

## Las *soft skills*, el reto de la escuela secundaria

The Soft Skills: The Challenge of High School

Jairo Anibal Rey  
Universidad Distrital Francisco José de Caldas  
(Bogotá, Colombia);  
jairoanibalrey@gmail.com

### Resumen

**E**n los últimos años, las *soft skills* o habilidades blandas han tomado mayor relevancia en los procesos de selección de personal a tal punto que pueden llegar a ser más y mejor valoradas que las habilidades técnicas o disciplinares; incluso, pueden ser un factor que determine aumento de salarios. Por esta razón, se hace necesario generar espacios de enseñanza de *soft skill* en la escuela, de tal modo que los estudiantes desarrollen habilidades como la comunicación, la resolución de problemas, el trabajo en equipo, el emprendimiento, la creatividad, etc. La enseñanza de las *soft skills* puede darse de diferentes maneras, inicialmente desde una clase exclusivamente orientada al desarrollo de estas habilidades, pero necesariamente después habrá que diseñar estrategias que permitan transversalizar su enseñanza y que todos los profesores tomen parte en esta tarea, lo que implica un gran reto a nivel de formación, pero seguramente tendrá un fuerte impacto en el desarrollo personal y profesional de la fuerza laboral, lo que puede también tener implicaciones favorables en el desarrollo de un país.

**Palabras clave:** habilidades blandas, habilidades sociales, enseñanza, empleabilidad.

Fecha de recepción: 15 de mayo de 2015  
Fecha de aprobación: 30 de agosto de 2015

### Abstract

In the latest years, the soft skills have taken more relevance at selective personal process to such an extent that they can be better valued than technical or disciplinary skills, even though, can be an act determined by wage increases. For this reason, it is necessary to create opportunities for teaching soft skills in schools in such way that the students develop communication skills, solving problem, teamwork, entrepreneurship, creativity, etc. The soft skills teaching can occur in different ways, from a class exclusively oriented to the development of these skills and the design of strategies that allow mainstreaming the teaching. If the teachers taking part in this work it will implies a training challenge but surely it have a strong impact on personal development and workforce, which may also have favourable implications in the country development.

**Keywords:** Soft skills, social skills, teaching, employability.

## Introducción

En este documento, se pretende mostrar la necesidad que tiene la escuela secundaria de incluir en su currículo la enseñanza de las *soft skills* o habilidades blandas, pues a la vista del mercado laboral, a veces no es suficiente la simple acumulación de conocimientos que, en algunos casos, pueden quedar obsoletos en corto tiempo (Fernández, 2010).

Se presenta una conceptualización de las *soft skills* desde algunos estudios, como los de Fernández (2010), Mitchell, Skinner y White (2010), Parra, Moreno y Chávez (2006), García (2014), y se da a conocer su importancia, según Wagner (2008), Schulz (2008) y Perreault (2006). Asimismo, se resalta la necesidad de abordar la enseñanza de las *soft skills* en la educación y desde la escuela misma, de acuerdo con estudios como los de Cobo (2010), Wahl *et al.* (2012), Russell, Russell y Tastle (2005), Gore (2013) y Schulz (2008).

En la tercera parte del documento, se muestra un conjunto de habilidades que, según Schulz (2008), Wahl *et al.* (2012), Russell, Russell y Tastle (2005) y García (2014), son las *soft skills* más valoradas por los empleadores y que, por lo tanto, deben enseñarse en la escuela.

El documento finaliza con una recopilación de orientaciones que autores como Russell, Russell y Tastle (2005), Gore (2013), Miró y Capó (2010) y García (2014) proponen para la incorporación de la enseñanza de las *soft skills* en la escuela, que van desde su incorporación en el plan de estudios hasta recomendaciones para el profesorado.

## La importancia de las *soft skills*

Las *soft skills* son complemento de las habilidades técnicas o disciplinares. Las competencias tienen que ver con la preparación o cualificación que tiene una persona para desempeñar un determinado rol; estas competencias pueden ser del campo netamente disciplinar o pueden ser más genéricas, transversales o no técnicas, también llamadas *soft skills* (Fernández, 2010). Estas últimas describen los atributos que debe tener una persona que está pensando en desempeñarse des-

tacadamente en el campo laboral (Mitchel, Skinner y Whitel, 2010); asimismo, Parra, Moreno y Chávez (2006) destacan algunas como la comunicación asertiva, la orientación al logro, el liderazgo y la creatividad, entre otras.

Las habilidades o destrezas genéricas, generales, blandas, sociales o *soft skills* tienen más auge que las competencias duras o *hard skills* (García, 2014). En el siglo XXI, la empleabilidad exige nuevos retos relacionados con las *soft skills*. De acuerdo con Gore (2013), cada día los empleos son más competitivos e implican mayores retos, es allí donde las *soft skills* pueden llegar a ser fundamentales para el desempeño profesional (Fernández, 2010).

Es importante que todas las personas desarrollen habilidades más allá de los conocimientos académicos y técnicos. Wagner (2008) plantea que tanto en el mundo del trabajo como en el del aprendizaje es fundamental desarrollar las capacidades de pensar, razonar, analizar, generar evidencias y tener la habilidad para resolver problemas y comunicarse de manera efectiva. Estas, entre otras habilidades, pueden generar lo que Schulz (2008) denomina como una *ventaja competitiva*, que puede diferenciar a una persona de otros candidatos que tengan las cualidades similares en su formación académica y que obtengan resultados cercanos en las pruebas de evaluación.

Existe una cierta desconexión entre la escuela y el mercado laboral. En el mercado laboral, existe una evidente inclinación por parte de los empleadores hacia valorar más las destrezas no técnicas o *soft skills* que tenga una persona que las mismas destrezas técnicas o habilidades disciplinares que esta pueda tener (García, 2014); mientras que en las escuelas, según Perreault (2006), existe una deficiencia en la integración de la enseñanza de estas habilidades, pues los planes de estudio están orientados a responder los requerimientos presentados por los Gobiernos en sus planes de desarrollo, como, por ejemplo, el No Child Left Behind, en los Estados Unidos.

El fenómeno de desconexión entre las habilidades enseñadas en las escuelas y las requeridas por las empresas afecta los niveles de empleabilidad. Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos

(OCDE) (2006), muchos países experimentan serios vacíos y desajustes entre las habilidades que el sector laboral requiere en sus futuros empleados y las que han desarrollado los candidatos durante sus periodos escolares y de universidad, lo que afecta la fuerza de trabajo actual y la de las décadas venideras. En el pasado, afirma Wagner (2008), estas habilidades eran desarrolladas únicamente por las élites de cada país, pero día tras día se hace necesario que se tengan en todos los sectores para aumentar la calidad de vida de las personas.

El sector productivo demanda cada vez más la formación en *soft skills*. De acuerdo con Schulz (2008), durante décadas los empleadores se han quejado de las habilidades sociales entre los graduados de instituciones de educación; asimismo, Fernández (2010) afirma que los empleadores y la sociedad en general esperan que los egresados de las escuelas y universidades tengan un mínimo desarrollo de algunas *soft skills*; consideran que los conocimientos disciplinares no son suficientes para desempeñarse exitosamente a nivel laboral. Según Schulz (2008), los empleadores afirman que los graduados son eficientes a nivel académico, pero carecen de habilidades blandas, como el trabajo en equipo, la comunicación, el razonamiento numérico y verbal.

## El reto de la escuela

Es fundamental disminuir la brecha en las necesidades y demandas del mercado laboral y la formación que se brinda en la escuela. Es necesario generar una articulación entre las necesidades de la empleabilidad, las políticas públicas y el sector de la educación para fortalecer la formación (Cobo, 2010).

La escuela debe enseñar más que contenidos disciplinares. Un estudio realizado por Wahl *et al.* (2012) clasifica las habilidades requeridas para un puesto de trabajo en dos grupos; en primer lugar, se agrupan las habilidades funcionales de dominio específico disciplinar, y en segundo lugar, las habilidades blandas o *soft skills*. En este mismo sentido, se exalta la necesidad de formación en *soft skills* en el estudio de Schulz (2008), quien afirma que existe una cierta particularidad dada por el contexto y las habilidades personales de cada individuo; sin embargo, una necesidad genera-

lizada por parte de los empleadores frente a la formación en *soft skills* tiene que ver con el desarrollo de habilidades de comunicación.

Se necesita un enfoque más estructurado y orientado hacia la enseñanza de habilidades blandas dentro de los planes de estudio. La escuela debe asumir la responsabilidad de la enseñanza de las *soft skills*, y dejar de asumir que los estudiantes aprenden estas habilidades en otros espacios (Russell, Russell y Tastle, 2005). Según Gore (2013), el sistema educativo debe cambiar a un enfoque más pragmático, basado en prácticas y proyectos de investigación que permitan fortalecer la creatividad y el aprendizaje de habilidades blandas. El autor recomienda, además, que las habilidades fundamentales que demanda el mundo laboral no solamente se incluyan dentro de los planes de estudios, sino que además se generen procesos de evaluación que den cuenta del rendimiento de los estudiantes en estas áreas, para lo cual se hace necesario actualizar el currículo según el contexto y las necesidades contemporáneas.

## Qué habilidades desarrollar

Las habilidades sociales están dando forma a la personalidad del ser humano. Las habilidades blandas son de igual utilidad en la vida profesional y privada de una persona (Schulz, 2008). El sueño de cualquier educador es que los egresados no solo sean expertos en un determinado campo disciplinar, sino que haya un equilibrio entre este y la formación personal, característica que se refleja en el desarrollo tanto de habilidades blandas como de habilidades duras (Schulz, 2008).

Las habilidades más requeridas por el mundo laboral inician por la comunicación. En un estudio realizado por Wahl *et al.* (2012), se tomaron al azar cierta cantidad de anuncios de plazas vacantes y se elaboró un listado de las habilidades técnicas y no técnicas más requeridas por los empleadores. Las destrezas no técnicas fueron clasificadas en el siguiente orden: comunicación, autocontrol, automotivación y habilidad para integrarse a equipos de trabajo. Asimismo, García (2014) plantea que las cuatro habilidades más importantes son la comunicación, las

habilidades interpersonales, la toma de decisiones y la capacidad de aprender a lo largo de la vida.

De igual modo, existen diversos aportes académicos orientados a apoyar los procesos formativos de quienes buscarán emplearse en el mundo actual. En este sentido, Wagner (2008) propone siete habilidades fundamentales para enfrentar los cambios que trae consigo la globalización. Según este autor, las principales habilidades (*soft skills*) que contribuirían a una mejor formación de la fuerza laboral del siglo XXI son:

- La solución de problemas y pensamiento crítico.
- Colaboración a través de redes de cooperación e influencia.
- Agilidad y capacidad de adaptación.
- Iniciativa y espíritu de empresa.
- Eficacia comunicacional, escrita y oral.
- Capacidad para acceder y analizar información.
- Curiosidad e imaginación.

La creatividad es otra habilidad que se debe desarrollar. En ocasiones, se tiene la errónea percepción de que la creatividad es propia, exclusiva y de utilidad únicamente para los artistas; sin embargo, en lo que tiene que ver con las ciencias, los negocios y el desempeño laboral, no solamente se requiere de un pensamiento lógico estructurado, sino también de la creatividad (Schulz, 2008).

## Orientaciones para la enseñanza de *soft skills*

Es necesario incluir de manera explícita la enseñanza de las *soft skills* dentro del currículo. El desarrollo de las habilidades blandas discutidas anteriormente deben integrarse en el plan de estudios (Russell, Russell y Tastle, 2005; Gore, 2013) y como propone Gore (2013), deben hacerse desde un enfoque pragmático que incluya además espacios de evaluación de las habilidades.

La enseñanza de *soft skills* es un trabajo a largo plazo. Enseñar habilidades blandas implica un cambio en algunos rasgos personales, lo que implica un trabajo a largo plazo (Schulz, 2008). De acuerdo con este autor, la enseñanza de estas habilidades puede complementarse con algunas herramientas de autoformación o de *e-learning* para fortalecer su desarrollo.

El desarrollo de habilidades blandas debe ser responsabilidad de todos los maestros. Un primer acercamiento hacia la inclusión de las *soft skills* dentro del plan de estudios para empezar a desarrollarlas es a partir de lo que Schulz (2008) denomina “entrenamiento formal”, que se logra teniendo clases en las que se enseña una habilidad, como, por ejemplo, la comunicación, el uso de un idioma o las habilidades de presentación; sin embargo, no se puede garantizar que con un único curso los estudiantes desarrollen las competencias deseadas en cada habilidad. En este mismo sentido, Miró y Capó (2010) proponen que por su propia naturaleza, las habilidades blandas deben ser responsabilidad de todos los profesores de la escuela, todos deben enseñarlas y exigir las al interior de sus clases y con énfasis en su asignatura, lo que a su vez implica otro gran reto, sobre todo para los maestros con poca experiencia en este campo.

Incluir las *soft skills* dentro del plan de estudios debe complementarse con la formación de los profesores. Al ser conocimientos transversales, las habilidades blandas requieren de una planificación institucional, pero también requiere de unos conocimientos por parte de los profesores (Miró y Capó, 2010). Cada profesor tiene una experiencia empírica, pues cada uno ha orientado la comunicación oral o escrita, ha pedido a sus estudiantes realizar tareas en equipo, ha propuesto fechas y formatos para la entrega de informes y ha pedido presentaciones de estos, por lo que contribuyen al desarrollo de habilidades blandas (Miró y Capó, 2010); sin embargo, de acuerdo con García (2014), cuando se enseñan *soft skills*, se espera que el maestro tenga un enfoque holístico, que se mantenga informado sobre el tema para así orientar a sus estudiantes conforme a las exigencias del mundo laboral.

## Conclusiones

El desarrollo constante de habilidades y competencias hoy son acciones estratégicas para poder acceder a una mejor calidad de vida y también de empleo. Teniendo en cuenta el hecho de que durante las últimas décadas ha aumentado de forma significativa la importancia que la sociedad y en especial los empleadores están dando a

las habilidades blandas, es de gran relevancia para todo el mundo desarrollar esas habilidades que van más allá de lo disciplinar y del conocimiento técnico, como una herramienta para tomar ventaja no solo en los procesos de selección, sino también en el ejercicio de las funciones propias del cargo que se ejerce.

Las habilidades blandas modifican la personalidad, lo cual hace que su enseñanza no sea una tarea fácil, es un trabajo de largo plazo. Algunas de las *soft skills* más relevantes, según Wagner (2008), Wahl *et al.* (2012), García (2014) y Shluz (2008), son la comunicación, la resolución de problemas, la capacidad para integrar y liderar equipos y la creatividad, habilidades clave que deben desarrollarse desde la escuela.

Un primer acercamiento hacia la enseñanza de la *soft skills* es la inclusión de una asignatura que tenga como propósito enseñarlas y desarrollarlas; sin embargo, dada su complejidad y el largo plazo con el que se aprenden, es necesario que exista un compromiso común de todos los profesores para que cada uno desde su área de trabajo genere espacios en los que se fortalezcan estas habilidades. Otro cambio que tiene que darse al interior de la escuela es un enfoque mucho más pragmático y menos teórico de la enseñanza (Gore, 2013), para que de este modo el estudiante pueda aprender haciendo.

La escuela y, en particular, los profesores deben aumentar la conciencia sobre la importancia de las habilidades blandas. La escuela cada vez tiene mayor impacto en el desarrollo de las *soft skills* de sus estudiantes, por lo que esta responsabilidad aumenta día tras día (Miró y Capó, 2010). Además, el avance en este campo resulta estratégico dada la estrecha relación que tienen las habilidades blandas como herramientas de cualificación de la fuerza laboral y, por consiguiente, en la productividad de una nación (OCDE, 2006).

## Referencias

- Cobo, R. (2010). Nuevos alfabetismos, viejos problemas: el nuevo mundo del trabajo y las asignaturas pendientes de la educación. *Razón y Palabra*, (73). Recuperado de <http://razonypalabra.org.mx/N/N73/MonotematicoN73/03-M73Cobo.pdf>
- Fernández L. (2010). *Soft skills*, cualidades personales, “competencias no técnicas”, etc. *Revisión del Empleo y la Profesión Informática*, 3(1), 3-5.
- García, M. (2014). La integración de las destrezas no técnicas en el salón de clase. *Revista APEC*, 30, 252-263.
- Gore, V. (2013). 21st century skills and prospective job challenges. *IUP Journal of Soft Skills*, 7(4), 7-14.
- Miró, J. (2007, septiembre). ¿Es “cuarenta y dos” la única respuesta posible? En *Actas del II Simposio Nacional de Docencia en la Informática, Sindi 2007*. Zaragoza: Thomson.
- Miró, J. y Capó, A. (2010). Repositorio de actividades para enseñar competencias transversales. *Revista de Docencia Universitaria*, 8(1), 101-110.
- Mitchell, G., Skinner, L. y White, B. (2010). Essential soft skills for success in the twenty-first century workforce as perceived by business educators. *The Delta Pi Epsilon Journal*, 52(1), 43-53.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OECD). (2006). *Skills upgrading, new policy perspectives*. Paris: Organisation for Economic Co-Operation and Development.
- Parra, E., Moreno, T. y Chávez, P. (2006). *Innovación metodológica: una experiencia de desarrollo de habilidades para la vida en estudiantes en la Universidad de Concepción*. Congreso Internacional de Docencia Universitaria e Innovación, Barcelona.
- Perreault, H. (2006). What makes the soft skills so hard? *The Delta Pi Epsilon Journal*, 48(3), 125-128.
- Russell, J., Russell, B. y Tastle, J. (2005). Teaching soft skills in a systems development capstone class. *Information Systems Education Journal*, 3(19). Recuperado de <http://isedj.org/3/19/>
- Schulz, B. (2008, junio). The importance of soft skills: Education beyond academic knowledge. *Journal of Language and Communication*, 2(1), 146-156.
- Wagner, T. (2008). *The global achievement gap*. Philadelphia: Basic Books.
- Wahl, H. *et al.* (2012). Soft skills in practice and in education: An evaluation. *American Journal of Business Education*, 5(2), 225-231.