



Soft skills: una tendencia al alza

El impacto económico y social de las “habilidades blandas”
en los entornos laborales

Septiembre 2023

01. Introducción
02. ¿Qué piden las empresas al talento?
03. ¿Qué pide el talento a las organizaciones?
04. Soft skills y power skills más valoradas
05. ¿Qué valores son imprescindibles para las organizaciones actuales?
06. Conclusiones

01.

Introducción

Las empresas están cambiando progresivamente su enfoque de "qué" pueden hacer los individuos a "cómo" pueden hacerlo cuando se trata de evaluar el talento. Esta transición está impulsada por el reconocimiento de que las competencias transversales, como las habilidades blandas, las habilidades de poder y los valores, desempeñan un papel en la consecución del éxito dentro de las organizaciones.

Mientras que las habilidades y los conocimientos técnicos pueden cultivarse mediante la formación y el entrenamiento, **los aspectos motivacionales y los rasgos de personalidad son más complejos de establecer.** Por ello, cada vez se tiende más a priorizar las competencias transversales y los conocimientos transferibles entre distintas áreas funcionales a la hora de seleccionar el talento para las empresas.



¿Qué piden las empresas al talento?

02.

En los enfoques tradicionales, las empresas determinaban la trayectoria profesional para cada función específica. Sin embargo, dada la naturaleza incierta y dinámica de los entornos empresariales actuales, se hace mayor hincapié en la **transversalidad en los itinerarios profesionales de los profesionales.**

En lugar de las tradicionales trayectorias predefinidas, existe una tendencia creciente a que los profesionales configuren sus propias carreras en función de sus puntos fuertes, sus puntos débiles y sus intereses. Esto se facilita mediante la participación en proyectos e iniciativas transversales. Se anima a los profesionales a demostrar sus capacidades, no sólo para el crecimiento vertical dentro de un mismo dominio, sino también para los movimientos horizontales y diagonales a través de diferentes áreas y funciones.

Con las enormes posibilidades que se ofrecen, cada cual debe ser proactivo y construir su propia trayectoria profesional. Por ejemplo, si hay un profesional en el departamento de marketing con interés en RRHH y se abre camino, puede ser absolutamente congruente e incluso beneficioso. **Los departamentos organizativos no deben percibirse como separados, sino integrados y fusionados.**

El espíritu emprendedor y el sentido de la propiedad son cruciales para que las personas prosperen y crezcan profesionalmente. Además, poseer rasgos como la visión, la agilidad de aprendizaje, la responsabilidad, la sensibilidad digital, la orientación a las personas y la capacidad de adaptación son vitales para gestionar y navegar con eficacia en entornos cambiantes e inciertos.

Además de las competencias mencionadas, los líderes deben dar muestras de valentía y ser transformadores en su enfoque. Deben estar abiertos al cambio, no tener miedo a asumir riesgos y estar dispuestos a aprender tanto de los éxitos como de los fracasos. Es esencial que los **líderes tengan una mentalidad abierta que acepte nuevas ideas y enfoques**. Además, ser un ejecutivo sobresaliente no consiste en ser perfecto, sino en mostrar humanidad, empatía y autenticidad, como cualidades fundamentales para el éxito en funciones de liderazgo.

En el actual **modelo de trabajo híbrido**, en el que predomina el trabajo a distancia, resulta aún más crucial que los líderes gestionen eficazmente la frustración e inspiren a sus equipos. A través del coaching, los líderes pueden proporcionar apoyo, orientación y motivación a sus empleados. Deben transmitir su pasión por el trabajo y ayudar a los miembros de su equipo a superar los retos y mantener el compromiso y la productividad.

Además, las empresas abrazan cada vez más la diversidad y se alejan del concepto de endogamia para acercarse a la exogamia y la variedad. Están explorando activamente el talento externo para todas las etapas de la carrera profesional e **incorporando nuevas perspectivas y visiones como parte de su agenda de crecimiento**. Este cambio reconoce el valor de la diversidad de orígenes, experiencias y puntos de vista para impulsar la innovación y la resolución de problemas. Además de promocionar a los candidatos internos, las organizaciones buscan incorporar nuevos talentos que puedan aportar ideas y perspectivas únicas para mejorar el conjunto de la plantilla.



¿Qué pide el talento a las organizaciones?

Concepto de aprendizaje permanente

03.

La necesidad de adquirir continuamente nuevas competencias y de reinventarnos será parte integrante de nuestra vida laboral. Una investigación realizada por la Confederación de la Industria Británica (CBI) revela que nueve de cada diez personas tendrán que adquirir nuevas competencias, lo que pone de relieve la **importancia de adoptar el aprendizaje permanente**. En un futuro en el que las competencias se desvinculan de funciones laborales específicas, resulta crucial aprender, reaprender y desaprender continuamente. En esencia, debemos reciclarnos y perfeccionarnos constantemente no sólo para sobrevivir, sino para prosperar en un entorno en el que las necesidades evolucionan rápidamente.

Experiencias internacionales como valor añadido:

En un mercado impulsado por las competencias, es esencial configurar la estrategia de las personas en función de las competencias de la oferta y la demanda, en lugar de centrarse únicamente en las personas o en funciones laborales específicas dentro de un lugar concreto. Por desgracia, no adoptar este enfoque puede hacer que una organización sea menos resistente, más vulnerable y propensa al fracaso. Al centrar la **estrategia de personal de una empresa en las competencias, es posible identificar y aprovechar un conjunto más amplio de talentos**. Este enfoque permite a una empresa evitar pasar por alto o descartar a personas que poseen las competencias necesarias. Adoptar la diversidad de competencias no sólo promueve una plantilla más integradora, sino que también aporta una gran variedad de perspectivas y experiencias que pueden impulsar la innovación y el crecimiento.

Introducción a las soft skills y power skills:

Se ha producido un cambio notable en el equilibrio entre las capacidades duras y las blandas. Mientras que las capacidades técnicas siguen siendo cruciales para determinadas funciones, **las habilidades blandas y de poder han ganado importancia**. Ahora se da prioridad a las competencias blandas y de poder sobre las duras por su capacidad para potenciar el desarrollo de las duras, mientras que lo contrario no es necesariamente cierto.

Soft skills y power skills más valoradas

04.

La habilidad para desenvolverse en distintos entornos se deriva de **la adaptabilidad**, que se caracteriza por la capacidad de responder con rapidez y eficacia a las exigencias del entorno. Ser adaptable no sólo permite a las personas ajustarse a circunstancias cambiantes, sino que también fomenta el multiculturalismo y la diversidad. Implica la capacidad de colaborar armoniosamente con personas de diversas culturas, nacionalidades, géneros, religiones y otros orígenes.

Además, la **agilidad en el aprendizaje y la curiosidad** desempeñan un papel clave en la adaptabilidad. La agilidad de aprendizaje se refiere a la capacidad de identificar oportunidades potenciales y a la voluntad de adaptarse rápidamente a los cambios del entorno. Implica ser valiente y pensar de forma innovadora explorando posibilidades más allá de los límites convencionales. Abarca preguntarse no sólo "por qué", sino también "cómo", "cuándo" y "con quién". Al adoptar una mentalidad curiosa, las personas pueden contribuir ofreciendo nuevas perspectivas y puntos de vista que van más allá de las normas establecidas.

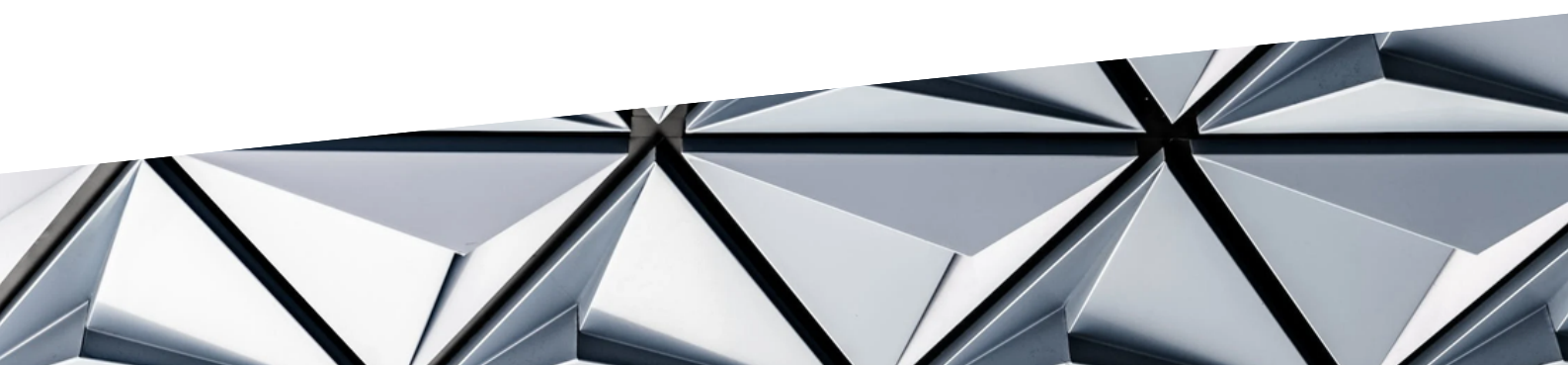


El pensamiento crítico, conocido como la capacidad del ser humano para analizar y evaluar la información existente sobre un tema, es un factor crucial dentro del ámbito de las competencias interpersonales. Implica intentar aclarar la veracidad de dicha información y llegar a una idea justificada sobre la misma.

Las personas innovadoras que piensan de forma creativa son de gran importancia para las organizaciones. Poseen la capacidad de generar ideas originales y reconocer el valor de las nuevas ideas y aportaciones de los demás. Además, demuestran la valentía de tomar decisiones innovadoras, poseen una orientación hacia la resolución de problemas y están abiertos a diferentes perspectivas. Las organizaciones y las personas deben abrazar la innovación y tener el valor de crecer y transformarse continuamente.

También es esencial la apropiación, que implica tomar el control y adoptar una **actitud anticipatoria y con visión de futuro**. Implica "hacer que las cosas sucedan" activamente en lugar de simplemente adaptarse a las circunstancias. Además, es necesario contar con habilidades eficaces de resolución de problemas para identificar obstáculos y convertirlos en oportunidades mediante la toma de decisiones arriesgadas que generen soluciones eficaces y eficientes.

Por último, **el liderazgo** es un proceso que consiste en inspirar a las personas. Un líder debe tener una presencia carismática, generar credibilidad, infundir confianza, demostrar perseverancia y mantener relaciones positivas con los miembros de su equipo. El liderazgo abarca algo más que habilidades directivas; también incorpora el concepto de ser "altamente humano", que desempeña un papel clave en la consecución del éxito.



05.

¿Qué valores son imprescindibles para las organizaciones actuales?

Ser atractivo para el talento es uno de los retos más importantes y generalizados a los que se enfrentan las organizaciones hoy en día. En consecuencia, **es crucial desarrollar estrategias centradas en la definición de un marco de Propósito y Valores.** Estos elementos sirven como pilares fundamentales para atraer y desarrollar el mejor talento dentro de la organización.

Los valores son un conjunto de principios éticos y profesionales en los que se basan las actividades de las empresas. Tienen un impacto transversal, influyendo en las relaciones entre empleados, clientes y proveedores. Los valores sirven de base al Modelo de Liderazgo y son esenciales para identificar posibles candidatos y perfiles para el desarrollo dentro de la organización.

Los **valores evolucionan junto con la sociedad y el entorno**, ya que las organizaciones son ecosistemas dinámicos y adaptables. Algunos valores se incorporan con el tiempo, mientras que otros pueden cambiar o transformarse.

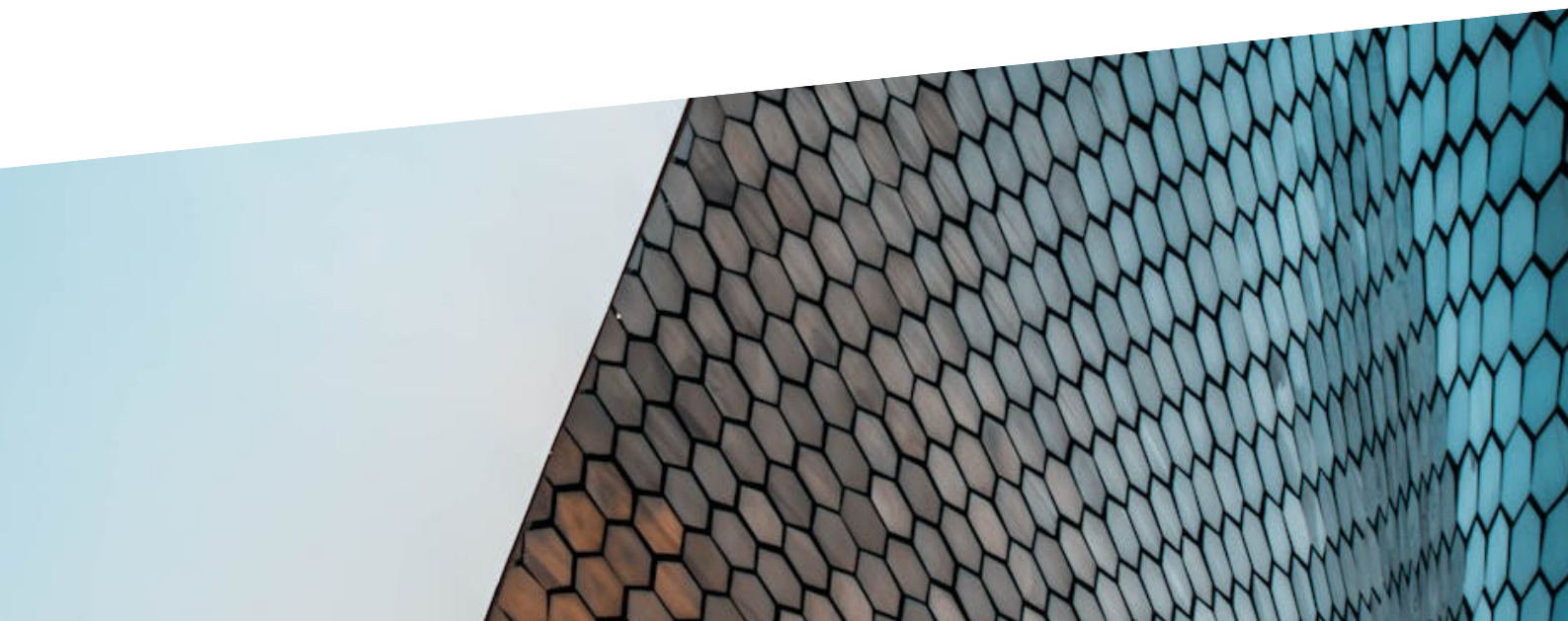
Las empresas de referencia ya han adoptado ciertos valores por los que son reconocidas en el mercado. La valentía, unida al pensamiento disruptivo, les permite causar impacto a través de la innovación. La diversidad es otro valor fundamental, que abarca una **concepción holística que incluye la diversidad cultural, de género, académica y religiosa**, enriqueciendo la organización. Y, por supuesto, también se hace hincapié en la sostenibilidad, que refleja el compromiso de contribuir positivamente al cuidado de nuestro planeta.

En el dinámico y cambiante entorno actual, es imperativo que las empresas sean valientes y estén orientadas a la innovación. **La asunción de riesgos y la adaptación constante son cruciales en este mundo VUCA** (volátil, incierto, complejo y ambiguo).

La diversidad permite a las empresas aprovechar talentos diversos y perspectivas diferentes, integrando a profesionales de distintos orígenes, países e industrias para ampliar su pensamiento y enfoques colectivos. En un mundo globalizado, las empresas también deben tener una mentalidad global a nivel interno.

Además, las empresas reflexionan cada vez más sobre sus contribuciones positivas a la sociedad, el medio ambiente y abordan las preocupaciones sobre el cambio climático y la ecología. La **responsabilidad social y la sostenibilidad** son ahora consideraciones clave en la agenda empresarial. Se están implantando programas de concienciación en toda la organización para comprender y minimizar el impacto medioambiental de la empresa. Las organizaciones deben demostrar que son conscientes de los problemas globales, tanto humanos como medioambientales, y desarrollar estrategias para mejorarlos.

Las personas buscan el crecimiento y el desarrollo profesional en empresas que tienen una "razón de ser" clara y valores con los que se identifican. Es crucial que toda la organización actúe con cohesión y alinee sus acciones con los valores declarados, garantizando la **coherencia entre lo que se dice y cómo se pone en práctica**.



06.

Conclusiones

En nuestro estudio han participado empresas multinacionales a la vanguardia de la gestión del talento y los RRHH, junto con expertos científicos y gurús de las tendencias estratégicas de RRHH. Aportaron puntos de vista que van desde una perspectiva global y conceptual hasta el despliegue táctico y la aplicación.

Ha surgido una clara **tendencia hacia modelos empresariales altamente dinámicos, fluidos y disruptivos**, en los que los resultados colectivos priman sobre las capacidades individuales. Ser adaptable, flexible, dinámico y ágil es crucial para seguir el ritmo de los rápidos cambios de nuestro contexto e incluso anticiparse a ellos.

Sin embargo, no todo gira en torno al resultado final. Es igualmente importante lograr resultados alineados con un conjunto de valores fundamentales, como la sostenibilidad, la diversidad y el coraje, entre otros. Estos **valores deben estar arraigados en la cultura organizativa** y ser asumidos por todos los individuos de la organización.

La coherencia entre las acciones de la empresa y sus valores será crucial para atraer a los mejores talentos. Además, **las personas deben mejorar y desarrollar proactivamente sus competencias interpersonales** para seguir siendo competitivas en el mundo empresarial actual y futuro.

Las **universidades y las escuelas de negocios** también tienen una importante responsabilidad a la hora de garantizar que dan prioridad a estas competencias y valores. Desempeñan un papel vital en la formación de líderes y profesionales presentes y futuros, contribuyendo a un mundo mejor y más sostenible.



www.adqualis.com

AdQualis
Human Results

AdQualis
Executive

AdQualis
Talent

AdQualis
Consultancy