear una postura proactiva y a lograr un alto nivel de profesionalismo en cualquier actividad.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) define las habilidades blandas como:

Capacidades individuales que pueden a) manifestarse en patrones congruentes de pensamientos, sentimientos y comportamientos, b) desarrollarse mediante experiencias de aprendizaje formales e informales, y c) ser factores impulsores importantes de los resultados socioeconómicos a lo largo de la vida de la persona (OCDE, 2016, p. 35).

De aquí se desprende, tal como lo inquiere Mendoza (2021), que el desarrollo de las habilidades blandas posee un componente psicológico que es complejo y difícil de evaluar. En cualquier caso, solo se pudieran “medir de manera confiable dentro de una frontera cultural o lingüística” (OCDE, 2016, p. 13). Las habilidades blandas comúnmente reconocidas incluyen la capacidad de comunicarse, construir relaciones, trabajar en equipo, resolver problemas y ser emocionalmente consciente de las necesidades de contar con los demás (van Laar et al., 2019). De este modo, el concepto engloba las habilidades personales e interpersonales que caracterizan a una persona cuando desempeña una actividad laboral o cuando interactúa con otras, y que son requeridas para el desarrollo de capital humano.

Del mismo modo, las habilidades blandas han sido entendidas como disposiciones de pensamiento y aprendizaje (Claxton et al., 2016), principalmente relacionadas con la personalidad, la actitud y el comportamiento a través de la comunicación, la gestión del tiempo, la resolución de problemas, la negociación, la escritura, la comprensión auditiva, la lectura y la toma de decisiones (Rao, 2012). Por su parte, Diakiw (2016) considera que las habilidades blandas incluyen la capacidad para completar una tarea, la autorregulación, la autoconciencia, y el desarrollo y mantenimiento de relaciones positivas y saludables. También se encuentran relacionadas con las habilidades sociales o rasgos de personalidad y comportamiento que apoyan el conocimiento de la situación y mejoran la capacidad del individuo para hacer un trabajo de la manera deseada (Kumari, 2021).

Otra aproximación interesante a la comprensión de las habilidades blandas es la que formula Drobotenko et al, (2021) cuando argumenta que dichas habilidades forman parte de la estructura de las competencias universales (Tabla 2)

Tabla 2. Correlación entre competencias universales y habilidades blandas

COMPETENCIAS UNIVERSALES	HABILIDADES BLANDAS
UC-1 Capacidad de buscar, analizar críticamente y sintetizar información, y de aplicar un enfoque sistemático para resolver problemas	Habilidades de pensamiento del más alto nivel: <ul style="list-style-type: none"> • Habilidades de investigación • Capacidad de análisis • Creatividad, innovación • Habilidades de gestión de la información
UC-2 Capacidad de determinar la gama de tareas dentro del objetivo establecido y elegir las mejores formas de resolverlas sobre la base de las normas legales vigentes, los recursos disponibles y las limitaciones	Orientación a objetivos: <ul style="list-style-type: none"> • Habilidades directivas • Capacidad para tomar decisiones • Adaptabilidad al cambio
UC-3 Capacidad de llevar a cabo interacciones sociales y cumplir su rol en el equipo	Habilidades de interacción social: <ul style="list-style-type: none"> • Habilidades de liderazgo • Administración de redes • Manejo del estrés
UC-4 Capacidad de comunicarse de manera efectiva, tanto oralmente y por escrito	Habilidades de comunicación: <ul style="list-style-type: none"> • Habilidades de negociación
UC-5 Capacidad de percibir la diversidad cultural de la sociedad en contextos sociohistóricos, éticos y filosóficos.	Habilidades de interacción social: <ul style="list-style-type: none"> • Adherencia a la ética profesional • Adaptabilidad cultural • Orientación • Habilidades de resolución y gestión de conflictos
UC-6 Capacidad de administrar su tiempo, construir e implementar una trayectoria de autodesarrollo basada en los principios del aprendizaje	Autocontrol (autogestión), orientación a objetivos: <ul style="list-style-type: none"> • Habilidades de autodesarrollo y autoconciencia • Habilidades de aprendizaje • Responsabilidad

Nota: Tomado y adaptado de Drobotenko, et al. (2021)

En el ámbito académico, Rasheed y Jurdi (2019) manifiestan que las habilidades blandas hacen referencia a un conjunto de atributos personales que mejorarán las interacciones de los estudiantes y el desempeño escolar. Entre esos atributos se destacan la creatividad, la iniciativa, las habilidades de comunicación, el pensamiento analítico, el trabajo en equipo y la capacidad para aportar perspectivas originales; siendo de esperar, entonces, que los estudiantes no solo adquieran sólidas competencias en sus respectivos campos de conocimiento, sino también en la gestión de su trabajo, en el trato con sus compañeros, subordinados, clientes y cualquier otra persona relacionada con ellos, y sea directa o indirectamente.

Tales expectativas se tornan indispensables para la promoción y el crecimiento profesional; de hecho, Allvin (2016) se refiere a las habilidades blandas como los hábitos mentales o las habilidades de aprendizaje requeridas para el siglo XXI, y aunque se prevé que dos tercios de todos los puestos de trabajo para el año 2030 serán intensivos en habilidades blandas, y que el 42% de las de las empresas necesitan el

desarrollo de habilidades de liderazgo para el futuro digital (Deloitte Access Economics, 2017), los empleadores han manifestado que existe una "desconexión en sus empleados con respecto a los valores, la ética y el comportamiento en el lugar de trabajo" (Kumari, 2021, p.103).

Esta coyuntura también había sido anteriormente reseñada por Davidson (2016) cuando refería una encuesta realizada por *The Wall Street Journal* con la participación de 900 ejecutivos, la cual arrojó como resultados que el 89% de ellos aseguró tener dificultades para encontrar personas con los atributos necesarios, y el 92% aseguraba que las habilidades blandas eran igualmente importantes o incluso más importantes que las habilidades técnicas. Estas mismas conclusiones son reseñadas por Kumari, (2021) al acotar que:

Las investigaciones realizadas por la Universidad de Harvard, la Fundación Carnegie y el Centro de Investigación de Stanford han concluido que el 85% del éxito laboral proviene de tener habilidades sociales y sociales bien desarrolladas, y solo el 15% del éxito laboral proviene de habilidades técnicas y conocimientos (habilidades duras). (p.104).

Desde esta misma perspectiva, la investigación realizada por Gruzdev et al. (2018) arrojó como conclusión que los empleadores consideran que las habilidades sociales son significativas para el éxito en los negocios, pero existe un descontento con los resultados de su formación entre los egresados universitarios; "y esta es la base más importante para construir un diálogo entre la educación y las empresas en la dirección de garantizar la calidad de la formación" (Gruzdev et al., 2018, p. 697).

Manteniendo el enfoque en el contexto educativo, Andrade (2019) señala que la investigación sobre la autoevaluación de las habilidades de empleabilidad de los estudiantes debiera incluir una evaluación continua a lo largo de la carrera, de modo que se pueda utilizar la autorreflexión continua y significativa sobre las perspectivas cambiantes y el desarrollo personal, siendo importante la colaboración continua entre la industria, la universidad, sus académicos y estudiantes para determinar los requisitos de habilidades de la fuerza laboral contemporánea, emergente y futura (Ishengoma y Vaaland, 2016). En tal sentido, Gill (2018) reflexiona sobre la necesidad de diseñar actividades que desarrollen la comprensión del estudiante sobre las habilidades que se espera de ellos y la posibilidad de que sean transferidas a diferentes contextos.

Modelo para el desarrollo de habilidades blandas en estudiantes

Uno de los más importantes marcos teóricos que se han estructurado para sustentar epistemológicamente el desarrollo de las habilidades blandas en los estudiantes, es el propuesto por Mabuto y Mphahlele (2021) quienes a partir de la teoría del aprendizaje cognitivo confeccionaron un programa basado en tres principios fundamentales (comprensión, memoria y aplicación) y conformado por cuatro etapas: [1] Conciencia, [2] Aprendizaje, [3] Aplicación y [4] Autorreflexión.

compañeros. Para los creadores de este modelo teórico, si bien la información está relacionada con los conceptos subyacentes que deben aprenderse, las habilidades que se desean desarrollar deberán ser mostradas en entornos reales o simulados. En consecuencia, los educadores necesitan brindar a los estudiantes información sobre los impulsores del comportamiento que estén relacionados con las habilidades blandas, y demostrar de qué modo se puede aplicar la información que han recibido.

Etapas 3: Aplicación. Esta etapa del proceso se basa en que los estudiantes apliquen nueva información o habilidades en situaciones de la vida real o simulada. La creación de estas oportunidades para aplicar la información y las habilidades aprendidas, estimulará a los estudiantes para continuar desarrollando su capacidad de resolución de problemas, alineando su personalidad con las habilidades blandas que se buscan desarrollar. En esta etapa, el rol esencial del educador es el de facilitar el proceso de retroalimentación, brindando las oportunidades de aprendizaje relevantes para "modificar continuamente el conocimiento y las habilidades" (Irons, 2007; como se citó en Mabuto y Mphahlele, 2021) y proporcionando elementos para guiar, probar, desafiar o redirigir el pensamiento de los estudiantes.

Etapas 4: Autorreflexión. En esta etapa se espera que los estudiantes reflexionen sobre la totalidad de sus experiencias de aprendizaje, el comportamiento en el que se han involucrado, las diferencias de las que son conscientes y los sentimientos que han experimentado. Con este proceso de reflexión, mediante la identificación de los aspectos positivos y negativos de sus experiencias, se facilita que los estudiantes consoliden una comprensión profunda acerca de las habilidades aprendidas. A partir de esta reflexión, los estudiantes también pueden diseñar un plan sobre cómo asociar los nuevos conocimientos que aprenden con lo que ya saben, permitir una integración de nuevos conocimientos sobre sí mismos y mejorar su comportamiento en el futuro. En tal sentido, al ser el desarrollo de habilidades blandas un proceso reiterativo de aprendizaje, al finalizar la etapa de reflexión el estudiante volverá a la etapa de conciencia a medida que logre modificar su comportamiento.

En síntesis, vista la posesión de las habilidades blandas como una condición para la empleabilidad y el éxito en la trayectoria de vida profesional, los estudiantes deben mostrar el compromiso de adquirirlas, y asumir la responsabilidad de desarrollar su propia personalidad. Por supuesto, tal como lo señala Kumari (2021), el rol del docente es crucial, pero este solo constituye el 25% del éxito de los estudiantes, siendo el esfuerzo del individuo el que marca la diferencia.

4. Conclusiones

Con base en la literatura revisada se evidencia que el desarrollo de habilidades blandas es esencial para el éxito en la vida personal y profesional; esta es la razón por la cual las instituciones educativas deben identificar, diseñar y ejecutar programas de desarrollo de estas habilidades, basados en principios interdisciplinarios que conjuguen la ciencia del comportamiento con las teorías cognitivas y de la educación, y que estén sustentados en las relaciones colaborativas entre estudiantes y educadores, en el

reconocimiento de la singularidad de cada estudiante y en el autoconocimiento de los aspectos esenciales que determinan el desarrollo efectivo de las habilidades blandas, las cuales interactúan con las habilidades cognitivas produciendo un efecto especialmente significativo en la mejora de los resultados relacionados con la salud y el bienestar subjetivo.

En este artículo de revisión se ha presentado un enfoque para el desarrollo de habilidades blandas, cuya forma de aplicación estaría determinada por la influencia de factores contextuales, organizativos y actitudinales de las personas implicadas. En tal sentido, los distintos factores que influyen en este proceso incrementan la complejidad de su puesta en marcha, sobre todo en aquellas regiones cuyos contextos socioculturales y educativos han enfatizado la educación desde una vertiente fundamentalmente técnica y cognitiva, con escaso margen para la reflexión sobre la necesidad de desarrollar las habilidades esenciales necesarias para alcanzar el éxito profesional y el bienestar subjetivo de los graduados.

Esto es notorio en el caso latinoamericano, donde se evidencia la necesidad de profundizar en algunos aspectos de especial relevancia; entre ellos: (1) la comprensión de las percepciones que poseen los educadores sobre el desarrollo de las habilidades esenciales que moldearán el éxito de los estudiantes en su vida personal y profesional; (2) la exploración de las capacidades de gestión docente para apoyar el desarrollo de tales habilidades en todos los niveles educativos; y (3) la identificación de las iniciativas metodológicas que permitan impulsar la creación de espacios disruptivos para contrarrestar las actuales limitaciones ontológicas y epistemológicas que dificultan la autorregulación, la autoconciencia y el desarrollo de los atributos asociados a la personalidad de cada individuo inmerso en los sistemas educativos, públicos y privados, de los países de la región.

Otra línea de investigación sobre este objeto de estudio es la que corresponde al análisis comparado del caso latinoamericano respecto a otros contextos socioculturales de Norteamérica, Asia y Europa, identificando las variables sociodemográficas, técnicas, culturales y financieras que intervienen en el proceso de desarrollo de habilidades blandas en sus estudiantes, así como los métodos y herramientas de evaluación que permitan registrar la dinámica de su desarrollo.

Finalmente, se espera que el aprendizaje de las habilidades blandas a partir de los atributos de personalidad de los estudiantes, se vea facilitado mediante actividades centradas en el desarrollo del autoconocimiento y en el aprovechamiento de oportunidades dirigidas a fomentar la necesidad de apoyo mutuo y cooperación, lo cual implicaría un cambio de actitud de los docentes y la modificación de los principios rectores que sustentan la actual praxis educativa.

Referencias bibliográficas

- Allvin, R. E. (2016). The push up of 21st century learning skills the answer has always been in the early years. *YC: Young Children*, 71(3), 48-51.
<https://www.jstor.org/stable/yctyoungchildren.71.3.48>
- Andrade, H. L. (2019). A Critical Review of Research on Student Self-Assessment [Systematic Review]. *Frontiers in Education*, 4(87). <https://doi.org/10.3389/feduc.2019.00087>
- Bonk, C. J., & Smith, G. S. (1998). Alternative instructional strategies for creative and critical thinking in the accounting curriculum. *Journal of accounting education*, 16(2), 261-293.
[https://doi.org/10.1016/S0748-5751\(98\)00012-8](https://doi.org/10.1016/S0748-5751(98)00012-8)
- Claxton, G., Costa, A., & Kallick, B. (2016). Hard thinking about soft skills. *Learning for Life*, 73(6) 60-64 <https://www.learningpersonalized.com/wp-content/uploads/2016/09/Hard-Thinking-about-Soft-Skills.pdf>
- Davidson, K. (2016). *Employers Find 'Soft Skills' Like Critical Thinking in Short Supply*. The Wall Street Journal, p 3, Aug. 30, 2016. [<https://www.wsj.com/articles/employers-find-soft-skills-like-critical-thinking-in-short-supply-1472549400>]
- Deloitte Access Economics, DeakinCo, (2017). Soft skills for business success.
<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/au/Documents/Economics/deloitte-au-economics-deakin-soft-skills-business-success-170517.pdf>
- Diakiw, J. (2016). Good for kids, good for us: Socio-emotional skill development in the early years. *Our Schools Our Selves*, 25(2), 39-46.
<https://diakiwsdigest.wordpress.com/2016/02/11/good-for-kids-good-for-us/>
- Drobotenko, Y. B., Nazarova, N. A., Smagina, I. L., & Panasenکو, E. V. (2021). Soft skills and universal competencies: relationship of concepts, structure and assessment. *SHS Web of Conferences*, 121. EDP Sciences. <https://doi.org/10.1051/shsconf/202112102003>
- Gill, R. (2018). *Building employability skills for higher education students: An Australian example* (Vol. 9). Deakin University. <https://doi.org/10.3316/informit.348796293798832>
- Gruzdev, M. V., Kuznetsova, I. V., Tarkhanova, I. Y., & Kazakova, E. I. (2018). University Graduates' Soft Skills: The Employers' Opinion. *European journal of contemporary education*, 7(4), 690-698. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1200952.pdf>
- Howcroft, D. (2017) 'Graduates' vocational skills for the management accountancy profession: exploring the accounting education expectation-performance gap', *Accounting Education*, 26(5-6), pp. 459-481. <https://doi.org/10.1080/09639284.2017.1361846>
- Ibrahim, R., Boerhannoeddin, A., & Bakare, K. K. (2017). The effect of soft skills and training methodology on employee performance. *European Journal of Training and Development*. *European Journal of Training and Development*, 41(4), 388-406
<https://doi.org/10.1108/EJTD-08-2016-0066>
- Ishengoma, E., & Vaaland, T. I. (2016). Can university-industry linkages stimulate student employability? *Education + Training*, 58(1), 18-44. <https://doi.org/10.1108/ET-11-2014-0137>
- Mabuto, W., & Mphahlele, L. (2021). Soft skills development framework based on personality types: A student-centered approach. *Technology as a trusted companion for accountants and business professionals in the business unusual environment*, 68.
<https://doi.org/10.23670/IRJ.2021.9.111.081>
- McGuinness, O. (2021). Investigating the assessment of soft skills development within STEAM based learning. *The Open University (e-pub)* 1 – 36
http://oro.open.ac.uk/81180/1/MCGUINNESS_E822_RVOR.pdf

- Mendoza, C.L. (2021). Development of Soft Skills from Out-of-School Experiences in Peru. Learnings from Non-Profit Organizations' Activities in Public Schools in Lima. *Contratexto*, 36, 87-117. <https://doi.org/10.26439/contratexto2021.n036.5193>
- Nazaré de Freitas, A. P., & Almendra, R. A. (2021). Soft skills in design education, identification, classification, and relations: Proposal of a conceptual map. *Design & Technology Education*, 26(3). 245-260
https://www.researchgate.net/publication/355985468_Soft_skills_in_design_education_identification_classification_and_relations_Proposal_of_a_conceptual_map
- OECD (2016). OECD *Habilidades para el progreso social. El poder de las habilidades sociales y emocionales*. Information Paper Nº 28, marzo, 2016.
<https://www.oecd.org/education/habilidades-para-el-progreso-social-9789264253292-es.htm>
- Rao, M. S. (2012). Myths and truths about soft skills. *T+D Talent Development*, 66(5), 48-51.
https://www.researchgate.net/publication/294474326_Myths_and_truths_about_soft_skills
- Rasheed, M. F. M., & Jurdi, N. A. (2019). Bridging the Soft-skills Deficit Gap Among Secondary Students in the UAE. *Journal of Law, Policy and Globalization*, 89, 38-43
<https://doi.org/10.7176/JLPG/89-05>
- Vasanthakumari, S. (2019). Soft skills and its application in work place. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 3(2), 66-72.
<https://doi.org/10.30574/wjarr.2019.3.2.0057>