

UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALÈNCIA

ESCOLA POLITÈCNICA SUPERIOR DE GANDIA

MASTER CALSI



UNIVERSITAT  
POLITÈCNICA  
DE VALÈNCIA



ESCOLA POLITÈCNICA  
SUPERIOR DE GANDIA

“ANÁLISIS DA LA FORMACIÓN Y DESARROLLO EN SOFT  
SKILLS EN CHINA”

TRABAJO FINAL DE MASTER

Autor/a: Wang Yuting

Tutor/a: Conejero Casares, José Alberto  
Poza Luján, José Luis  
GANDIA, 2019

## ÍNDICE

|  |    |
|--|----|
| Resumen.....   | 3  |
| 1. Introducción .....  | 4  |
| 2. ¿QUÉ SON LAS SOFT SKILLS?.....  | 8  |
| 2.1. Soft skills vs. Hard Skills.....  | 8  |
| 2.2. Una aproximación al concepto de soft skills .....                                       | 8  |
| 2.3. Estudios sobre la clasificación de las Soft Skills .....                                | 11 |
| 2.4. Soft Skills comunes a diferentes ámbitos laborales .....                                | 15 |
| 2.4.1. Habilidades de Buena Comunicación .....   | 16 |
| 2.4.2. Habilidades Interpersonales .....   | 17 |
| 2.4.3. Trabajo en Equipo .....   | 18 |
| 2.4.4. Puntualidad .....   | 20 |
| 2.4.5. Otras Habilidades Generales de Soft Skills .....                                      | 21 |
| 3. LA FORMACIÓN EN SOFT SKILLS .....   | 24 |
| 3.1. La Teoría de Factores No Intelectuales (TFNI) .....                                     | 24 |
| 3.2. La Formación en Soft Skills desde el punto de vista de la TFNI .....                    | 25 |
| 3.3. Otros puntos de vista sobre la formación en Soft Skills .....                           | 25 |
| 3.4. La formación en Soft Skills en el ámbito universitario .....                            | 26 |
| 4. DISEÑO DEL ESTUDIO SOBRE EL NIVEL ADQUIRIDO EN SOFT SKILLS<br>POR ESTUDIANTES CHINOS..... | 28 |
| 4.1. Objetivos del estudio.....  | 28 |
| 4.2. Metodología .....   | 29 |
| 5. DISEÑO DEL ESTUDIO SOBRE EL NIVEL ADQUIRIDO EN SOFT SKILLS<br>POR ESTUDIANTES CHINOS..... | 31 |
| 5.1. Resultados de los Cuestionarios.....  | 31 |
| 5.1.1. Resultados del Cuestionario a Estudiantes .....                                       | 31 |
| 5.1.2. Resultados del Cuestionario a Profesores .....  | 35 |
| 5.2. Problemas Existentes .....  | 42 |

|   |    |
|---|----|
| 5.2.1. Insuficiencia de Capacidad de Trabajo en Equipo .....                        | 42 |
| 5.2.2. Habilidad Débil de Comunicación.....   | 43 |
| 5.3. Análisis de las Causas de los Problemas Existentes .....                       | 43 |
| 6. ESTRATEGIAS SUGERIDAS PARA MEJORAR LA FORMACIÓN EN SOFT SKILLS .....             | 45 |
| 6.1. A Nivel Nacional.....  | 45 |
| 6.1.1. Formulación de Políticas Relevantes para la Formación en Soft Skills .....   | 45 |
| 6.1.2. Ejecución de Supervisión e Inspección de la Formación en Soft Skills .....   | 45 |
| 6.2. A Nivel Escolar .....  | 46 |
| 6.2.1. Optimización de los Programas de Estudio para la Formación en Soft Skills .. | 46 |
| 6.2.1.1. Inclusión de la Formación en Soft Skills en Currículo Explícito .....      | 46 |
| 6.2.1.2. Implantación de la Formación en Soft Skills en Currículo Oculto.....       | 47 |
| 6.2.1.3. Ejercicios Específicos para el Currículo de Soft Skills .....              | 47 |
| 6.2.2. Fortalecimiento de la Formación del Personal Docente .....                   | 48 |
| 6.2.3. Métodos Innovadores de Calificación y Evaluación .....                       | 49 |
| 7. Conclusión .....   | 50 |
| Bibliografía .....  | 52 |
| Anexo 1 Cuestionario 1 (Estudiantes) .....  | 56 |
| Anexo 2 Cuestionario 2 (Profesores).....  | 59 |

## Resumen

La formación de los estudiantes universitarios se compone principalmente de dos partes: soft skills y hard skills, y estas dos deben estar en una relación de desarrollo coordinada. Las soft skills, o las llamadas *habilidades blandas*, tratan las cualidades y habilidades requeridas por la gente para adaptarse al desarrollo de la sociedad y la empresa, y están reconocidos como “competencia clave” y “capacidad nuclear” por las empresas. Sin embargo, debido a varias razones, la formación en soft skills de los estudiantes universitarios chinos no ha recibido la atención debida. Por el contrario, según *Noticias Chinas* (2013), “la negligencia a largo plazo ha causado la falta de soft skills de los estudiantes universitarios, que se ha convertido en una debilidad en el mundo laboral”. Por lo tanto, repensar e incluir la formación explícita en soft skills ya se ha transformado en una tarea importante y urgente para la educación superior a nivel global, y en particular en China.

Comenzamos este trabajo con la introducción de las soft skills. El segundo capítulo se trata de una presentación específica, que incluye principalmente la definición, y explicación de las habilidades que se entienden por soft skills. En el tercer capítulo se presenta la situación actual de formación en soft skills de estudiantes universitarios chinos, indicando los problemas existentes y se analizan las causas correspondientes según los resultados de un cuestionario de elaboración propia. En el cuarto capítulo, se formulan propuestas de mejora y sugerencias para fomentar y mejorar el desarrollo de soft skills desde la perspectiva nacional y escolar. En el último capítulo, se concluye la importancia de la formación de los estudiantes universitarios en estas habilidades, siendo un tema urgente que cualquier sistema educativo no puede aplazar.

**Palabras clave:** soft skills; habilidades blandas; formación en soft skills; estudiantes universitarios; China.

## 1. Introducción

Hoy en día, existe un fenómeno extraño en el mercado de talentos de China que ha causado la reflexión profunda de las personas.

Por un lado, cada año, a una gran proporción de graduados universitarios les resulta difícil encontrar un trabajo. Según el *Informe de Empleo de Estudiantes Universitarios Graduados en 2019 de China* (MyCOS, 2019), “la tasa de empleo de los graduados universitarios ha estado disminuyendo durante cuatro años consecutivos”. Además, de acuerdo con la información de la *Videoconferencia Nacional sobre Empleo de Graduados Universitarios de 2019*, “el número de estudiantes en las universidades ha excedido a los 25 millones y el número de graduados universitarios ha llegado a los 8,34 millones, con 140.000,00 personas más que en 2018”.

Por otro lado, los empleadores se lamentan de que las personas con talento son escasos. El Grupo de Manpower, líder mundial pionero en soluciones de recursos humanos, publicó en 2018 un *Informe de Encuesta de Escasez de Talentos* (Grupo de Manpower, 2018) mostrando que “el 13% de las empresas en China continental se enfrentan a una escasez de talentos, con un aumento del 3% en comparación con el año 2016. Además, el 47% de los empleadores dijo que era difícil cubrir ciertas vacantes debido a la falta de candidatos con experiencia para dichos puestos”.

Mientras tanto, las universidades confían en estar formando y proporcionando constantemente una gran cantidad y variedad de graduados altamente cualificados a la sociedad. Sin embargo, los empleadores se quejan de que existe una gran brecha entre las capacidades reales de los graduados universitarios y sus requisitos. Esta contradicción indica que una gran parte de los recientes egresados de la educación superior de China no son reconocidos como suficientemente cualificados por la sociedad ni por los empleadores para ciertos puestos. Asimismo, también refleja que a los graduados universitarios les faltan una competencia laboral y una mejor capacidad para adaptarse a los requerimientos de los puestos de trabajo profesionales.

Generalmente, los conocimientos básicos de humanidades y ciencias sociales tales como lingüística, literatura y arte, historia, psicología, economía, derecho y filosofía pueden mejorar la preparación cultural, moral e ideológica y el gusto estético de una persona. También ayudan a perfeccionar la mente, a abrir el horizonte, a comprender mejor el mundo y a entender la sociedad desde diferentes ángulos y niveles. Las personas con estas cualidades pueden integrarse rápidamente en la cultura empresarial y son muy apreciadas por los empleadores.

En la sociedad moderna, el trabajo o el puesto de trabajo de los trabajadores a menudo no se transfiere por la voluntad individual, sino que los cambios frecuentes y rápidos de los empleos requeridos por el mercado de trabajo se convierten en una constante del desarrollo. Por lo tanto, los puestos de trabajo modernos requieren que los profesionales tengan la capacidad de hacer frente a los tropiezos, de adaptabilidad y de desarrollo para adaptarse a todos los cambios que pueden surgir después de que les empleen por primera vez. Los empleados en los puestos de primera línea de la producción y sobre todo de servicio es posible que se encuentren en una situación en la que además de su exposición, el ambiente de trabajo sea deficiente y la remuneración no sea satisfactoria. Esto requiere que los trabajadores tengan la preparación mental y psicológica para un trabajo duro, enfrenten la realidad, reajusten la posición, comprendan el significado y la importancia de la posición que están desempeñando, respondan con una actitud positiva de supervivencia y necesidades de desarrollo y manejen correctamente la relación entre la presión competitiva y la motivación laboral. En caso de que no cumplan con las expectativas y requerimiento de su puesto serán reemplazados por las empresas y desplazados en la sociedad.

Sin duda alguna, con el desarrollo de la sociedad, el mercado laboral exige cada día más de los empleados una mejor cualidad, actitud y capacidad. Podemos decir que una persona altamente educada e incluso capacitada con técnicas profesionales puede no ser capaz de adaptarse a los requisitos de la sociedad. Como ejemplo, comento una anécdota que tuvo cierta repercusión social en China después del terremoto Wenchuan

el 12 de mayo de 2008. “Un maestro, graduado por la Universidad de Beijing, abandonó a sus estudiantes y huyó por sí solo” (*Global Times*, 2008). Esta actitud contrasta con la de Liviu Librescu, de 76 años, Profesor en Ciencias de la Ingeniería y Mecánica en Virginia Tech y superviviente del Holocausto, que murió en 2007 durante un tiroteo en la Universidad, al bloquear la puerta del aula para que el asesino no entrara y sus alumnos pudiesen escapar por las ventanas (*The New York Times*, 2007).

El comportamiento egoísta del profesor durante el terremoto hizo a la sociedad sobre la ética profesional y personalidad de los profesionales. El trasfondo es el siguiente problema: *¿Qué tipo de talentos necesitan realmente la sociedad y las empresas? ¿Qué reformas deben realizarse en la educación superior para adaptar los estudiantes a las necesidades del mercado laboral moderno?*

El campo de las soft skills se desarrolla a un ritmo relativamente lento China. Según una búsqueda en CNKI (Infraestructura Nacional de Conocimientos de China), que es la plataforma de publicaciones académicas más grande de China, durante la última década sólo se han publicado alrededor de 40 artículos cada año. Después de analizar y revisar la documentación recopilada, podemos hacer un resumen de los puntos de vista de los expertos desde los siguientes dos aspectos.

Guan Dongmei (2007) resume las soft skills principalmente desde seis aspectos, que son:

1. la capacidad de aprendizaje
2. la capacidad de gestión del tiempo
3. la capacidad de comunicación
4. la capacidad de trabajar en equipo
5. la capacidad de innovación
6. la capacidad de resolución de problemas

Señala que algunas compañías grandes internacionales como Huawei, Baidu y Alibaba prestan en los procesos de selección más atención a las soft skills de los

candidatos que a sus talentos técnicos. Por lo tanto, es necesario capacitar conscientemente a los estudiantes para que cada uno sepa claramente las necesidades de sus puestos de trabajo futuros.

Zhang Guohua (2012) divide las soft skills en dos grupos. Por una parte atendiendo a dos cualidades básicas (*moral y psicológica*) y por otra a siete habilidades básicas (*comunicación efectiva, trabajo en equipo, integración interpersonal, resolución de problemas, autoconstrucción, innovación y procesamiento de información*). Considera que cualquier habilidad que propicie el crecimiento y progreso personal o bien que contribuya al desarrollo de la carrera personal, o que resulte para la sociedad y las empresas debe pertenecer a la categoría de soft skills.

En este trabajo, analizaremos la situación de formación en soft skills en China, así como en otros países a través de un cuestionario respondido por estudiantes universitarios y maestros. A partir de las respuestas, propondremos una serie de estrategias de optimización y actuación en las actividades docentes, el plan de estudio y la capacitación de los estudiantes. De esta manera, se puede reformar la educación y la enseñanza escolar para mejorar la formación y cualificación general de los estudiantes.



## **2. ¿QUÉ SON LAS SOFT SKILLS?**

Como uno de los objetivos de esta investigación es para comprender la importancia de soft skills y también trata de centrarse en los estudiantes universitarios, sería apropiado definir el término de soft skills, comprender el contenido concreto suyo y las habilidades comunes y básicas en diferentes campos de trabajo.

Debido a las diferencias entre los sistemas sociales, los antecedentes culturales e incluso las culturas empresariales, el enfoque de qué son soft skills es diferente y, al mismo tiempo, cambia con el desarrollo de la sociedad. Por lo tanto, cada uno tiene su propio punto de vista sobre su definición.

### **2.1. Soft skills vs. Hard Skills**

“Soft Skills” es una terminología del campo de gestión de recursos humanos que se introdujo en los últimos años. En comparación con los “Hard Skills” que sean necesarios para los candidatos quienes quieren trabajar o realizar investigaciones en algún campo profesional, los “soft skills” prestan más atención a la conciencia y el espíritu profesional, o mejor dicho, la cualidad integral del individuo. Debido a que muchas de las habilidades requeridas por las ocupaciones modernas ya no son una profesión, sino una base común de muchas profesiones, esta habilidad básica es un tipo de habilidad transferible, que permite a los trabajadores adaptarse rápidamente a los cambios en los puestos de trabajo y llevar a cabo las actividades laborales sin problemas. *“Se caracterizan por ser universales, migratorias e instrumentales”* (Hirsch, B. J., 2017).

### **2.2. Una aproximación al concepto de soft skills**

*“Las soft skills son habilidades no técnicas, interpersonales, diferentes de las habilidades operativas profesionales pero relacionados con el trabajo”* (Fu Yanfen, 2008). *“Se tratan de cualidades y competencias profesional fuera de los conocimientos y habilidades profesionales puros y especializados”* (Song Chunyan, 2009). Las soft skills son habilidades interdisciplinarias y multifuncionales que deben tener los estudiantes para hacer frente a las tareas del trabajo y que facilitan la

formación permanente de otras futuras. *“Las soft Skills se manifiestan en el desempeño profesional de los trabajadores y son una parte importante de las cualidades de una persona”* (Ye Cuilan, 2012).

Verner considera que aprovechar bien el recurso de tiempo es propicio para alcanzar objetivos personales; tercero, la capacidad de comunicación; cuarto, la capacidad de trabajo en equipo; quinto, la capacidad de innovación; sexto, la capacidad de práctica; séptimo, la capacidad de resolución de problemas (Marcel M. Robles, 2012). Mientras que según las voces de la empresa, el concepto de soft skills se refiere a la planificación, el pensamiento sistemático, la flexibilidad y la creatividad en el proceso de trabajo.

Según James y James (James R. F., James M. L., 2004), *“las soft skills son una nueva forma de describir las habilidades laborales y ciertos atributos profesionales que los individuos pueden tener, tales como habilidades de equipo, habilidades de comunicación, habilidades de liderazgo, habilidades de atención a clientes y habilidades de resolución de problemas”*.

Taylor (2016) considera las soft skills como las habilidades internas e interpersonales de los individuos que son necesarias para el desarrollo individual y la participación social en un entorno laboral particular. A través de una encuesta entre los maestros y los estudiantes de una universidad de Sudáfrica, resume recoge como soft skills a las siguientes: gestión de clientes, comunicación, gestión de conflictos, pensamiento crítico, relaciones interculturales, toma de decisiones, inteligencia emocional, respuesta a las incertidumbres, relaciones interpersonales, liderazgo, pensamiento multidisciplinario, trabajo en equipo, negociación, actitud positiva, confianza en sí mismo, profesionalidad, gestión del tiempo, ganas de aprender, ética profesional e integridad.

En la investigación sobre el liderazgo del ejército estadounidense, Whitmore (Whitmore PG. y Fry JP., 1974) define las soft skills como una habilidad importante relacionada con el trabajo que nunca o raramente interactúa con las máquinas. En el

estudio del liderazgo al aire libre de Swiderski (Swiderski, M., 1987), las soft skills fueron definidos como habilidades interpersonales. De acuerdo con James (James L. A., 2003), *“las soft skills son habilidades emocionales que se reflejan frecuentemente en los efectos de afectar a otros, en lugar de los conocimientos clínicos o técnicos específicos y habilidades laborales”*.

Según Marcia (Marcia P. Louise T., 2004), *“las soft skills son habilidades de aprendizaje y prácticas, tales como las habilidades sociales que hacen que los empleados se desempeñen mejor en el trabajo”*. Yu Guangtao (2004) considera que las habilidades no técnicas son habilidades en comunicación interpersonal, coordinación, liderazgo, conciencia situacional, toma de decisiones, etc., y son conceptos contrarios a las habilidades operativas profesionales de los empleados. Smith (Smith LB, Hunt CS, Berry R., 2005) distingue entre las estrategias comerciales y los conocimientos técnicos que califica como hard skills, mientras que las habilidades de comunicación y personales las considera como soft skills. Costin (2002) insiste en que las soft skills son diferentes de las habilidades básicas y enfatiza que las soft skills están en la base que soporta a estas habilidades. Por último, Wikipedia asocia el término soft skills con la inteligencia emocional de una persona, que *“es el conjunto de rasgos de personalidad que incluyen etiqueta social, habilidades de comunicación, habilidades de lenguaje, hábitos personales, empatía cognitiva o emocional y rasgos de liderazgo”*.

Teniendo en cuenta todas las definiciones mencionadas anteriormente y algunas otras similares y no indicadas en la memoria, se puede plantear una posible explicación del término soft skills como se muestra en la figura siguiente:

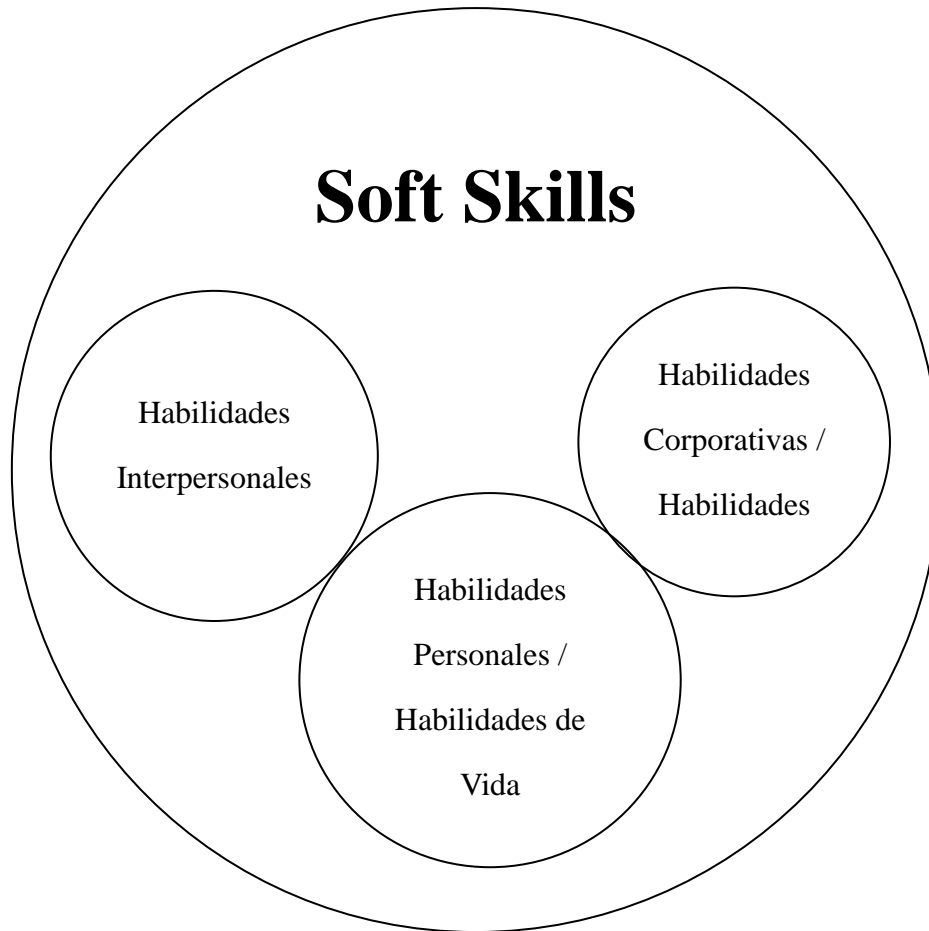


Figura 1: Definición General de Soft Skills. De Elaboración Propia.

En resumen, las soft skills abarcan las habilidades personales o las habilidades de vida de las personas, como la autoconciencia, la confianza, la adaptabilidad, la capacidad de recuperación, la inteligencia emocional, etc.; las habilidades interpersonales tales como la comunicación efectiva, la empatía, etc.; y habilidades corporativas o habilidades organizativas, por ejemplo, el liderazgo, trabajo en equipo, motivación, gestión del tiempo, negociación, comprensión cultural, etc. Basándose en esta conciencia, a continuación, voy a hablar detalladamente el contenido principal de soft skills.

### **2.3. Estudios sobre la clasificación de las Soft Skills**

El contenido de soft skills es multidimensional y complejo, que abarca muchos aspectos. Hasta la actualidad, no se ha formado ningún modelo constitutivo unificado. Dado que en diferentes campos especiales se requieren diferentes habilidades para

manejar los trabajos concretos, es necesario adquirir una comprensión general del contenido de soft skills. Muchos investigadores han analizado e investigado el contenido concreto de cuáles son las soft skills basándose en diferentes propósitos de investigación y los requisitos de diversas áreas. Presentamos a continuación reseñas de los trabajos más destacados en esta línea y que permiten concretar cuáles son estas habilidades.

La investigación de Swiderski (Swiderski, M., 1987) sobre el liderazgo al aire libre sostiene que las soft skills se dividen en tres partes: sociedad, psicología y comunicación.

1. El aspecto social comprende la capacidad de entender la motivación colectiva y de resolver los conflictos colectivos, desarrollar y suministrar un ambiente de apoyo (garantía y estímulo), comprender las necesidades de los demás y establecer vínculos organizativos efectivos.
2. En cuanto al aspecto psicológico, se incluye: generar confianza dentro del grupo, comprender las motivaciones y saber cómo motivarlas, aumentar el valor, entender las actitudes de los demás, establecer éticas del equipo y maneras confiables para responder a los peligros.
3. Con respecto a la comunicación, se refiere a la transferencia e intercambio de información por escritura, palabras y sin palabras, por ejemplo, una consideración discreta, la capacidad de presentar y explicar claramente antes del equipo a través de expresiones no verbales (alzar los hombros, encoger el entrecejo, torcer la boca, etc.).

Después de investigar sobre los consultores de diseño arquitectónico en Singapur, Ling (2008) *et al* consideraron que los cinco soft skills que deben reunir estos profesionales son:

1. El sentido de responsabilidad, es decir, completar las tareas con entusiasmo. Esto incluye la perseverancia, más esfuerzos hechos en el trabajo, más tiempo gastado para completar los trabajos o completarlos por adelantado. También

se incluirían la capacidad de realizar las tareas perfectamente y prestar atención a los detalles

2. La iniciativa de completar de forma activa y voluntaria un trabajo que no es el propio. Esto incluye que los individuos toman la iniciativa de opinar y dar consejos para el desarrollo de la organización, asumir responsabilidades adicionales, asignar recursos, participar en la resolución de problemas y realizar las tareas necesarias sin instrucciones externas.
3. Ayudar a los demás y cooperar con otros, incluyendo las habilidades de comunicación, las sensibilidades interpersonales y la capacidad de trabajar con los demás, la sensibilidad y el respeto hacia los demás, trabajar con calma, precisión, flexibilidad, y aceptar las críticas
4. La controlabilidad, es decir, cumplir con las normas y procedimientos organizacionales. Esto incluye obedecer órdenes y ajustes, respetar la autoridad, aceptar las órdenes sin duda alguna, ejecutar inmediatamente las órdenes por completo, cumplir con los procedimientos estándar, observar los valores y políticas de la organización, obedecer los plazos de las reuniones y tener virtudes inherentes.
5. Por último, tenemos el espíritu de dedicación. Se trata de la capacidad de los individuos para respaldar, apoyar y defender los objetivos de la organización, incluyendo la lealtad a la misma, la atención prestada a las metas de todos y colaborar en atravesar los tiempos difíciles de la organización sin abandonarla, ni desentendiéndose de la situación.

James (James LA., 2003) cree que en la gestión empresarial, las soft skills incluyen el establecimiento de confianza, la comprensión y gestión de las expectativas laborales, acomodarse a los estilos de escucha y comunicación de otras personas, brindar capacitación efectiva para el rendimiento, responder al estrés, usar hábitos de trabajo efectivos y participar activamente en la capacitación.

Según Marcia (Marcia P. Louise T., 2004), *“las soft skills que deben tener los*

*empleados de las organizaciones de atención médica incluyen las habilidades personales y sociales*". Las habilidades personales incluyen la confianza en sí mismo (autoestima), la confiabilidad (honestidad e integridad), la responsabilidad (infalibilidad), la adaptabilidad (flexibilidad y aceptación de los cambios), capacidad de preparación (iniciativa) y persistencia (optimismo). Y entre las habilidades sociales, la más importante es la orientación al servicio (centrándose en las necesidades de los demás) y la capacidad de cooperación (puede funcionar bien con los demás en el trabajo).

De acuerdo con la opinión de Smith (Smith LB, Hunt CS, Berry R., 2005), las habilidades o competencias que se necesitan más para el sistema de información de las organizaciones empresariales son la capacidad de estudio, el trabajo en equipo, la resolución de problemas, la comunicación por escrito y las habilidades de comunicación verbal.

Kantrowitz (Kantrowitz TM., 2005) considera que las soft skills incluyen siete aspectos: habilidades de comunicación y persuasión, habilidades de gestión del rendimiento, habilidades de autogestión, habilidades interpersonales, habilidades de organización y liderazgo, habilidades políticas y culturales, así como habilidades para producir resultados contraproducentes.

Costin (2002) cree que las soft skills comprenden la planificación, la preparación, la organización, la comunicación, la observación, la descripción, la identificación, la empatía, el aprendizaje, la intuición, la percepción del tiempo, la actitud, las herramientas de desarrollo, las habilidades de transferencia, el desarrollo de procesos, la creatividad, el diseño y la estética.

Corning (2002) ha resumido y sintetizado 23 soft skills importantes a través de la investigación sobre las habilidades de liderazgo en enfermería. De éstas, las 10 más importantes son: la capacitación del propio empleado, el trabajo en equipo, la autogestión, las habilidades interpersonales, la empatía, la adaptabilidad, la toma de decisiones, la gestión, la previsión y la negociación.

Como resumen de este apartado, las soft skills comprenden habilidades muy necesarias en las organizaciones y que además permiten impulsar la carrera profesional de los propios empleados. A pesar de los constantes cambios de la sociedad y de los puestos de trabajo, las soft skills siempre tienen como trasfondo capacidades necesarias para el desarrollo personal. Después de discutir las soft skills específicas para diferentes campos laborales, también podemos encontrar algunas soft skills que son comunes en diferentes industrias, es decir, algunas habilidades básicas pero muy importantes. Es muy necesario que cada estudiante universitario las adquiera durante el período en la universidad con la finalidad de poder adaptarse rápidamente al puesto de trabajo.

#### **2.4. Soft Skills comunes a diferentes ámbitos laborales**

Dependiendo de las descripciones de cada puesto de trabajo, las empresas siempre prefieren buscar y contratar estudiantes graduados con una combinación de ciertas habilidades. De acuerdo con el estudio realizado por LinkedIn a 291 directores de recursos humanos de Estados Unidos, se concluyó que “para los reclutadores es fácil encontrar a personas con conocimientos y habilidades en sus áreas de conocimiento, pero es difícil encontrar a personas con las soft skills o habilidades sociales necesarias para sus puestos laborales”. A continuación, detallamos cuáles son las soft skills más solicitadas por los empleadores en la actualidad, de acuerdo con este informe:

1. Buena comunicación
2. Habilidades interpersonales
3. Trabajo en equipo
4. Puntualidad
5. Responsabilidad social
6. Conciencia ocupacional
7. Facilidad de adaptación
8. Buena organización



9. Pensamiento crítico

10. Sociable

En base a estos requisitos, esta parte va a explorar detalladamente las soft skills que se consideran esenciales según su importancia. El primero y más importante de estos son las habilidades de buena comunicación.

#### **2.4.1. Habilidades de Buena Comunicación**

Según Wikipedia, “la comunicación es la acción consciente de intercambiar información entre dos o más participantes con el fin de transmitir o recibir información u opiniones distintas. *“Las habilidades de comunicación tienen que ver con la capacidad de transferir sus pensamientos, ideas e informaciones del remitente al receptor con comentarios. Se consideran como el corazón de los soft skills”* (Li Beibei, 2011). Existen en la vida y la sangre de todas las organizaciones. Podemos decir que las habilidades de comunicación son vitales para tener éxito en el lugar de trabajo.

Las ventajas y el valor de la comunicación oral y escrita no se pueden cuantificar. A lo largo de la historia humana, sabemos que el poder de las palabras ha cambiado las naciones, construido civilizaciones, liberado masas y evitado la destrucción. Pensamos en las palabras escritas o pronunciadas por Mahatma Gandhi, Dr. Martin Luther King, Jr. Washington, Franklin Roosevelt y Nelson Mandela, sin considerar que aquellas palabras tuyas eran buenas o malas, correctas o incorrectas, apropiadas o inapropiadas, de hecho, han cambiado muchas vidas.

Cuando hablamos de comunicación, no podemos simplemente ignorar o dejar de lado los idiomas extranjeros. Vemos que el lenguaje extranjero es nuestra ventana al mundo moderno y se está desarrollando casi en todos los campos del esfuerzo humano. El lenguaje extranjero como el inglés o el español es la única ventana a través de la cual podemos apreciar el progreso realizado en todo el mundo en diferentes dominios como la ciencia y la tecnología, la economía, etc. En China, aunque los estudiantes empiezan a estudiar el inglés desde muy pequeño, no todos lo

hablan lo suficientemente bien. Existen fuertes variaciones y un fuerte sesgo de los acentos que no facilitan la comunicación efectiva con los extranjeros en los lugares de trabajo.

Por lo tanto, todos los intentos deben hacerse para intensificar la calidad de las habilidades de comunicación de los estudiantes universitarios de vez en cuando con nuevos enfoques. No es una exageración decir que las habilidades de comunicación son el corazón de soft skills, y sin las cuales las soft skills están incompletos. Es imprescindible para todos aquellos que desean tener éxito en sus carreras poseer buenas habilidades de comunicación.

#### **2.4.2. Habilidades Interpersonales**

De acuerdo con la explicación de Wikipedia, *“las habilidades interpersonales están directamente ligadas a las soft skills, y estas son fundamentales para entablar relaciones de calidad, y generar vinculación con diferentes tipos de personas”*. Por eso, vale la pena mencionar la importancia de habilidades interpersonales en virtud de que la cual forma una parte indispensable de soft skills.

Según la Academia Kadoora (2019), *“las habilidades interpersonales son las habilidades que usamos todos los días cuando nos comunicamos e interactuamos con otras personas, tanto individualmente como en grupos. Las habilidades interpersonales incluyen una amplia variedad de habilidades, aunque muchas se centran en la comunicación, como escuchar, preguntar y comprender el lenguaje corporal. También incluyen las habilidades y los atributos asociados con la inteligencia emocional, o la capacidad de comprender y gestionar las emociones propias y de los demás”*. Esto ha demostrado que la habilidad laboral más importante que un nuevo empleado necesita poseer es la habilidad interpersonal efectiva. Las habilidades interpersonales de los miembros de cualquier organización son esenciales para su supervivencia y éxito. La capacidad de interpretar con precisión las emociones de los demás, ser sensible a los sentimientos de los demás, las habilidades de resolución de conflictos y la cortesía son ciertas habilidades interpersonales

importantes que abarcan aspectos tanto verbales como no verbales. Según Robbins y Hunsaker (Stephen P. Robbins y Phillip L Hunsaker., 2012), *“las habilidades interpersonales incluyen autoconciencia, comunicación, motivación, liderazgo, conceptos de equipo y resolución de problemas”*.

Frecuentemente los empleados necesitan comunicarse con los clientes y trabajar en equipos multidisciplinarios y, por lo tanto, se necesitan fuertes habilidades interpersonales. Estas habilidades pueden ayudar a los estudiantes a destacarse de otros candidatos con experiencia profesional similar cuando se presentan en las entrevistas de empleo.

En general, los empleadores siempre prefieren contratar empleados que posean fuertes habilidades interpersonales. Quieren empleados que se unan bien dentro de un equipo y fomenten la comunicación efectiva entre colegas y clientes. Los activos reales de cualquier organización son sus empleados, y las habilidades interpersonales actúan como la grasa que ayuda a su buen funcionamiento. Mostrar habilidades interpersonales positivas no solo mejora la productividad general de una organización, sino que también crea un ambiente positivo en la misma. Las personas con estas habilidades saben cómo conectarse fácilmente con los demás. Las habilidades interpersonales permiten a las organizaciones ahorrar tiempo y ayudar a crear un ambiente de trabajo agradable. Además, facilitan la implementación de los planes y ayudan a resolver problemas. Las habilidades interpersonales también generan entusiasmo entre los empleados, lo que aumenta su confianza. Las malas habilidades interpersonales pueden generar conflictos entre los miembros del equipo y, si no se controlan, incluso podrían contaminar la atmósfera del equipo. Las personas con buenas habilidades interpersonales tienden a ser capaces de trabajar bien en un equipo o grupo, como comentaremos a continuación

### **2.4.3. Trabajo en Equipo**

En nuestra vida diaria, especialmente en nuestra carrera laboral, probablemente tengamos mucha experiencia trabajando en grupos o equipos de proyectos; tal vez un

equipo de fútbol, un equipo de ventas en el trabajo y así sucesivamente. Los equipos de trabajo son una de las realidades y desafíos en el entorno global actual. Muchas corporaciones han realizado la reestructuración laboral en torno a equipos en lugar de individuos. Antes de comprender cómo debemos trabajar en equipo, primero debemos averiguar los conceptos básicos del trabajo en equipo.

Trabajo en equipo es el trabajo hecho por varias personas donde cada uno hace una parte pero todos tienen en un objetivo común. *“Pero para que se considere trabajo en equipo o cooperativo, el trabajo debe tener una estructura organizativa que favorezca la elaboración conjunta del trabajo y no que cada uno de los miembros realicen una parte del trabajo y juntarlas”* (Guitert, M. y Giménez, F., 2008).

¿Por qué necesitamos trabajar en equipo? Es que el trabajo en equipo es muy provechoso para los individuos, todo el grupo participante así como la organización y el desarrollo de las empresas. *“Cuando se trabaja en equipo, se aúnan las aptitudes de los miembros y se potencian sus esfuerzos, disminuye el tiempo invertido en las labores y aumenta la eficacia de los resultados”* (Randstad España, 2016). Según Wikipedia, *“el trabajar en equipo resulta provechoso no solo para una persona sino para todo el equipo involucrado. Nos traerá más satisfacción y nos hará más sociables, también nos enseñará a respetar las ideas de los demás y ayudar a los compañeros si es que necesitan nuestra ayuda”*. En la opinión de García-Allen (Jonathan García-Allen, 2019), *“trabajar en equipo tiene cinco beneficios principales, los cuales son: favorecer la creatividad y el aprendizaje; mezclar fortalezas complementarias; reducir el estrés; mejorar el desempeño; aumentar la eficiencia y la productividad”*.

Considerando que el trabajo en equipo puede traernos tantos beneficios, es muy necesario aplicarlo a nuestro trabajo ordinario. En este punto, vamos a hablar sobre cómo deberíamos practicarlo.

*“Trabajar en una empresa significa, ante todo, saber cómo hacer el trabajo en equipo, independientemente de la posición jerárquica que se ocupe. La armonía de un*

*equipo no debe darse por sentada y se puede cultivar con diversas actividades de formación de equipos empresariales y formación experiencial”* (Andrea de Vita, 2017). El trabajo en equipo forma a los empleados en una fuerza productiva. Significa alentarlos a trabajar cooperativamente, haciéndolos compartir no sólo las cosas sino también los sentimientos; podría ser el éxito y el fracaso de cada uno, permitiéndoles crecer libremente para que puedan crear su propio camino para lograr los resultados para la empresa. Es decir, las compañías deben alentar a sus empleados a trabajar en equipo. Además, en la educación superior se deben capacitar a sus estudiantes para una participación efectiva en el trabajo en equipo a través de actividades tanto curriculares como extracurriculares. Al trabajar juntos, los estudiantes aprenden a recoger varios atributos como la paciencia, la perseverancia, la adaptabilidad, la resistencia, etc., que son muy importantes para construir y tener éxito en los equipos.

#### **2.4.4. Puntualidad**

En nuestra vida y trabajo diario, nos quejamos con mucha frecuencia de la falta del tiempo. La capacidad de gestionar el tiempo que tenemos y distribuir las prioridades apropiadas se ha convertido en una habilidad clave. Se valora mucho la puntualidad en sentido amplio, o mejor dicho, la gestión del tiempo. En ésta incluiríamos la habilidad de planificación, la organización y priorización del trabajo. En otras palabras, *“la capacidad de ser resolutivo asumiendo el trabajo y teniendo en cuenta el tiempo que tienes”* (García, M., 2019).

La gestión del tiempo es esencial tanto para nuestra salud como para la efectividad de nuestro desempeño laboral. El grado en que nos sentimos en control de nuestro tiempo y nuestra vida determina nuestro nivel de paz, armonía, estabilidad y bienestar mental. El sentimiento de estar “fuera de control” de nuestro tiempo es la principal fuente de estrés, ansiedad y depresión. Cuanto mejor nos organizamos bien y controlamos los eventos críticos de nuestra vida, mejor nos sentimos y dormimos mejor.

Adquirir habilidades en la gestión del tiempo permite a los empleados aumentar

la productividad y cumplir los objetivos empresariales. Estas habilidades son de gran valor no solo en el mundo profesional sino también en la academia. Se espera que los estudiantes cumplan con innumerables plazos durante su educación académica: completar un examen, realizar un proyecto, solicitar un trabajo, etc. Sin embargo, uno de los mayores desafíos que enfrentan los estudiantes es la administración de sus tareas a tiempo o la falta de habilidades adecuadas de gestión de tiempo. Es un desafío para ellos lograr un equilibrio entre sus esfuerzos en las clases y en las actividades asociadas. Con un currículo de cuatro años en la universidad, definitivamente, una de las habilidades más importantes para los estudiantes universitarios es la gestión del tiempo, y el desarrollo de habilidades en esta área los ayudaría ciertamente en tener éxito en sus entornos académicos y profesionales.

#### **2.4.5. Otras Habilidades Generales de Soft Skills**

La responsabilidad social también constituye una cualidad básica que una persona debe tener. La responsabilidad social se refiere a la autodisciplina y las cualidades de personalidad formadas en ciertas condiciones sociales e históricas para que los grupos sociales o individuos puedan asumir las responsabilidades correspondientes y cumplir con varias obligaciones para construir una sociedad hermosa. Se trata del reconocimiento de valores, lealtad, conciencia y creencia por parte de los grupos sociales o individuos, también es el reflejo de sus valores, actitudes y creencias personales. Las personas con poca responsabilidad social siempre consideran los problemas desde sus perspectivas personales, enfatizan los intereses individuales y toman sus propios intereses como punto de partida de todos sus comportamientos, rara vez o en ningún caso cuidan los intereses de los demás o los intereses generales de la sociedad, y se centran en las necesidades individuales en vez de las sociales, conceden más atención al utilitarismo e ignoran la moralidad y justicia, destacan la satisfacción de las necesidades materiales sin atender a la elevación del grado espiritual, siempre requieren más pero no dan nada dedicación, no tienen ganas de asumir la responsabilidad social.

La conciencia ocupacional se manifiesta principalmente por el sentido de identificación de una persona con su profesión y la planificación de su propia carrera. Las personas con una fuerte concienciación profesional son proactivas, trabajadoras, dedicadas, responsables e innovadoras. Por el contrario, una persona sin conciencia profesional siempre es miope con un fuerte utilitarismo, presta demasiada atención al tratamiento económico, la ubicación geográfica, el estatus social y así sucesivamente al buscar un trabajo, y una vez que tenga alguna oportunidad, abandonará su trabajo como se quiera por otro mejor sin tener en cuenta los intereses de la empresa. El cambio de empleo frecuente de los estudiantes universitarios suele ser un dolor de cabeza para los empleadores.

La facilidad de adaptación también constituye una soft skill importante. En este mundo conectado, para trabajar y vivir en diversos entornos culturales, aparte del dominio de diferentes idiomas, una gran adaptabilidad a las situaciones alterables y la capacidad de percibir y reaccionar a los nuevos entornos también son muy esenciales. La diversidad es la fuerza motriz de la innovación, y lo que puede convertir a un grupo inteligente es la combinación de distintas edades, disciplinas, trabajos y estilos de pensamiento. Para los profesionales quienes trabajan en diversos entornos, la clave de su éxito se sitúa en la identificación de los puntos comunes, tales como los objetivos, las prioridades, los valores, etc., así como el vencimiento de todas las diferencias, permitiéndoles establecer relaciones y trabajar en equipo de forma eficaz.

Las habilidades adecuadas de organización son extremadamente importantes para los graduados que ingresan a los trabajos, con el fin de gestionar tareas en diferentes proyectos con plazos apremiantes y diferentes prioridades. La organización eficaz permite anticipar problemas y desafíos y convertirlos en oportunidades. Un empleado profesional puede demostrar sus habilidades de organización al:

Exhibir la planificación adecuada que se adoptará para un proyecto.

Destacar la asignación de tiempo y de recursos para diferentes proyectos.

Mostrar la capacidad de anticipar desafíos.

Las habilidades arriba mencionadas son soft skills a que debemos prestar atención en el lugar de trabajo y durante el proceso de formación en soft skills de los estudiantes universitarios, pero sin presentación exhaustiva. El desarrollo, la práctica y la implementación de soft skills adecuadas ejercerían un impacto positivo en las carreras académicas y profesionales de los estudiantes universitarios. Su objetivo principal es lograr sus actividades académicas, progresar en sus entornos profesionales y ascender a los niveles más altos de su especialidad. Por supuesto, es una tarea desafiante para los estudiantes universitarios distinguirse entre sus competidores, pero las soft skills les permitirán tener éxito. Esta situación enfatiza claramente la importancia de las soft skills en los lugares de trabajo globalizados de hoy.



### 3. LA FORMACIÓN EN SOFT SKILLS

Para poder abordar el tema de la formación en Soft Skills, presentaremos inicialmente la Teoría de Factores No Intelectuales (TFNI).

#### 3.1. La Teoría de Factores No Intelectuales (TFNI)

Dado que las soft skills atañen a muchos factores, hemos utilizado una teoría que nos permita identificar a qué factores debemos prestar atención en la formación en soft skills. La teoría elegida ha sido la Teoría de Factores No Intelectuales ya que es conocida y utilizada tanto en China como en otros países.

El psicólogo estadounidense Alexander mencionó por primera vez los “*Factores No Intelectuales*” en el artículo *Inteligencia Específica e Inteligencia Abstracta* publicado en 1935. Por otra parte, Wechsler publicó en 1950 el artículo *Inteligencia Cognitiva, Deseable y No Intelectual*, que se dedicó al tema de los factores no intelectuales. Existe todavía la discusión de a quien se le debe dar el crédito por el origen de la misma. El 11 de febrero de 1983, el *Guangming Diario* de China publicó el artículo *Debería prestar atención al cultivo de factores no intelectuales*, mostrando el interés que estos temas han suscitado la atención de los círculos de pedagogía y psicología en China. Esta teoría sigue siendo todavía objeto de investigación en psicología.

Yan Guocai (1994) divide los factores no intelectuales en tres niveles:

1. En primer lugar, tenemos los *factores no intelectuales generalizados*, que se refieren a todos los factores psicológicos distintos de los factores intelectuales (capacidad observadora, memoria, imaginación, pensamiento y atención).
2. En segundo lugar, tenemos los *factores no intelectuales en sentido estricto*, están compuestos principalmente por cinco elementos: motivación, interés, carácter, voluntad y personalidad.
3. Por último y en tercer lugar tenemos los *factores no intelectuales específicos*, que constan de 12 factores incluyendo, entre otros, motivación de logro, sed

de saber, entusiasmo por aprender.

En opinión del Chongde (1992), *“los factores no intelectuales se refieren a todos los factores psicológicos, excepto la inteligencia y la capacidad, que incluyen principalmente el proceso emocional, el proceso volitivo, la tendencia a la conciencia de personalidad, el temperamento y el carácter”*.

### **3.2. La Formación en Soft Skills desde el punto de vista de la TFNI**

Desde el punto de vista anterior, en las actividades cognitivas humanas, los factores intelectuales y no intelectuales mantienen relaciones directas e indirectas, operativas e impulsoras. El fortalecimiento de la capacitación de los factores no intelectuales de los estudiantes es una parte importante de la formación en soft skills. Generalmente, un estudiante bien desarrollado en todos los aspectos debe tener una correcta motivación de aprendizaje, un entusiasmo, una perseverancia y una buena personalidad. Estos factores también son los componentes básicos de las soft skills. El aprendizaje de los estudiantes es un trabajo mental complejo y arduo. El logro de resultados excelentes requiere no sólo una buena inteligencia, sino también los factores no intelectuales (el interés, el entusiasmo, la perseverancia, el amor propio y la confianza en sí mismo). Por lo tanto, la formación en soft skills de los estudiantes debe ubicarse en la misma posición que el desarrollo de la inteligencia, a través de combinar los factores intelectuales con los factores no intelectuales de forma adecuada, promoviendo así el desarrollo general de los estudiantes.

### **3.3. Otros puntos de vista sobre la formación en Soft Skills**

Kasey y Karen (2013) señalan en un estudio que los educadores cultivan principalmente las soft skills de los estudiantes de las siguientes maneras indirectas: estudio de casos, juego de roles, proyectos grupales, discusiones en red, aumento de trabajos grupales, discusión y debate en clases, actividades extracurriculares y cursos adicionales. Estos permiten al alumnado de disponer de oportunidades adicionales para poderlas practicar, como por ejemplo, las habilidades de discurso.

Taylor (2016) cree que las soft skills pueden cultivarse en forma de prácticas

empresariales durante las vacaciones de los estudiantes, aprendizaje e intercambio interdisciplinario, participación en proyectos o trabajo en tiempo real, contacto real con los clientes, enseñanza, asistencia a conferencia de expertos, trabajo en equipo, así como juegos de roles, de motivación y de estímulo.

De acuerdo con Hirsch (Hirsch, B. J., 2017), *“el aprendizaje y el desarrollo de las soft skills comienzan primeramente desde los maestros, quienes deben enseñar comenzar por ayudar a desarrollar las habilidades de comunicación de sus estudiantes”*.

### **3.4. La formación en Soft Skills en el ámbito universitario**

Además de las habilidades profesionales, los estudiantes también necesitan contar con habilidades interpersonales. Con el fin de permitir que los estudiantes obtengan un empleo en el mercado laboral, las escuelas solo repiten frecuentemente el entrenamiento de hard skills e ignoran la formación en soft skills de los estudiantes. Pero la realidad es que, la formación en soft skills también promueve objetivamente el desarrollo y la mejora de hard skills. En vista de que las habilidades interpersonales forman una parte de soft skills, la Asociación Nacional para la Educación Empresarial (National Business Education Association) de EE.UU. (1993) indica que los actuales lugares de trabajo ponen más énfasis en las habilidades interpersonales que en la capacitación académica, técnica y práctica. Si los estudiantes desean obtener éxito en esta sociedad económica, las escuelas deben desarrollar las soft skills de los estudiantes.

La investigación sobre la formación en soft skills de estudiantes universitarios presenta resultados a nivel teórico y práctico. Se ha comprobado que con niveles similares de hard skills, cuanto más alto sea el nivel de soft skills, mayor es la probabilidad de que una persona tenga éxito. Así que podemos ver que las soft skills son propicias para el desempeño normal o superior a lo normal de las hard skills, lo que puede aumentar la posibilidad de éxito. Esta tesis combina las características de desarrollo físico y mental de los estudiantes universitarios para comprender los

métodos de capacitación, los modelos de enseñanza, el programa de estudios y los conceptos de educación.

## **4. DISEÑO DEL ESTUDIO SOBRE EL NIVEL ADQUIRIDO EN SOFT SKILLS POR ESTUDIANTES CHINOS**

### **4.1. Objetivos del estudio**

En respuesta a las demandas y los requisitos de los empleadores, varias universidades han intentado desarrollar soft skills en sus estudiantes mediante la adopción de ciertas estrategias. Sin embargo, la brecha entre lo que espera el mercado laboral y lo que proporcionan las universidades aún es muy grande. El objetivo principal de esta investigación es comprender esta brecha claramente para mejorar las oportunidades de empleo de los recién graduados.

A través de una encuesta propia, se intenta descubrir los problemas existentes en la formación en soft skills de los estudiantes, con el fin de analizarlos profundamente para formular las estrategias de mejora y optimización. Esto no sólo permite ayudar a estandarizar la formación y capacitación en soft skills ofrecida a los alumnos, sino que también permite enriquecer aún más la construcción del concepto de soft skills.

Además, permite identificar errores e imperfecciones en la formación en soft skills, así como detectar los problemas que surgen durante la transferencia de los talentos de las escuelas a las empresas. Con este fin se proponen algunas estrategias para compensar estos errores, de modo que las escuelas pueden tomar medidas más específicas y operativas para mejorar este tipo de formación, mejorando la educación ofrecida desde los centros de educación.

Los siguientes objetivos han sido formulados como el propósito de este trabajo:

- a. Comprender la importancia de soft skills para los estudiantes universitarios.
- b. Identificar las expectativas de las empresas sobre los recién graduados en términos de sus soft skills.
- c. Encontrar las brechas entre las necesidades y las habilidades de las que disponen los egresados universitarios.
- d. Aclarar las deficiencias específicas del sistema actual de educación superior para equipar a los estudiantes con las habilidades requeridas.

e. Sugerir algunas soluciones fácilmente implementables a las universidades para mejorar las perspectivas laborales de los estudiantes al capacitarlos con las soft skills necesarios durante su educación.

#### **4.2. Metodología**

Para poder entender claramente la situación actual de la capacitación en soft skills de los egresados de las universidades, así como para para conocer los problemas existentes y proponer estrategias de optimización se ha elegido como metodología, la elaboración y pase de un cuestionario. El cuestionario ha sido rellenado de manera voluntaria. Las preguntas se han ido ordenando en orden de menor a mayor complejidad y de más objetivas a más subjetivas. Las preguntas fueron testeadas antes de pasar el cuestionario con el fin de comprobar si eran comprensibles y si la información que aportaban iba a resultar valiosa. También se contrastó que las preguntas no provocaron el rechazo por parte de los encuestados. Finalmente, el cuestionario consta de 10 preguntas para estudiantes y 9 preguntas para profesores y se rellena en unos 5 minutos.

La población objetivo era, por una parte, de 100 estudiantes universitarios de diferentes facultades, grados y regiones en el ámbito chino, y de 50 profesores de diferentes especialidades y asignatura. El cuestionario se halla publicado en una página web gratuita china que se llama “Cuestionario de Tencent”. El cuestionario fue distribuido entre la propia red de contactos y se solicitó a los mismos que lo difundieran entres sus conocidos que pertenecieran a alguna de las dos subpoblaciones.

Con este cuestionario se desea alcanzar 3 objetivos: por la parte de los estudiantes universitarios, se desea poder ayudarlos a mejorar sus soft skills a través de encontrar los problemas existentes y ofrecerles sugerencias, elevando aún más su adaptabilidad y competitividad en el lugar de trabajo. Por parte de las empresas, se desea contribuir a que realicen de una manera más eficaz la orientación laboral de sus futuros empleados y que comprendan mejor las necesidades del mundo laboral. Además, se

espera que la información recopilada resulte de utilidad para proponer formas y medios eficaces mejorar la formación en soft skills en China.

## 5. DISEÑO DEL ESTUDIO SOBRE EL NIVEL ADQUIRIDO EN SOFT SKILLS POR ESTUDIANTES CHINOS

En este capítulo vamos a analizar la situación actual de formación en soft skills desde el punto de vista de los estudiantes universitarios y profesores chinos a través de analizar los resultados de la encuesta realizada. Además, intentaremos encontrar los problemas existentes y averiguar por qué existen estos problemas en la formación de soft skills.

### 5.1. Resultados de los Cuestionarios

En esta sección se analizan los factores relacionados con la capacitación de soft skills que brindan las universidades que se incluyen en los cuestionarios.

#### 5.1.1. Resultados del Cuestionario a Estudiantes

Recordemos que la población para este estudio comprende 100 estudiantes participantes al azar de varias universidades en China.

##### a. Conciencia de la importancia de soft skills en el campo profesional

Es bueno saber que el 82% de los estudiantes son conscientes de la importancia de las soft skills en el mundo profesional. También encontramos que los estudiantes de años escolares más altos cuentan con más conciencia de la importancia de soft skills. Esto atribuye principalmente a que los estudiantes de cursos mayores participan con más frecuencia en las entrevistas antes de graduarse.

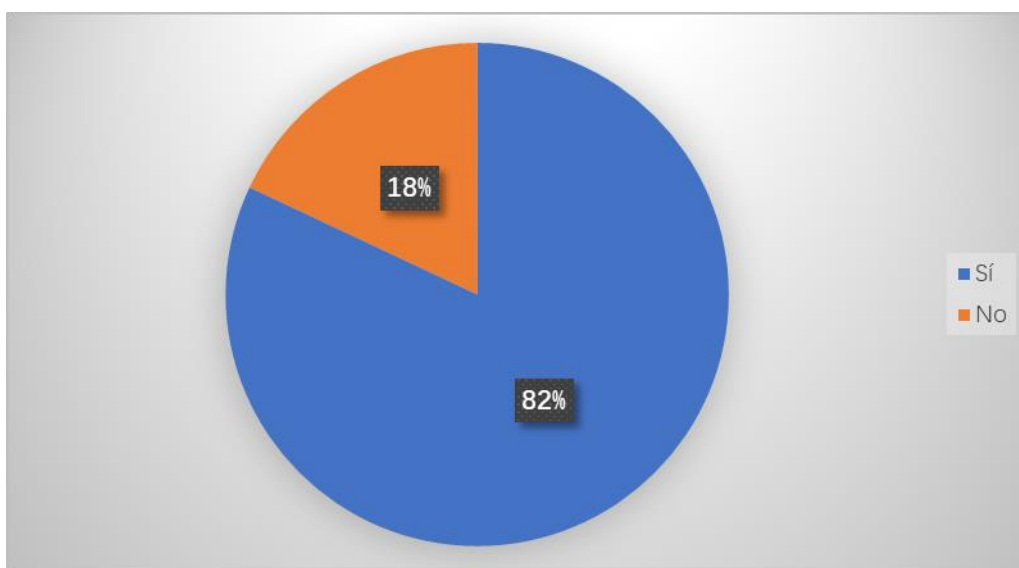




Figura 2: Conciencia de la importancia de soft skills en el campo profesional.

De Elaboración Propia.

**b. Tres soft skills principales que son importantes para los estudiantes**

Entre los múltiples soft skills, hay algunos que son mejor valorados por los estudiantes que otros, y que deberían ser tenidos en cuenta en el desarrollo de su trayectoria académica. Los cuales son: habilidades de comunicación, trabajo en equipo y gestión del tiempo. Véase la figura 3 siguiente:

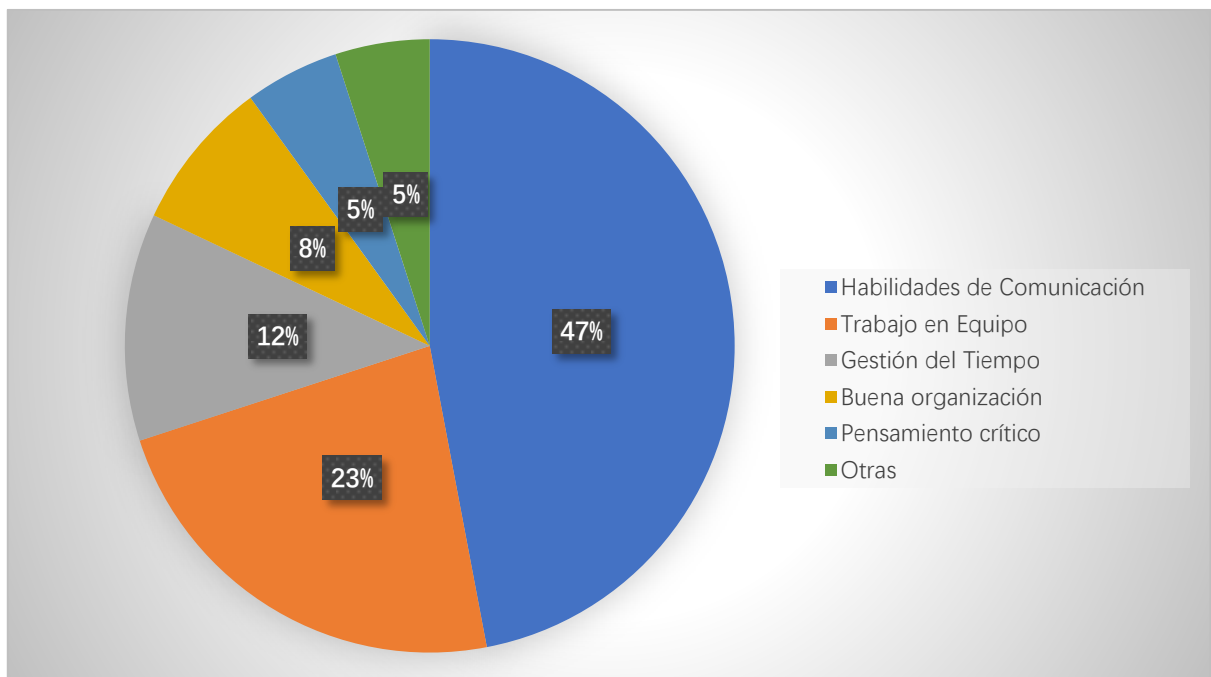


Figura 3: Tres soft skills principales que son importantes para los estudiantes.

De Elaboración Propia.

**c. Capacitación ofrecida por universidades en materia de soft skills**

El 69% de los estudiantes cree que sus universidades ofrecen clases / programas de capacitación en soft skills. Véase la figura 4 siguiente:

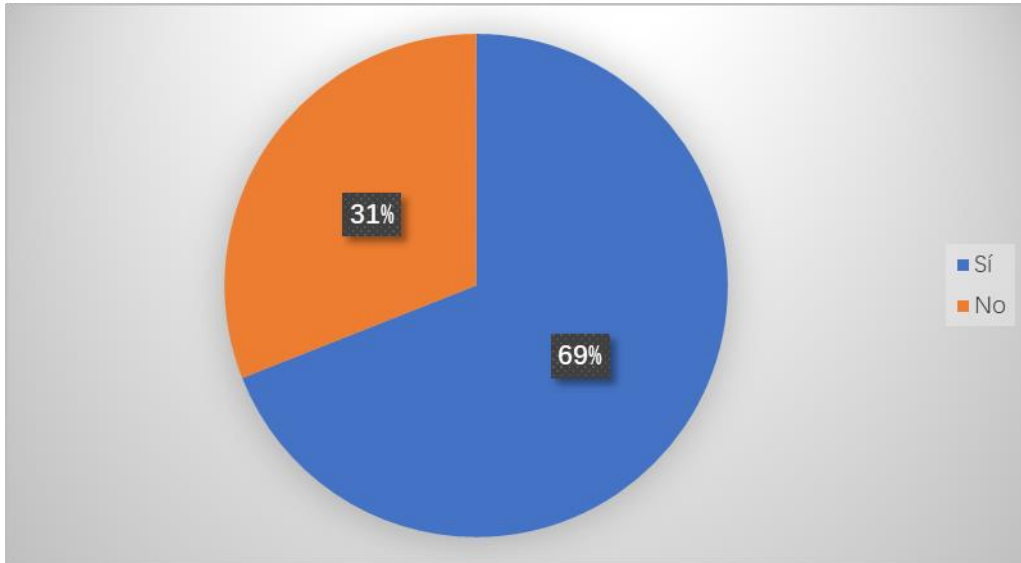


Figura 4: Situación de capacitación ofrecida por universidades sobre soft skills.

De Elaboración Propia.

#### **d. Calidad de enseñanza de los instructores de soft skills**

Los instructores de soft skills juegan un papel clave en la implementación de su aprendizaje adquirido a través de programas de capacitación docente y en la enseñanza adecuada a sus alumnos. Por ejemplo, en la orientación laboral para los estudiantes universitarios. A pesar de los mejores esfuerzos realizados por las universidades para proporcionar capacitación a los maestros, es posible que no hayan enseñado el contenido de manera efectiva en las clases, por lo tanto, no han dejado una impresión buena o profunda entre sus alumnos. Cuando se les preguntó a los estudiantes sobre la calidad de enseñanza de sus instructores, solo el 36% dijo que sus maestros son buenos, mientras que el 56% dijo que son regulares. Sin embargo, es necesario notar que la calidad de la enseñanza no es pobre según la mayoría de los estudiantes. Véase la figura 5 siguiente:

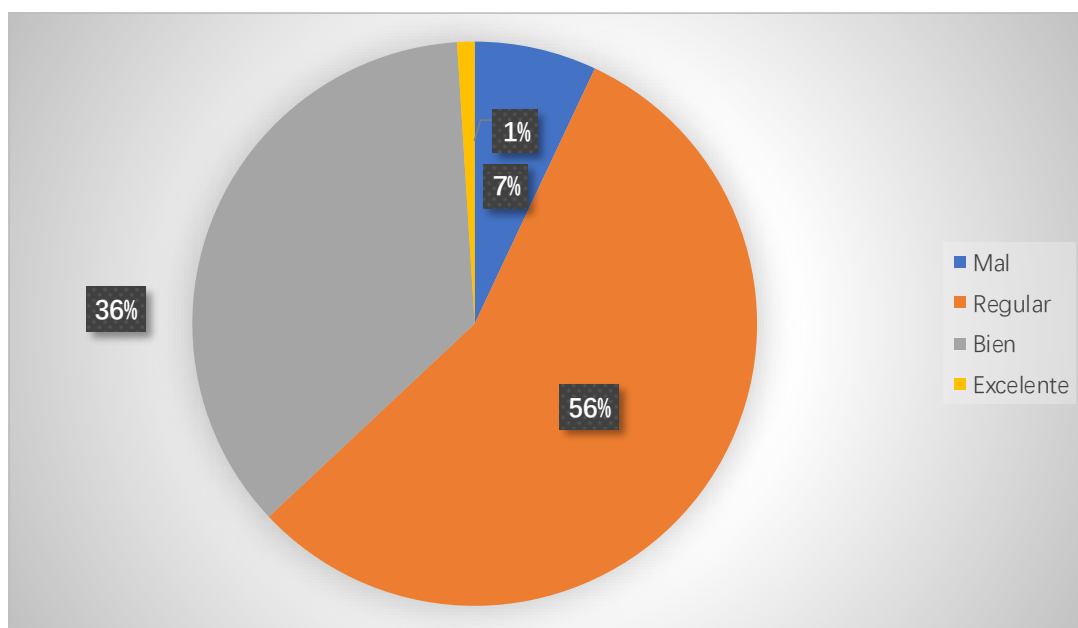


Figura 5: Calidad de enseñanza de los instructores de soft skills.

De Elaboración Propia.

Como solo el 1% de los estudiantes calificaron a sus maestros como excelentes, es importante que los profesores hagan más esfuerzos para que su enseñanza de soft skills sea más efectiva.

Para resumir los análisis anteriores, podemos decir que está cada vez más necesario proporcionar a los estudiantes universitarios la formación en soft skills adecuada. Sin embargo, muchas de las instituciones educativas actuales no se están centrando en dicha capacitación. Aunque según la encuesta entre los estudiantes, la mayoría de las universidades con estudiantes que participaron en la encuesta entienden la importancia de las soft skills, no están asignando un número adecuado de clases para capacitar estas habilidades de sus alumnos. Los estudiantes participantes sienten que las clases de soft skills no son suficientes. El curso más mencionado por los estudiantes es la orientación laboral. Aparte de esto, no hay otros cursos comunes o no pueden decir el nombre del curso concreto. Aunque algunas de las universidades capacitan a sus estudiantes a través de asignaturas propias establecidas como discusiones grupales, debates, entrevistas simuladas, juegos de roles, etc., la calidad de capacitación todavía requiere una mejora. Del mismo modo, los esfuerzos

realizados por algunas de las universidades para organizar conferencias de expertos y programas de capacitación de reclutamiento deben aumentarse y orientarse más a la práctica para que los estudiantes los encuentren útiles en su proceso de empleo.

### **5.1.2. Resultados del Cuestionario a Profesores**

La población para este estudio comprende 50 profesores participantes al azar de varias universidades en China.

#### **a. Número de clases que tienen los estudiantes por semana en materia de soft skills**

Se requiere una perspectiva teórica clara y una aplicación práctica sólida en cualquier tipo de capacitación, ya sea técnica o no técnica. Para tales programas de capacitación, las universidades deben incluir las materias respectivas en el plan de estudio y también asignar sesiones adecuadas en el aula, sin las cuales los maestros pueden tener dificultades para desarrollar las habilidades requeridas en sus estudiantes. Se preguntó a los encuestados sobre la cantidad de clases que han estado utilizando para inculcar habilidades de comunicación, habilidades lingüísticas, gestión del tiempo y habilidades interpersonales, teniendo en cuenta las soft skills requeridas generalmente en los lugares de trabajo.

Los datos en la figura 6 revelan que el 67% de los encuestados cree que sus universidades imparten 1-2 clases de habilidades de comunicación por semana para elevar el nivel de conocimiento, la organización del lenguaje y la capacidad de expresión de los estudiantes.

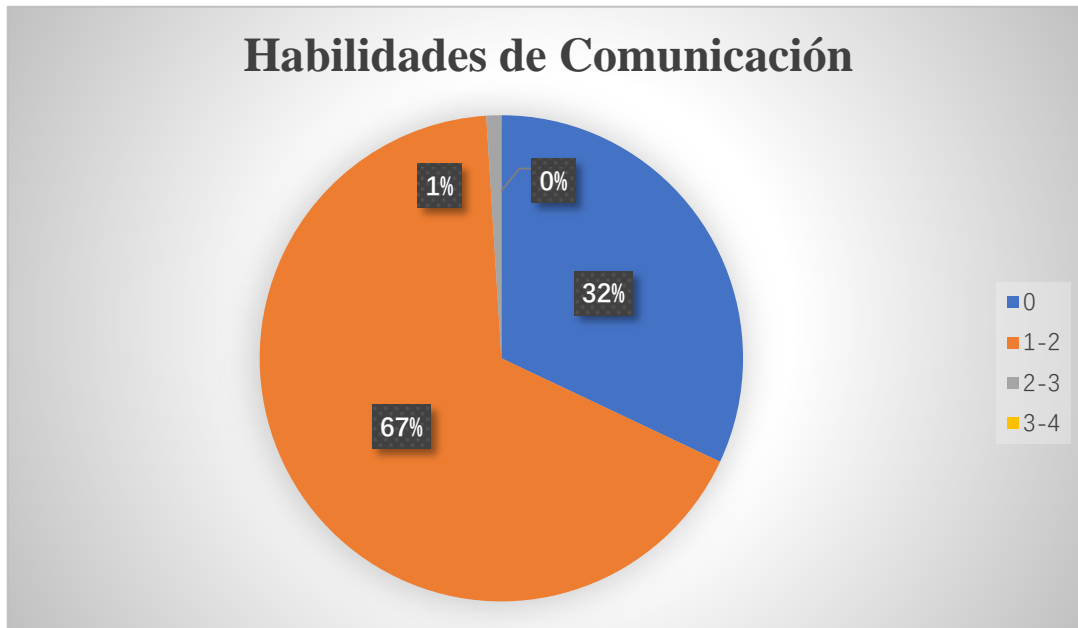


Figura 6: Número de clases para la formación de habilidades de comunicación.

De Elaboración Propia.

Como un país fuera de la Anglofonía, el inglés y otros lenguajes extranjeros están considerados como una soft skill en China. La comunicación en inglés es un requisito necesario para el empleo en la opinión de la mayoría de los empleadores. Los datos en la figura 7 revelan que el 42% de los encuestados cree que sus universidades imparten 1-2 clases de habilidades lingüísticas por semana, tales como la de inglés o de otras lenguas extranjeras. Es un poco alarmante que el 57% revela que no hay tales clases.

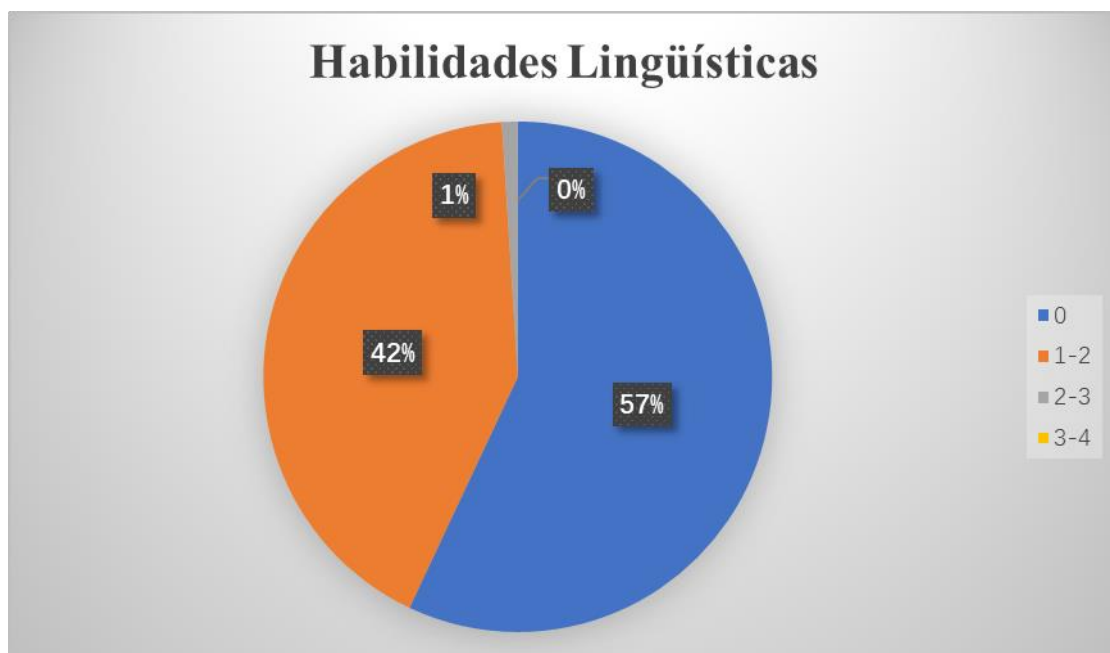


Figura 7: Número de clases para la formación de habilidades lingüísticas.

De Elaboración Propia.

Solo el 39% de la población dijo que sus universidades establecen por semana 1-2 clases de gestión del tiempo. Pero en mi opinión, estos datos atribuyen principalmente a que durante el período en la universidad, los estudiantes deben obedecer a un horario estricto indicando cuándo comienzan y terminan las clases, la duración de todos los exámenes, los deberes que deben entregar antes de una fecha límite, etc. Además, los profesores también enfatizan la importancia de gestión del tiempo para que los estudiantes puedan estudiar con más eficiencia, tal como les recomiendan elaborar un plan de acción para todos los días de estudio.

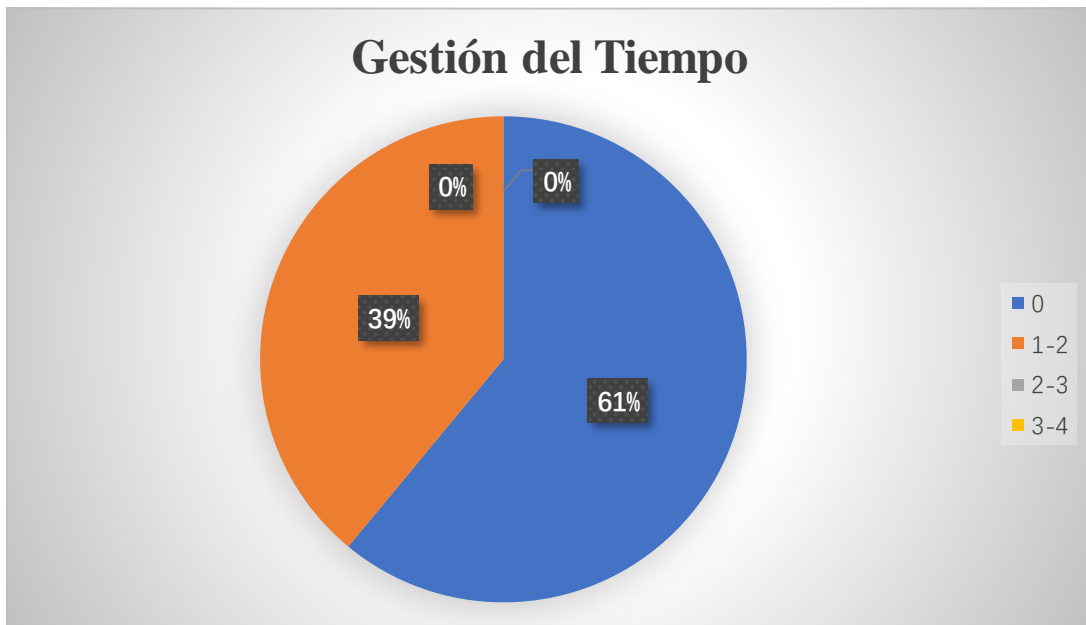


Figura 8: Número de clases para la formación de gestión del tiempo.

De Elaboración Propia.

Los datos en la figura 9 revelan que el 99% de la población dijo que sus universidades NO tienen clases de educación emocional para formar las habilidades interpersonales. Esto afecta directamente a la resolución de los estudiantes al enfrentar problemas en las relaciones de parentesco, de amistad, de compañeros de clase, de profesores y así sucesivamente.



Figura 9: Número de clases para la formación de habilidades interpersonales.

De Elaboración Propia.

Es comprensible que sea difícil para las universidades asignar clases para desarrollar todo tipo de soft skills considerando la cantidad de conocimientos profesionales que los estudiantes deben adquirir durante su carrera académica.

**b. Naturaleza opcional u obligatoria de las clases ofrecidas para las habilidades antes mencionadas**

El 56% de los profesores están de acuerdo en que todas las actividades / cursos antes mencionados son opcionales, mientras que el 44% restante dice que son obligatorios. Estos datos reflejan que una mayoría significativa de las universidades no consideran las soft skills como un componente necesario para el desarrollo de los estudiantes.

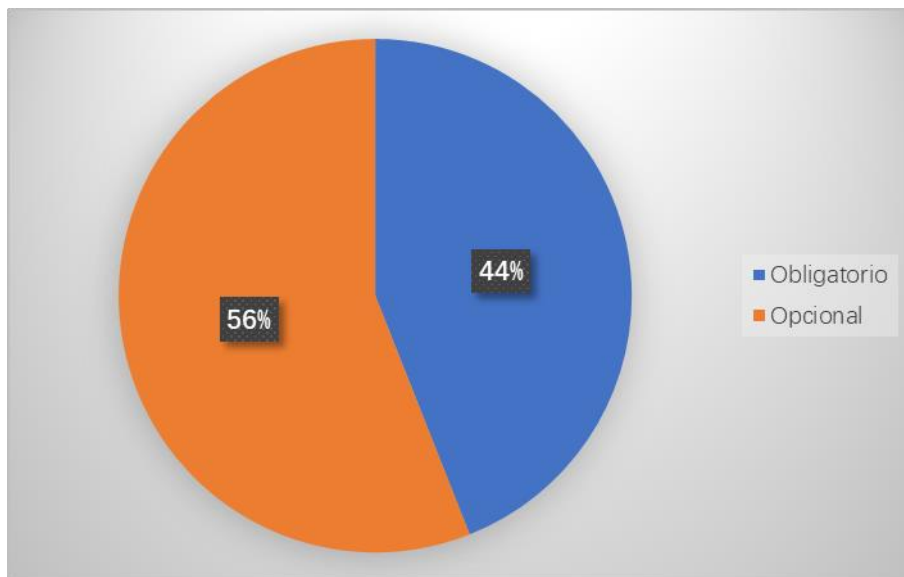


Figura 10: Naturaleza opcional u obligatoria de las clases ofrecidas para las soft skills.

De Elaboración Propia.

**c. Otros métodos utilizados en su universidad para obtener más experiencia práctica en el desarrollo de soft skills de los estudiantes**

Los otros métodos mencionados aquí se refieren principalmente a las discusiones grupales, entrevistas simuladas, juegos de rol, estudios de caso y debates.

Organizar un debate en las clases, cada grupo elige un tema y expresa sus opiniones respectivas. En el proceso de agrupación, todos intercambian sus propias opiniones, que pueden desarrollar las habilidades de comunicación de los estudiantes universitarios. Durante el debate, todos deben defender las opiniones de sus propios grupos, que puede cultivar la capacidad de trabajo en equipo. Al mismo tiempo, durante toda la actividad, ya sea agrupación o presentación de sus propias opiniones, debe prestar atención al tiempo, que también puede cultivar la capacidad de gestión del tiempo de los estudiantes.

En la clase de orientación laboral, algunos estudiantes organizan actividades de simulación de entrevistas para que algunos estudiantes actúen como entrevistadores y otros estudiantes participen como entrevistados. En dicha actividad, se pueden cultivar las habilidades de organización de los estudiantes que organizan el evento y las habilidades de comunicación de todos los estudiantes participantes.



Los profesores pueden emplear el juego de roles, el estudio de casos y el método de discusión grupal a las clases. Por ejemplo, cuando se habla de un nuevo punto de conocimiento, puede usar la discusión grupal; cuando habla de la historia de alguna persona famosa, puede usar el juego de roles para mejorar la comprensión de los alumnos. Al hablar sobre algunas noticias actuales u otros eventos, pueden usar el método de estudio de casos para analizar y discutir eventos similares que ocurrieron antes, lo que ayudará a los estudiantes a desarrollar habilidades de comunicación, habilidades interpersonales y habilidad de trabajo en equipo.

El 74% de la población dijo que sus universidades usaban las discusiones grupales como método para obtener más experiencia práctica en el desarrollo de las soft skills de los estudiantes; El 40% usa entrevistas simuladas; El 18% usa juegos de rol; El 13% usa estudios de caso y el 12% usa debates.

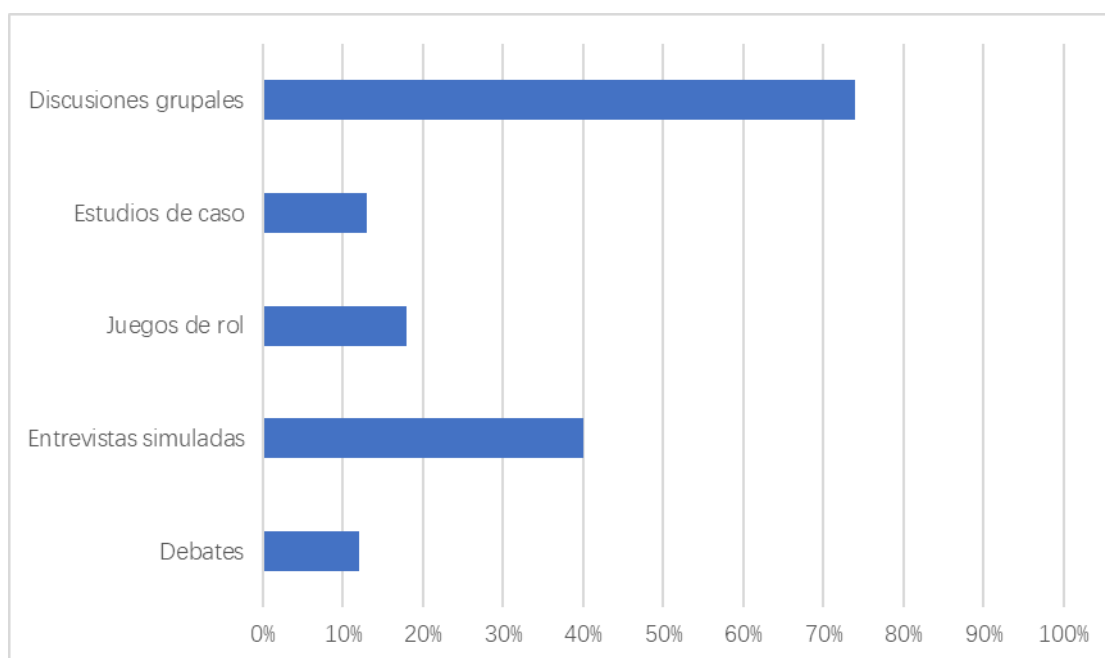


Figura 11: Métodos utilizados para obtener más experiencia práctica en el desarrollo de soft skills de los estudiantes. De Elaboración Propia.

**d. Nivel de competencia de los estudiantes en ciertas habilidades a la entrada en la universidad según la evaluación de profesores**

|                   |  | Nivel | Mal | Regular | Bien | Excelente |
|-------------------|--|-------|-----|---------|------|-----------|
| Tipo de Habilidad |  |       |     |         |      |           |
|                   |  |       |     |         |      |           |

|                                     |     |     |    |    |
|-------------------------------------|-----|-----|----|----|
| Escribir de manera clara y efectiva | 70% | 30% | 0% | 0% |
| Hablar de manera clara y efectiva   | 30% | 70% | 0% | 0% |
| Trabajo en Equipo                   | 70% | 30% | 0% | 0% |

Table 1: Nivel de competencia de los estudiantes en ciertas habilidades a la entrada en la universidad. De Elaboración Propia.

Según los resultados antes mencionados, podemos deducir que la falta de soft skills es un fenómeno general entre los estudiantes universitarios. Es frecuente colegios y universidades centren su enseñanza en las tecnologías aplicadas e ignorando la capacitación en soft skills. Este enfoque de la formación que solo presta atención a una parte con total desprecio del conjunto se está desviando en cierta medida de las necesidades reales del mercado de trabajo social sobre los talentos.

#### **e. Medidas tomadas por las universidades para fortalecer las soft skills de los estudiantes**

Los datos en la Figura 12 revelan que el 81% de las universidades invitan a capacitadores de soft skills a ofrecer entrenamiento a los profesores y estudiantes para mejorar sus soft skills integrales, el 41% se enfoca más en generar confianza entre los estudiantes, el 14% mejora el nivel de idiomas de los estudiantes en cuanto a la habilidad de comunicación, el 8% crea conciencia de los estudiantes sobre la importancia de soft skills en el campo profesional, mientras que el 4% toma la ayuda de los estudiantes que poseen buenas soft skills para capacitar a sus amigos. Aunque al parecer, las universidades han tomado una serie de medidas de forma activa para fortalecer las soft skills de los estudiantes, la mayoría de ellas permanecen en la superficie sin profundizar. Podemos ver que las conferencias y capacitaciones dadas por los expertos son la medida principal tomada por las universidades, porque este método es fácil de adoptar, y después de finalizar las conferencias, las universidades no tienen la conciencia de tomar pasos posteriores para desarrollar o consolidar las soft skills formuladas por los expertos, poco a poco, nadie puede recordar los puntos clave de las soft skills.

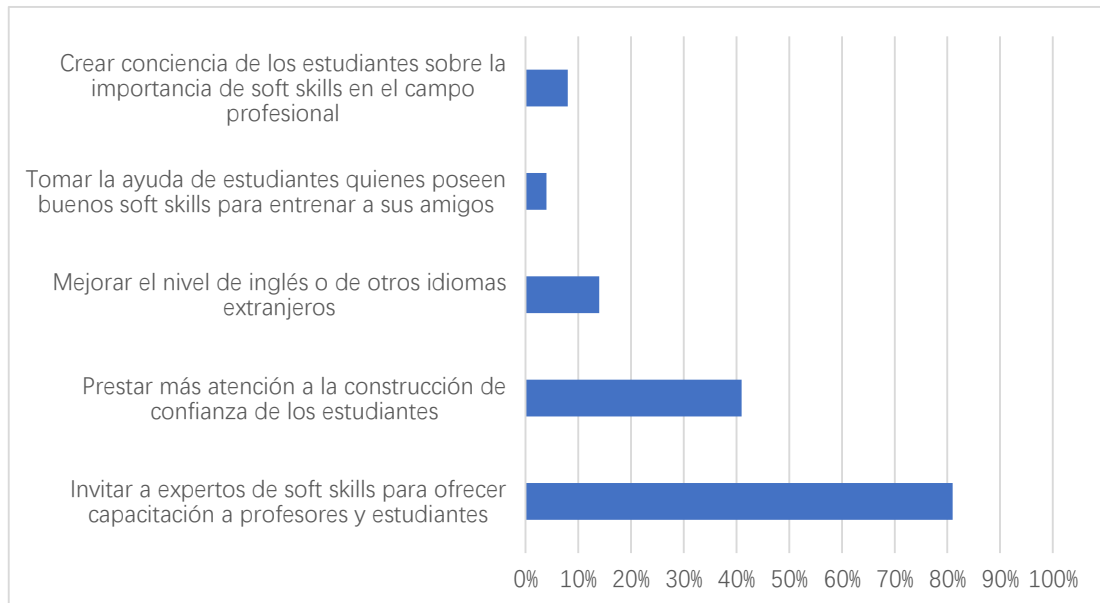


Figura 12: Medidas tomadas por las universidades para fortalecer las soft skills de los estudiantes. De Elaboración Propia.

Con el fin de dar cabida a los participantes para expresar sus opiniones que no estaban cubiertas en las preguntas anteriores, sus sugerencias se buscaron a través de la pregunta final y sus respuestas se mencionan a continuación: *Se deben fomentar las soft skills desde el nivel nacional, no solo a nivel universitario; Las universidades deben incluir una clase semanal de por lo menos una hora sobre las soft skills como parte del plan de estudio. Aunque existen institutos privados independientes que ofrecen capacitación de soft skills para estudiantes graduados, las universidades pueden tomar la iniciativa de formalizar lo mismo como parte del programa de estudio.*

A continuación, se enumeran a continuación algunas expresiones específicas recogidas en la encuesta sobre la percepción de la falta de soft skills entre los estudiantes universitarios.

## 5.2. Problemas Existentes

### 5.2.1. Insuficiencia de Capacidad de Trabajo en Equipo

Hoy en día, muchas empresas de reclutamiento exigen que los graduados tengan habilidades sólidas de trabajo en equipo, ya que la mayoría de las tareas no pueden ser

realizadas por un solo individuo, sino que deben ser completadas por la fuerza de todo el equipo. Sin embargo, en los colegios y universidades, no menos oportunidades de los todos los estudiantes disponen de suficiente tiempo y supervisión para mejorar su competencia en trabajo en equipo. Es frecuente, que incluso en las actividades propuestas para trabajar en equipo y debido a la falta de supervisión del profesor, algunos alumnos ejercen un papel dominante en el grupo, mientras que otros estudiantes se convierten en papel secundario, y el “trabajo en grupo” llega a ser un trabajo de algún estudiante individual.

### **5.2.2. Habilidad Débil de Comunicación**

La comunicación interpersonal se trata del proceso de transferir e intercambiar sus opiniones, ideas y deseos con diferentes individuos o grupos. Las buenas habilidades de comunicación ayudan a construir relaciones interpersonales armoniosas y a comunicarse eficazmente con colegas y clientes en el lugar de trabajo. En los métodos tradicionales de enseñanza en aula, el hecho de que se ponga énfasis principalmente en la enseñanza de conocimientos técnicos y la formación de tecnologías, como el cuerpo principal de la enseñanza, los estudiantes se ven obligados a convertirse en “oyentes” en todo el proceso de enseñanza. El derecho a hablar está casi en manos de los profesores. Los intercambios verbales entre ellos generalmente se desalientan y las interacciones con los maestros generalmente se limitan a hacer y responder preguntas. Los estudiantes trabajan principalmente de manera individual en sus tareas asignadas. Las oportunidades para trabajar cooperativamente son mínimas, con lo que no se corrige la falta de habilidades interpersonales para los estudiantes universitarios.

### **5.3. Análisis de las Causas de los Problemas Existentes**

De acuerdo con la encuesta, los profesores consideran que a los estudiantes les falta desarrollar sus soft skills. Es muy evidente que los programas de estudio vigentes son una de las causas principales de los problemas. Según los comentarios de los profesores en el cuestionario, la formación en soft skills debe incluirse en los planes

de estudio propiamente dichos. A pesar de que las escuelas actuales ofrecen cursos de educación moral y cultural, de educación en la seguridad, de salud mental y de orientación laboral, estas actividades no forman parte de la educación reglada. Tales actividades no tienen normas ni objetivos uniformes, ni tampoco existe un estándar de evaluación unificado. Además, las escuelas y los maestros no han desarrollado cursos específicos para soft skills, que no pueden satisfacer las necesidades personalizadas de los estudiantes, lo cual resulta que las soft skills de los estudiantes no están completamente desarrolladas y exploradas.

## **6. ESTRATEGIAS SUGERIDAS PARA MEJORAR LA FORMACIÓN EN SOFT SKILLS**

### **6.1. A Nivel Nacional**

Como HU Jintao, el Presidente antecesor de China, publicó en el Decimoséptimo Congreso Nacional en 2007: la educación es la piedra angular de la prosperidad nacional. Considerando que el desarrollo de la formación en soft skills también es una tendencia requerida por toda la sociedad, ante de todo, el Estado debe desempeñar un papel insustituible. Por eso, primeramente formulo algunas estrategias desde el nivel nacional pero sin presentación exhaustiva.

#### **6.1.1. Formulación de Políticas Relevantes para la Formación en Soft Skills**

Durante los últimos años, el Estado chino ha publicado una serie de políticas relacionadas con la educación. La más representativa se trata del *13° Plan Quinquenal para el Desarrollo de la Educación Nacional*, que incluye no solo el desarrollo de la buena ética profesional, las normas de comportamiento y el cuerpo sano de los estudiantes, sino también las capacidades de los estudiantes para adaptarse a los puestos de trabajo, de seguir estudiando e innovando, entre otros. Pero en el proceso de implementación específica, la interpretación del contenido de la política por parte de la escuela es evasiva dado que la capacidad integral de los estudiantes no se cultivará de la noche a la mañana, mientras que la adquisición de habilidades profesionales es relativamente fácil. Por eso, el Estado debe plantear programas o políticas más específicas para soft skills, con el fin de guiar y alentar a las escuelas a conceder gran importancia al desarrollo de éstas entre los estudiantes. Al mismo tiempo, hay muchos problemas en el proceso de capacitación de los docentes en soft skills, así que es necesario que el Estado introduzca programas de apoyo relevantes para asegurar la plena implementación de la formación en soft skills.

#### **6.1.2. Ejecución de Supervisión e Inspección de la Formación en Soft Skills**

La implementación de soft skills por parte de las escuelas tiene mucho que ver con la supervisión estatal al respecto. Aunque el Estado ha promulgado políticas y

documentos relacionados con estas competencias, las escuelas no los han puesto en práctica ni implementado muy bien. Es muy importante llevar a cabo un seguimiento riguroso de la formación en soft skills y completar este trabajo con seriedad.

El Estado debería fortalecer la supervisión y la inspección periódica de la capacitación de los docentes de las escuelas en estas competencias. Asimismo, es necesario establecer estándares de evaluación y políticas de incentivos específicos. Por ejemplo, otorgar estímulos materiales y títulos honoríficos a las escuelas con buen desempeño, y al contrario, criticar e imponer una rectificación a las escuelas con funcionamiento defectuoso.

## **6.2. A Nivel Escolar**

### **6.2.1. Optimización de los Programas de Estudio para la Formación en Soft Skills**

Es necesario incluir explícitamente la formación en soft skills en las actividades didácticas. El canal principal para que las escuelas desarrollen las soft skills es la enseñanza curricular, que incluye currículo explícito y currículo oculto, como veremos a continuación. Incluimos propuestas de mejora en ambos currículos.

#### **6.2.1.1. Inclusión de la Formación en Soft Skills en Currículo Explícito**

El currículo explícito se refiere a las diversas asignaturas que están incluidas formalmente en el programa de enseñanza de la escuela para lograr ciertos objetivos educativos, así como actividades extracurriculares organizadas con un propósito determinado. En estas actividades se pueden incluir metodologías que acompañan la formación en soft skills. Por ejemplo, en las clases de lengua y literatura, los maestros pueden desarrollar actividades de expresión lingüística, el mandarín y la escritura básica para capacitar estas habilidades básicas de los estudiantes. En las clases de inglés, los maestros pueden crear un verdadero contexto lingüístico para el aprendizaje del inglés, tales como el juego de roles y métodos de enseñanza basados en tareas para desarrollar la capacidad de idioma extranjero y el trabajo en equipo de los estudiantes.

### **6.2.1.2. Implantación de la Formación en Soft Skills en Currículo Oculto**

Se llama currículo oculto a aquellos aprendizajes que son incorporados por los estudiantes aunque dichos aspectos no figuren en el currículo oficial. Meughan ha dado una definición más reciente en su obra *Una sociología de la educación* (1981): “*El currículo oculto es enseñado en la escuela, no por ningún profesor... algo aparece entre los alumnos que nunca pueden estar hablando en las clases de Lengua o pedir en asamblea. Están adquiriendo un enfoque de vida y una actitud de aprendizaje*”. Y Michael Haralambos (*Sociología: Temas y Perspectivas*, 1991): “*El currículo oculto consiste en aquellas cosas que los alumnos aprenden a través de la experiencia de acudir a la escuela más allá de los objetivos educacionales de dichas instituciones*”.

La investigación en China sobre los currículos ocultos comenzó a mediados de la década de 1980, centrándose en el impacto potencial del entorno físico de la escuela, el entorno institucional y el entorno psicológico interpersonal en el desarrollo mental de los estudiantes. Por lo tanto, las escuelas pueden aprovechar las actividades extracurriculares tales como las competiciones, las actividades culturales del campus, etc. para cultivar las habilidades de comunicación interpersonal, la conciencia de competencia, la capacidad de trabajo en equipo, la capacidad de apreciación artística, así como la capacidad de autoaprendizaje de los estudiantes.

### **6.2.1.3. Ejercicios Específicos para el Currículo de Soft Skills**

Tanto el currículo explícito como el currículo oculto pueden contribuir a mejorar las soft skills de los estudiantes, pero lo que realmente puede llamar la plena atención de los profesores y estudiantes es la práctica específica de capacitar las soft skills. De acuerdo con la encuesta sobre la situación actual de la formación en soft skills de los estudiantes universitarios chinos, la capacidad de idioma extranjero, la capacidad de autoaprendizaje y la capacidad de comunicación interpersonal son las que más faltan en varias especialidades. De esta manera, las escuelas deben tomar medidas especiales para las capacidades más deficientes. Por ejemplo, pueden contratar maestros extranjeros para que sirvan como profesores de inglés de los estudiantes, a fin de



cultivar el interés y el entusiasmo por el aprendizaje del inglés. Además, pueden celebrar competencias de inglés para mejorar el lenguaje coloquial de inglés y la comunicación interpersonal entre los estudiantes.

Los estudiantes también pueden desarrollar su capacidad de autoaprendizaje y de gestión del tiempo a través de completar una tarea o un tema, durante este proceso, ellos elaboran los planes por sí mismos e informen a los maestros el progreso de sus tareas de forma regular. En resumen, el trabajo de formación en soft skills puede funcionar realmente bajo la condición de que se adopten métodos y estrategias prácticas y viables.

### **6.2.2. Fortalecimiento de la Formación del Personal Docente**

La calidad de la enseñanza escolar depende principalmente de los profesores. Los maestros son competentes para la enseñanza de las asignaturas de su materia, pero la clave consiste en la mentalidad y la dirección de los esfuerzos de los profesores con respecto al trabajo. El cansancio laboral del desempeño de la profesión de maestro puede promover la propia pereza con respecto a la enseñanza. De esta manera, las escuelas deben supervisar constantemente la enseñanza que imparten sus profesores. No solo deben realizar evaluaciones regulares de los conocimientos profesionales de los profesores, sino que también hacen un seguimiento de la evaluación en cuanto al proceso educativo, los métodos didácticos y los resultados de enseñanza. Por ejemplo, si un profesor ha adoptado una variedad de métodos de enseñanza, si ha organizado a los estudiantes a realizar discusiones en las clases, si ha empleado métodos de enseñanza flexibles como escenarios de simulación, juegos de roles, etc. Se puede valorar si estas han provocado una mejora en alguna de las habilidades sociales. Por eso, las escuelas deben intentar organizar a los profesores para que participen activamente en el desarrollo del currículo de soft skills y estén abiertos a incluir algunos apartados en la docencia de sus materias. Al mismo tiempo, es conveniente ofrecer formación a los profesores de manera regular con el fin de la competencia y la cualidad profesional de los maestros, tanto en sus propias materias como en soft

skills.

### **6.2.3. Métodos Innovadores de Calificación y Evaluación**

A través de los análisis anteriores, podemos deducir que los métodos adoptados por las escuelas para evaluar los resultados académicos de los estudiantes consisten principalmente en exámenes escritos y evaluaciones de habilidades al final de cada semestre. El contenido de los exámenes proviene principalmente de libros de texto específicos faltando conocimientos multidisciplinares. Por lo tanto, las escuelas deben innovar en los métodos de calificación y evaluación, con el fin de promover una mejora del nivel de soft skills de los estudiantes.

## **7. Conclusión**

En el proceso gradual de la globalización y la tecnificación en la economía actual, no es nada suficiente que los recursos laborales y humanos de la sociedad cuenten con conocimientos y habilidades técnicas relativamente sólidos, los jóvenes también deben poder trabajar de manera agradable con los colegas con diferentes características culturales, resolver los problemas de forma creativa y disponer de buenas habilidades de redacción y presentación, lo más importante se trata de considerar los problemas desde una perspectiva multidisciplinaria, especialmente evaluar las informaciones de modo crítico. En comparación con las hard skills más profesionales, estas soft skills desempeñan un papel extremadamente importante en el empleo y el trabajo diario de los estudiantes universitarios, pero no han recibido suficiente atención en la educación escolar real.

Con el desarrollo continuo de la ciencia y la tecnología, el objetivo de la educación superior debe ser rediseñado de acuerdo con el principio de servir a la sociedad. Cultivar talentos integrales que no sólo sean sobresalientes en habilidades técnicas o específicas, sino que también sean excelentes en cualidades humanas y promuevan un espíritu innovador es todo un reto.

La educación superior de China tiene una tendencia humanista en términos de composición cultural, pero esto no significa que la educación superior de China conceda importancia a los factores humanos. De hecho, la capacitación de calidad profesional en la educación superior de China aún se encuentra en un nivel bajo, que es lo que hablamos en este trabajo la falta de soft skills entre los estudiantes universitarios chinos.

Los estudiantes universitarios siempre han sido la principal fuente de recursos humanos corporativos. En los últimos años, según los resultados de encuestas realizadas por un gran número de empresas nacionales y extranjeras, como LinkedIn, se ha demostrado que el mercado laboral tiene fuertes requerimientos y necesidades de los soft skills de los talentos calificados. Los estudiantes con alto nivel de soft

skills tienen más oportunidades de éxito y una mayor competitividad en el empleo. Por lo tanto, fortalecer la capacitación de los estudiantes en soft skills puede mejorar su competitividad laboral.

Con el rápido desarrollo de la tecnología de China, la reestructuración económica y la transformación y modernización industrial, las industrias de China han cambiado de la producción con gran densidad de mano de obra a la tecnología intensiva y el conocimiento intensivo. Actualmente, el trabajo individual depende más del equipo y de la innovación, por lo que en todo el entorno del mercado laboral, se están formulando más requisitos de soft skills para los graduados, ya que las éstas hacen hincapié en la adaptabilidad de la carrera individual y pueden potenciar el desarrollo de ésta.

Al mismo tiempo, las soft skills también son una necesidad para que las empresas mejoren su competitividad. En la actualidad, en los colegios y las universidades chinas existen ciertos problemas y deficiencias en cuanto a la capacitación de los estudiantes en soft skills. Es por ello que las instituciones de educación superior de China deben mejorar activamente el sistema de enseñanza universitario, insistiendo en la dirección de capacitar tanto las soft skills como las hard skills, dado que la formación en soft skills es un indicador cada vez más importante en la capacitación de talentos, permitiendo que los egresados universitarios satisfagan mejor las necesidades de las empresas y organizaciones.

Con la continua profundización de la reforma del sistema educativo moderno de China, se presentan mayores requisitos para el sistema de enseñanza de las escuelas y los métodos de enseñanza de los profesores. Las soft skills de los estudiantes tienen cierta importancia práctica para su desarrollo futuro. Por lo tanto, los colegios y las universidades deben prestar atención a la capacitación de soft skills de los estudiantes, construir activamente un sistema de capacitación y crear un buen ambiente de enseñanza para cultivar de manera integral las soft skills de los estudiantes y mejorar efectivamente la calidad y capacidad integral de los estudiantes.

## Bibliografía

- Academia Kadoora. (2019). *Las habilidades interpersonales y su importancia en tu vida*. Recuperado de <https://kadoora.com/las-habilidades-interpersonales-y-su-importancia-en-tu-vida/>
- Andrea de Vita. (2017). *21 competencias interpersonales que todo empleado debería tener*. Recuperado de <https://www.altamirahrm.com/es/blog/21-competencias-interpersonales#>
- Asociación Nacional para la Educación Empresarial. (1993). Recuperado de <http://www.agba.biz/>
- Costin GP. (2002). *Legitimate subjective observation [LSO] & the evaluation of soft skills in the workplace*.
- Corning SP. (2002). *Profiling and developing nursing leaders*. *JONA The Journal of Nursing Administration*.
- CNKI (Infraestructura Nacional de Conocimientos de China). Recuperado de [https://kns.cnki.net/kns/brief/default\\_result.aspx](https://kns.cnki.net/kns/brief/default_result.aspx)
- Dai Yan. (2011). *Investigación sobre la Formación en Soft Skills de Estudiantes Universitarios*. Investigación en educación superior de Heilongjiang. Recuperado de <https://www.ixueshu.com/document/27e7c797eb2abfdc318947a18e7f9386.html>
- Fu Yanfen. (2008). *Avances de Investigación en Soft Skills*. Revista china de enfermería.
- García, M. (2019). *Soft Skills: ¿Qué son y cuáles son las más demandadas?* Recuperado de [https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/gestion-por-competencias/soft-skills-que-son-y-cuales-son-las-mas-demandadas/#Gestion\\_del\\_tiempo](https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/gestion-por-competencias/soft-skills-que-son-y-cuales-son-las-mas-demandadas/#Gestion_del_tiempo)
- Gerardo Hernández. (2018). *¿Habilidades duras o blandas: ¿Qué buscan las empresas?* Recuperado el 12 de abril de 2019, de <https://factorcapitalhumano.com/mundo-del-trabajo/habilidades-duras-o-blandas-que-buscan-las-empresas/2018/08/>
- Grupo de Manpower. (2018). *Informe de Encuesta de Escasez de Talentos*.
- Guan Dongmei. (2007). *Formación en Soft Skills de Estudiantes Universitarios*. *Revista de Educación Vocacional y Técnica de China*, 30, P. 37.
- Guitert, M. y Giménez, F. (2008). *El trabajo en equipo en entornos virtuales:*

*desarrollo metodológico*. Universidad Oberta de Cataluña. Recuperado de [http://openaccess.uoc.edu/webapps/o2/bitstream/10609/24304/6/EI%20trabajo%20en%20equipo%20en%20entornos%20virtuales%3B%20desarrollo%20metodol%C3%B3gico\\_M%C3%B3dulo1.pdf](http://openaccess.uoc.edu/webapps/o2/bitstream/10609/24304/6/EI%20trabajo%20en%20equipo%20en%20entornos%20virtuales%3B%20desarrollo%20metodol%C3%B3gico_M%C3%B3dulo1.pdf)

Hirsch, B. J. (2017). *Wanted: Soft skills for today's jobs*. *Phi Delta Kappan*, 98(5), 12-17. Recuperado de <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0031721717690359>

MyCOS. (2019). *Informe de Empleo de Estudiantes Universitarios Graduados*.

James LA. (2003). *The Hard Case for Soft Skills and Retention*.

James R. F., James M. L. (2004) *Teaching Career and Technical Skills in a Mini World of Business*. Business Education Forum.

Jonathan García-Allen. (2019). *Los 5 beneficios del trabajo en equipo*. Recuperado de <https://psicologiaymente.com/organizaciones/beneficios-trabajo-en-equipo>

Kantrowitz TM. (2005). *Development and construct validation of a measure of soft skills performance*. Georgia Institute of Technology. Recuperado de [https://smartech.gatech.edu/bitstream/handle/1853/6861/kantrowitz\\_tracy\\_m\\_200505\\_phd.pdf](https://smartech.gatech.edu/bitstream/handle/1853/6861/kantrowitz_tracy_m_200505_phd.pdf)

Kasey W., Karen L. (2013). *Soft Skills: The Difference Between Leading and Leaving the Advertising Industry*. *Journal of Advertising Education*.

Li Beibei. (2011). *La situación actual y reflexión sobre la formación de "Soft Skills" para estudiantes universitarios*. *Desarrollo Tecnológico de Empresas*. (Vol. 30, No. 8.)

Recuperado de <https://www.ixueshu.com/document/4c37cf5cd0963d50318947a18e7f9386.html>

Lin Chongde. (1992). *Factores no intelectuales en las actividades intelectuales*. Recuperado de <http://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTOTAL-HDXK199204007.htm>

Ling FY, Ofori G, Low SP. (2008). *Importance of design consultants' soft skills in design-build project*. *Engineering, Construction and Architectural Management*. P.389-398. Recuperado de <https://doi.org/10.1108/eb021161>

Marcel M. Robles. (2012). *Executive Perceptions of the Top 10 Soft Skills Needed in Today's Workplace*. *Business Communication Quarterly*. Recuperado de <http://homepages.se.edu/cvonbergen/files/2013/01/Executive-Perceptions-of-the-Top-10-Soft-Skills-Needed-in-Todays-Workplace.pdf>

Marcia P. Louise T. (2004). *Workplace deviance strategies for modifying employee behavior*.

Michael Haralambos. (1991). *Sociología: Temas y Perspectivas*.

Meughan. (1981). *Una sociología de la educación*.

PU Qingping, XIAO Yun y ZHOU Zhuohua. (2006). *Estudio sobre el cultivo de la adaptabilidad de los estudiantes universitarios*. Investigación Juvenil Contemporánea. Recuperado de <https://www.ixueshu.com/document/7ca69f8d3783becb.html>

Smith LB, Hunt CS, Berry R. (2005). *An integrated IT curriculum model for advancing education in information technologies, learning, and performance*. Recuperado de [https://cdn.ymaws.com/aisnet.org/resource/group/3f1cd2cf-a29b-4822-8581-7b1360e30c71/Online\\_04-06/smithhuntberryhuntonline2004.pdf](https://cdn.ymaws.com/aisnet.org/resource/group/3f1cd2cf-a29b-4822-8581-7b1360e30c71/Online_04-06/smithhuntberryhuntonline2004.pdf)

Song Chunyan. (2009). *Investigación sobre la Formación en Soft Skills de Estudiantes Contemporáneos de Escuelas Vocacionales Superiores*. Estudio de Educación Vocacional.

Stephen P. Robbins y Phillip L Hunsaker. (2012). *Training in Interpersonal Skills: TIPS for Managing People at Work, 6th Edition*. Recuperado de <https://www.pearson.com/us/higher-education/program/Robbins-Training-in-Interpersonal-Skills-TIPS-for-Managing-People-at-Work-6th-Edition/PGM315853.html>

Swiderski, M. (1987). *Soft and conceptual skills: The often overlooked components of outdoor leadership*. Recuperado de <https://eurekamag.com/research/001/685/001685547.php>

Taylor E. (2016). *Investigating the perception of stakeholders on soft skills development of students: Evidence from South Africa*. Interdisciplinary Journal of e-Skills and Life Long Learning, 12, 1-18. Recuperado de <http://www.ijello.org/Volume12/IJELLv12p001-018Taylor2494.pdf>

Universidad de Sídney. (2019, mayo, 10). *Employability skills. Identify and value your employability skills*. [post de blog]. Recuperado de <https://sydney.edu.au/careers/students/career-advice-and-development/employability-skills.html>

Whitmore PG, Fry JP. (1974). *Soft Skills: Definition, Behavioral Model Analysis, Training Procedures*. United States: Human Resources Research Organization, Alexandria, VA.

Wikipedia. Recuperado de [https://es.wikipedia.org/wiki/Soft\\_skills](https://es.wikipedia.org/wiki/Soft_skills)

Wikipedia. Recuperado de <https://es.wikipedia.org/wiki/Comunicación>

Wikipedia. Recuperado de [https://es.wikipedia.org/wiki/Habilidades\\_sociales](https://es.wikipedia.org/wiki/Habilidades_sociales)

Wikipedia. Recuperado de [https://es.wikipedia.org/wiki/Trabajo\\_en\\_equipo](https://es.wikipedia.org/wiki/Trabajo_en_equipo)

Yan Guocai. (1994). *Es Necesario Prestar Atención a la Formación de Factores No Intelectuales*. Shanghai: Editorial de Educación de Shanghai. 15-17.

Ye Cuilan. (2012). *Situación Actual de los Soft Skills de los Estudiantes Universitarios Contemporáneos y los Métodos de Elevación*. Estudio de Educación Vocacional.

Yu Guangtao. (2004). *Habilidades no técnicas y su formación*. *Ergonomía*, P56-57.  
Recuperado de [http://www.wanfangdata.com.cn/details/detail.do?\\_type=perio&id=rlgxx200401020](http://www.wanfangdata.com.cn/details/detail.do?_type=perio&id=rlgxx200401020)

Zhang Guohua. (2012). *Procesos de Cultivar los Soft Skills de los Estudiantes en las Universidades*. Colegio de Información Electrónica Jilin. Recuperado de <https://www.ixueshu.com/document/0c288ee6e3e3df62318947a18e7f9386.html>

Universia. (2018). *Las 10 habilidades blandas más solicitadas en el mercado laboral*.  
Recuperado de <https://noticias.universia.com.ar/practicas-empleo/noticia/2016/09/13/1143528/10-habilidades-blandas-solicitadas-mercado-laboral.html>

Noticias Chinas. (2013). <https://edu.qq.com/a/20130729/009908.htm>

<https://www.merriam-webster.com/dictionary/teamwork>

<https://www.randstad.es/tendencias360/trabajo-en-equipo-la-union-conlleva-al-exito/>



### **Anexo 1 Cuestionario 1 (Estudiantes)**

**El siguiente cuestionario es una parte del estudio que se está realizando para mi trabajo de investigación. El objetivo es analizar la formación y desarrollo en soft skills en China. Sus respuestas me permitirían completar mi trabajo de investigación. Por favor invierta algún tiempo para responder las preguntas siguientes. Muchas gracias por su cooperación.**

**1. ¿Usted está consciente de la importancia de soft skills en el campo profesional?**

**a) Sí**

**b) No**

**2. Si su respuesta es “Sí”, por favor enumere tres soft skills principales que son importantes en su opinión:**

**A.**

**B.**

**C.**

**3. ¿Su universidad ofrece clases de soft skills?**

**a) Sí**

**b) No**

**4. ¿Cuántas clases tiene por semana en materia de soft skills?**

|                                    | <b>0</b> | <b>1-2</b> | <b>2-3</b> | <b>3-4</b> |
|------------------------------------|----------|------------|------------|------------|
| <b>Habilidades de Comunicación</b> |          |            |            |            |
| <b>Habilidades Lingüísticas</b>    |          |            |            |            |
| <b>Gestión de Tiempo</b>           |          |            |            |            |
| <b>Habilidades Interpersonales</b> |          |            |            |            |

**5. ¿Cuáles son los métodos utilizados en su universidad para obtener más experiencia práctica en el desarrollo de soft skills de los estudiantes?**

- a) Discusiones grupales**
- b) Estudios de caso**
- c) Juegos de rol**
- d) Entrevistas simuladas**
- e) Debates**

**6. ¿Su universidad ofrece a los profesores la capacitación adecuada para enseñar soft skills a los estudiantes?**

- a) Sí**
- b) No**

**7. En su opinión, ¿cuál de los siguientes proporciona su universidad para fortalecer las soft skills de los estudiantes? (Opciones múltiples)**

- a) Invitar a expertos de soft skills para ofrecer capacitación a profesores y estudiantes**
- b) Prestar más atención a la construcción de confianza de los estudiantes**
- c) Mejorar el nivel de inglés o de otros idiomas extranjeros**
- d) Tomar la ayuda de estudiantes quienes poseen buenos soft skills para entrenar a sus amigos**
- e) Crear conciencia de los estudiantes sobre la importancia de soft skills en el campo profesional.**

**8. ¿Le resulta útil en sus entrevistas las soft skills proporcionados por su universidad?**

- a) Sí**
- b) No**

**9. Evaluación sobre su profesor de soft skills.**

**a) Excelente**

**b) Bien**

**c) Regular**

**d) Mal**

**10. Cualquier otra sugerencia / comentario que no se haya cubierto en las preguntas anteriores:**

---

---

---

---

---

**¡Gracias por su tiempo de rellenar mi cuestionario!**

## **Anexo 2 Cuestionario 2 (Profesores)**

**El siguiente cuestionario es una parte del estudio que se está realizando para mi trabajo de investigación. El objetivo es analizar la formación y desarrollo en soft skills en China. Sus respuestas me permitirían completar mi trabajo de investigación. Por favor invierta algún tiempo para responder las preguntas siguientes. Muchas gracias por su cooperación.**

### **1. ¿Cuántas clases tienen los estudiantes por semana en materia de soft skills?**

|                                    | <b>0</b> | <b>1-2</b> | <b>2-3</b> | <b>3-4</b> |
|------------------------------------|----------|------------|------------|------------|
| <b>Habilidades de Comunicación</b> |          |            |            |            |
| <b>Habilidades Lingüísticas</b>    |          |            |            |            |
| <b>Gestión de Tiempo</b>           |          |            |            |            |
| <b>Habilidades Interpersonales</b> |          |            |            |            |

**¿Las actividades / cursos mencionados son opcionales u obligatorios?**

**Optional**

**Obligatorio**

### **2. ¿Hay conferencias sobre soft skills cada año? Si es así, mencione los temas.**

**3. ¿Cuáles son los métodos utilizados en su universidad para obtener más experiencia práctica en el desarrollo de soft skills de los estudiantes?**

**a) Discusiones grupales**

**b) Estudios de caso**

**c) Juegos de rol**

**d) Entrevistas simuladas**

**e) Debates**

**4. Por favor indique el nivel de competencia de sus alumnos en las siguientes tareas cuando los alumnos entraron en la universidad.**

| <b>Nivel</b>                               | <b>Mal</b> | <b>Regular</b> | <b>Bien</b> | <b>Excelente</b> |
|--|------------|----------------|-------------|------------------|
| <b>Tipo de Habilidad</b>                   |            |                |             |                  |
| <b>Escribir de manera clara y efectiva</b> |            |                |             |                  |
| <b>Hablar de manera clara y efectiva</b>   |            |                |             |                  |
| <b>Trabajo en Equipo</b>                   |            |                |             |                  |

**5. ¿Las actividades curriculares y extracurriculares mejoran las soft skills de los estudiantes?**

- a) Sí
- b) No

**6. Si la respuesta a la pregunta anterior es “Sí”, ¿cuántas horas se pueden usar por semana para tales actividades?**

- a) 1-2
- b) 2-3
- c) 3-4
- d) >4

**7. ¿Su universidad ofrece a los profesores la capacitación adecuada para enseñar soft skills a los estudiantes?**

- a) Sí
- b) No

**8. En su opinión, ¿cuál de los siguientes proporciona su universidad para fortalecer las soft skills de los estudiantes? (Opciones múltiples)**

- a) Invitar a expertos de soft skills para ofrecer capacitación a profesores y

**estudiantes**

- b) Prestar más atención a la construcción de confianza de los estudiantes**
- c) Mejorar el nivel de inglés o de otros idiomas extranjeros**
- d) Tomar la ayuda de estudiantes quienes poseen buenos soft skills para entrenar a sus amigos**
- e) Crear conciencia de los estudiantes sobre la importancia de soft skills en el campo profesional.**

**9. Cualquier otra sugerencia / comentario que no se haya cubierto en las preguntas anteriores:**

---

---

---

---

---

**¡Gracias por su tiempo de rellenar mi cuestionario!**