

Competitividad al Día

HABILIDADES BLANDAS PARA EL DESARROLLO DEL RECURSO HUMANO Y DE LA EMPRESA

Las habilidades blandas o “soft skills” son las capacidades emocionales e interpersonales que permiten a los individuos desempeñarse de la mejor manera posible, no solo en la vida sino también en la interacción con la empresa. Este aspecto toma cada vez mayor importancia en el mundo de los negocios pues para el éxito no basta tener demanda, productividad y ser eficientes desarrollándose óptimamente en las capacidades “duras” o conocimientos académicos; sino que se necesita la ética, responsabilidad, comunicación, creatividad, entre otros para conectar el saber con el hacer.

Estas habilidades se complementan con la educación, convirtiéndose en el motor clave del éxito competitivo de las empresas y se traduce en bienestar para los ciudadanos. Es por ello, que las habilidades blandas cobran relevancia para la competitividad de las naciones y requiere del desarrollo de las mismas.

Importancia de las Habilidades Blandas

Las habilidades blandas tienen que ver con la puesta en práctica de aptitudes, rasgos de personalidad, conocimientos y valores adquiridos. El carecer de ellas pueden afectar el rendimiento del equipo de trabajo y de la organización.

El documento “Desconectados: habilidades, educación y empleo en América Latina” publicado por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), realiza un análisis integrando los factores antes mencionados, a través de una encuesta con 1,200 firmas (empleadores y empleados) del sector: automotriz, hoteles, comercio, finanzas y alimentos; en Argentina, Brasil y Chile. Además, complementaron el análisis con otra encuesta entre casi 4,500 chilenos y cerca de 2,000 argentinos entre los 25 y 30 años de edad para obtener información

sobre su educación, habilidades y resultados en el mercado laboral.

Algunos de los resultados del estudio revelan que el logro educativo de los jóvenes ha aumentado, en promedio, pues existe menos población que interrumpe su educación; por ejemplo, en la primaria en los años 80 un 54% de los jóvenes interrumpían sus estudios mientras que en los años 2000 solo el 26% lo hace.

Lo anterior se empaña -según el estudio citado- cuando se observa la calidad de las competencias cognitivas, los resultados de PISA 2009 (prueba que evalúa las competencias básicas en matemáticas, lenguaje y ciencias), indica que el 50% de los jóvenes latinoamericanos no alcanzó el nivel mínimo en lectura, situación que empeora al evaluar los conocimientos en matemáticas (tema que se abordará a profundidad en otro documento).

De acuerdo al estudio “Desconectados”, el sistema educativo latinoamericano va en dirección opuesta al mercado laboral cambiante y competitivo, donde sin restarle importancia a la incorporación de una mayor cantidad de estudiantes al sistema, es vital también ampliar la capacidad de desarrollar en ellos habilidades y competencias que les permitan responder a la demanda.

Las habilidades cognitivas son importantes para desempeñarse bien en el mercado laboral y aprovechar las oportunidades, por lo que requieren reforzarse sin dejar de lado el desarrollo de las habilidades no cognitivas; pues de acuerdo a los resultados del informe los empleadores asignan *“un mayor peso a contratar personal nuevo que posea los rasgos adecuados de personalidad y comportamiento y no a que tengan las destrezas técnicas específicas al puesto de trabajo”*.

En cuanto al valor que dan los empresarios a los diferentes tipos de habilidades, las empresas reportan



valorar más las socioemocionales que las de conocimiento o las específicas a su sector. Según lo indicado por los empleadores encuestados, las habilidades socioemocionales son las más valoradas, pero es difícil de encontrarlas en la fuerza de trabajo juvenil.

Más del 50% de las empresas analizadas en el estudio, han aumentado sus requerimientos en términos de las destrezas necesarias para realizar trabajos en ocupaciones que tienen directa relación con su actividad principal. Buscan pues la integración de las habilidades cognitivas y socioemocionales que potencien el desempeño de los empleados.

De acuerdo a la encuesta aplicada y analizada por el estudio del Banco Interamericano de Desarrollo, todas las empresas sin importar el tamaño de las mismas valoran mayormente las habilidades blandas, en segundo lugar, el conocimiento (académico) y en tercer lugar específicas (técnicas). En cuanto al salario, mientras más alto es, las empresas valoran más las habilidades socioemocionales en comparación con los salarios bajos. (Ver cuadro N°1)

Cuadro N°1

Demanda de habilidades por tipo de firma			
(% de valoración)			
	Socioemocionales	Conocimiento	Específicas
Tamaño empresa			
0 a 9	55,0	30,0	15,0
10 a 49	53,0	30,2	17,0
50 a 499	50,0	32,2	18,0
500 o más	59,0	26,6	14,2
Tipo de salario			
Bajo	49,1	34,6	16,3
Medio	55,2	30,1	14,7
Alto	56,3	28,8	14,9
País			
Argentina	55,5	28,1	16,4
Brasil	56,1	29,7	14,2
Chile	51,3	30,7	18,1
Industria			
Automotriz	44,0	29,2	26,8
Minorista	57,2	29,3	13,6
Hotelería	54,4	30,5	15,1
Financiero	53,8	31,0	15,2
Alimentos	58,6	27,3	14,1
Tipo de ocupación			
Profesional	54,0	35,6	10,8
Oficinista	57,0	31,5	11,3
Vendedor	56,0	29,0	14,9
Servicios	53,0	28,3	18,7
Procesos	56,3	28,0	15,7
Operador	49,0	27,3	23,7

En relación a la industria donde desarrollan su actividad, en las minoristas y de alimentos se aprecia en mayor medida las habilidades socioemocionales; mientras que las habilidades de conocimiento, decantan en hotelería y en las empresas que realizan actividades financieras. Por su parte en las habilidades específicas, es la industria automotriz la que sobresale en ella.

Conclusiones

Estas habilidades socioemocionales o blandas han sido subestimadas por mucho tiempo, pero forman parte del “paquete” de habilidades múltiples que contribuye a alcanzar objetivos laborales o académicos. Una transición de la escuela al trabajo exitosa requiere que el aprendizaje obtenido en las aulas sea relevante y útil para las empresas que conforman la demanda de trabajo en el mercado laboral.

El sistema educativo debe mejorar no solo en el desempeño del área académica, sino incorporar en su currículo materias acerca de habilidades blandas (que apoyen el esfuerzo realizado desde el hogar), tales como: liderazgo, manejo de crisis, trabajo en equipo, negociación, administración del tiempo, toma de decisiones, entre otras, que permitan formar integralmente a la fuerza laboral.

Es importante recordar que la contratación y retención de un trabajador, se basa en el rendimiento que la empresa obtenga, la cual debe ser mayor o igual al costo de contratarlo y de mantenerlo empleado. Aquellos que posean más habilidades serán más rentables para las firmas, que los que lleguen con menos habilidades.

La evidencia señala que el desarrollo cognitivo se debe realizar en edades tempranas mientras que las habilidades socioemocionales tienen una ventana más amplia de oportunidad, ya que estas últimas se van formando paulatinamente a través de los años. Este es un elemento relevante que se debe considerar en el diseño de políticas públicas que promuevan la transición exitosa de la escuela al trabajo.

