

Competencias socioemocionales para la sociedad 5.0. Socio-emotional competencies for society 5.0

Rebeca Román Julián¹, Juan Carlos Román Fuentes² y Rafael Timoteo Franco Gurría³

Facultad de Contaduría y Administración C-I, Universidad Autónoma de Chiapas, Blvd. Belisario Domínguez Km. 1081,
Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, 29050, México.
¹rroman@unach.mx, ²juancrf@unach.mx, ³rfrank3@unach.mx

Fecha de recepción: 31 de julio de 2023

Fecha de aceptación: 29 de septiembre de 2023

Resumen. La formación integral que la sociedad demanda de las universidades, así como lo que los empleadores requieren de los profesionistas, representa un desafío para equilibrar el desarrollo de competencias duras y blandas; 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 a una muestra de 443 estudiantes de cinco programas de licenciatura de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chiapas; los resultados señalan que los estudiantes se perciben con alto dominio en las nueve competencias analizadas, destacando la resolución de problemas, aunque existen áreas de mejora principalmente en creatividad e innovación, adaptabilidad y flexibilidad y autoevaluación.

Palabras clave: competencias profesionales, competencias blandas, educación superior, estudiantes.

Summary. The comprehensive training that society demands from universities, as well as what employers require from professionals, represents a challenge to balance the development of hard and soft skills; 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 to a sample of 443 students from five degree programs of the Faculty of Accounting and Administration of the Autonomous University of Chiapas. ; The results indicate that students perceive themselves as having high mastery in the nine competencies analyzed, highlighting problem solving, although there are areas of improvement mainly in creativity and innovation, adaptability and flexibility and self-assessment.

Keywords: professional skills, soft skills, higher education, students.

1 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 se trata de [1]:

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.

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” [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 [3].

En este sentido, entre las competencias más demandadas en el mundo empresarial digital son la empatía, el aprendizaje y el pensamiento cognitivo, sumadas a las aparecen como relevantes en numerosos estudios, como son la comunicación, el trabajo en equipo y la adaptabilidad [4]; lo cual genera como reto trabajar en [1]:

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.

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 [5].

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 [6], 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” [5].

En este escenario, esta aportación parte del interés por identificar las fortalezas y áreas de mejora de los estudiantes matriculados en alguna de las cinco licenciaturas que ofrece la Facultad de Contaduría y Administración, Campus I (FCA) de la Universidad Autónoma de Chiapas (UNACH), incluidas la Licenciatura en Sistemas Computacionales y la Ingeniería en Desarrollo y Tecnologías de Software, respecto a sus competencias sociocognitivas, para desarrollar procesos de diseño y actualización curricular que incorporen sus percepciones, lo que además puede contribuir a identificar aquellas competencias que los propios docentes deben promover en los procesos de aprendizaje, así como en las áreas en las cuales debieran capacitarse y mejorar.

En un primer apartado se presenta una síntesis de la revisión de literatura realizada para esclarecer el constructo de interés, entendiéndose las competencias sociocognitivas, socioemocionales o *softskills*, como aquellas que desarrollan la capacidad de las personas para establecer relaciones con sus semejantes y consigo mismas, que les permiten identificar y manejar de manera eficaz sus emociones y en general enfrentar y resolver problemas de manera creativa basándose en decisiones propias.

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 constituyen un insumo en la planeación de 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.

2 Estado del arte

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” [7]. En este sentido, las habilidades blandas suelen mejorar la productividad de las personas en un amplio abanico de profesiones y disciplinas [8]; por lo que, las competencias que califican como sociocognitivas son demandadas por los empleadores en mayor grado a las que normalmente poseen los recién egresados [9].

En esta misma tesis, los empleadores siempre buscan atributos relacionados con rasgos de sociabilidad, personalidad, fluidez en el lenguaje y buenos hábitos personales [10], así como diversos estudios señalan que, entre otras, a los nuevos profesionales se les demanda: capacidad de investigar, de adaptación y flexibilidad en ambientes interdisciplinarios [11]; capacidad de enfrentar y adaptarse a condiciones cambiantes en una sociedad informatizada [12]; iniciativa para resolver problemas, comunicación, solución de conflictos, creatividad para innovar, actualización constante, habilidad para enfrentar nuevos retos e idear nuevas formas para persuadir e influir en las personas [9].

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 [13].

Tabla 1. Principales habilidades demandadas por empleadores.

TIPO DE HABILIDADES	HABILIDADES ESPECÍFICAS
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
	Aprendizaje activo y estrategias de aprendizaje

Autogestión (self-management)	Resiliencia, tolerancia al estrés y flexibilidad
Trabajo con personas (working with people)	Liderazgo e influencia social

En una revisión efectuada por la Organización América Succeeds durante el año 2021, a más de 80 millones de ofertas de trabajo que comprendían a 22 sectores de la industria, se descubrió que “casi dos tercios de los puestos incluían habilidades blandas entre sus calificaciones. Y en todas las ofertas de trabajo, de las 10 habilidades más demandadas, siete eran 'blandas', incluidas la comunicación, la resolución de problemas y la planificación” [14].

Aunado a lo anterior, ya no sólo se habla de competencias duras (*hard skills*) asociadas al conocimiento disciplinar y blandas (*soft skills*), como las que permiten desempeñarse con otras personas y que mediante la interacción favorecen obtener los resultados propuestos, sino que se agrega el concepto de competencias de empoderamiento (*power skills*) que conjugan las habilidades blandas integrándolas con “el ser, el hacer y el sentir, en congruencia y al servicio del rol que ocupa cada uno” [15].

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” [1].

3 Metodología

Los referentes planteados fundamentan las investigaciones realizadas ante el desconocimiento del dominio sobre competencias socioemocionales que los estudiantes perciben tener [16] [17], 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 el dominio de competencias socioemocionales, a partir de la percepción construida en su formación profesional, para identificar áreas de mejora en el diseño y desarrollo de estrategias que favorezcan su formación académica, personal 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 [18].

El instrumentado identificado en [19], 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 comunicación, trabajo en equipo, manejo de conflictos, adaptabilidad y flexibilidad, autoevaluación, liderazgo, creatividad e innovación, aprendiendo a aprender y resolución de problemas.

Se aplicó 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, entre ellos la Licenciatura en Sistemas Computacionales y la Ingeniería en Desarrollo y Tecnologías de Software.

4 Resultados

De la revisión de literatura efectuada puede señalarse que son distintas las dimensiones en que las competencias aludidas pueden organizarse, enfatizando que la mayoría de ellas atienden a las áreas personal, interpersonal y metodológica, subdivididas en competencias específicas entre las que sobresalen la comunicación, el trabajo en equipo, la resolución de problemas, el manejo de conflictos o gestión de las emociones y la creatividad, por citar algunas, destacando el hecho de que este tipo de competencias son susceptibles de mejora, de desarrollo o bien que pueden adquirirse a través de procesos de intervención académica debidamente planificados.

A partir de la aplicación de la encuesta se generaron los resultados que se describen en la Tabla 2 y se refieren a los promedios globales para toda la muestra a nivel competencia (subescala) y por programa educativo.

Tabla 2. 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	3.22	3.07	2.98	3.07	3.19	3.14	3.40	3.13	3.18	3.15

De manera general, derivado de los datos que se presentan, considerando todas las competencias analizadas e incluyendo a los cinco programas participantes, la muestra de estudiantes encuestada reporta un promedio global de 3.15, lo cual resulta aceptable si se considera como valor de referencia para la prueba al número 3; es decir, respuestas que se ubiquen por arriba de casi siempre o siempre. Los promedios globales generados por toda la muestra se observan a nivel de cada competencia en la Figura 1.

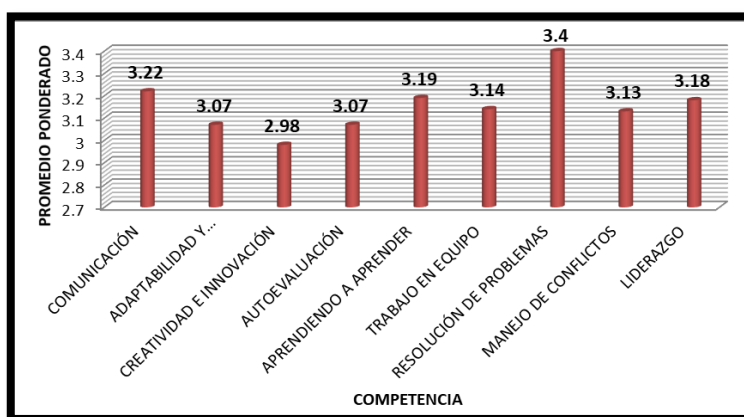


Figura 1. Ponderaciones globales por competencia.

Los resultados señalan que los estudiantes se perciben con alto dominio en las nueve competencias analizadas, destacando la resolución de problemas como la mejor ponderada; aunque existen áreas de mejora principalmente en creatividad e innovación, adaptabilidad y flexibilidad y autoevaluación.

A nivel programa educativo, el comportamiento de las competencias se muestra en la Figura 2.

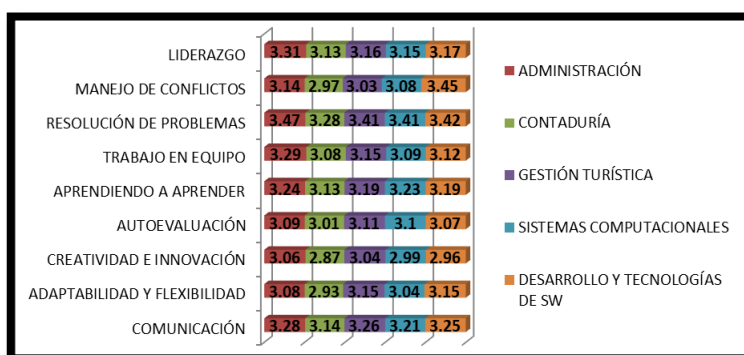


Figura 2. Ponderaciones por competencia y por programa educativo.

Al revisar las competencias en forma individual, se destaca que los estudiantes del programa de Desarrollo y Tecnologías de *Software* se ubican con un promedio de 3.20, con solo tres competencias por abajo del promedio global, aunque una, creatividad e innovación, por debajo de 3; mientras que los estudiantes de la licenciatura en

Sistemas Computacionales reportan un promedio global de 3.14; es decir, ligeramente por debajo del promedio global y con cinco subcompetencias por debajo del promedio global y también la de creatividad e innovación por debajo de 3.

El análisis de los datos obtenidos permite identificar como áreas de oportunidad el diseño de estrategias para impulsar la creatividad e innovación, fomentar la adaptabilidad y flexibilidad de los estudiantes y desarrollar estrategias para que los futuros profesionistas sean capaces de autoevaluar su propia actuación.

5 Conclusiones

Como estudio de percepción, lo aquí descrito reporta el dominio que los estudiantes universitarios creen 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.

Los resultados obtenidos abren la posibilidad a futuras investigaciones sobre la evaluación de las competencias socioemocionales ejercidas en la práctica cotidiana, así como las estrategias para desarrollarlas, de tal forma que los procesos de diseño curricular consideren su inclusión en los nuevos planes de estudio, para que las universidades contribuyan en el desarrollo de las competencias deseables en los ciudadanos de la sociedad 5.0.

Referencias

- [1] C. González Serrano y J. A. Mosquera-Bolaños, "Leadership 5.0. a New Approach in Higher Education", *IEEE Revista Iberoamericana de Tecnologías del Aprendizaje*, vol. 17, no. 4, pp. 393-400, Nov. 2022, doi: 10.1109/RITA.2022.3217195.
- [2] F. J. Álvarez-Rodríguez y R. A. Aguilar Vera, "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*, vol. 17, no. 2, pp. 208-214, May. 2022, doi: 10.1109/RITA.2022.3167006.
- [3] M. Kovacic, "Sociedad 5.0: la sociedad japonesa superinteligente como modelo global", *Vanguard. Doss.*, vol. 71, no. 1, pp. 56–61, 2019.
- [4] J. Prising, "ManpowerGroup", *Why Learnability is the Most Important Skill in a Digital World*, 2021, en <https://bit.ly/3dLpeQc>.
- [5] G. D. García, C. J. Pardo Calvache y F. J. Á. Rodríguez, "Society 5.0 and Soft Skills in Agile 1 Global Software Development", *IEEE Revista Iberoamericana de Tecnologías del Aprendizaje*, vol. 17, no. 2, pp. 197-207, May. 2022, doi: 10.1109/RITA.2022.3166966.
- [6] J. Holt-Lunstad, T. B. Smith, M. Baker, T. Harris y D. Stephenson, "Loneliness and Social Isolation as Risk Factors for Mortality: A Meta- Analytic Review", *Perspect. Psychol. Sci.*, vol. 10, no. 2, pp. 227–237, 2015, doi: 10.1177%2F1745691614568352.
- [7] O. Marrero, R. Mohamed y J. Xifra, "Habilidades blandas: necesarias para la formación integral del estudiante universitario", *Revista científica ECOCIENCIA*, 5, 1–18, 2018, doi: 10.21855/ecociencia.50.144.
- [8] M. Gómez-Gamero, "Las habilidades blandas competencias para el nuevo milenio", *DIVULGARE Boletín Científico de la Escuela Superior de Actopan. Boletín semestral*, No. 11, en Archivos | DIVULGARE Boletín Científico de la Escuela Superior de Actopan (uaeh.edu.mx), 2019.
- [9] J.C. Neri y C.A. Hernández, "Los jóvenes universitarios de ingeniería y su percepción sobre las competencias blandas", *Revista Iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*, Vol. 9 (8), 2019, doi: 10.23913/ride.v9i18.445.
- [10] N.J. Bunga y A. A. Abdul, "A Case Study on the Development of Soft Skills among TESL Graduates in a University", *Universal Journal of Educational Research*, Vol. 8, No. 10, pp. 4610-4617, 2020, doi:10.13189/ujer.2020.081029.
- [11] E. Araya-Fernández y G. Garita-González. Habilidades blandas: elementos para una visión holística en la formación de profesionales en informática. *Trilogía Ciencia Tecnología Sociedad*, v. 12, n. 23, pp. 11-36, 2020, doi:10.22430/214577 78.1614.
- [12] J. J. Moreno, *Transformación digital*, 1ª ed. España: Editorial E-learning, 2018.
- [13] Foro Económico Mundial, *The Future of Jobs Report 2020*, en <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020/in-full/infographics-e4e69e4de7>, 2020.
- [14] K. Morgan, *Habilidades blancas: las cualidades intangibles que anhelan las empresas*, en <https://www.bbc.com/worklife/article/20220727-soft-skills-the-intangible-qualities-companies-crave?ocid=ww.social.link.email>, 2022.

- [15] D. Colombo, *Nuevo Liderazgo. Las power skills reemplazan a las habilidades blandas: son 20 y así se entrenan*, en <https://www.cronista.com/columnistas/las-power-skills-reemplazan-a-las-habilidades-blandas-en-los-lideres-cuales-son-y-como-se-entrenan/>, 2022.
- [16] R. Román y J.C. Román, *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*, 1ª ed. Ciudad de México: Hess. [Online] en <https://es.ilib.mx/book/16862296/7c20c9>, 2021.
- [17] J.C. Román, R. Román y R. T. Franco, “Competencias sociocognitivas en la educación superior desde la percepción de los estudiantes”, *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, Vol. 5, Núm. 4, 2021, doi:10.37811/cl_rcm.v5i4.
- [18] R. Hernández, C. Fernández y L. Baptista, *Metodología de la investigación*, 6ª ed. Ciudad de México: McGraw-Hill, 2014.
- [19] M. Cinque, A. Espasa, B. Garreta y T. Guasch, *Comparative analysis on the state of the art of soft skills and soft skills 2.0*, en <https://www.euca.eu/elene4work>, 2017.