

Tema 3. Competencias para navegar en el siglo 21

Introducción

Habilidades “duras” vs. habilidades “blandas”

En una empresa del sector financiero se tenía que cubrir un puesto de nivel directivo del área de finanzas. Fue necesario redefinir el perfil, ya que el director anterior era muy bueno numéricamente, manejaba las inversiones de manera excelente, logró consolidar las políticas de manejo de pago a proveedores, cobranza, etc.

Sin embargo, como líder no generaba empatía, algo que era agotador para sus colaboradores. Tampoco comunicaba a tiempo los objetivos, solo daba instrucciones y su gente tenía poca o nula claridad de los objetivos que tenían como área. Además, sus clientes internos se molestaban por las actitudes y el trato; nunca cedía en algo, aunque fuera muy importante y relevante para el negocio.

La relación con sus pares no era buena, se le dificultaba escuchar sus necesidades y los interrumpía drásticamente poniendo al frente las políticas y, cuando podía, evidenciaba el trabajo de los demás en juntas de dirección.

Finalmente, su jefe optó por tomar la decisión de hacer un cambio y tuvo que sacarlo de la compañía, a pesar de su alto conocimiento del área, de su experiencia y de su eficiencia en funciones financieras. Era muy desgastante tener que arreglar situaciones de mal clima laboral, así como la alta rotación en su área y todas las quejas que surgían.

La decisión fue hacer un cambio de perfil, es decir, buscar a una persona con los conocimientos y las experiencias que se requerían para el puesto, pero se tenía que hacer una exploración de candidatos con competencias que les permitieran interrelacionarse de una manera adecuada y sana, es decir, que contaran con lo que llamamos “habilidades blandas”.

Estas habilidades se relacionan con la personalidad y la naturaleza de las personas, y se pueden desarrollar siempre y cuando exista el deseo de hacerlo y estar consciente de ello.

¿Eres consciente de las habilidades blandas que te gustaría y deberías desarrollar? En este tema conocerás más sobre ello.



Explicación

A lo largo de la vida, seguramente has aprendido que debes estudiar, lograr especializarte en algo relacionado con tu carrera y mantenerte actualizado en las tendencias de la industria o del sector en el que trabajas. Aunque esto es una gran verdad, las organizaciones en la actualidad están buscando a personas que sean más integrales, que sumen al equipo y que no afecten el clima laboral.

¿Cuáles son las habilidades duras y las blandas?

Cuando hablamos de habilidades duras, nos referimos a aquellas competencias que se relacionan con los conocimientos técnicos, adquiridos a través de una preparación profesional o autodidacta.

Las habilidades blandas son todas aquellas capacidades sociales y emocionales que una persona tiene o puede desarrollar, y que la pueden ayudar a manejar sus relaciones interpersonales.

Las organizaciones buscan gente competente que tenga el conocimiento necesario para realizar sus funciones y dar resultados de manera eficiente. Pero también buscan que esas mismas personas tengan las cualidades y actitudes necesarias que les permitan relacionarse positivamente con todos los individuos con los que tienen que interactuar para alcanzar los resultados que se esperan.

La demanda por habilidades blandas cambia año tras año según las necesidades de los negocios, el surgimiento de nuevas tecnologías y los proyectos que se tengan por delante. Ahora las compañías y las organizaciones empezarán a sumar a sus equipos personas con habilidades diferentes (Gil, 2021).

EAE Business School (2022) considera que las principales *soft skills* (habilidades blandas) más demandadas para el año 2022, ante un mundo incierto, son las siguientes:

- Flexibilidad
- Adaptabilidad
- Empatía
- Comunicación
- Pensamiento crítico
- Creatividad
- Transparencia
- Cooperación

Otras competencias pueden variar, al ser consideradas por las empresas como las requeridas para sus ejecutivos o colaboradores, por ejemplo, resiliencia, agilidad, autogestión, entre otras.



Cierre

Es indispensable que un líder sepa dar retroalimentación (*feedback*) positivo y negativo, así como evaluar y *coaching* a sus colaboradores para ayudarlos a fortalecer o desarrollar todas las habilidades y actitudes positivas, ya que, aunque algunas sean parte de su personalidad, otras pueden aprenderse y desarrollarse a través de capacitación, retroalimentación, *coaching*, etc.

Para lograrlo, es necesario hacer una detección de las necesidades de los perfiles de cada puesto y cruzarlas con el nivel de desarrollo que tienen los colaboradores. Asimismo, se requiere que los líderes contribuyan formando a su gente y a sí mismos.

Afortunadamente, las empresas se han dado cuenta de lo imprescindibles que son las habilidades blandas para el desarrollo de las metas y objetivos.

Referencias bibliográficas

- Gil, C. (2021). *Habilidades blandas: Las más demandadas para 2022*. Recuperado de <https://www.sortlist.es/blog/habilidades-blandas/>
- EAE Business School. (2022). *Soft Skills más demandadas en 2022: habilidades para un mundo incierto*. Recuperado de <https://www.eae.es/actualidad/noticias/soft-skills-mas-demandadas-en-2022-habilidades-para-un-mundo-incierto>

Checkpoint

Asegúrate de:

- Contar con perfiles de puestos que incluyan tanto habilidades blandas como duras.
- Tener claras las habilidades blandas que se requieren a nivel institucional.
- Dar importancia a las habilidades blandas, aunque una persona tenga habilidades técnicas (*duras o hard*). Si no cuenta con habilidades blandas, le será difícil interactuar y lograr resultados con y a través de otros.

“Tecnilenio no guarda relación alguna con las marcas mencionadas como ejemplo. Las marcas son propiedad de sus titulares conforme a la legislación aplicable, estas se utilizan con fines académicos y didácticos, por lo que no existen fines de lucro, relación publicitaria o de patrocinio”.