

LAS COMPETENCIAS BLANDAS EN EL MUNDO DEL TRABAJO

**Por: Nelson Londoño Pineda*

Desde el punto de vista del deber ser, existe una relación directa entre las competencias que se desarrollan en la formación universitaria y las necesidades propias del mercado de trabajo. En este sentido las instituciones de Educación Superior tienen la gran responsabilidad de responder de manera adecuada a los perfiles de formación de sus graduados, proceso que implica conocer las tendencias propias de las disciplinas.

En la actualidad se habla de dos tipos de competencias:

Competencias duras: se asocian a las habilidades técnicas propias de cada disciplina, en la línea del “saber hacer” en contexto. Por ejemplo: un arquitecto debe saber dibujar, expresar a través del dibujo sus ideas; un médico saber realizar un examen médico y una valoración mental; un ingeniero industrial saber formular y evaluar proyectos.

Competencias blandas: son las habilidades que le permiten a un profesional integrarse en un lugar de trabajo, incluyen su personalidad, actitud, flexibilidad, motivación y modales; están más en la línea del “saber ser”. En la actualidad estas competencias pueden ser igual o más determinantes para las empresas al realizar un proceso de selección de personal o tomar decisiones relacionadas con ascensos.

Son muchas las competencias blandas, que según diferentes expertos, serían deseables encontrar en un profesional; a continuación se resaltan las más significativas:

Trabajo en equipo: Las organizaciones buscan profesionales que puedan trabajar bien con otros; las empresas requieren contar con equipos estratégicamente conformados, donde la capacidad de cada persona se complementa con las capacidades de los demás para alcanzar objetivos comunes. Algunas habilidades relacionadas con el trabajo en equipo incluyen la capacidad de negociar con otros, reconocer y apreciar la diversidad en un equipo; y la capacidad de aceptar y aplicar la retroalimentación de otros.

Liderazgo: Es la habilidad de orientar a otros para alcanzar objetivos comunes (individuales, grupales y organizacionales); la mayoría de los empleadores querrán saber si el candidato a un cargo tiene la capacidad de tomar decisiones en situaciones complejas y resolverlas de manera eficiente.

Comunicación: Las habilidades de comunicación implican interactuar con otros, de manera presencial o remota; y existen en casi todos los trabajos. El profesional debe comunicarse con otros, ya sean clientes, colegas, empleadores o proveedores. Una comunicación asertiva implica ser también un buen oyente, escuchar con empatía a los demás.

Pensamiento crítico: Los empleadores quieren candidatos que puedan analizar situaciones y tomar decisiones informadas, comprender los problemas, pensar de manera crítica e idear soluciones.

Ética de trabajo: Se espera que un profesional actúe en forma correcta, en la búsqueda del bien común y en el marco filosófico que identifica la organización en la cual trabaja.

*Vicerrector Académico Universidad Católica de Pereira