

Habilidades Blandas: Una ventaja competitiva en la formación tecnológica

Soft skills: A competitive advantage in technological training

Omar Matus¹, Antonio Gutierrez²

¹ Vicerrectoría de apoyo al estudiante, Universidad de Santiago de Chile, Chile,
omar.matus@usach.cl

² Grupo de Investigación en Nuevas Tecnologías, Departamento de Tecnologías Industriales,
Facultad Tecnológica, Universidad de Santiago de Chile, Chile, antonio.gutierrez@usach.cl

Resumen. El objetivo del trabajo presentado, fue abrir el debate y la discusión referente a las habilidades blandas en la formación tecnológica, y su futura inserción laboral de sus egresados. Esto dice relación con el contexto actual de las organizaciones, que se encuentran en un cambio de paradigma, desde lo técnico a las habilidades blandas. La metodología utilizada consistió en revisión bibliográfica, documentos de perfil de ingreso y egreso, medición de rasgos de personalidad en dos cohortes de estudiantes en sus primeros años de formación tecnológica todo esto, confrontada con las visiones propias de los autores. El aporte dice relación, con la necesidad de implementar estrategias para potenciar las habilidades socioemocionales y de trabajo en equipo en la formación tecnológica.

Palabras claves: habilidades blandas, formación profesional, inserción laboral.

Abstract. The objective of this project was to open the debate and discussion on soft skills in technological training and future insertion into the workforce of graduates. This relates to the current context of organizations, that are facing a change of paradigm, from techniques to soft skills. The methodology applied consists of bibliographical review, admission and graduation documents, personality traits measurement in two cohorts of students in their first years of technological training, all this confronted with the visions of the authors. The contribution is related to the need of implementing strategies to enhance socio-emotional abilities and team work in technological training.

Keywords: soft skills, vocational training, job placement.

1 Introducción

Las habilidades blandas, ha sido un tema existente en nuestra literatura desde un tiempo a esta parte. En el ámbito de las Instituciones de Educación Superior se incorporan nuevas asignaturas en la mallas curriculares, debido a que el concepto de especialización o técnico, requiere también el de las habilidades blandas en la formación de sus estudiantes y futuros profesionales. Este fenómeno se debe también, a que las empresas se encuentran cambiando y demandan profesionales integrales para sus objetivos organizacionales. The Technology Teacher [6], revista norteamericana, señala que los estudiantes de programas de ingeniería y tecnología que se encuentran en nivel secundario, deben poseer habilidades blandas para posteriormente avanzar al nivel postsecundaria. Las habilidades blandas según esta revista, son definidas como características personales, en las cuales se encuentran: ética en el trabajo, actitud positiva, voluntad de aprender, amabilidad e integridad. Otra fuente consultada como es International Journal of Multidisciplinary Approach and Studies [7] en relación al área de marketing de la Organización, señala que las habilidades técnicas y las habilidades blandas se complementan. Sería una combinación de cualidades personales, habilidades interpersonales, junto con las de conocimiento. Dentro de los objetivo de éxito solamente el 15% pertenece a las habilidades técnicas, mientras que el 85% estaría en el ámbito de las habilidades blandas. En este mismo contexto [3] plantea que por décadas las grandes organizaciones han sido beneficiadas por los aspectos analíticos y de funcionalidad, siendo aptitudes que pertenecen a la parte izquierda del cerebro. Actualmente señala la revista, lo que se está buscando para estos beneficios organizacionales, son las llamadas habilidades blandas ubicadas en la parte derecha del cerebro.

Dado este contexto, el interés de este trabajo y de los autores, es plantear a nivel de discusión teórica una realidad que en el ámbito de la formación tecnológica se encuentra de forma escasa. En lo técnico o de competencias laborales se tienen ciertos avances, principalmente en actualizaciones de perfiles de egreso en la identificación de competencias funcionales, que dice relación, en su parte técnica y de gestión (Gutiérrez, 2014). En el área de las habilidades blandas o socioemocionales, no existe aún el mismo grado de comprensión, y esto se podría deber según la literatura, a que estas habilidades son más difíciles de medir, evaluar y desarrollar. El esfuerzo a realizar en el presente documento es lograr identificar, las habilidades blandas propias en la formación tecnológica, saber cuál o cuáles son las más débiles y proponer ciertos lineamientos futuros para su desarrollo en el proceso de pregrado y de su futura inserción laboral.

2 Las Habilidades Blandas, Educación e Inserción Laboral

“El rol del capital humano como motor de desarrollo productivo y crecimiento de los países es uno de los temas más estudiados en ciencias sociales. El consenso es amplio: la educación, entendida como el proceso continuo de adquisición de habilidades y/o capacidades, determina la productividad de los trabajadores, sus niveles de ingresos, y en último término, el nivel agregado de bienestar de la sociedad.” Documento Educación Técnico Profesional en Chile [8].

En el párrafo anterior, los autores conectan esencialmente el sentido de que el proceso de la educación involucra el desarrollo de habilidades y capacidades del ser humano, y su integración en la sociedad. Desde esta perspectiva, es la educación la que debiera brindar estas herramientas para una adecuada inserción laboral. No obstante en la realidad, según datos de documento Desconectados, en [2] se realizaron encuestas originales a jóvenes chilenos y argentinos (ingresos per cápita similar y sistemas educativos similares) acerca del desarrollo de habilidades, y a su vez, se confrontaron con encuestas de empresas de Chile, Argentina y Brasil que tenían como por objetivo búsqueda de habilidades esperables para su organización.

Los empleadores además de buscar destrezas técnicas que la escuela ha formado, buscan “habilidades socioemocionales relacionadas con el comportamiento” algunas de ellas, son responsabilidad, pensamiento crítico, trabajo en equipo entre otras, según el documento Habilidades, educación y empleo en América Latina [2],. Según datos de la revista norteamericana [11], un 77% de los empresarios consideran igual o más importante las habilidades blandas que las habilidades duras como pueden ser el dominio del idioma inglés o las competencias técnicas.

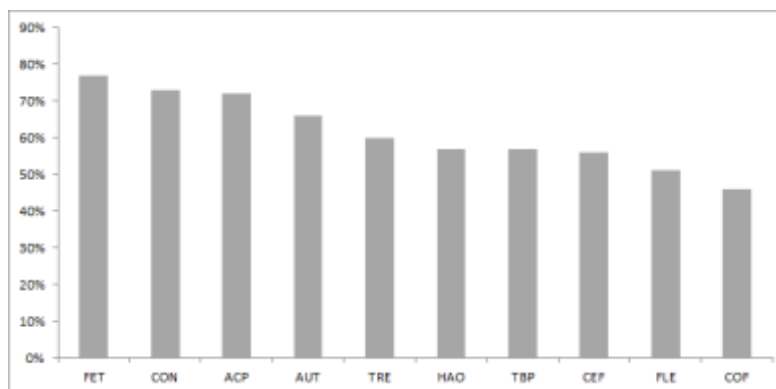


Fig. 1. Gráfico elaboración propia. Las 10 habilidades blandas principales que buscan estos empleadores. Fuente: Datos Revista Work Trends (2014)

Donde:

Fuerte Ética Laboral	FET	Confianza	CON
Actitud Positiva	ACP	Automotivación	AUT
Trabajo en Equipo	TRE	Habilidades Organizacionales	HAO
Trabajo bajo presión	TBP	Comunicación Efectiva	CEF
Flexibilidad	FLE	Confidencialidad	COF

3 Concepto de Habilidades Blandas

Según el documento Habilidades, educación y empleo en América Latina (BID 2012); las habilidades se podrían agrupar en cognitivas y no cognitivas o socioemocionales. Las primeras estarían en la esfera de la cognición, y se vinculan al coeficiente

intelectual, y también formarían parte del “saber académico” o área del conocimiento que incluye las matemáticas y el lenguaje. Y por habilidades socioemocionales, serían parte del “área del comportamiento” y el énfasis fundamental es que pertenecen a los rasgos de personalidad.

El modelo de [1] se definen tres grupos de capacidades: Conocimientos, Destrezas y Competencias para efecto de explicación, sólo se nombraran algunas en los grupos siguientes. En el grupo de conocimientos, estarían las matemáticas aplicadas, estadística, idiomas, costos, economía micro. En el grupo de las destrezas se encontrarían escritura o manejos de texto, manejo de ordenadores, resolución de problemas complejos, comunicación oral (buena voz y dicción). En el grupo de las competencias que estarían más cercanas a las habilidades blandas, se encuentran la adaptabilidad al cambio, aprendizaje autónomo, autonomía. La autora señala, que tanto las destrezas y conocimientos serían más fácil de evaluar y desarrollar, en cambio las competencias serían más difícil de evaluar y desarrollar, dado que son “generadas” por los rasgos de personalidad.

Otro autor visto en [10], establece tres tipos de modelo de competencias. El modelo de competencias distintivas, el modelo de competencias genéricas, y el modelo de competencia funcional. El modelo de competencias distintivas, sería una combinación de habilidades: cognitivas, interpersonales, liderazgo, motivaciones, actitudes, rasgos, y conocimientos aplicados. El modelo de competencias genéricas sería básicamente los comportamientos, dando importancia en las habilidades interpersonales cognitivas y de liderazgo. Sólo en ocasiones incluiría conocimientos específicos. El modelo de competencias funcional, da relevancia a los conocimientos técnicos y aplicados, como las habilidades específicas o destrezas.

4 Habilidades blandas y perfil de ingreso del Tecnólogo en Automatización Industrial.

“En el caso de la carrera de Tecnólogo en Automatización Industrial, el logro efectivo de las competencias se manifiesta en el exitoso desempeño profesional que muestran la mayoría de sus titulados; sin embargo, en muchos casos no se traduce en un reconocimiento social instantáneo, sino más bien, con un desfase de años, al asumir un rol destacado en la empresa producto de sus capacidades o talentos, que no formaron parte del currículo abierto” [4]. El aporte de la descripción anterior es lograr constatar elementos que dejar entrever que existe un desempeño profesional exitoso, en sus titulados. Es decir que su predicción de desarrollo en el ambiente laboral que se desenvuelve, tendría una evaluación positiva, no obstante, el destacarse en la organización como profesional, debiera esperar un proceso de adaptación, confianza, o seguridad en sus capacidades. Todos aspectos, que no se manifiestan en una primera instancia, siendo que sus capacidades o competencias técnicas si son posibles de evaluar por sus resultados. No cabe duda, que su inserción laboral es reconocida e informada por sus respectivos empleadores. En este sentido, su desempeño laboral tiene en sí mismo una ventaja competitiva, que cambia en ellos una proyección laboral, desarrollo profesional; un ámbito económico que abre nuevas posibilidades y

a su vez un reconocimiento personal de logro, admiración de los otros, y en muchos casos ser los sostenedores de sus familias de origen.

¿Este desfase de años de reconocimiento de sus talentos, habilidades blandas, y atributos en la organización son posibles de reducir?

El planteamiento deberá ser sí, desde la lucidez propia autónoma del profesional, que es valorado desde una primera etapa en la organización. Su proceso de búsqueda es interno y es producto también de sus rasgos propios de personalidad, que lo han llevado al lugar de éxito que se encuentra. Pero también requiere de agentes claves en la organización que potencien estas habilidades blandas. Existirían dos niveles esenciales que pudiesen potenciar estas habilidades blandas, el primero sería que el profesional tuviese un reporte documentado de logro, desde su proceso de primer año hasta antes de egresar, de cuál o cuáles serían estas habilidades, y el grado de coherencia con la demanda o expectativa de la organización y en segundo término, que la organización desarrolle estrategias de confianza de estas habilidades para que el profesional sea parte de una evolución natural de estas habilidades en el cargo.

4.1 Aproximación a la identificación de rasgos de personalidad de los Tecnólogos de Automatización Industrial para la potenciación de sus habilidades blandas

Para el logro de este objetivo de identificación de rasgos de personalidad, se aplicó el cuestionario 16 PF (Test de personalidad de los 16 Factores) a dos cohortes con un año de diferencia de ingreso a la carrera. A continuación se señalan las consideraciones del cuestionario.

El 16 PF es un instrumento de medición de la personalidad de amplio espectro, y los resultados pueden ser útiles muchas situaciones diferentes:

- ❖ **Ámbito Industrial:** Larga historia en estudios destinados a descubrir el perfil característicos de muy diferentes actividades profesionales.
- ❖ **Estudios de Potencial Humano:** Sus resultados de características de personalidad permite la información oportuna para ascenso y promociones en distintas organizaciones.
- ❖ **Selección y Clasificación de personal:** Las relaciones entre las distintas dimensiones principales de la personalidad y diferente comportamiento laboral entrega información útil para la toma de decisiones.
- ❖ **Orientación y consejo escolares:** El proceso de aprendizaje, en mayor o menor grado se encuentra ligada con los rasgos de personalidad, además de las variables actitudinales están subyacentes algunos rasgos comportamentales o volitivos, estimados con la escala 16PF-5 [5].

Se evaluaron a 22 alumnos (as) del cohorte 1 y 23 alumnos cohorte 2. Las características evaluadas y de interés para la identificación de rasgos de personalidad fueron las siguientes:

- ❖ **Afabilidad:** Puede expresar sus emociones a los demás, se puede comunicar bien, persona cálida y empática. Persona espontánea para integrarse a equipos de trabajo.
- ❖ **Razonamiento:** Adecuada capacidad de razonamiento, numérico, y lógico. Comprende instrucciones, y es capaz de dar respuestas coherentes y lógicas.
- ❖ **Estabilidad:** Capacidad de adaptación, y un adecuado control de emociones.
- ❖ **Animación:** Entusiasta, activa, y posee la capacidad de contagiar a los demás.
- ❖ **Atención a las normas:** Motivación para el logro, perseverante, y con la capacidad para enfrentarse a situaciones adversas.
- ❖ **Atrevimiento:** Persona segura en lo social y emprendedora. No posee temor en situaciones sociales.
- ❖ **Abstracción:** Interesado en la ideas, en los pensamientos, y en fantasear. Posee imaginación, y por lo mismo, los procesos mentales son el mayor interés.
- ❖ **Apertura al cambio:** Piensa en cómo mejorar las cosas, se atreve y se arriesga.
- ❖ **Perfeccionismo:** Persona planificada, establece prioridades y establece planes a futuro.

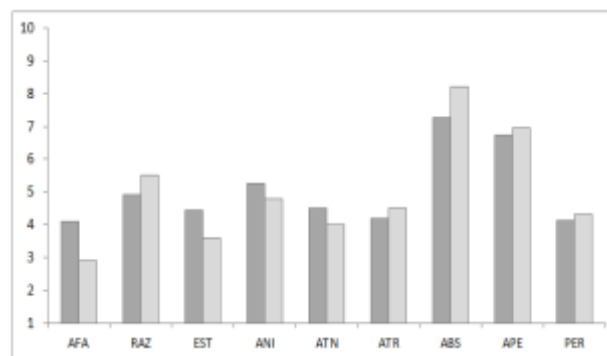


Fig. 2. Resultados de las características de ambos cohortes, siendo la aproximación al puntaje 10 una respuesta sobresaliente y 1 deficiente.

Donde:

Afabilidad	AFA	Razonamiento	RAZ
Estabilidad	EST	Animación	ANI
Atención-normas	ATN	Atrevimiento	ATR
Abstracción	ABS	Apertura-cambio	APE
Perfeccionismo	PER		

4.2 Atributos esperados: Se escogen los siguientes atributos del perfil de ingreso para lograr información relevante con las características medidas por el instrumento

Atributo 1: Reconocimiento de la autoridad y aceptarla con criterios relevantes

- ❖ Poseen ciertas debilidades para la aceptación de la norma y autoridad.
- ❖ No poseen claridad de directrices conducentes en el plano académico que dice relación con respuesta a exigencias delimitadas por profesores y programa de la asignatura propiamente tal.
- ❖ No alcanzan a dilucidar la autoridad como un modelo de ordenamiento y planificación.
- ❖ Falta de tolerancia para enfrentarse a trámites administrativos que son parte de su proceso de formación profesional.

Atributo 2: Desarrollo de una cosmovisión personal coherente. Encontrado cierta congruencia y consistencia en el mundo y sentido de su propia vida.

- ❖ Tienen capacidad de arriesgarse para tomar iniciativas que en el tiempo.
- ❖ Saben que van a poder alcanzar metas si se lo proponen, y se arriesgan.
- ❖ Apertura al cambio, a la innovación y a lo nuevo.
- ❖ Dudas en el momento cuando deben planificar y concretar lo que se encuentran pensando.
- ❖ Saben que pueden llegar muy lejos si se lo proponen, no obstante, se encuentran permanentemente en evaluación consigo mismos, y dando importancia a la opinión de los demás.

Atributo 3: Lograr una integración congruente entre lo cognoscitivo, lo afectivo y lo conductual

- ❖ La capacidad de abstracción de un pensamiento lógico, la creatividad, la imaginación, se observan como potenciales, en la formación académica, y en su futura inserción laboral.
- ❖ Lo afectivo se observa más débil, se distancia, es necesario el aprender a conectarse con las emociones.

Atributo 4: Compromiso permanente con su proyecto de vida articulando de modo efectivo sus capacidades y oportunidades que el medio le va ofreciendo.

- ❖ Sin duda una de las características positivas y fundamentales de estos alumnos, es su interés de derribar obstáculos y seguir en sus proyectos académicos y profesionales.
- ❖ Las relaciones con sus pares tanto en su proceso académico, y su futura inserción laboral tienden a estar estrictamente en la tarea, y excluye elementos de participación e integración en el trabajo en equipo.

5 Conclusiones

De la revisión bibliográfica, de las reflexiones realizadas por los autores, del análisis de las características o rasgos de personalidad de las cohortes evaluadas, y su relación con las habilidades blandas. Se concluye lo siguiente:

- ❖ Existen características individuales o rasgos de personalidad que podrían incidir en la medición de las habilidades blandas, tanto en el proceso de formación académica y de inserción laboral en estudiantes de carreras de formación tecnológica.
- ❖ Es importante considerar, que para la evaluación de habilidades blandas para las carreras de formación tecnológica, no se puede obviar el tipo de institución académica y el perfil del estudiante que ingresa.
- ❖ Se podría señalar que en la formación tecnológica, existiría un reconocimiento desde las habilidades técnicas por la Empresa, no obstante, los desafíos en el futuro, estarían en las áreas de trabajo en equipo y socioemocionales de sus estudiantes.
- ❖ Si bien, existen instrumentos de evaluación que miden conocimientos de ingreso de los estudiantes que optan por carreras en formación tecnológica, no se observa claridad en Instituciones de Educación Superior, en instrumentos que midan habilidades blandas que tengan relación con el perfil de ingreso.
- ❖ Es fundamental un mayor acercamiento entre los departamentos que imparten las carreras de formación tecnológica y las empresas. Esto permitirá, un proceso de desarrollo de perfiles, tanto en el proceso de formación académica, como a su vez en la demanda específica de la empresa de las habilidades blandas de los nuevos profesionales.

Referencias

1. Alles, M.: Desarrollo del Talento Humano. Ediciones Granica Buenos Aires (2005) Argentina. 38-39
2. Bassi, M., Busso, M., Urzua, S., Vargas, J.: Desconectados BID Educación (2012) 79-82, <http://www.iadb.org/es/temas/educacion/desconectados-descargas,6114.html>, 2/09/2015
3. Bodell, L.: Soft Skill for the future. Human Capital, <http://content.ebscohost.com.ezproxy.usach.cl>, 2/09/2015
4. Gutiérrez, A.: Proyecto de Innovación Docente ¿Quiénes y por qué ingresas a estudiar la Carrera de Tecnólogo en Automatización Industrial?: Una aproximación al perfil de ingreso del postulante. (2010) 5
5. Gutiérrez, A.: Definición del Perfil Profesional de la carrera/ especialidad Tecnólogo en Automatización Industrial en su referente productivo. (2014) 1
6. Harris, K., Rogers, G.: Soft Skills in the Technology Education Classroom: What Do Students Need? The Technology Teacher. (2008), <http://content.ebscohost.com.ezproxy.usach.cl/>, 1/09/2015
7. Pandey, M., Pandey, P.: Global Employability of Unemployed Youth through Soft International Journal of Multidisciplinary Approach and Studies, (2015) 74, <http://content.ebscohost.com.ezproxy.usach.cl/>, 4/09/2015
8. Rucci, G., Arias, E., Farias, M., González-Veloz, C., Huneeus, C.: Educación Técnico Profesional en Chile. BID (2015) 1,

- https://publications.iadb.org/bitstream/handle/11319/6881/Educacion_tecnico_profesional_Chile.PDF, 3/09/2015
9. Russel, M., Russel, D.: Manual 16PF-5, TEA Ediciones Madrid España (2000).
 10. Saracho, J.: Gestión por Competencias. Ril Editores Santiago de Chile (2005) 43.
 11. Hazelwood, J.: Soft Skills Hard Success. Work Trends (2014) 1, <http://content.ebscohost.com.ezproxy.usach.cl/>, 3/09/2015