

IMPORTANCIA DE LAS HABILIDADES BLANDAS PARA LA EMPLEABILIDAD Y SOSTENIBILIDAD DEL PERSONAL EN LAS ORGANIZACIONES

Importance of soft skills for the employability and sustainability of staff in organizations

María Gloria González Molina

mariag.gonzalez@uexternado.edu.co

mgonzalez@poligran.edu.co

Brenda Valentina Enciso Galindo

brenda.enciso@est.uexternado.edu.co

Luis Felipe Arciniegas Hurtado

luis.arciniegas01@est.uexternado.edu.co

Paula Andrea Tovar Arévalo

paula.tovar@est.uexternado.edu.co

Paula Ivette Bonza Forero

paula.bonza@est.uexternado.edu.co

Lina Paola Yiseth Arévalo Peña

Lina.arevalo@est.uexternado.edu.co

Colombia

RESUMEN

El desarrollo y la implementación de las habilidades blandas está tomando cada vez mayor importancia para las organizaciones y se han convertido en uno de los aspectos indispensables para el crecimiento, el fortalecimiento y el éxito de las empresas, porque actualmente estas han logrado reconocer y comprender el valor que tiene su capital humano. El objetivo del presente artículo es identificar la importancia de las habilidades blandas para la empleabilidad y sostenibilidad del personal en las empresas, y como se alcanza el correcto aprovechamiento de estas habilidades a través del trabajo conjunto realizado en el proceso educativo, el ámbito laboral y la formación personal de cada colaborador. Este artículo se desarrolla por medio de una revisión científica de literatura en las bases de datos como lo son Scopus, Google Académico, Science Direct y Jstor que permitieron identificar la importancia e influencia de las habilidades blandas con respecto a la empleabilidad y la sostenibilidad por medio de estudios o investigaciones, en los cuales se logra evidenciar que tanto empleados como empleadores cada día son más conscientes de la importancia de estas habilidades y como contribuyen a su crecimiento tanto personal como organizacional. Los resultados obtenidos resaltan que las habilidades blandas se han convertido en una herramienta fundamental para los colaboradores y para las empresas porque con ellas se logra formar un personal íntegro que evolucione y se adapte a las necesidades de las organizaciones y el mercado cambiante. Pero es indispensable que las personas, las instituciones educativas y en las organizaciones trabajen conjuntamente en un proceso continuo para lograr un eficaz desarrollo, implementación, aprovechamiento y fortalecimiento de las habilidades blandas del personal y de la organización.

PALABRAS CLAVE:

Habilidades blandas, empleabilidad, sostenibilidad, talento humano, organizaciones, trabajo, educación

INTRODUCCIÓN

Hoy en día uno de los factores fundamentales de una empresa es la gestión del recurso humano, debido a que los trabajadores son uno de los activos más valiosos, los encargados de que esta se desarrolle de la mejor manera día a día. Un empleado tiene como propósito brindar satisfacción, conocimientos, habilidades, competencias, garantizar una ética profesional, responsabilidad, y destrezas suficientes para cumplir las metas propuestas de la empresa, por lo tanto, se debe tener un buen manejo en la selección, capacitación y contratación de los trabajadores, en donde se identifican habilidades adicionales al conocimiento y experiencia; esto le brinda a la organización un valor agregado y es aquí en donde se genera una necesidad en las empresas de contratar personas con habilidades blandas, es decir, personas íntegras que se enfoquen tanto en el conocimiento como en la formación personal.

Según CONFIEP (2019), las habilidades blandas en una empresa sirven para darle un buen manejo a los inconvenientes o problemas en los que se puedan enfrentar, también permite tener un buen ambiente laboral, para así mismo desempeñarse correctamente de manera efectiva y productiva, estas habilidades influyen mucho en cómo se desenvuelven las personas en una organización y en la vida diaria, ya que apuntan al lado emocional, interpersonal, social entre otros aspectos, quiere decir que estas habilidades no se emplean solamente en el ámbito laboral sino por el contrario debe ser en conjunto al ámbito personal.

Las habilidades blandas se pueden evidenciar en el trabajo en equipo, la manera en la que la persona se desempeña como líder, la actuación en la resolución de problemas, el manejo de presión o stress, la adaptación al cambio, en la creatividad, proactividad e infinidad de cualidades que ayudan a ser mejor como persona y estar en un equilibrio tanto profesional como personalmente. Se realizó un estudio en el Instituto de Investigación de Stanford y la Fundación Carnegie Mellon y destacan que “El 75 % del éxito en el trabajo a largo plazo es resultado de las ‘habilidades blandas’ y solo el 25 % del éxito tiene origen exclusivo en las habilidades duras de los colaboradores”; de acuerdo con los resultados de este estudio se afirma que los trabajadores con habilidades blandas son de suma importancia en una organización, porque esto les permite tener un mejor desarrollo en las actividades y así mismo generar buenos resultados. También se evidencia que los empleados con estas cualidades generan mayor éxito en las organizaciones, lo que hace que las empresas se pongan en la tarea de humanizar más la empresa contratando personas íntegras que aporten valor.

En la actualidad, las empresas se enfocan en contratar personas que cuenten con las habilidades blandas ya desarrolladas, es decir, que no se desarrollan ni se aprenden en la organización, sino por el contrario se deberían identificar y entrenar en la formación académica para que cuando la persona se enfrente en el ámbito laboral estas habilidades ya se encuentran fortalecidas con el fin de generar valor en la organización y en la experiencia laboral, por lo tanto esta formación se debe implementar tanto en los colegios como en la universidad, y así mismo incentivar a estas instituciones para que vean la importancia del desarrollo de las habilidades blandas, porque esto le permite a la persona mantener un bienestar propio, tener mayor oferta laboral, conseguir excelentes empleos, por ende buenas remuneraciones, entre otros beneficios.

Guerra (2019) plantea que la teoría del aprendizaje social destaca que las personas no están dotadas con un repertorio conductual o habilidades innatas y por tal razón reconoce que estas son aprendidas socialmente, es decir, son susceptibles de ser entrenadas a través de la observación y el modelado. No obstante, desde la misma perspectiva teórica se plantea que las repuestas emocionales también son aprendidas a través de la observación (Bandura, 1977), de ahí, por ejemplo, las diferencias culturales en las reacciones emocionales de los orientales y los occidentales. De tal forma, las habilidades socioemocionales como la empatía, el autocontrol y la modulación emocional ante situaciones adversas también pueden ser entrenadas.

Según Guerra (2019) citado en Monjas (1999), propone un modelo que se puede aplicar para el entrenamiento de las habilidades blandas, el cual cuenta con seis etapas bien fundamentadas. La primera de ellas es la importancia de identificar las habilidades que se han desarrollado en el transcurso de la vida, las cuales se pueden perfeccionar y de igual manera fortalecerse en la educación superior. La segunda etapa consiste en realizar una inducción en donde se aborda cada aspecto relacionado con la habilidad y todo lo aprendido en la práctica. La tercera teoría se dirige a la persona quien está enseñando y está guiando al estudiante. La cuarta etapa es aquí en donde los estudiantes recopilan todo lo aprendido del modelador para ponerlo en práctica. La quinta etapa se fundamenta en realizar un *feedback* entre el estudiante y el modelador, en donde se deben plasmar los aspectos positivos y negativos en el desarrollo de las prácticas. La última etapa plantea que se debe realizar la aplicación de lo aprendido en el ámbito laboral.

La problemática que se genera es la deficiencia en el entrenamiento de las habilidades blandas para los estudiantes universitarios, porque en muchas ocasiones no se ve la importancia que se requiere para el desarrollo y entrenamiento de las habilidades; esto debería ser un factor fundamental para las instituciones educativas, ya que tiene como fin formar estudiantes íntegros para que tengan éxito en el momento en que se enfrenten al ámbito laboral. El objetivo del presente artículo es identificar la importancia de las habilidades blandas para la empleabilidad y sostenibilidad del personal en las empresas, habilidades que se deberían desarrollar conjuntamente en el proceso educativo y laboral.

En los últimos años se ha evidenciado que las organizaciones no solo están buscando profesionales que cumplan con las habilidades duras que las instituciones educativas superiores están acostumbradas a enseñar, sino que buscan profesionales que puedan adaptarse a absolutamente todas las necesidades de una organización, y no solo a las técnicas sino también a las necesidades sociales como la resolución de problemas, de integración y aplicación de nuevas ideas, entre muchas otras, por lo tanto, es supremamente importante que dentro de los programas académicos de las diferentes instituciones universitarias alrededor del mundo se desarrollen, enseñen e implementen las habilidades blandas junto con los conocimientos técnicos, para formar a un egresado íntegro y que se diferencie de los demás por sus capacidades de adaptarse a un mercado laboral dinámico y cambiante, lo cual influye en mayores vinculaciones laborales y mejores oportunidades de empleabilidad al estar por encima del egresado promedio.

Tomlinson (2012) menciona que hoy en día, los graduados ya no pueden confiar en su título de educación superior, sino que deben ser flexibles y adaptarse a los cambios del mercado laboral, mediante el desarrollo y la consecución de una ventaja posicional sobre otros graduados con perfiles académicos y culturales de clase similares. (Succi & Canovi, 2019, p.3)

Una investigación realizada en los países europeos para examinar y comparar la percepción tanto de los estudiantes como de los empleados sobre la importancia de las habilidades blandas refleja claramente la necesidad de que la formación académica de un profesional íntegro esté fundamentada en la adquisición de conocimientos técnicos y, al mismo tiempo, en el desarrollo de las habilidades o competencias blandas, ya que como lo indica Succi y Canovi (2019), el 86% de los encuestados indica un mayor énfasis en las habilidades blandas en los últimos 5 a 10 años, donde se demuestra que cada vez más este tipo de habilidades está tomando mayor fuerza en el mercado laboral y, de igual forma,

La importancia de las habilidades blandas identificadas entre los empleadores confirma que la globalización y el cambio hacia una economía del conocimiento llevaron a un mayor énfasis en la capacidad de los graduados para comunicarse de manera efectiva a través de diferentes canales, en ser auto eficaces y comprometidos con los resultados, en su capacidad para construir relaciones en múltiples equipos, y en su capacidad de adaptación al contexto externo. (Succi &

Canovi, 2019, p.7)

Dicho lo anterior, con la evolución de la economía y la implementación de nuevas tecnologías existen habilidades blandas que los universitarios necesitan tener a la hora de encontrar un empleo y que los empleadores están esperando encontrar en sus trabajadores. Según Canossa (2019) se identificó que las principales habilidades blandas que demandan las empresas incluyen trabajo colaborativo, comunicación, liderazgo, creatividad, habilidad hacia el aprendizaje, habilidad para la toma de decisiones, adaptabilidad y la habilidad para el manejo de las emociones. Se plantea que tengan estos conocimientos no solo para ser empleados por las compañías, sino para convertirse en colaboradores en la gestión del conocimiento y ayuden a las organizaciones a desarrollarse.

Un estudio presentado por CNN Chile (2019), elaborado por KeyClouding, una plataforma digital de selección *online*, arrojó que 9 de cada 10 organizaciones evalúa a sus candidatos, principalmente, por competencias blandas y que, entre ellas, las más evaluadas son trabajo en equipo, orientación al cliente, compromiso, adaptación al cambio y comunicación. (Canossa, 2019, p.7)

Según Immatqul (2020), las habilidades blandas son principalmente de naturaleza cognitiva e influenciadas por la fuente del cociente de inteligencia de una persona, y es esta una de las principales razones por las cuales miles de universidades están implementando el desarrollo de habilidades blandas en sus estudiantes, se debe a que dichas capacidades no pueden ser desarrolladas por la tecnología, de modo que son propiamente del ser humano, y al no ser integradas en la formación del egresado las empresas no podrán avanzar y la economía del país se estancaría.

Por lo tanto, como lo indica Succi y Canovi (2019), es de vital importancia la necesidad de sensibilizar a los principales actores: estudiantes, graduados, empleadores e instituciones educativas sobre la importancia del desarrollo de habilidades blandas de los estudiantes para comprender mejor las expectativas de los empleadores, desarrollo que debe iniciarse desde el mundo académico, para que cuando los profesionales se enfrenten al mundo laboral ya tengan la capacidad de abarcar todas las necesidades de las organizaciones, así que es necesario implementar programas de aprendizaje basados en el trabajo como una forma de proporcionar a los estudiantes una experiencia laboral inicial y mejorar sus perspectivas laborales.

En cuanto a la implementación de estas habilidades, se puede tomar como referente a Europa, que en los últimos años ha hecho un trabajo inclusivo en el aprendizaje de estas habilidades, pues no solo quieren preparar jóvenes profesionalmente competentes, sino personas con capacidad de pensamiento crítico y posición independiente, que pueda cumplir con los requisitos que una organización imponga. Para alcanzar dicho objetivo, estas instituciones están revisando sus falencias, las dificultades en su sistema educativo, y de esta forma se están renovando los planes de estudio y métodos de enfoque para la enseñanza.

Algunos ejemplos que se pueden observar del cambio de metodología y diferentes estrategias para el aprendizaje de las habilidades blandas en las instituciones educativas y su aplicación en un futuro dentro del ambiente laboral en las organizaciones están expuestos por varios autores. Según Lagos (2012), dentro de las principales estrategias para fomentar el desarrollo de las competencias blandas en el contexto universitario, se encuentra el diseño de actividades ligadas al currículo que permitan la aplicación práctica, por ejemplo, actividades experienciales que impliquen la interacción y relación con otros. Así mismo, asegura Ruiz (2007), se ha propuesto la articulación del currículo con la realidad, con los problemas a los que se vería enfrentado el estudiante diariamente y al acercamiento vivencial de las necesidades que encontraría en la población.

Silva (2013) realizó una entrevista a la directora del Centro de Investigación y Desarrollo de la Educación, María José Valdebenito de la Universidad Alberto Hurtado, en la que señaló que dentro de las estrategias para potencializar las habilidades blandas se encuentran los talleres o programas de formación grupal direccionados a fomentar trabajo colaborativo y en equipo, así como, actividades que propicien la comunicación entre estudiantes como juegos y actividades artísticas o lúdicas fuera del espacio tradicional del aula de clase. (Guerra, 2019, p.7)

Sin embargo, aunque muchas instituciones de educación alrededor del mundo ya están empezando a reconocer la importancia de las habilidades blandas en la formación de los profesionales del futuro y están empezando a planear e implementar estrategias y programas para ofrecer un nivel de formación más alto y de calidad, es de vital importancia que sean todas las instituciones educativas las que entiendan que

La educación desde sus niveles básicos hasta la universidad no debe enfocarse solo en el aprendizaje teórico y práctico, que se encuentra en los libros. Asimismo, las lecciones presenciales no deben ser magistrales y que busquen solo fortalecer las habilidades duras, que son los conocimientos y técnicas para la ejecución de una profesión. Por consiguiente, de acuerdo con los requerimientos del entorno actual, se deben desarrollar las habilidades blandas a través de la inteligencia propia del ser humano. (Canossa, 2019, p.10)

La invitación a las instituciones es seguir capacitando en habilidades blandas a los alumnos desde su formación estudiantil, ya que esta aporta un desempeño exitoso en su entorno no solo académico sino a futuro, en su entorno profesional y también se les invita a trabajar en conjunto con las organizaciones para obtener mejores resultados y profesionales mejor formados, ya que como lo indica Canossa (2019), las universidades deben considerar y evaluar diferentes técnicas y alternativas que promuevan y fomenten en mayor medida el desarrollo de las habilidades blandas, pero para alcanzar un resultado eficiente esta importante labor no debe dejarse únicamente bajo la responsabilidad de las instituciones de educación superior, sino trabajar conjuntamente con el mundo laboral, es así como las organizaciones también deben desarrollar procesos que faciliten su aplicación y la gestión del conocimiento, buscando el desarrollo integral, mejora continua e innovación en la empresa.

Se sugiere que las empresas y las instituciones de educación superior (IES) deben trabajar juntos no solo para aumentar la conciencia de los estudiantes sobre la importancia de habilidades blandas, sino también para guiarlos a asumir la responsabilidad individual de adquirir y desarrollar estas habilidades esenciales para adaptarse continuamente al mercado laboral cambiante y mejorar su empleabilidad. (Succi & Canovi, 2019, p.3)

Como se ha enfatizado anteriormente, el desarrollo de las habilidades blandas de los profesionales del futuro se consolida con el trabajo conjunto de las instituciones educativas y las organizaciones que se convertirán en la segunda familia o hogar de los colaboradores, por lo tanto, se espera que una vez el estudiante de educación superior finaliza su etapa educativa, se espera que continúe el proceso de formación mediante la práctica, donde se pretende que la vinculación al mundo laboral le permita demostrar sus conocimientos adquiridos y al mismo tiempo las organizaciones esperan ser esa oportunidad que tengan los mismos para desarrollar habilidades propias del individuo que promuevan la sostenibilidad de las organizaciones.

Para lograr ese ideal de sociedad en cuanto a la empleabilidad de los recién egresados, se han realizado varias investigaciones, siendo objeto de estudio el desarrollo profesional del estudiante y cómo este ha interactuado con su nuevo entorno. En Paraguay se implementó dicho estudio a los recién egresados de distintas facultades de la Universidad Nacional de Asunción, para conocer a nivel aleatorio cómo los estudiantes de universidad pública logran ese proceso de incorporación laboral y, a su vez, cómo los empleadores ven su desempeño. Como primera medida fue necesario elaborar una encuesta que provea el reconocimiento de su entorno socioeconómico, sociocultural y, por otra parte, se identificaron las necesidades que demandaba el mercado laboral llevando a término una entrevista con distintas organizaciones.

Como resultado de dicha investigación se demostró la importancia por parte de las empresas al requerir personal con formación académica sin inferir en la condición económica del estudiante. “También es relevante que el egresado logre identificar sus habilidades y puntos fuertes dentro de su profesión para de esta manera, al vincularse con una organización, logre desarrollar competencias blandas dado que las organizaciones plantean la hipótesis que estas competencias son innatas del individuo.” (Paredes & Ortiz, 2019, p.6).

La evolución de las organizaciones de cierta manera busca explorar a sus colaboradores desde lo humano por lo cual sus objetivos organizacionales conllevan a que los mismos aporten esas habilidades y capacidades que se adquieren mientras se ejerce la profesión, ya que como lo indica Canossa (2019) actualmente las empresas requieren talento humano para ser competitivas, por consiguiente, para que las personas puedan aumentar sus posibilidades de obtener un empleo óptimo y aportar este talento, deben

desarrollar todas sus habilidades blandas a través de la inteligencia emocional y su análisis, permitiéndoles adaptarse efectivamente a las necesidades de las compañías, lo cual permite contribuir de manera eficiente tanto al crecimiento personal de cada colaborador como al crecimiento de las organizaciones en los mercados cambiantes, porque una empresa que no puede cambiar y evolucionar al ritmo acelerado del mundo y de la economía, es una empresa que se quedará atrás sin oportunidades de progreso.

Dicha evolución y crecimiento de las organizaciones se logra únicamente cuando se cuenta con el personal óptimo y capacitado para aportar valor al desarrollo de las labores diarias y para adaptarse continuamente al cambio, objetivo que se logra solamente cuando el profesional es íntegro y así como tiene altos niveles de formación técnica o conocidas habilidades duras, también cuenta con un alto desarrollo de sus habilidades blandas, por lo tanto, la importancia e influencia de estas habilidades en la empleabilidad es tan importante como los recursos económicos y financieros de una entidad, siempre que se logre reconocer que no se basa solo en decir o estipular en un documento que dentro de la organización se tienen presente las habilidades blandas sino en ejecutarlas, ponerlas en práctica y fortalecerlas día a día.

Por lo tanto, podría definirse que para poder aprovechar al máximo los beneficios y oportunidades que generan las habilidades blandas en la empleabilidad es necesario que, así como el trabajador las sepa desarrollar, las organizaciones tengan la capacidad de reconocer e identificar cuáles son las habilidades que más contribuyen a su fortalecimiento y por ende las habilidades que son indispensables en cada uno de sus colaboradores.

En el entorno que cambia vertiginosamente por la globalización y los avances tecnológicos se identificó que las principales habilidades blandas que demandan las empresas incluyen trabajo colaborativo, comunicación, liderazgo, creatividad, habilidad hacia el aprendizaje, habilidad para la toma de decisiones, adaptabilidad y la habilidad para el manejo de las emociones. (Canossa, 2019, p.10)

Es así como las organizaciones no pueden implementar habilidades blandas de manera repentina y sin ningún tipo de conocimiento previo, sino que debe identificarse cuáles son las necesidades y requerimientos de la empresa y así definir cuáles son las habilidades blandas y los colaboradores que mejor se adaptan a su compañía, porque se estaría perdiendo el verdadero valor del talento humano dentro de la organización.

No obstante, dicha transición del mundo laboral donde el talento humano era visto como algo netamente operativo y ahora se reconoce como uno de los activos más importantes de la compañía, ha traído consigo la implementación de la tecnología como herramienta optimizadora de labores y que aporta a la efectividad dentro de las empresas. Más aún, en la actualidad, considerando la relevancia de la economía del conocimiento, los avances tecnológicos y la globalización, hacen que las formas de trabajo y las empresas cambien a un ritmo nunca visto.

La Cuarta Revolución de la Industria ha cambiado drásticamente el mercado laboral, y ahora se reconoce que el conocimiento es la fuerza de la productividad y el crecimiento económico, y la tecnología de la información ha adquirido una gran importancia. En tal situación, ya sea que los empleados comiencen su carrera o cambien de trabajo, pueden mostrar un desempeño exitoso, si pueden cambiar y actualizarse continuamente, construir relaciones interpersonales positivas en el lugar de trabajo, aprender y ganar en los desafíos impredecibles del lugar de trabajo. En consecuencia, hoy en día los graduados de Educación Superior necesitan dominar no solo las habilidades profesionales de su trabajo, sino también varias habilidades blandas, incluida la capacidad de comunicarse, coordinar, trabajar bajo presión y resolver problemas. (Ummatqul, 2020, p.3)

Sin embargo, un estudio realizado a profesionales de las TIC demostró cómo las organizaciones tienen grandes expectativas por profesiones inmersas en dichas áreas de conocimiento como consecuencia de implementar procesos de optimización, pero al mismo tiempo se presenta una brecha entre las habilidades blandas que tiene aquel profesional con experiencia y el profesional recién egresado.

Por esto las organizaciones buscan un profesional transversal, íntegro, y lo más importante, tratan de llamar la atención de la academia para “evaluar sus planes de estudio e incluir dentro del currículo actividades que contribuyan al desarrollo de habilidades blandas, puesto que estas contribuyen a un mundo laboral sostenible y son

demasiado atractivas para la empleabilidad de nuevos colaboradores en las organizaciones” (Dubey,2020, p.5).

Desde el ámbito laboral, las habilidades blandas se presentan como una oportunidad atractiva de atraer colaboradores y, al mismo tiempo, que estos logren aplicarlas de manera escalonada durante su carrera laboral. En ocasiones, las Instituciones de Educación Superior (IES) que implementan planes para formar profesionales con dichas habilidades se les denominan generadoras de capital humano avanzado.

Según Vera (2019), la creciente demanda de fuerza de trabajo competente ha acentuado la necesidad de las IES de estrechar la brecha entre la demanda y oferta de técnicos y profesionales altamente calificados. Es un lugar común que los cambios en la industria están transformando los tipos de conocimientos, habilidades socioemocionales y actitudes que se requieren para un desempeño laboral exitoso. Hay que tener en cuenta que los empleadores a menudo prestan mayor atención a las habilidades blandas o no cognitivas que a los conocimientos técnicos o habilidades duras.

De igual manera, la concepción de poder crear un mundo más sostenible le da un soporte al papel importante que tiene la educación superior y como esta influye directamente en la empleabilidad de los profesionales.

La educación superior juega un papel influyente en la transformación social hacia la sostenibilidad. La comprensión de la aplicación del aprendizaje de sostenibilidad de los programas de grado en la práctica profesional de un graduado puede servir como un circuito de retroalimentación importante para desarrollar y promover la sostenibilidad en la educación superior. (Holdsworth, 2019, p.9)

Lo que demuestra como las organizaciones identifican el beneficio de convocar y emplear a practicantes profesionales. La sostenibilidad de estas tiene que ir fundamentada en acciones de constante aprendizaje, reconocimiento de valores empresariales y desarrollo de habilidades blandas.

Una de las causas del desempleo es precisamente la existencia de capital humano calificado, pero con pocas habilidades requeridas en el mercado laboral. Es por eso por lo que un estudio realizado por Chiara Succi en 2019 permitió identificar y segmentar las distintas habilidades requeridas por las empresas, adicionales a las técnicas o profesionales que son otorgadas a las personas después de cumplir con su formación educativa.

La lista de 22 habilidades blandas se dividió en tres categorías: personal, social y metodológica. En la primera categoría, las habilidades de aprendizaje y la creatividad y la innovación se señalaron como las más importantes, con respectivamente un 31% y un 22% de preferencias. En la parte inferior, la ética profesional y la tolerancia al estrés obtuvieron solo un 4% en esta categoría. La categoría social trabajo en equipo (39%) y comunicación (36%) fueron consideradas en gran medida habilidades blandas esenciales para ingresar al mercado laboral en el siglo 21. (Succi, 2019, p.8)

Es importante aclarar el impacto de las habilidades blandas en los distintos cambios de contexto, entre ellos la necesidad de consolidar relaciones, mejorar la comunicación, adaptabilidad a los cambios, orientación a resultados y, sobre todo, el trabajo en equipo. Lo que refleja cómo en los últimos años las organizaciones han descrito el prototipo de candidato ideal para ser contratado (Friedman, 2014).

Como se logró evidenciar, el desarrollo y la implementación de las habilidades blandas en las organizaciones está tomando cada vez mayor importancia y se ha convertido en uno de los factores indispensable para el crecimiento, el fortalecimiento y el éxito de las organizaciones, porque finalmente las empresas están empezando a comprender que sus colaboradores no son factores netamente operativos que tienen la única responsabilidad de desarrollar rutinariamente una tarea a cambio de una remuneración o un pago.

Actualmente, las organizaciones han comprendido que más allá de tratarse de un recurso humano se debe reconocer a los colaboradores como talento humano, porque las personas no son un recurso que se utiliza y se explota laboralmente para obtener beneficios organizacionales, sino que se trata de seres humanos que tienen la capacidad de pensar, de razonar, de evolucionar, de desarrollarse, crecer y adaptarse a los diferentes cambios, por lo tanto, el éxito de una compañía se alcanza cuando esta logra aprovechar al máximo estas capacidades del personal y la empresa se enfoca en el fortalecimiento de las habilidades blandas que son las que le permiten a las

personas y a las organizaciones adaptarse a los cambios.

Sin embargo, es indispensable entender que el desarrollo de estas habilidades no es una labor que compete solo a una persona o a un campo, porque las habilidades blandas no se pueden desarrollar únicamente en el ambiente educativo y que cuando se llegue a las organizaciones no se pongan en práctica y se fortalezcan, pero tampoco se puede esperar que en la formación educativa no se desarrollen o se forme a los profesionales con estas habilidades y que sean las empresas las encargadas de desarrollarlas, porque esto le va a quitar mucho valor al trabajo de los colaboradores y al mismo tiempo a las compañías.

Por lo tanto, es indispensable que tanto las personas, las instituciones educativas y las organizaciones trabajen conjuntamente en un proceso continuo para lograr un eficaz desarrollo, implementación, aprovechamiento y fortalecimiento de las habilidades blandas del personal. Con esto se logra asegurar un crecimiento a las instituciones al brindar un nivel de formación más alto, a las empresas al permitirles evolucionar y adaptarse a los cambios globales y claramente también a cada uno de los colaboradores garantizándoles un trabajo óptimo que se adapte a sus capacidades y les brinde sostenibilidad.

MÉTODO

Para el proceso de búsqueda de información se seleccionó el tema, los temas relacionados, las palabras claves y los sinónimos, para luego definir la estrategia de búsqueda de la información, donde se limitó por período de tiempo (2018 a 2020), posteriormente se aplicó la estrategia de búsqueda con los operadores booleanos “And”, “or”, “not”, en los recursos de investigación, específicamente las bases de datos indexadas como Scopus, Google Académico, Science Direct y Jstor. Los artículos revisados se encontraron en idiomas como español e inglés y sus investigaciones fueron desarrolladas en diversos países del continente americano y europeo. El análisis de dichos documentos se realizó con el fin de observar como la aplicación y desarrollo de habilidades blandas influye en la empleabilidad y sostenibilidad de los profesionales actualmente. Una vez hecha la revisión, se preseleccionaron 20 artículos, de los cuales se seleccionaron y analizaron 15 de ellos, que contenían el tema de habilidades blandas, su relación con la empleabilidad y la sostenibilidad.

Para realizar la revisión de literatura de los documentos se estableció una matriz en la cual se puede encontrar que el 40% de los artículos desarrollan el tema de la aplicación de las habilidades blandas en las Instituciones Universitarias con el fin de brindar mayor índice de empleabilidad a sus egresados, el 53% tratan la importancia y el mejoramiento de las habilidades blandas para la empleabilidad dentro de las diferentes organizaciones y el 7% de ellos aborda el tema de estrategias implementadas en las compañías para el desarrollo de habilidades blandas en sus empleados; de la misma manera, en esta matriz se especificaron datos como autor, año de publicación, revista de publicación, resumen, objetivo, resultado y conclusiones de cada uno de los documentos, con el propósito de obtener información detallada que permitiera la construcción de la investigación a desarrollar.

RESULTADOS

A lo largo de este trabajo se pudo evidenciar que las habilidades blandas toman fuerza con el paso del tiempo, ya que las empresas buscan trabajadores más íntegros, es decir, que sean personas que se enfoquen en trabajar el conocimiento y la personalidad, con el fin de que se adapten con mayor facilidad a las necesidades que presenten las organizaciones. Para esto, se debe tener en cuenta tres factores importantes como lo indican Succi y Canovi (2019); primero, los empleadores deben ser partícipes del desarrollo de las habilidades sociales de sus futuros empleados, segundo, las instituciones educativas deben construir uniones más fuertes con las industrias para así trabajar de manera conjunta con el propósito de garantizar que los recién graduados estén listos para el ambiente laboral; finalmente, cada una de las personas deben ser responsables del desarrollo de sus habilidades blandas y el papel que deben cumplir para aumentar su empleabilidad. Es importante mencionar que las tres partes interesadas deben trabajar de manera conjunta para así poder obtener los resultados que se esperan.

Así mismo, como lo menciona Rodríguez, Cortés y Val (2019), la orientación profesional por competencias aumenta el nivel de empleabilidad de los universitarios y el crecimiento de las habilidades transversales, manejo de recursos y herramientas. En cuanto a la parte cualitativa, los egresados de instituciones educativas han mostrado un avance respecto a las competencias comunicativas, ya sea verbal o no verbal, en donde se evidencia la importancia de la escucha activa, puesto que la relación existente entre las competencias y su desarrollo vocacional demuestra una

mejora en el nivel de empleabilidad.

Otro aspecto a tener en cuenta considerado por Ummatqul (2020) es el impacto de la cuarta revolución industrial en el mercado laboral, dada la importancia de generar crecimiento económico, robustecer la productividad en conjunto con la tecnología por medio del conocimiento de las personas. Lo que conlleva a tener profesionales dentro de las organizaciones capaces de dominar habilidades cognitivas y habilidades blandas, creando un espacio propicio para aprender, lograr y generar conocimiento.

También es de resaltar, como lo señala Holdsworth (2019), el papel de la sostenibilidad para lograr una transformación social, donde las instituciones de educación superior tienen la posibilidad, por medio de las prácticas empresariales, de aplicar los conocimientos de sus futuros profesionales, retroalimentando los valores empresariales y desarrollando habilidades blandas.

DISCUSIÓN Y CONCLUSIÓN

Las instituciones educativas universitarias han reconocido en los últimos años la importancia de formar profesionales capaces de responder ante todas las necesidades que tenga una organización, por esto han recurrido a actualizar sus planes de estudio y a establecer estrategias que permitan que el estudiante se actualice a medida que el mundo laboral va cambiando, y es allí donde las habilidades blandas tienen un papel supremamente importante, ya que con su implementación en diferentes universidades a nivel mundial han dado al egresado una oportunidad de empleabilidad mayor, al diferenciarse del resto de los profesionales por recibir una formación integral tanto en bases técnicas como en bases comunicativas, de trabajo en equipo e integración de nuevas ideas.

De igual forma, las organizaciones han reconocido la relevancia e importancia de tener capital humano dotado de habilidades blandas que promuevan liderazgo, estrategias de sostenibilidad y sobre todo que aporten la milla extra a sus funciones dentro de la compañía. Al mismo tiempo, las empresas identificaron una brecha entre el personal con experiencia y aquel que busca sus primeras oportunidades profesionales.

Por esto se abre una gran posibilidad para los estudiantes de últimos semestres que optan por realizar prácticas empresariales, dado que las organizaciones quieren contribuir a mitigar esta falencia y fortalecer las habilidades de estos futuros profesionales, que se traduce en empleabilidad para generar capital humano avanzado.

Es importante tener en cuenta la relación que debe existir entre los empleadores, los recién egresados y las instituciones educativas, debido a que el trabajo en conjunto de estas tres partes contribuye a alcanzar los resultados que se esperan, pero aun así cada persona es responsable del desarrollo de sus habilidades blandas, ya que son un factor demasiado influyente para su empleabilidad.

Finalmente, se debe reconocer que actualmente las empresas han comprendido el verdadero valor de su capital humano y lo han empezado a ver como personas con grandes habilidades y competencias que contribuyen favorablemente al crecimiento de la compañía y no solo como un recurso operativo que cumple una función específica. De esta manera es indispensable que tanto las personas, las instituciones educativas y las organizaciones trabajen en equipo y como si fueran una sola institución para conseguir un correcto desarrollo y aprovechamiento de las habilidades blandas del personal, logrando asegurar un alto nivel de sostenibilidad tanto para las empresas como para los colaboradores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Báez, S. (2019). Una revisión panorámica al entrenamiento de las habilidades blandas en estudiantes universitarios. *Corporación Universitaria Minuto de Dios*, 1 - 11.
- Bowles, M., Ghosh, S., & Thomas, L. (2020). Future-proofing accounting professionals: Ensuring graduate employability and future readiness. *The Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 1 - 21.
- Daza-Orozco, C. (2018). *Escritura con estilo: Guía práctica para publicar científicamente*. Colombia. Fundación Universitaria San Mateo.

- Dubeya, R., & Tiwari, V. (2019). Operationalisation of soft skill attributes and determining the existing gap in T novice ICT professionals. *International Journal of Information Management*, 1 - 12.
- Fernández, F., & Liu, H. (2019). Examining relationships between soft skills and occupational outcomes among U.S. adults with—and without—university degrees. *Journal of Education and Work*, 1 - 16.
- Holdswortha, S., Sandri, O., Thomas, I., Wonga, P., Chester, A., & McLaughlin, P. (2020). *The use of the theory of planned behaviour to assess graduate attributes for sustainability*. Routledge Taylor & Francis Group.
- Investigación y Educación en Enfermería (2007). El resumen de un artículo científico: Qué es y qué no es. *Investigación y Educación en Enfermería*, 25(1), 14-17. Recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-53072007000100001&lng=en&tlng=es
- Millalén, F. (2016). Infusión de habilidades blandas en el currículo de la educación superior: clave para el desarrollo de capital humano avanzado. *Revista Akadèmeia*, 1 - 21.
- Montes, H. (2019). ART Habilidades blandas en el estudiantado universitario y la empleabilidad en Costa Rica. *Revista Académica Arjé*, 1 - 9.
- Norman-Acevedo, E., Daza-Orozco, CE., & Caro-Gómez, CL. . (2021). Hoja de ruta para la elaboración de resultados de aprendizaje para la formación investigativa. *Panorama*, 15(28), 1–12. <https://doi.org/10.15765/pnrm.v15i28.1813>
- Paredes, M., & Ortiz, L. (2019). Formación universitaria e inserción laboral. La inquietud por la empleabilidad. *Revista de Investigación, Formación y Desarrollo: Generando Productividad Institucional*, 1 - 15.
- Qizi, K. N. (2020). Soft Skills Development in Higher Education. *Universal Journal of Educational Research*, 1- 10.
- Rodríguez, A., Cortés, A., & Blasco, S. (2019). Análisis de la mejora del nivel de empleabilidad de los universitarios mediante la mejora de competencias transversales y habilidades. *Revista Española De Orientación Y Psicopedagogía*, 30(3), 102–119. <https://doi.org/10.5944/reop.vol.30.num.3.2019.26275>
- Sarassa, J., & Pérez, E. (2019). Empleabilidad y trabajo del profesorado universitario. Una revisión del campo. *Athenea Digital*, 1 - 27.
- Succi, C., & Canovi, M. (2019). Soft skills to enhance graduate employability: comparing students and employers' perceptions. *ESCP Europe Business School*, 1 - 15.
- Succi, C. (2019). ¿Estás listo para encontrar trabajo? Ranking de una lista de habilidades sociales para mejorar la empleabilidad de los graduados. *Revista Internacional de Desarrollo y Gestión de Recursos Humanos*, 1 - 16.
- Susaeta, L., Babinger, F., & Muñoz, N. (2020). Influence of limiting beliefs in soft employability skills: An analysis for the hospitality sector. *TOURISM*, 1 - 14.