

VALOR.

Según datos recogidos en el Informe Anual 2017 InfoJobs-ESADE sobre el estado del mercado laboral, la capacidad para trabajar en equipo (70%), para resolver conflictos (57%) y para tomar decisiones (46%) son, en la actualidad, tres de las habilidades sociales más valoradas por las empresas. / EMPICS



'SOFT SKILLS'

Aptitudes que marcan la diferencia

Cada vez más empresas ponen sus ojos en perfiles que incorporan en sus currículum determinadas habilidades sociales. La capacidad de trabajar en equipo, resolver conflictos y tomar decisiones son algunas de las principales

Hace no mucho tiempo, las habilidades sociales eran vistas en el ámbito laboral como un simple aderezo. Un condimento con el que sazonar las últimas líneas del currículum. Pero aquello que ayer era visto como un simple añadido hoy goza de la categoría de requisito. «Las empresas, además de buscar candidatos con la formación y experiencia requeridas por el puesto, valoran cada vez más que cuenten con habilidades *blandas*», asegura Judith Monmany, portavoz de InfoJobs. «Las *soft skills* permiten que un candidato destaque del resto, sobre todo aquellos que tienen habilidades comunicativas, de trabajo en equipo y relaciones interpersonales. Hoy, las organizaciones reconocen que el desempeño de los trabajadores y el cumplimiento de los objetivos de negocio se relacionan con la presencia de las competencias *blandas*».

Según una encuesta realizada por este portal de empleo a una muestra representativa de la población activa española, el 78% de la misma ya considera estas habilidades personales como «diferenciales y claves» a la hora de acceder a un puesto de trabajo. En este sentido, el Informe Anual 2017 InfoJobs-ESADE refleja que la capacidad para trabajar en equipo (70%), resolver conflictos (57%) y tomar decisiones (46%) son, hoy en día, las *soft skills* más valoradas. Además, el documento constata que las dos últimas competencias son precisamente las que más echan en falta las empresas, seguidas de la tolerancia a la presión y la adaptación al cambio. Este mismo informe también recoge que, al ser preguntadas sobre la formación que se está impartiendo, el 89% de las empresas asegura que no se forma a los jóvenes para que desarrollen sus habilidades sociales. En concreto, un 46% cree que estas *skills* se adquieren,

mayoritariamente, a través de la experiencia en las empresas donde se ha trabajado, mientras que un 27% considera que se adquieren en el entorno familiar. **'BOOM' EN LAS AULAS** En pleno auge de los cursos de «coaching» y de los másteres de liderazgo, las universidades son cada vez más conscientes de esta demanda empresarial. Si, tradicionalmente, el estudio de determinadas habilidades sociales sólo parecía circunscribirse al ámbito de la Psicología y la Educación, hoy prolifera en otros muchos ámbitos. Servicios de consultoría de gestión, cursos humanos, deporte o salud son algunos de los contextos en los que más se tienen en cuenta. Sin embargo, hay habilidades que son valoradas independientemente del sector. Así lo corrobora Virginia Luzón, vicerrectora de Comunicación y Promoción de la Universidad Autónoma de Barcelona (UAB). «Por las característi-

cas del mundo profesional en el que los universitarios van a tener que moverse, es importante que desarrollen habilidades que no corresponden a unos conocimientos específicos, sino a la capacidad de emprendimiento, la aptitud para hacer frente al fracaso y aprender de él o las habilidades comunicativas en un sentido amplio», asegura. El Programa UAB Emprèn, que promueve el espíritu emprendedor entre los estudiantes y titulados; la Liga de Debate Universitario, que busca fomentar el uso de la palabra entre los estudiantes a través del enfrentamiento dialéctico, o el Programa Generación de Ideas de la UAB, que forma a los equipos de investigación para transferir su tecnología al mercado son algunos de los ejemplos que Luzón cita a modo de muestra. Para Javier Díaz, licenciado en Psicología y máster en Gestión de Personas, el manejo de las habilidades *duras* y *blandas* son «las dos

caras de una misma moneda, es decir, no podríamos concebir la una sin la otra». Así procura explicárselo también a sus alumnos de Comunicación Audiovisual del Centro Universitario EUSA, adscrito a la Universidad de Sevilla, a quienes intenta concienciar sobre la importancia de saber defender sus ideas frente a los demás, la complejidad de negociar y llegar a soluciones compartidas o, simplemente, aprender a convivir con la diversidad de esquemas de pensamiento. Todo ello en un contexto en el que «es la propia labor comunicativa la que da sentido» a su trabajo. **EN SEGUNDO PLANO** «La universidad sigue siendo poco ágil a la hora de conectar la formación que se ofrece en las aulas con lo que demanda la sociedad», lamenta Díaz. «Los conocimientos evolucionan muy rápidamente, pero las estructuras educativas no. Mi sensación es que las habilidades *blandas* son ignoradas o relegadas a



un segundo plano, a pesar de que se reflejen formalmente en los programas docentes. El problema se debe, probablemente, a que trabajar estas competencias requiere de un cambio metodológico y abandonar el modelo de clases magistrales.

Para Isabel Ortiz, directora del máster en Liderazgo Internacional en Ingeniería y Arquitectura de la Universidad Politécnica de Madrid (UPM), el principal obstáculo es el de la financiación. Mejorar, por un lado, las habilidades de autoliderazgo a través del conocimiento de uno mismo y, por otro, las de liderazgo en el equipo, son los dos grandes pilares que sostienen la titulación que dirige.

«Lanzar estos programas requiere contar con profesores formados en estas materias y en estas metodologías», asegura. «Implica también desarrollar actividades de *mentoring* y *coaching* que refuercen el proceso de aprendizaje de los estudiantes y exigen tanto un número reducido de los mismos en el aula como profesionales preparados para ello».

FALSOS MITOS

En su contra juegan también los falsos mitos y las creencias preconcebidas que circulan en torno al refuerzo de este tipo de habilidades y que, en ocasiones, hoy siguen asociándose, de manera errónea, a frases motivacionales y libros de autoayuda.

«Las *soft skills* son aspectos diferenciadores en las personas y nos permiten tener un mejor o peor ajuste social y laboral. De ahí su importancia», recuerda Díaz.

«Por tanto, la gente no necesita ni charlas motivacionales basadas en la psicología de la excitación pasajera ni parches que maquillen su situación», sentencia.

«Todos los ingenieros o arquitectos que se forman en nuestra universidad trabajarán en equipos multidisciplinares y, en muchos casos, multiculturales. Trabajar con otros y en estos entornos supone desarrollar la capacidad de comunicación, de resolución de conflictos y de negociación», sostiene Ortiz para evidenciar la necesidad de apuntalar este tipo de aptitudes.

Algo parecido opina Patricia Gudiño, directora del Curso Especializado en Soft Skills Management que imparte la Escuela de Marketing y Negocios ESIC. Según explica ella misma, estas destrezas sociales «son habilidades transversales que se necesitan en cualquier ámbito y profesión. Todas las personas con responsabilidades sobre resultados de negocio, que tengan equipos a su cargo o que los vayan a tener en un futuro son los destinatarios naturales de este entrenamiento».

Pese a que reconoce que el Plan Bolonia ha ayudado a que estos contenidos se vean incluidos en las carreras universitarias, Gudiño considera que esta medida, por sí sola, no es suficiente. «Sé que se trabajan los contenidos a nivel teórico, pero no hay un desarrollo práctico suficiente que ayude a los universitarios a comprender la dinámica de las empresas y de las relaciones de trabajo», lamenta. Sin embargo, también incide

Cuando la empatía redundante en un aumento de la productividad

En un escenario de altas exigencias profesionales, el hecho de contar con un equipo cuyos miembros posean el sentimiento o la capacidad de identificación con los demás puede generar efectos beneficiosos, tanto para los trabajadores como para la organización.

Un ambiente de trabajo que promueva la creatividad y donde las opiniones opuestas sean aceptadas es un clima propicio para favorecer la resolución de conflictos de manera más ágil, desembocando así en un aumento de productividad. Además, en esta misma línea, la integración de distintas perspectivas y la comprensión de las diferentes inquietudes de los integrantes del equipo es otro de los aspectos positivos que entrena un entorno laboral empático.

en que la responsabilidad no está sólo en la Universidad. «Los programas de *soft skills* de las empresas vienen a cubrir un *gap* de habilidades que deberíamos haber aprendido en casa, en las escuelas y en el grupo de amigos».

Con la vista puesta en el futuro, los expertos consultados recalcan la importancia de seguir apostando en las aulas por el refuerzo de este tipo de aptitudes, así como por su incorporación en las guías docentes de manera transversal. Todo ello al mismo tiempo que se apuesta por metodologías docentes más novedosas que permitan ese doble trabajo en el aula tanto de competencias técnicas como interpersonales.

«Antes, las empresas sólo tenían en cuenta la preparación técnica, los conocimientos específicos y la especialización de cada sector», corroboran desde InfoJobs a modo de conclusión. «Hoy, en cambio, las organizaciones tienen una visión más humanista e integral del trabajador, por eso el entorno laboral también valora las habilidades blandas. Una persona que sea capaz de alinear las competencias y conocimientos técnicos con las habilidades socioemocionales es un candidato más interesante, porque puede adaptarse a las transformaciones de la industria».

Como concluye Gudiño, «para crecer personalmente, necesitamos hacer un viaje en compañía de otros». Sin embargo, «hay que dejar claro que, para liderar a los demás y a nuestro entorno, necesitamos, primero, saber liderarnos a nosotros mismos».