
Las soft skills en la formación profesional: antes, durante y después del Covid-19 en México

Soft skills in professional training: before, during and after Covid-19 in Mexico

Rocío Alejandra Colina Ramírez¹; Sylja Viridiana Guerrero García²; Maribel Rocío Hernández Velázquez³; Alicia de Jesús Ortiz Bravo⁴

RESUMEN

Las *soft skills* o habilidades sociales son un conjunto de destrezas que permiten al ser humano regular su conducta, que son útiles para enfrentar la vida cotidiana, así como una herramienta clave para adaptarse a los cambios sociales, culturales y económicos a raíz de la crisis sanitaria por la Covid-19. En ese sentido el objetivo de la investigación es analizar descriptivamente la importancia de la enseñanza de las *soft skills* como herramienta para formar profesionales capaces de vincularse al mercado laboral en México. Se utilizó una metodología descriptiva de carácter cuantitativo, tomando como referencia la revisión de literatura existente. Como resultado más significativo se destaca que asociado a la adquisición del conocimiento científico y técnico, la comunicación el trabajo en equipo, liderazgo, entre otras complementan el desarrollo integral de los estudiantes de nivel superior como una competencia vinculada con el ingreso al mercado laboral. Concluyendo que las instituciones de nivel superior deben asumir el compromiso de formar, profesionales capaces de responder con inteligencia a las posibles contingencias de un mundo que se espera incierto y por ende más competitivo.

Recibido: 23-09-2023

Aceptado: 02-10-2023

Publicado: 05-11-2023

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

ABSTRACT

Soft skills or social skills are a set of skills that allow human beings to regulate their behavior, which are useful to face everyday life, as well as a key tool to adapt to social, cultural and economic changes as a result of the health crisis caused by Covid-19. In this sense, the objective of this research is to analyze descriptively the importance of teaching soft skills as a tool to train professionals capable of entering the labor market in Mexico. A quantitative descriptive methodology was used, taking as a reference the review of existing literature. As the most significant result, it is highlighted that associated to the acquisition of scientific and technical knowledge, communication, teamwork, leadership, among others, complement the integral development of higher level students as a competence linked to the entrance to the labor market. In conclusion, higher education institutions must assume the commitment to train professionals capable of responding intelligently to the possible contingencies of a world that is expected to be uncertain and therefore more competitive.

Key words: Soft skills, professional training, labor market insertion.

¹ Maestra en Gestión Educativa; Universidad Politécnica de Tecámac; País: México; Gmail: alejandra_colina@uptecamac.edu.mx

² Maestra en Auditoría y Contabilidad Superior; Universidad Politécnica de Tecámac; País: México; Gmail: syljav_guerrero@uptecamac.edu.mx

³ Maestra en Administración en Negocios; Universidad Politécnica de Tecámac; País: México; Gmail: maribel_hernandez@uptecamac.edu.mx

⁴ Maestra en Gestión Educativa; Universidad Politécnica de Tecámac; País: México; Gmail: alicia_ortiz@uptecamac.edu.mx

I. INTRODUCCIÓN

En la última década del Siglo XX, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) declara que la formación de profesionistas competentes y comprometidos con el desarrollo social constituye una misión esencial de la educación superior contemporánea (Organización de Estados Iberoamericanos, 1998). En esta declaración se plantea que para alcanzar los objetivos esperados, es necesario reformular los planes de estudio y utilizar métodos nuevos y adecuados que permitan superar el mero dominio cognitivo de las disciplinas; y que se debe facilitar el acceso a nuevos planteamientos pedagógicos-didácticos y fomentar la adquisición de conocimientos prácticos, así como desarrollar competencias y aptitudes para la comunicación, el análisis creativo y crítico, la reflexión independiente y el trabajo en equipo (UNESCO, 2019, p. 97).

Tito y Serrano (2016), citando a Alles (2008), consideran que el desarrollo de competencias y del talento humano en general, integrará las agendas de gobiernos e instituciones del mundo entero y representará uno de los grandes desafíos de los años venideros. Desde el año 2020 la sociedad en general ha enfrentado cambios sustanciales en el desenvolvimiento de sus

actividades debido a la pandemia por COVID-19, las secuelas políticas, económicas, sociales e individuales, así como las ambientales, son un reto que requiere desarrollar competencias que permitan nuevas formas de relacionarse con el contexto actual, caracterizado por la instauración de una sociedad basada en la información, el cambio acelerado, la globalización, y la tecnología; y que ha traído como consecuencia una nueva configuración de los empleos, así como un cambio de paradigma en la enseñanza tradicional.

A finales del siglo XX la UNESCO ratificó que la formación profesional no solo radicaba en el conocimiento científico y tecnológico, sino en la incorporación de las habilidades socioemocionales, pero el sistema educativo en México, principalmente las instituciones de nivel superior (IES) sigue apostando por las llamadas habilidades duras (hards skills) posponiendo la importancia de la enseñanza de las habilidades blandas como eje transversal en la formación de profesionistas capaces de enfrentar las demandas y retos de un mundo que se transforma día a día.

Cuando se habla de habilidades blandas éstas se definen como el resultado de la combinación entre habilidades sociales, de comunicación, de personalidad, de

cercanía a los demás, entre otras, que permiten a una persona relacionarse y comunicarse de manera efectiva con los demás, estas habilidades también llamadas no cognitivas no son innatas del ser humano, más bien son adquiridas y desarrolladas desde la infancia con la ayuda de los padres, y posteriormente reforzadas en la institución educativa (López y Lozano, 2021, p. 4). En este sentido las instituciones de educación superior (IES) incorporan nuevas asignaturas en sus planes de estudio, debido a que el concepto de especialización técnica requiere también el desarrollo de las habilidades blandas en la formación de sus estudiantes y futuros profesionales (Matus, 2015, p. 33).

Según Patillo (2017) “Uno de los desafíos de este mayor énfasis en las competencias blandas ha sido el que los alumnos lo valoren como parte de la formación profesional”; La pandemia ha provocado no solo el colapso del sistema de salud ante la crisis sanitaria, sino también el costo económico que se refleja en el cierre de empresas y la pérdida masiva de empleos. La nueva normalidad no parece alentadora para las nuevas generaciones de egresados, que ya enfrentaban la dificultad de incorporarse al mercado laboral. De acuerdo con este razonamiento la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) menciona: En el

mercado laboral actual son cada vez más relevantes ciertas habilidades. Entre ellas, se pueden mencionar las habilidades cognitivas complejas y avanzadas, como la resolución de problemas o innovación; las habilidades socioemocionales, como por ejemplo trabajar en equipo, resolver conflictos de relaciones sociales, tener una positiva disposición a la colaboración; y un conjunto de habilidades que son predictivas como el razonamiento y la autoeficacia, junto con las habilidades digitales y de ciudadanía global (CEPAL, 2019, p. 18).

Carpe (2023), citando a Ortega Goodspeed (2016), menciona que el uso de dichas habilidades implica adaptarse a situaciones cambiantes, sin embargo, se debe enfatizar que no son trabajadas de forma directa sino de manera transversal, es decir se dan en todos los contextos de la vida. En el actual escenario de inestabilidad, es necesario apostar por el desarrollo de las habilidades blandas para el desarrollo de las competencias académicas, laborales y personales para adaptarse a la nueva era de la sociedad 5.0, en la cual se plantea que el contexto social gira entorno de una naturaleza más humana, en esta sociedad inteligente, las tecnologías digitales se orientan al servicio de la humanidad (García-Contreras, 2023).

II. MATERIAL Y MÉTODOS

Para el presente trabajo se utiliza el enfoque cuantitativo, descriptivo no experimental, ya que se estudian fenómenos de manera sistemática siguiendo la siguiente ruta: el investigador comienza el proceso examinando los hechos en sí y revisando los estudios previos, ambas acciones de manera simultánea, a fin de generar una teoría que sea consistente con lo que está observando que ocurre (Sampieri, 2018). La recolección de datos se lleva a cabo mediante la revisión bibliográfica del tema para conocer el estado de la cuestión, mediante la búsqueda, recopilación, organización de blogs especializados, documentos y revistas.

III. RESULTADOS

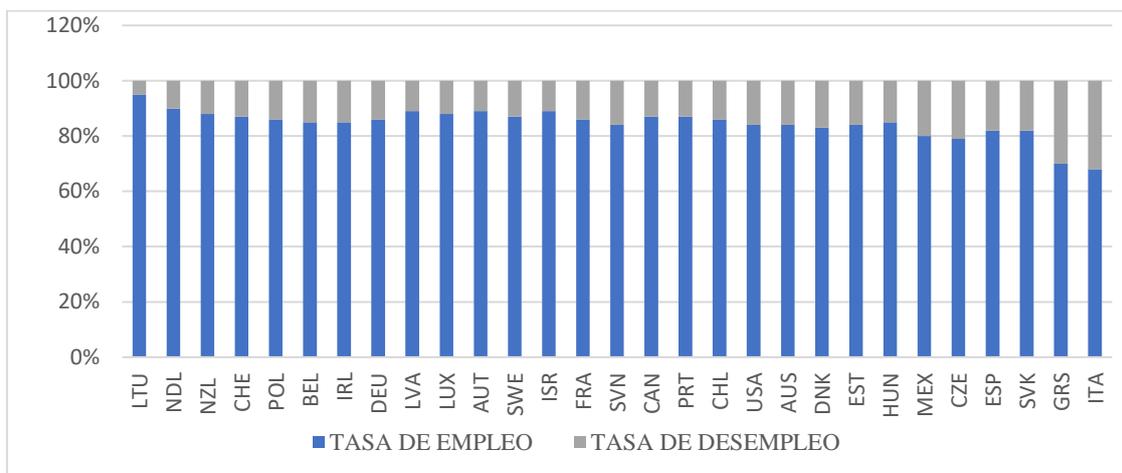
La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), refiere que hallar un empleo puede ser más difícil para los egresados de educación superior,

jóvenes de entre 25-34 años, en México que para sus homólogos en otros países de la OCDE. La tasa de contratación de egresados jóvenes en México (80.7%) es menor al promedio de la OCDE del 84.1% (OCDE, 2018); lo que muestra que hay una serie de ellos que están buscando de forma activa puestos de trabajo adecuados, pero que no los encuentran. En promedio, el 14.5% de estos no participa en el mercado laboral. Esta tasa es mayor al promedio de la OCDE (10.7%) y coloca a México en una situación de desventaja, ya que las competencias de esos egresados no se utilizan (OCDE, 2019).

Como se muestra en la Figura 1, la tasa de inactividad de los jóvenes egresados de educación superior fue de 14.5%, por arriba del promedio de la OCDE de 10.7%, lo cual sugiere que en México hay mayores problemas para ingresar al mercado laboral para jóvenes egresados que en otros países miembros de la Organización (OCDE, 2019).

Figura 1

Tasas de empleo e inactividad de jóvenes egresados de educación superior



Nota: Datos extraídos de la (OCDE,2018).

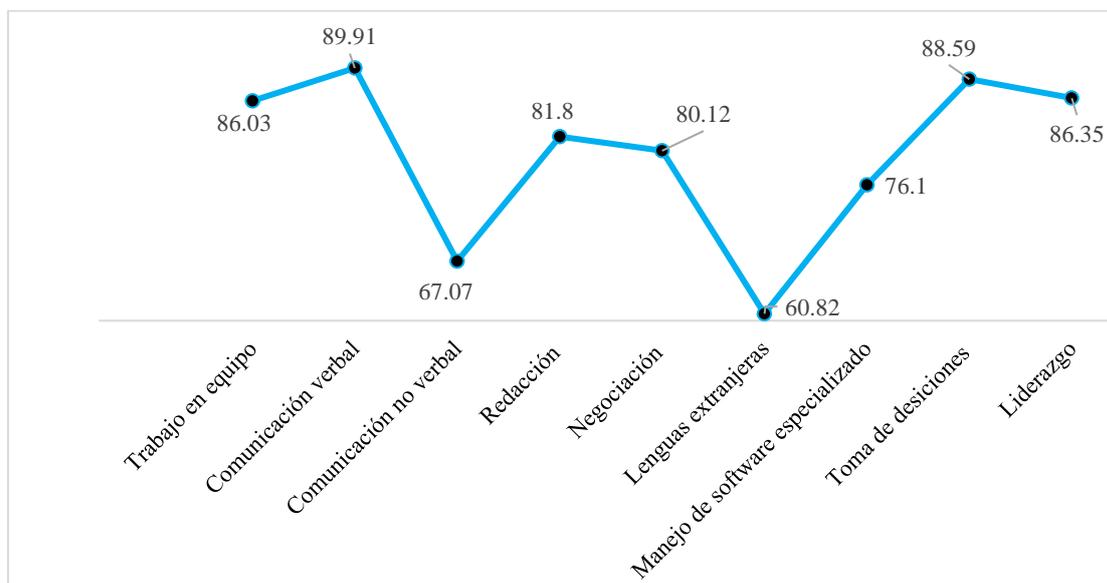
Así mismo, la Encuesta Nacional de Egresados (ENE) realizada por el Centro de Opinión Pública de la Universidad del Valle de México (UVM), revela que en el 57% de los casos, el primer empleo de los egresados estuvo vinculado con lo estudiado (porcentaje similar al reportado el año pasado de 58%); 18% estuvo parcialmente vinculado y en 25% no hubo relación (UVM, 2020). Por otro lado, la OCDE señala que, pese a que no hay datos representativos para evaluar las competencias de los egresados en México, algunos signos apuntan a unos niveles insuficientes de competencias, tanto transversales como de disciplinas específicas. Esto significa que obtener un título profesional no garantiza el ingreso al mundo laboral -afirma que en México hay

“3.1 millones de jóvenes con título universitario, pero no todos tienen empleo” (Domínguez, 2017).

En relación con las soft skills, la ENE en la edición del año 2020 encontró que, con respecto al año pasado, los egresados valoran más las habilidades de trabajo en equipo y la comunicación verbal, cuyos puntajes pasaron respectivamente del 80.6% al 86.03% y del 82.7% al 89.9% como habilidades para ingresar al mercado laboral Figura 2. En contraparte, la utilidad percibida de las lenguas extranjeras disminuyó del 62.5% al 60.85%. Aquí se evalúa la utilidad en el trabajo de distintas habilidades adquiridas en la universidad en una escala porcentual del 1 al 100, siendo 100 lo más útil (UVM, 2020).

Figura 1

Habilidades más utilizadas en el trabajo por los egresados (%)



Nota. Elaboración con datos obtenidos de (Domínguez, 2017).

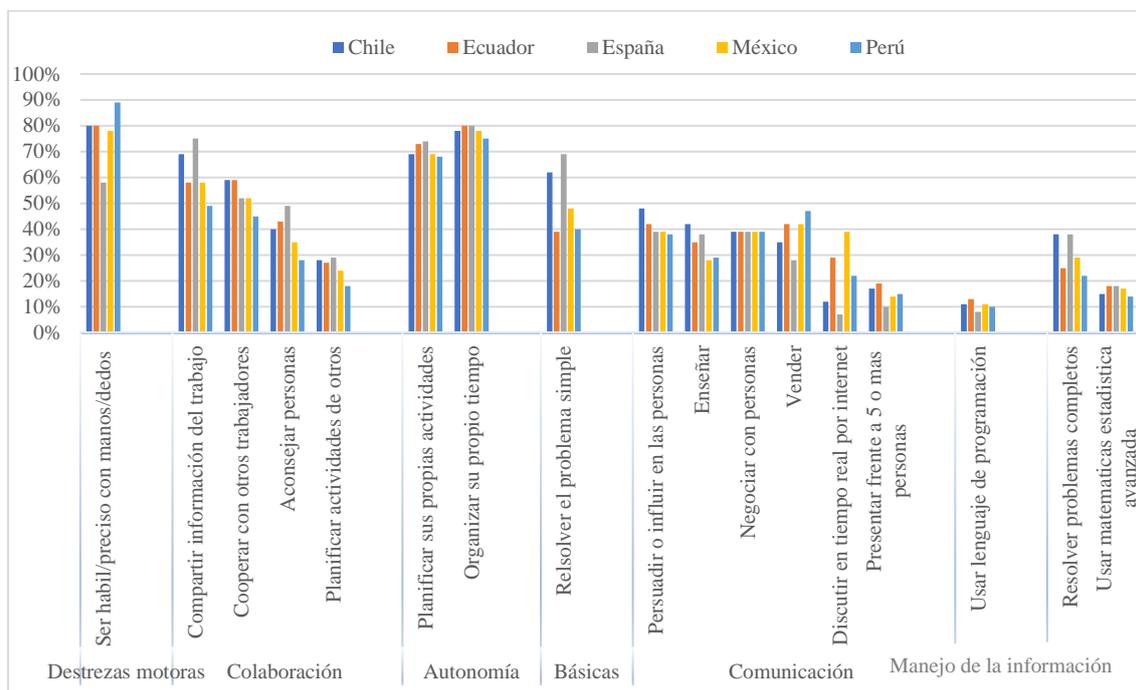
En esa perspectiva, la CEPAL considera que es fundamental desarrollar habilidades que permitan la inclusión social y laboral de las personas jóvenes ante contextos cambiantes, centrando la atención en el desarrollo de habilidades que tengan un bajo riesgo de automatización y que, al mismo tiempo, les permita participar

activamente en las “distintas dimensiones de la sociedad” (CEPAL, 2019, p. 18).

La Figura 3 muestra las competencias y habilidades socioemocionales no técnicas más utilizadas por los recién egresados en los países de Chile, Ecuador, España, México y Perú en el año 2018.

Figura 2

Habilidades empresariales del siglo XXI



Nota. Habilidades establecidas según (CEPAL, 2019).

Según un artículo publicado por López (2017), la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) subraya que todas las instancias internacionales comienzan a estar de acuerdo en que hay que organizar la educación, tanto en la estructura de las enseñanzas como en la práctica en el aula, según las denominadas habilidades del Siglo XXI. No sólo es el futuro, es el presente, nos jugamos el desarrollo personal y el éxito profesional de las próximas generaciones (López M., 2017). Asimismo, un estudio desarrollado por Manpower revela la escasez de talento humano en el mercado, afirma que una de las principales dificultades para encontrar candidatos es la falta de habilidades de

empleabilidad o soft skills (ManPower, 2020).

IV. DISCUSIÓN

Para el desarrollo integral de una persona no basta solo con el conocimiento que pueda aprender, además de ello, es necesario un complemento de habilidades que le permitan comunicarse, tener autocontrol, confianza en sí mismo. En la actualidad, los empleadores demandan de profesionales competentes tanto en habilidades duras como blandas, es decir, que combinen el saber hacer con el saber ser y saber convivir (Marrero, 2018, pp. 5-18).

Manpower Group en 2019 determinó que las soft Skills son las más buscadas en la

actualidad, cuando las industrias están en plena transformación, además señala que - las habilidades que estaban de moda en 2019 ahora podrían estar obsoletas; y el cambio es rápido: incluso las habilidades más demandadas en la fase inicial de la crisis son diferentes a la demanda que surge ahora y que se espera en el futuro. Las habilidades más buscadas en orden de prioridad, tanto en empleados como líderes son: la comunicación, pensamiento analítico, priorización, construir relaciones, adaptabilidad, empatía, tomar la iniciativa, coaching, integridad y resiliencia de acuerdo con las habilidades más buscadas por los empleadores en México (ManPower, 2020).

A juicio de Beltrán (citado en Aguevarre, 2020), Managing director de PageGroup Colombia, en Latinoamérica antes de la pandemia, los modelos de reclutamiento ya estaban migrando hacia la búsqueda de talentos fuertes en competencias blandas que pudieran responder a las nuevas dinámicas de equipos y del mercado laboral que venían adaptándose a la revolución digital. El COVID-19 aceleró la necesidad de las organizaciones por contratar o desarrollar talentos híbridos que sean íntegramente competitivos en un escenario altamente virtualizado (Aguerrevere, 2020).

V. CONCLUSIONES

Las habilidades blandas o soft skills, es sumamente importante para el desarrollo personal y profesional de las personas; parte de la idea de que el conocimiento técnico no es suficiente para alcanzar el éxito, sino que se requiere de un conjunto de competencias que faciliten la interacción social, la gestión emocional, la resolución de problemas y la adaptación al cambio. Las cuales estas habilidades son las más demandadas por los empleadores en el contexto actual, marcado por la transformación digital y la crisis sanitaria del COVID-19, que exige profesionales flexibles, creativos, colaborativos y resilientes.

Para sustentar esta afirmación, se presentan datos y testimonios de varios expertos y estudios que han identificado las soft skills más valoradas en el mercado laboral, tanto para empleados como para líderes. Entre estas habilidades se destacan la comunicación, el pensamiento analítico, la priorización, la construcción de relaciones, la adaptabilidad, la empatía, la iniciativa, el coaching, la integridad y la resiliencia.

Finalmente, se plantea el reto que tienen las Instituciones de Nivel Superior para formar estudiantes que no solo dominen su perfil profesional, sino que también desarrollen las habilidades blandas que les

permitan responder a las demandas del mundo actual.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguerrevere, A. (abril de 2020). *Factor Trabajo. Frente a COVID-19, desarrollar nuevas habilidades es más importante que nunca.* <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/frente-a-covid-19-desarrollar-nuevas-habilidades-es-mas-importante-que-nunca/>
- CEPAL. (2019). *Educación, juventud y trabajo: Habilidades y competencias necesarias en un contexto cambiante.* Naciones Unidas. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46066/4/S2000522_es.pdf
- Domínguez, S. C. (2017). Investigación sobre las oportunidades de empleo para los profesionistas recién egresados utilizando BSC. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(15). <http://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v8n15/2007-7467-ride-8-15-00116.pdf>
- García-Contreras, J. M., & Mendoza-Hernández, L. E. (2023). El impacto de la Industria y Sociedad 5.0 en la educación. *Uno Sapiens Boletín Científico De La Escuela Preparatoria No. 1*, 5(10), 15-18. <https://repository.uaeh.edu.mx/revista/s/index.php/prepa1/article/view/10387>
- López, M. L., & Lozano, M. C. (2021). Las habilidades blandas y su influencia en la construcción del aprendizaje significativo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(6), 10828-10837. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1129
- López, M. (2017). *Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura. Skills 21.* <https://competenciasdelsiglo21.com/nu-unesco-educar-competencias/>
- ManPower. (Octubre de 2020). *Covid-19: qué habilidades son las más demandadas hoy.* <https://blog.manpowergroup.com.ar/persona/covid-19-que-habilidades-son-las-mas-demandadas-hoy/>
- Marrero, O. M. (2018). Habilidades blandas: necesarias para la formación integral del estudiante universitario. *Revista científica ecociencia*, 5, 5-18. <https://doi.org/10.21855/ecociencia.50.144>
- Matus, O. (2015). *Habilidades Blandas: Una ventaja competitiva en la formación tecnológica.* https://www.jint.usach.cl/sites/jint/files/art._9_print_v2n1jint006-15_v3.0_0.pdf

- Morinigo, L. R. (2022). Habilidades requeridas para el sector comercial Habilidades requeridas por los empresarios del sector comercial de la ciudad de Pilar para la selección del personal. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(3), 859-877.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2263/3315>
- OECD. (2018). *Educación Superior en México: Resultados y relevancia en el mercado laboral*. <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/fae2b85c-es/index.html?itemId=/content/component/fae2b85c-es>
- OECD. (2019). *Higher Education in Mexico: Labour Market Relevance and Outcomes. Higher Education in Mexico*.
<https://doi.org/10.1787/9789264309432-en>
- Organización de Estados Iberoamericanos. (Octubre de 1998). *Conferencia Mundial sobre la Educación Superior. La Educación Superior en el Siglo XXI: Visión y Acción*.
<https://www.oei.es/historico/oeivirt/superior.htm>
- Patillo, M. D. (2017). *Universidades incluyen ramos de habilidades blandas en medicina e ingenierías*. <http://www.economiaynegocios.cl/noticias/noticias.asp?id=345369>
- Sampieri, R. H. (2018). *Metodología de la Investigación: las rutas cuantitativas, cualitativas, y mixta*. México: Mc Graw Hill.
- Tito, M., & Serrano, B. (2016). Desarrollo de soft skills una alternativa a la escasez de talento humano. *INNOVA Research Journal*, 1(12), 59-76.
Dialnet-DesarrolloDeSoftSkillsUnaAlternativaALaEscasezDeTa-5920579.pdf
- UNESCO. (2019). Declaración mundial sobre la educación en el siglo XXI: visión y acción. *Revista Educación Superior Y Sociedad (ESS)*, 9(2), 97-113.
<https://www.iesalc.unesco.org/ess/index.php/ess3/article/view/171>
- UVM. (enero de 2020). *Encuesta Nacional de Egresados*.
<https://opinionpublica.uvm.mx/sites/default/files/reportes/ENE-2020.pdf>

FINANCIAMIENTO

Esta investigación no ha recibido ningún tipo de financiamiento.

CONFLICTO DE INTERÉS

Los autores declaran que no tienen ningún conflicto de interés contrapuestos.

CONTRIBUCIONES DE LOS AUTORES

Autor 1 Rocío Alejandra Colina Ramírez: Concepción, Metodología y Diseño del estudio.

Autor 2 Sylja Viridiana Guerrero García:
Redacción, Validación y revisión crítica
del contenido.

Autor 3: Maribel Rocío Hernández
Velázquez: Revisión, Redacción y
Validación

Autor 4 Alicia de Jesús Ortiz Bravo:
Revisión, Redacción y Validación

Todos los autores revisaron y aprobaron la
versión final del artículo enviado