

TENDENCIAS ■

Más atención a las habilidades blandas

Para los expertos, de nada sirve tener un buen perfil profesional si la persona no tolera el fracaso, no tiene la capacidad de resolver problemas en momentos de crisis y carece de compromiso.

EN EL PASADO quedaron esos trabajadores que entregaban su vida y sombrero a una empresa, con todo lo que eso implicaba. Hoy, las nuevas generaciones buscan empleos que les permitan desarrollarse profesionalmente, pero que, al mismo tiempo, les otorguen la libertad para disfrutar la vida.

Por eso, ahora no es extraño oír de un joven que renunció un año después de firmar su contrato porque decidió viajar por el mundo. O porque se vinculó a una compañía que le da flexibilidad horaria o la posibilidad de teletrabajar. Incluso, porque quiso iniciar su propio negocio y ser su propio jefe.

Con esta realidad vive a diario el mercado laboral. Además de adaptarse a los nuevos estilos de vida de sus colaboradores, está en-

frentando otros desafíos que afectan directamente la productividad.

Para Mario Hurtado, experto en educación, el asunto de las habilidades blandas es cada día más importante, hasta por encima del perfil profesional. *“Las compañías quieren encontrar competencias clave como tolerancia al fracaso, resolución de problemas en momentos de crisis y compromiso, pero eso es algo que difícilmente se ve en las nuevas generaciones”.*

Por eso, las empresas están cambiando la forma como evalúan el perfil de los aspirantes, en el que privilegian las habilidades blandas por encima de las puramente técnicas. Según Carlos Alberto Restrepo, director de Investigaciones de la Facultad de Administración de Empresas de la Universidad Externado, esta transforma-

ción se presenta especialmente en los sectores con énfasis en actividades de servicios. A propósito, estas actividades representan más del 65 por ciento del PIB de la mayoría de las economías.

“Se han identificado conjuntos de competencias que se complementan unas a otras. Uno de estos conjuntos tiene que ver con las relaciones interpersonales, e incluye competencias asociadas a comunicación efectiva, tolerancia, trabajo en equipo, empatía y liderazgo. Con ello, las organizaciones esperan aprovechar más las habilidades técnicas de las personas en equipos de alto desempeño. Un segundo conjunto son las fortalezas individuales, que dotan a la persona de recursos para crecer y relacionarse en las empresas. Allí están el compromiso, la iniciativa, la puntualidad, el cumplimiento de plazos, la

autoconfianza, la tolerancia a la frustración, el manejo de la presión, la capacidad de adaptación y los valores”; asegura el académico.

Para Restrepo, un tercer conjunto se relaciona con fortalezas que les permiten a los empleados aportar de manera más efectiva a los productos y procesos de las compañías. Entre estas se destacan la creatividad, el pensamiento crítico, el bilingüismo y el análisis de datos.

En resumen, el entorno laboral cambia para adaptarse a las nuevas tendencias que llegan con los trabajadores más jóvenes. Y, además, está modificando sus parámetros para vincular de manera más acertada a personas que sean fichas positivas en los equipos y contribuyan al desarrollo y crecimiento de la empresa. ■

◀ Las nuevas generaciones de profesionales obligan a las empresas a revisar a profundidad el perfil e ir más allá de los aspectos técnicos.