

Habilidades blandas y su importancia de aplicación en el entorno laboral: perspectiva de alumnos de una universidad privada en Ecuador

Soft skills and their importance of application in the workplace: perspective of students from a private university in Ecuador

ESPINOZA Mina, Marcos Antonio¹
GALLEGOS Barzola, Doris del Pilar²

Resumen

Se busca conocer la importancia de las habilidades blandas en el entorno laboral, a través del método descriptivo y correlacional, con un diseño no experimental, transversal, de encuesta. Se fusiona una investigación previa de los autores con el enfoque aprobado por el Ministerio de Educación y Ciencia de la Federación de Rusia, de Gruzdev et al. (2018). Liderazgo y trabajo en equipo son las habilidades más importantes para los estudiantes, y el hogar es el lugar donde las han aprendido.

Palabras clave: educación, competencia profesional, ambiente de trabajo, liderazgo.

Abstract

It seeks to know the importance of soft skills in the workplace, through the descriptive and correlational method, with a non-experimental, cross-sectional survey design. A previous research by the authors is merged with the approach approved by the Ministry of Education and Science of the Russian Federation, by Gruzdev et al. (2018). Leadership and teamwork are the most important skills for students, and the home is the place where they have learned them.

key words: education, professional competence, work environment, leadership.

1. Introducción

Habilidades blandas (HB), es un tema que influye en el ámbito académico y laboral; de hecho, en muchos centros educativos universitarios se priorizan las competencias relacionadas con las HB, las mismas que permiten cumplir a satisfacción en el entorno personal y social.

Indica Marrero (2018), que las HB se deben promover en las instituciones educativas desde la enseñanza primaria y deben ir desarrollándose y potenciándose a lo largo de la vida. En el proceso de enseñanza – aprendizaje, se

¹ Universidad Ecotec. Ingeniero en Sistemas, Magister en Negocios Internacionales, Doctorando en Administración UCA. mespinoza@ecotec.edu.ec.

² Gerente MADÓ S.A. Ingeniera Comercial, Contadora Pública Autorizada. doris@ecuaportales.com

deben aplicar metodologías que desarrollen HB en los estudiantes. Las HB y habilidades duras se complementan y forman un mix que facilita la formación integral del estudiante universitario; es decir, de una parte, se adquiere formación técnica, y de otra las habilidades socioemocionales que le facilitan un buen desempeño.

El campo de la educación superior está bajo presión como nunca antes, ya que necesita preparar a los estudiantes para una participación activa en el mundo del trabajo. Hoy, los empleadores buscan profesionales que demuestren HB – cualidades personales que los transforman en colaboradores más adaptables, más proactivos, más resilientes y más responsables – (Vera, 2016).

Los empleadores buscan personas para llenar sus vacantes de trabajo existentes, en función del nivel de habilidad para el puesto. El enfoque histórico ha estado en las habilidades duras, que suelen ser de naturaleza técnica y más fácil de evaluar en un corto período de tiempo. A medida que las empresas enfrentan un campo de batalla competitivo cambiante, las necesidades del conjunto de habilidades de los empleados también están evolucionando, se incluye diversos grupos de trabajo que pueden tener la capacidad de interactuar globalmente con diferentes culturas. La capacidad de utilizar las habilidades de comunicación interpersonal es fundamental para que los empleados trabajen y comprendan a los miembros del equipo (Dean & East, 2019), las mismas que son identificadas como HB.

Las HB tienen que ver más con la parte emocional y la relación con otras personas; esto permite a los jóvenes poder comunicarse mejor o a sentir más empatía; las HB son más difíciles de evaluar y, por lo tanto, su aplicación también es más compleja. Se denomina como competencia blanda a un conjunto de habilidades no-cognitivas esenciales para aprender y desempeñarse exitosamente en el trabajo (Singer et al., 2009).

En base a lo detallado, se desarrolló este trabajo de investigación cuyo objetivo principal fue medir el nivel de importancia de las HB, aplicables en el entorno laboral desde la perspectiva de los alumnos de una universidad privada del Ecuador, para lo cual se partió del artículo de Gruzdev et al. (2018), en el cual se enfocan las HB aprobadas por el Ministerio de Educación y Ciencia de la Federación de Rusia. Las siguientes secciones presentan la metodología aplicada y los resultados encontrados. La sección final proporciona las conclusiones, que incluyen brevemente las limitaciones e investigaciones futuras.

2. Metodología

Para este estudio que es descriptivo y correlacional, con un diseño no experimental, transversal, se utilizó la técnica de adquisición de información cuantitativa de encuesta. Participaron un total de doscientos diecisiete (217) alumnos universitarios voluntarios, pertenecientes a una universidad privada. Se había establecido inicialmente que sea la encuesta abierta a cualquier universidad privada, pero finalmente intervinieron estudiantes de un solo establecimiento particular.

La primera sección del cuestionario recolectó, como primer grupo de datos, elementos demográficos de los participantes como: edad, género y nivel de educación del estudiante; se le preguntó posteriormente si conoce sobre HB, que identifique la que considere su HB más importante y dónde la aprendió; por último se le consultó si ha asistido a entrevistas en las que le pidan señalar o le hayan señalado las HB con las que debe contar; estas preguntas se definieron en base a una investigación previa de los autores, en la que buscaba conocer sobre las competencias más requeridas y desde qué etapa escolar se las empezaba a desarrollar. La segunda sección solicitó respuestas sobre las percepciones de los estudiantes sobre la importancia de diferentes HB en su lugar de trabajo o cómo las realizaría en caso de no trabajar.

La encuesta constó de diecisiete (17) preguntas, tres (3) de las mismas no eran obligatorias de responder, debido a que se les preguntaba si al asistir a entrevistas de trabajo le han detallado las HB que requieren para el puesto al que postula, y no todos pudieron haber asistido a una entrevista laboral.

Las preguntas fueron orientadas hacia el conocimiento de aspectos tales como: sistemas y pensamientos críticos, desarrollo e implementación de proyectos, trabajo en equipo y liderazgo, comunicación, interacción cultural, autoorganización y autoeducación, cuidado de la salud y seguridad, que son los parámetros medidos en el artículo base ya referido para esta investigación.

La encuesta se realizó en línea a través de la aplicación «Formularios de Google» creada desde Google Drive; el enlace corto que se generó para su realización fue:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeHygHoLqC_Gdc3GkapbpfwddQa5yUgOi_u8wHgcbog9y2Aw/viewform

El objetivo principal de la investigación fue medir el nivel de importancia de las HB aplicables en el entorno laboral desde la perspectiva de los alumnos, como un medio para adquirir mayor conocimiento sobre este tema.

2.1. Instrumentos de medición usados de la adicción

Para este estudio se tomó parte del enfoque aprobado por el Ministerio de Educación y Ciencia de la Federación de Rusia para la preparación de licenciados y maestros, el cual consta de catorce (14) ítems en el que se miden las siguientes HB: sistemas y pensamientos críticos, desarrollo e implementación de proyectos, trabajo en equipo y liderazgo, comunicación, interacción cultural, autoorganización y autoeducación, cuidado de la salud y seguridad. La encuesta usada para la elaboración de este artículo tiene ocho (8) reactivos en una escala Likert de cinco (5) puntos: «1» No se toma en cuenta «2» Poco importante «3» Medianamente importante «4» Sumamente importante «5» Indispensable.

Se agregaron nueve (9) preguntas para conocer edad, género y nivel de educación del estudiante, si conoce sobre HB, que identifique la que considere su HB más importante y dónde la aprendió, medir si ha asistido a entrevistas en las que le hayan pedido señalar las que tiene o le hayan señalado las HB con las que debe contar.

2.2. Procedimiento de recolección de datos de encuesta

Luego de charlas de concientización previas en las que se explicó el fin investigativo de la encuesta, se solicitó a los alumnos universitarios participar voluntariamente, sin ningún tipo de presión y responder la misma. Los datos fueron recolectados durante un período de cinco (5) meses, de septiembre del 2019 a enero del 2020 y se exportaron a un archivo tipo del programa Microsoft Excel 2010 para su revisión, previa importación del programa estadístico utilizado.

2.3. Procedimiento para el análisis de datos

Para analizar los datos se utilizó el programa IBM SPSS Statistics 25, primero se empleó estadística descriptiva, de la cual se obtuvieron frecuencias para las variables sociodemográficas, tablas cruzadas de respuestas múltiples, y medidas de tendencia central (media, mediana y moda) y de dispersión.

3. Análisis de resultados

La encuesta la contestan en su totalidad los doscientos diecisiete (217) alumnos que participaron, por lo cual todas resultaron válidas para su tabulación. De acuerdo a la regla de Sturges para agrupar los datos se determinó que se tendrían un total de ocho (8) intervalos o clases, para mostrar los rangos de edades. De género femenino son 119 y 98 de género masculino, los rango de edades demuestran que, menores de 18 años son 54 alumnos, mayores de 18 y menores de 21 años son 118 alumnos, siendo el rango con mayor información, ya que esas edades son las regulares en alumnos universitarios; mayores de 21 y menores de 24 años son 36 alumnos; entre 25 y 27 años participaron 2 alumnos, entre 28 y 30 años participaron 4 alumnos, entre 31 y 33 años hubo 1 alumno, en el rango de 34 a 36 no hubo ningún participante y mayores a 36 un total de 2 alumnos; al haberse

realizado la encuesta en una sola universidad todos son alumnos de tercer nivel; no se obtuvieron respuestas de alumnos de posgrado.

Con los datos ingresados en la herramienta estadística, se procede a evaluar las respuestas, haciendo uso del análisis de fiabilidad, se obtiene como resultado Alfa de Cronbach un valor de 0.914, lo que demuestra la fiabilidad de la información.

3.1. HB a nivel personal

Los datos obtenidos de la encuesta permiten verificar si conocen sobre las HB, dando como resultado en la Tabla 1 que es alto el porcentaje en que tanto el género femenino como el masculino conocen sobre HB.

Tabla 1
¿Conoce sobre HB? por género

Tabla cruzada Género*¿Conoce qué son las HB?					
			¿Conoce qué son las HB?		Total
			No	Si	
Género	Femenino	Recuento	39	80	119
		% dentro de Género	32,8%	67,2%	100,0%
	Masculino	Recuento	38	60	98
		% dentro de Género	38,8%	61,2%	100,0%
Total		Recuento	77	140	217
		% dentro de Género	35,5%	64,5%	100,0%

Fuente: elaboración propia

En la Tabla 2 se visualizan las que creen -los encuestados- son sus HB más importantes, categorizadas por rangos de edades y género; notando que el liderazgo, la comunicación y la resolución de problemas son las que indican como sus más importantes HB.

Tabla 2
HB más importantes del encuestado por rango de edades y género.

Tabla cruzada de Rangos*\$su HB más importante								
		Su HB más importante						Total
		Liderazgo	Trabajo en equipo	Comunicación	Pensamiento crítico	Resolución de problemas	Otro	
Rangos de edades	de 16 a 18 años	15	10	9	12	13	1	54
	de 19 a 21 años	35	23	28	7	24	1	118
	de 22 a 24 años	7	10	9	3	7	0	36
	de 25 a 27 años	0	0	1	0	1	0	2
	de 28 a 30 años	1	0	1	0	2	0	4
	de 31 a 33 años	0	0	0	1	0	0	1
	de 34 a 36 años	0	0	0	0	0	0	0
de 37 a 39 años	1	0	1	0	0	0	2	
Total		59	43	49	23	47	2	217
Género	Femenino	29	26	27	16	26	1	119
	Masculino	30	17	22	7	21	1	98
Total		59	43	49	23	47	2	217

Los porcentajes y los totales se basan en los encuestados.

a. Grupo de dicotomía tabulado en el valor 1.

Fuente: elaboración propia

En referencia a la pregunta para conocer ¿Dónde cree que aprendió su habilidad blanda más importante?, en la Tabla 3 se muestra en primer lugar el hogar, después el lugar de estudio, y con una diferencia bastante alta, el haber aprendido en el lugar de trabajo. En esta pregunta el encuestado podía marcar una o más opciones.

Tabla 3

Lugar donde aprendió su HB más importante

¿Dónde cree que aprendió su HB más importante?			
	Respuestas		Porcentaje de casos
	Frecuencia	Porcentaje	
Hogar	130	49,4%	59,9%
Lugar de Estudio	101	38,4%	46,5%
Lugar de Trabajo	32	12,2%	14,7%
Total	263	100,0%	121,2%

a. Grupo de dicotomía tabulado en el valor 1.

Fuente: elaboración propia

Para la pregunta ¿Ha asistido a entrevistas laborales en las que le hayan solicitado indicar sus habilidades blandas?, se muestran en la Tabla 4 los siguientes resultados: al 65% de los encuestados no le han solicitado en una entrevista laboral indicar sus HB y una persona no contesta; está pregunta no tenía la respuesta señalada como obligatoria.

Tabla 4

Le han solicitado en entrevistas indicar sus HB

¿Ha asistido a entrevistas laborales en las que le hayan solicitado indicar sus				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
No contesta	1	0,5	0,5	0,5
No	141	65,0	65,0	65,4
Si	75	34,6	34,6	100,0
Total	217	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

Para la pregunta ¿Ha asistido a entrevistas laborales en las que le hayan indicado qué habilidades blandas debe tener desarrolladas el candidato? la Tabla 5 señala las respuestas; se conoce que al 36,4% le han indicado qué HB debe tener, lo que corresponde a 79 alumnos.

Tabla 5

En las entrevistas le han indicado las HB que debe tener el candidato

¿Ha asistido a entrevistas laborales en las que le hayan indicado qué HB debe tener desarrolladas el candidato?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No contesta	1	0,5	0,5	0,5
No	137	63,1	63,1	63,6
Si	79	36,4	36,4	100,0
Total	217	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

A continuación, en la tabla 6, se presentan las HB que en las entrevistas, a las personas que contestaron, si le han indicado específicamente algunas de las habilidades que debe tener el candidato; entre las que predominan se

encuentran, el trabajo en equipo con un 31,2%, le siguen la resolución de problemas y la comunicación; estas, son las HB más requeridas por el empleador, ya que les fueron solicitadas durante la entrevista de trabajo.

Tabla 6
HB que debe tener un candidato

	Respuestas		Porcentaje de casos
	N	Porcentaje	
Liderazgo	40	18,3%	50,6%
Trabajo en equipo	68	31,2%	86,1%
Comunicación	45	20,6%	57,0%
Pensamiento crítico	16	7,3%	20,3%
Resolución de	49	22,5%	62,0%
Total	218	100,0%	275,9%

a. Grupo de dicotomía tabulado en el valor 1.

Fuente: elaboración propia

3.2. HB su importancia en el ámbito laboral desde la perspectiva universitaria

Para el diagnóstico de la importancia de las HB en el ámbito laboral desde la perspectiva universitaria, se optó por aplicar el sistema de calificación de 5 puntos (de 1 a 5) tomando en cuenta la frecuencia desde «no se toma en cuenta» hasta «indispensable». Al tomarse como base el enfoque aprobado por el Ministerio de Educación y Ciencia de la Federación de Rusia para la preparación de licenciados y maestros, se seleccionaron las preguntas que miden las HB desde el ámbito laboral, para que los alumnos puedan indicar sus perspectivas.

En la Tabla 7, se presenta los resultados de las 8 preguntas con sus respectivos análisis de tendencia central: media, desviación estándar, asimetría y curtosis.

El sistema de calificación señalaba: «1» No se toma en cuenta «2» Poco importante «3» Medianamente importante «4» Sumamente importante «5» Indispensable.

Medidas de tendencia central

Tabla 7
Análisis a las respuestas obtenidas

Id	Pregunta	Respuestas										Medidas de tendencia central			
		Indispensable		Sumamente importante		Muy importante		Poco importante		No se toma en cuenta		Media	DE	As	Cu
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%				
P1	Capacidad para buscar, hacer análisis críticos de información y aplicar el enfoque sistemático para resolver problemas.	92	42,4	86	39,6	27	12,4	7	3,2	5	2,3	4,17	,928	-1,284	1,776
P2	Capacidad para determinar el rango de tareas para lograr el objetivo y elegir las mejores maneras de resolverlas, según las normas legales existentes, los recursos y restricciones disponibles.	88	40,6	92	42,4	27	12,4	8	3,7	2	,9	4,18	,855	-1,071	1,204

Id	Pregunta	Respuestas										Medidas de tendencia central			
		Indispensable		Sumamente Importante		Muy Importante		Poco Importante		No se toma en cuenta		Media	DE	As	Cu
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%				
P3	Capacidad para organizar y gestionar el trabajo en equipo, desarrollando la estrategia del equipo para lograr el objetivo.	104	47,9	76	35,0	23	10,6	8	3,7	6	2,8	4,22	,969	-1,433	1,953
P4	Capacidad para aplicar tecnologías de comunicación modernas, incluidas lenguas extranjeras, para la interacción académica y profesional.	83	38,2	77	35,5	43	19,8	11	5,1	3	1,4	4,04	,954	-,826	,223
P5	Capacidad para analizar y tener en cuenta la diversidad de culturas en el proceso de interacción intercultural	82	37,8	80	36,9	47	21,7	6	2,8	2	,9	4,08	,886	-,718	,154
P6	Capacidad para administrar el tiempo, construir e implementar un camino de autodesarrollo basado en los principios de la educación a lo largo de la vida.	95	43,8	74	34,1	40	18,4	5	2,3	3	1,4	4,17	,903	-,982	,766
P7	Capacidad para mantener un nivel adecuado de aptitud física para garantizar actividades sociales y profesionales completas	81	37,3	79	36,4	45	20,7	9	4,1	3	1,4	4,04	,934	-,804	,293
P8	Capacidad para crear y mantener condiciones de vidas seguras, incluso en situaciones de emergencia.	103	47,5	72	33,2	34	15,7	5	2,3	3	1,4	4,23	,894	-1,139	1,174

Nota: son 217 resultados que se muestran en cada ítem

Fuente: elaboración propia

La media de la tabla 7 muestra que la perspectiva de los alumnos ubica a las HB en el nivel 4 de «Sumamente Importante», para cada una de las preguntas expuestas.

3.3. Análisis correlacional

A continuación, se presenta un análisis a P1, P2 y P4, que corresponden a las HB más importantes que los alumnos consideran las tienen, es decir, el resultado que se mostró en la tabla 2.

Se plantea la hipótesis:

Ho: Las capacidades señaladas en P1, P2 y P4, no se relacionan.

Para este análisis, en la tabla 8, se muestra la prueba Chi-cuadrado de Pearson, para cada una de las combinaciones.

Tabla 8
Combinación de capacidades de P1, P2 y P4

Combinación P2 y P4			
Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	231,733 ^a	16	0,000
Razón de verosimilitud	96	16	0,000
Asociación lineal por lineal	61	1	0,000
N de casos válidos	217		

a. 16 casillas (64,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

Combinación P2 y P1

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	150,363 ^a	16	0,000
Razón de verosimilitud	101	16	0,000
Asociación lineal por lineal	80	1	0,000
N de casos válidos	217		

a. 17 casillas (68,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,05.

Combinación P4 y P1

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	231,733 ^a	16	0,000
Razón de verosimilitud	96,258	16	0,000
Asociación lineal por lineal	60,633	1	0,000
N de casos válidos	217		

a. 16 casillas (64,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

Fuente: elaboración propia

El valor Chi-cuadrado de Pearson para cada una de las combinaciones es de 0,000 que es menor al valor de $p < 0,05$, por lo cual se procede a rechazar la hipótesis H_0 , es decir que las respuestas dadas a P1, P2 y P4 si tienen un importante grado de relación.

4. Discusión

El interés por este tipo de habilidades se origina, principalmente, en la necesidad de formar a las personas en cuestiones laborales de orden transversal, además de ofrecer la capacitación técnica específica según los planes de estudio de una institución educativa. Las habilidades socio afectivas conocidas también como HB son aquellas que van más allá del aprendizaje de un contenido específico y son las que sirven para la vida (C. Ortega, 2017).

De acuerdo a los resultados obtenidos al tabular la encuesta, se establece que los jóvenes universitarios si conocen sobre HB y que una vez terminada la enseñanza superior, el profesional se enfrenta a un ámbito empresarial en que debe poner en práctica no solo su conocimiento técnico o habilidades duras, sino, además,

las habilidades que le permitan trabajar en equipo, tener control de sus emociones, comunicación efectiva o las llamadas HB (Marrero, 2018).

Para lograr lo anterior, un elemento crítico, necesario, para que los sistemas educativos aumenten su relevancia académica es tener acceso a la información sobre las habilidades y competencias demandadas por el sector productivo. La certificación de competencias es un modelo emergente en América Latina que presenta una forma prometedora de cerrar la brecha entre el sistema educativo y el mercado laboral (Banco de Desarrollo, 2016).

Para los estudiantes, la escuela tiene importancia en el proceso de socialización a partir de la adquisición de HB, ya que en esta tendrían la posibilidad de adquirir aquellas convenciones de comunicación legítimas en contextos sociales institucionalizados, formales y/o culturalmente hegemónicos (Espinoza et al., 2018).

Se evidencia que el liderazgo, la comunicación y la resolución de problemas son las HB más importantes que creen contar los universitarios; se complementan estos resultados señalándose que en las entrevistas de trabajo han predominado solicitar las dos últimas mencionadas, añadiéndose como la HB requerida, la de trabajo en equipo.

Según Esquén (2017), las empresas necesitan personal que además de la formación académica, posean habilidades sociales como paciencia, tolerancia, capacidad de adaptarse rápidamente a los cambios y que sepan administrar el estrés y comunicarse. Se indica, que, si no se desarrollan estas habilidades en la infancia, difícilmente se hará en la vida adulta.

En el trabajo de Matus & Gutiérrez (2015), se menciona que se podría señalar que en la formación tecnológica, existiría un claro reconocimiento desde las habilidades técnicas, por parte de la empresa; no obstante, los desafíos en el futuro, estarían en las áreas de trabajo en equipo y socioemocionales de sus estudiantes. Tan importante es la influencia de las habilidades socioemocionales en la trayectoria laboral de una persona, que incluso llegan a ser tanto o más determinantes que sus competencias cognitivas. (Vargas & Carzoglio, 2017)

De acuerdo al Honorable Senado de la Nación Argentina (2017), las habilidades requeridas por los nuevos cambios laborales son: trabajar en equipo, adaptación al cambio, aprender a aprender, buena comunicación interpersonal, buena comunicación en red, adaptación a la diversidad cultural. A nivel mundial, más de la mitad (56%) de los empresarios indican que las habilidades de comunicación, oral y escrita, son las fortalezas humanas que más valoran, seguidas de la colaboración y la resolución de problemas (Manpower Group, 2018).

Los resultados de la encuesta señalan que el hogar ha sido el lugar en el que los universitarios han aprendido su HB más importante, quedando el entorno de trabajo para el último lugar; pero señala la OECD (2017), que el aprendizaje en el medio laboral juega un papel clave en los programas vocacionales de alta calidad. Son herramientas eficaces para desarrollar las competencias, tanto duras como blandas de los trabajadores, el integrar a los estudiantes al mundo laboral, involucrar a los empleadores en la capacitación de sus empleados y conectar el conjunto de programas de formación con las necesidades del empleador. Sin embargo, muchas veces se le presta poca atención a este tipo de aprendizaje. Una percepción dominante asocia la escuela con el ámbito laboral. Al respecto, los estudiantes vinculan el éxito del proceso de reescolarización, con la certificación del egreso de la educación secundaria, cuestión que los habilita para ingresar al mercado laboral formal adulto (Espinoza et al., 2018).

El Banco de Desarrollo (2016), manifiesta que la evidencia indica que los sistemas educativos de América Latina no ofrecen a las empresas los recursos humanos que necesitan para prosperar y crecer. Para esto, la OIT (2017), considera que las empresas deben contar con un maestro guía o tutor en su interior para impartir la formación. Para cumplir con esto, los maestros guías deben ser personas que cuenten con experiencia en el oficio que se pretende enseñar, así como también con HB que les permitan transmitir el conocimiento.

En la Tabla 7, además de mostrarse los resultados en cuanto al nivel de importancia de aquellas HB con las que cree que realiza su trabajo y si actualmente no trabaja, usted lo realizaría; se evidencia que la media de respuesta a cada una de las alternativas planteadas, está en el nivel 4 (sumamente importante). Estos resultados determinan que los jóvenes universitarios conocen cuan importantes son estas habilidades para poder desempeñarse de mejor forma tanto a nivel laboral como social. Señalan Puga & Martínez (2008) que los gerentes actuales son reemplazados por administradores formados profesionalmente

que apoyan su gestión en colaboradores con capacidades preponderantemente mentales; y que, para garantizar la viabilidad de la empresa en el largo plazo, es imperativo

que el administrador actual se especialice en recopilar, generar y diseminar conocimiento útil por todos los ámbitos de la organización.

Con la tabulación se determinó el nivel de importancia que le dan los alumnos universitarios a las HB definidas en la encuesta, por lo cual, Sosa (2019) manifiesta que si se habla de la capacidad de liderazgo o comunicación, por ejemplo, no son elementos que se midan mediante un examen; para poder hacerlo, hay que ver a la persona “en acción” para darse cuenta de que es un buen líder o un buen comunicador, que maneja adecuadamente a su equipo, que sabe escuchar, que es empático, que es inteligente emocionalmente. El presidente de la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI) en el 2017, señaló que hay dificultad para encontrar químicos, radiólogos, microbiólogos y todo tipo de ingenieros, debido a la falta de experiencia, de conocimiento técnico y de formación en competencias blandas, como el trabajo en equipo, liderazgo, comunicación efectiva y orientación al servicio.

Por lo expresado, señala Ortega et al. (2016), que las competencias blandas constituyen una alta prioridad para los empleadores contemporáneos y, que estas competencias deben ser formadas desde edades tempranas. La estrategia que se aplique debe contemplar el desarrollo tecnológico, acompañado de las nuevas estrategias de aprendizaje que el mundo moderno impone.

En cuanto a la HB de comunicación, se puede comentar que Puga & Martínez (2008) la consideran como la capacidad comprobada del individuo para recibir y transmitir mensajes oportunos y unívocos, independientemente del canal o la forma de comunicación que se elija.

Aunque existe un amplio consenso sobre la necesidad de distinguir entre habilidades cognitivas y no cognitivas, hay menos acuerdos sobre cómo definir y agrupar las HB en categorías comunes, para así informar al entorno empresarial y que sirvan para la toma de decisiones. Tampoco hay un consenso claro sobre cuáles habilidades y categorías son más importantes (T. Ortega, 2016). La educación por habilidades cambia la visión fragmentada de la educación de acuerdo con áreas específicas y especializadas del saber o de dominios del conocimiento (conceptual, procedimental, actitudinal). La habilidad de resolución colaborativa de problemas, por ejemplo, requiere no solo de procedimientos o conceptos básicos, implica el desarrollo de habilidades psicosociales donde los grupos de estudiantes aprenden a negociar y comunicarse con otros grupos o personas. Si bien este cambio es mucho más apegado a cómo en la vida diaria los seres humanos solucionan problemas en grupos, es todo un reto para el sistema evaluarlo (Portillo, 2017).

5. Conclusiones y trabajos futuros

La metodología aplicada da cuenta del alcance del desarrollo de las HB, que permite comprender el entorno cambiante en el que se vive, y que los estudiantes universitarios de una forma u otra están al tanto de los mismos. Por lo que al dar por terminada la investigación se llega a las siguientes conclusiones:

- Los jóvenes universitarios si conocen y tienen claridad sobre la necesidad de tener HB para desenvolverse adecuadamente en el entorno laboral y social.
- El liderazgo, trabajo en equipo, comunicación y resolución de problemas son las HB que los alumnos consideran las tienen desarrolladas, a pesar de que tan solo el 36,4% de los encuestados manifestaron que se las han pedido expresamente en las entrevistas de trabajo.
- El hogar es el lugar en el que han aprendido las HB más importantes, pero algunos autores manifiestan que el lugar de trabajo debe pulir las habilidades ya adquiridas.
- “Sumamente importante” es el nivel, en el que manifiestan los estudiantes se consideran a las HB al momento de realizar su trabajo o cuando trabajen.
- En el análisis de correlación realizado para las HB que los universitarios consideran como las más importantes, se determinó que entre todas ellas existe un alto nivel de relación.

La limitación de este trabajo, se relaciona específicamente con no haber realizado la encuesta en varias universidades, tanto públicas como privadas. Se plantea como trabajo futuro el profundizar con temas específicos que permitan medir la necesidad de HB en todos los sectores tanto académicos como económicos, para presentar resultados más focalizados.

Referencias bibliográficas

- ANDI. (2017). Colombia: Grandes dificultades para reclutar auxiliares técnicos. <http://www.andi.com.co/>
- Banco de Desarrollo. (2016). El desafío del desarrollo de habilidades en América Latina.
- Dean, S. A., & East, J. (2019). Soft Skills Needed for the 21st-Century Workforce. 17.
- Espinoza, O., González, L. E., Castillo, D., & Neut, S. (2018). Expectativas educacionales de estudiantes que concurren a escuelas de “segunda oportunidad”. 24.
- Esquén, S. (2017). Entrevista “Adquirir habilidades blandas influye en el éxito laboral” Rosa María Flores Araoz Cedrón. UNICEF. <https://www.unicef.org/peru/spanish/Entrevista-Rosa-Maria-Flores-Araoz-Adquirir-habilidades-blandas-influye-en-exito-laboral.pdf>
- Gruzdev, M., Kuznetsova, I., Tarkhanova, I., & Kazakova, E. (2018). University Graduates’ Soft Skills: The Employers’ Opinion. *European Journal of Contemporary Education*, 7(4). <https://doi.org/10.13187/ejced.2018.4.690>
- Honorable Senado de la Nación Argentina. (2017). Comisión de Economías Regionales, Economía Social, Micro, Pequeña y Mediana Empresa.
- Manpower Group. (2018). Solucionar la Escasez de Talento Crear, Atraer, Compartir y Tranformar. Escasez de Talento.
- Marrero, O. (2018). Habilidades blandas: Necesarias para la formación integral del estudiante universitario. *Revista Científica Ecociencia*, 18.
- Matus, O., & Gutiérrez, A. (2015). Habilidades Blandas: Una ventaja competitiva en la formación tecnológica. 9.
- OECD (Ed.). (2017). Juventud, competencias y emprendimiento. OECD Publishing.
- OIT. (2017). Desafíos de la productividad y el mundo laboral.

- Ortega, C. (2017). Desarrollo de habilidades blandas desde edades tempranas. 89.
- Ortega, C., Febles, J., & Estrada, V. (2016). Una estrategia para la formación de competencias blandas desde edades tempranas. *Revista Cubana de Educación Superior*, 35–41.
- Ortega, T. (2016). Desenredando la conversación sobre habilidades blandas. 28.
- Portillo, M. C. (2017). Educación por habilidades: Perspectivas y retos para el sistema educativo. *Revista Educación*, 41(2), 1. <https://doi.org/10.15517/revedu.v41i2.21719>
- Puga, J., & Martínez, L. (2008). Competencias Directivas En Escenarios Globales. *Estudios Gerenciales*, 24(109), 87–103. [https://doi.org/10.1016/S0123-5923\(08\)70054-8](https://doi.org/10.1016/S0123-5923(08)70054-8)
- Singer, M., Guzmán, R., & Donoso, P. (2009). Entrenando Competencias Blandas en Jóvenes. 20.
- Sosa, R. (2019). Aprender Soft Skills, las habilidades del futuro. <https://www.forbes.com.mx/aprender-soft-skills-las-habilidades-del-futuro/>
- Vargas, F., & Carzoglio, L. (2017). La brecha de habilidades para el trabajo en América Latina: Revisión y análisis en la región. 28.
- Vera, F. (2016). Infusión de habilidades blandas en el Currículo de la educación superior: Clave para el desarrollo de capital humano avanzado. *Revista Akademeiar*, 7(7), 53–73.