

ESTUDIO

HABILIDADES BLANDAS EN ESTUDIOS DE ECONOMÍA Y EMPRESA

Evaluación de Soft Skills existentes,
adquiridas e importancia profesional



alight



UNIVERSIDAD
DE GRANADA

Incubadora de Talento y Alight

Incubadora de Talento Spain (IdT) es una iniciativa de la Universidad de Granada (UGR) desarrollada gracias a la Cátedra de Talento y Liderazgo que patrocina la empresa Alight.

IdT ha supuesto la puesta en marcha de la primera incubadora de talento en una universidad española, y una de las primeras en una universidad europea, y ha desarrollado un abanico de iniciativas innovadoras dirigidas a fomentar que personas jóvenes con alto potencial fortalezcan sus competencias personales y profesionales para facilitar su liderazgo en transformaciones exitosas y responsables tanto en las organizaciones en las que trabajen como en sus entornos sociales.

Alight es una empresa líder mundial en la gestión de recursos humanos, con presencia en más de 100 países y 4.300 clientes incluyendo al 70% de las cien mayores empresas estadounidenses. La Universidad de Granada ha cumplido 500 años como líder europeo en la educación universitaria, cuenta con más de 60.000 estudiantes, y es una de las tres mejores universidades españolas en el ranking de Shangai que evalúa el impacto de su investigación.

Este estudio ha sido elaborado por el equipo de investigadores de la Incubadora de Talento de la Universidad de Granada

Editores de la Colección Estudios de Talento y Liderazgo:

Vidal, M.D.; Aragón, J.A.

Autores:

De la Torre, J.M.; Cordon, E.; Hurtado, N.; Gómez, S.; Delgado, B.; Delgado, J.; Ortiz, N.;

Editorial: Kit-book Servicios Editoriales, S.C.P.

ISBN: 978-84-124125-7-4

Depósito legal: B-19137-2021

Imágenes:

Photo by Alex Radelich on Unsplash (pag. 3),

Photo by quokkabottles on Unsplash (pag. 12),

Photo by Leon on Unsplash (pag. 14,

Photo by Riccardo Annandale on Unsplash (pag. 23),

Photo by Warren Wong on Unsplash (pag. 24)

Granada, 2021



**UNIVERSIDAD
DE GRANADA**

INDICE

2	Introducción
5	Objetivos y metodología del Estudio
8	Nivel de <i>soft skills</i> en los Grados de Economía y Empresa
13	Importancia de las <i>soft skills</i> en las carreras profesionales
19	¿Es decisivo el papel de la Universidad en el desarrollo de las <i>soft skills</i> ?
23	Conclusiones
24	Referencias
25	Anexo. Muestra del estudio



INTRODUCCIÓN

La orientación de la educación universitaria hacia el empleo es una demanda de la sociedad desde hace décadas. La implantación del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) tenía como objetivo orientar la enseñanza universitaria hacia un enfoque por competencias cuya prioridad era posibilitar la adaptación de los egresados a un entorno altamente variable y cambiante y desarrollar en ello la capacidad de aprender por sí mismos a adquirir nuevos conocimientos según fueran requiriéndolos. En este sentido, la puesta en marcha del EEES supuso la introducción de la noción de competencia en la formación universitaria, término clave alrededor del cual se han construido las estructuras curriculares y se han diseñado los procesos de evaluación en las Universidades Europeas.

Más recientemente, El Consejo Europeo, en su resolución de 26 de febrero de 2021 sobre el “Marco estratégico para la cooperación europea en el ámbito de la educación y la formación con miras al Espacio Europeo de Educación y más allá (2021-2030)” ha destacado que la cooperación europea en materia de educación y formación debería apoyar el desarrollo de los sistemas de educación y formación en los Estados miembros, cuyo objetivo sea garantizar: a) la realización personal, social y profesional de todos los ciudadanos, promoviendo al mismo tiempo los valores democráticos, la igualdad, la cohesión social, la ciudadanía activa y el diálogo intercultural y b) la prosperidad económica sostenible, las transiciones ecológica y digital y la empleabilidad.

En España, tal y como se recoge en el Real Decreto 1393/2007 en su artículo octavo, *“Las enseñanzas de Grado tienen como finalidad la obtención por parte del estudiante de una formación general, junto a otras orientadas a la preparación para el ejercicio de actividades de carácter profesional”*.

No obstante, a pesar de los marcos normativos a nivel europeo y nacional y, de los avances en la formación y la capacitación de los universitarios, hoy en día sigue existiendo una brecha entre las capacidades o competencias que tienen los y las egresados y las que se requieren para cubrir los puestos de trabajo.

La sociedad en general, y los universitarios y empleadores en particular, siguen demandando a la Universidad *“adecuar las enseñanzas a la realidad y las salidas profesionales”* (De Esteban y Sancho, 2017:20). Cabe mencionar también que *“mientras que el 72% de unidades educativas señala que sus recién graduados están listos para trabajar, el 42% y el 45% de graduados y empleadores señalan que no lo están respectivamente”* (Tito-Maya & Serrano-Orellana, 2016: 60). Esta brecha entre las capacidades o competencias que tienen los egresados y las que requieren los empleadores, limita el potencial de desarrollo personal de los egresados universitarios y sus posibilidades de conseguir empleo, además de contribuir a ralentizar un crecimiento económico sostenible.



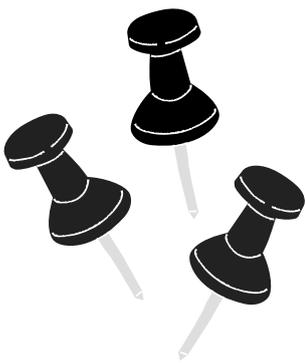
Las competencias requeridas por los empleadores pueden clasificarse como: *soft skills* o competencias o habilidades blandas (cualidades personales que determinan la fuerza de un individuo como un líder, oyente, negociador y mediador de conflictos) y *hard skills* o competencias duras (conocimientos técnicos, prácticos, mecánicos, específicos para una tarea o actividad) (Tito-Maya & Serrano-Orellana, 2016).

En la sociedad actual cada vez se está haciendo un mayor hincapié en la importancia de las *soft skills*, exigiendo que las Universidades se impliquen en el desarrollo de las mismas porque durante la etapa universitaria es donde se obtiene un mayor impacto en el desarrollo de esas habilidades (Schulz, 2008).

La importancia de estas habilidades se ha puesto de manifiesto en varios estudios previos. Por ejemplo, un estudio realizado por la Universidad de Harvard mostró que el 85% del éxito laboral proviene de las habilidades blandas y que sólo el 15% depende de las habilidades técnicas (Weglowska, 2019). Del mismo modo, el Foro Económico Mundial ha destacado en la tercera edición de su informe "The Future of Jobs Report 2020" que en 2025 el pensamiento analítico, la creatividad y la flexibilidad estarán entre las habilidades más demandadas por los empleadores. Además, según el mismo estudio, los empleadores empiezan a destacar la importancia de habilidades como el aprendizaje activo, la resiliencia, la tolerancia al estrés y la flexibilidad.



Las *soft skills* son por tanto claves para que los egresados universitarios puedan acceder al mercado laboral y sean capaces de adaptarse y actuar en un mercado de trabajo cambiante y cada vez más desafiante, contribuyendo de una forma activa y responsable a la introducción de cambios que puedan llegar a lograr un desarrollo sostenible.



Este estudio tiene como objetivo profundizar en el conocimiento de las *soft skills* en universitarios que cursan las titulaciones de Economía y Empresa, permitiendo valorar cómo de desarrolladas perciben que tienen estas habilidades, cómo de importantes las consideran para el futuro desarrollo de su carrera profesional y el grado en que sus estudios universitarios les están permitiendo desarrollar las mismas. Los resultados de este trabajo permitirán identificar cuáles son las principales fortalezas y debilidades que presentan estos estudiantes y si es necesario plantear algunas sugerencias de modificación en los diseños curriculares de sus respectivos grados.



OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

Este estudio tiene como objetivo profundizar en el conocimiento de las soft skills en universitarios que cursan titulaciones relacionadas con la economía y la gestión de empresas y conocer el nivel de desarrollo de las mismas en dicho colectivo, analizando en qué medida sus estudios de grado le están permitiendo desarrollar dichas habilidades e identificar asimismo cuáles son las soft skills que los universitarios de estas titulaciones consideran como prioritarias para mejorar su capacidad de acceder a un buen puesto de trabajo.

Para el desarrollo de este informe, el grupo de trabajo de la Incubadora de Talento de la Universidad de Granada, formado por los 12 miembros de la Cátedra de Talento y Liderazgo, realizó una investigación para identificar las principales *soft skills* que son requeridas en la actualidad por los empleadores.

Las *softs skills* identificadas como claves para la empleabilidad fueron: inteligencia emocional, resiliencia, orientación a resultados, planificación y organización, capacidad de análisis y pensamiento crítico, creatividad, flexibilidad/adaptación, resolución de problemas y conflictos, sociabilidad, habilidades de comunicación, trabajo en equipo y capacidad de colaboración y liderazgo.

Tabla I. Definición de las *Soft Skills* incluidas en el Estudio

<i>Soft skills</i>	Definición
Capacidad de análisis y pensamiento crítico	Extraer conclusiones a partir del estudio y análisis de datos y hechos aplicando un argumento lógico y crítico, así como identificando relaciones en la información.
Creatividad	Generar nuevas ideas y conceptos a partir de asociaciones entre ideas y conceptos conocidos con el objetivo de dar nuevas soluciones a los retos, problemas y situaciones a afrontar.
Flexibilidad/adaptación	Capacidad de adaptarse a los cambios en distintas situaciones.
Habilidades de comunicación	Transmitir con efectividad una idea o información a una audiencia ya sea por escrito u oralmente (de forma verbal y no verbal).
Inteligencia emocional	Capacidad de entender, controlar y modificar las emociones propias y ajenas que facilita nuestro comportamiento interpersonal.
Liderazgo	Saber involucrar a los demás en un proyecto común asumiendo la responsabilidad de ponerse al frente.
Orientación a resultados, planificación y organización	Perseguir de forma tenaz retos y objetivos, prever las cosas y gestionar eficazmente los recursos necesarios, especialmente el propio tiempo.
Resiliencia	Mantener el nivel de rendimiento y equilibrio mental en circunstancias difíciles u hostiles, sobreponerse a tales dificultades e insistir y lograr la consecución de los objetivos.
Resolución de problemas y de conflictos	Ser resolutivo en la solución de problemas (sin dejar de considerar las distintas alternativas posibles) y a la hora de alcanzar soluciones consensuadas en posibles desacuerdos entre individuos.
Sociabilidad	Orientación al trato y a la relación con las personas de manera natural. Implica ser afable, amable, facilidad de conversación y de integración en distintos ambientes.
Trabajo en equipo y capacidad de colaboración	Sentirse cómodo trabajando y colaborando con otros, aunque se trate de sujetos muy distintos, poniendo por delante los intereses del grupo de los propios.



A continuación, se diseñó un cuestionario, el cual fue suministrado a estudiantes de grado de titulaciones de Economía y Empresa de la Universidad de Granada. Los estudiantes debían:



- 1 Realizar una autovaloración de su nivel de *soft skills*
- 2 Valorar en qué medida sus estudios universitarios les han facilitado el desarrollo de tales habilidades
- 3 Identificar aquellas habilidades que consideraban más valoradas por los empleadores para desarrollar de forma adecuada su trabajo



El total de encuestas que conforman la muestra fue de 423 estudiantes de las titulaciones del Grado en Economía y Grado en Administración y Dirección de Empresas. El 62,80% son mujeres frente al 36,20% de hombres. Más del 85% de los encuestados están en el intervalo de edad de 18 a 22 años. Un 36,88% de los progenitores de estos estudiantes cuentan con estudio universitarios, y solo un 3,07% tiene progenitores que no tienen ningunos estudios. Además, un 35,5% de los estudiantes cuentan con experiencia profesional y su rendimiento académico medio se sitúa en 7,01 sobre 10 puntos.

Por último, en cuanto a su cualificación en idiomas, el inglés es el idioma en el que estos estudiantes reconocen mayor nivel de capacitación, puesto que 47,9% tienen acreditado un nivel superior a B1 o son nativos (B2 31,4%, C1 14,2%, C2 1,4 % y 0,9 % son nativos) y sólo un 13,2 no han alcanzado el nivel de acreditación de B1. El número de estudiantes que acredita otro nivel de idiomas es muy reducido, situándose el francés como el segundo idioma, y el alemán e italiano como tercer y cuarto idioma.

NIVEL DE "SOFT SKILLS" DE LOS GRADOS DE ECONOMÍA Y EMPRESA

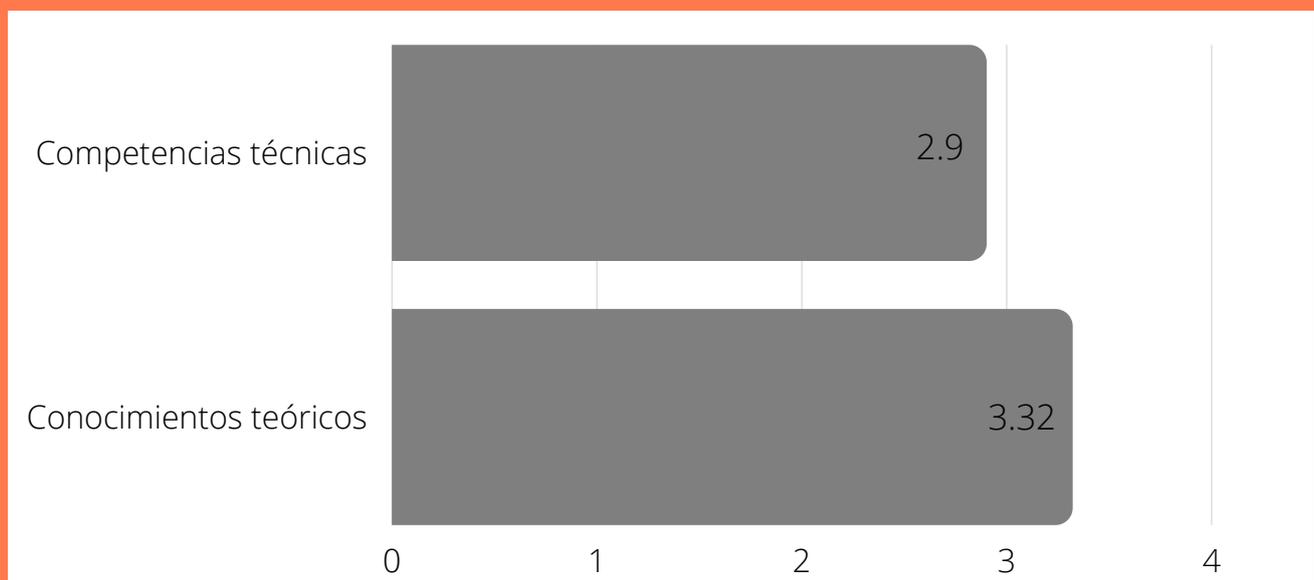
Lo primero analizado en el estudio es la percepción que tienen los y las estudiantes de grados de economía y empresa respecto de las habilidades técnicas y conocimientos teóricos que poseen.

Como se puede observar en la figura 1, los y las participantes de este estudio perciben tener un mayor nivel de conocimientos teóricos que de competencias técnicas, con un valor realmente bajo en lo referente a las competencias técnicas.

Dado que el período universitario es clave para el desarrollo de estos conocimientos y competencias, se analiza si este resultado está condicionado por la edad del estudiantado que participó en el estudio, ya que una mayor edad podría estar relacionada con un mayor número de cursos superados y por tanto con una valoración mayor de estas variables. Sin embargo, no se encuentran diferencias significativas en las respuestas en función de la edad, por lo que se puede concluir que los alumnos consideran en general que su preparación técnica no es la adecuada.

“El estudiantado en general considera que el nivel de desarrollo que poseen en la mayoría de las habilidades blandas analizadas está por encima del nivel de sus competencias técnicas y conocimientos teóricos”

Figura 1. Nivel de conocimientos teóricos y competencias técnicas





Si se consideran las habilidades blandas (*soft skills*), lo primero que cabe destacar es que, en opinión del estudiantado, la mayoría de las habilidades blandas presentan un nivel de desarrollo mayor que las competencias técnicas y los conocimientos teóricos (figura 2). Analizado en detalle, las habilidades blandas que se consideran más desarrolladas son la capacidad de adaptación (3,77) y la sociabilidad (3,89). En el extremo opuesto se encontrarían la capacidad para trabajar en equipo (3,14) y la resiliencia (3,28).

Para llevar a cabo un análisis más pormenorizado, se analizan si existen algunas diferencias en la percepción de estas habilidades blandas en función del género, del rendimiento académico de los alumnos/as, de su experiencia profesional y de la formación de sus progenitores.

En primer lugar, en términos generales no existen diferencias relevantes entre hombres y mujeres (figura 3). No obstante, sí existen algunas diferencias puntuales que merecen ser comentadas.

Figura 2. Nivel de desarrollo de habilidades blandas

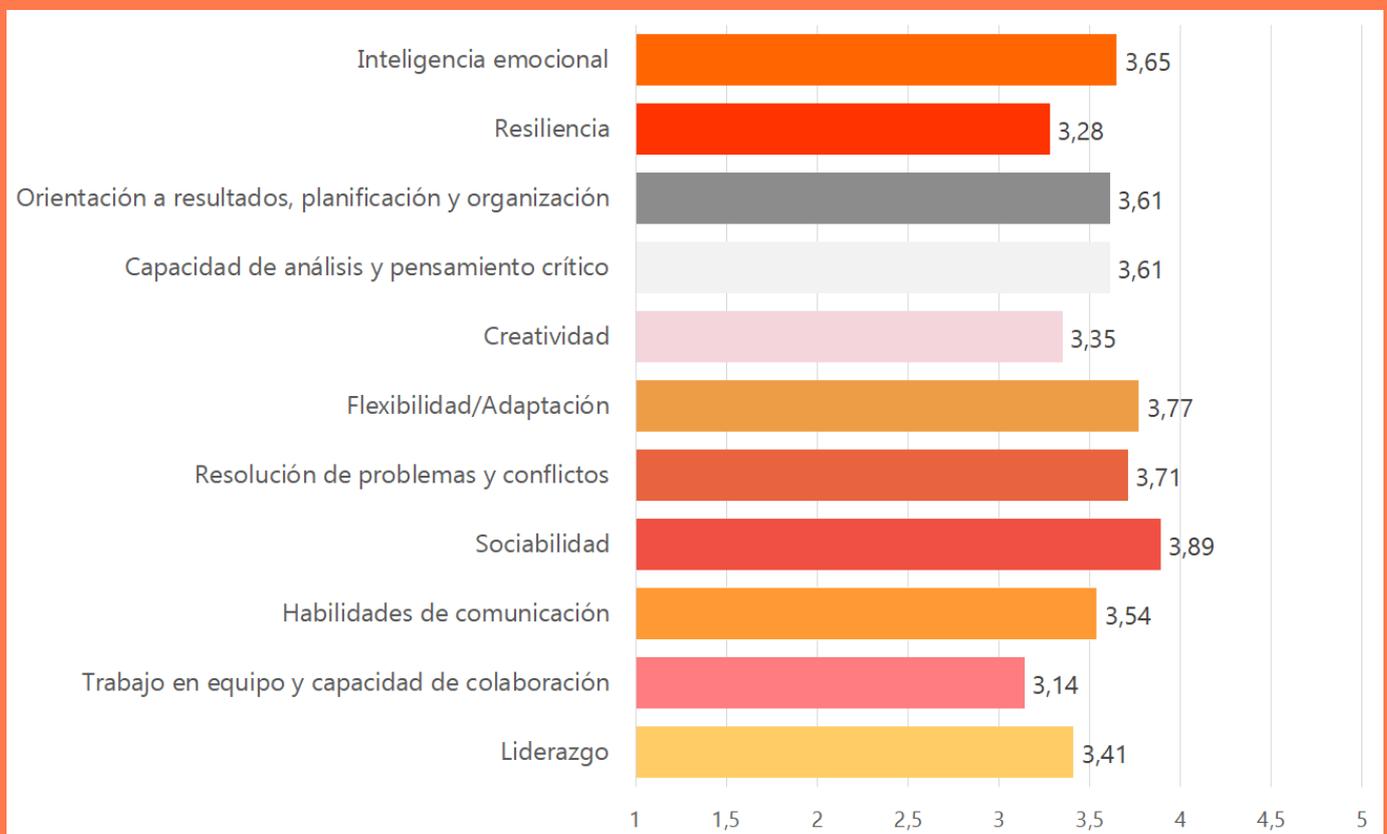
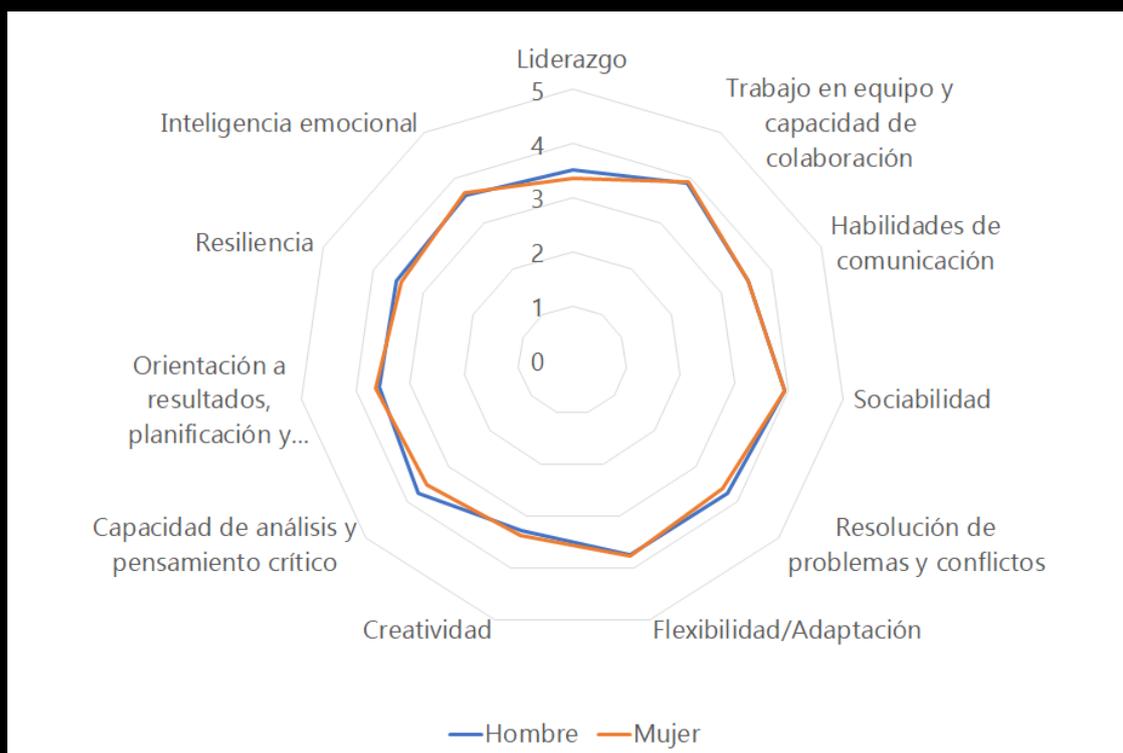


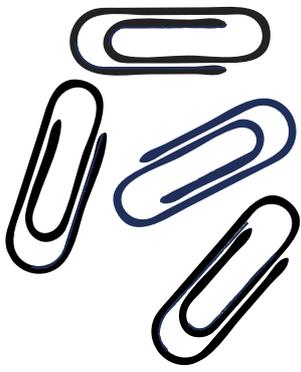
Figura 3. Nivel de desarrollo de habilidades blandas por género



“Las mujeres perciben más desarrolladas su creatividad y su capacidad de planificación y los hombres consideran más desarrolladas sus capacidades de liderazgo y de análisis y pensamiento crítico”

Concretamente, los hombres perciben tener más capacidad de liderazgo (3,52 frente a 3,36) y más capacidad de análisis y pensamiento crítico (3,74 frente a 3,53) que las mujeres. Por otro lado, las mujeres se perciben como más creativas (3,38 frente a 3,29), con una mayor capacidad de planificación y organización (3,63 frente a 3,56) y con mayor inteligencia emocional (3,67 frente a 3,61), si bien es cierto que en estos dos últimos casos la diferencia es menos significativa.





En relación al rendimiento académico, los resultados muestran que, en términos generales, parece existir cierta correlación entre el rendimiento y la percepción que se tiene sobre el nivel de desarrollo de estas habilidades (figura 4).

Figura 4. Nivel de desarrollo de habilidades blandas según rendimiento académico



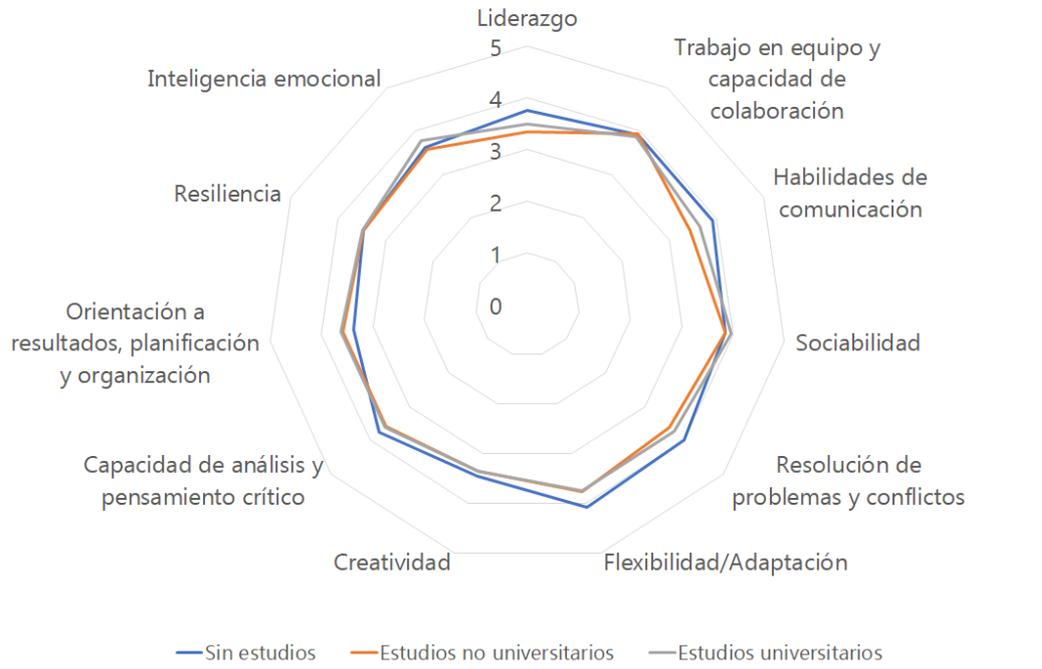
Figura 5. Nivel de desarrollo de habilidades blandas según experiencia profesional



Los y las estudiantes cuyo expediente se encuentra por encima de la media de su titulación perciben un mayor nivel de desarrollo en varias habilidades blandas: capacidad de liderazgo, habilidades comunicativas, capacidad de análisis y pensamiento crítico, capacidad para planificar y organizar y capacidad de resiliencia. Por otro lado, resulta llamativo que cuando se cuenta con un expediente por debajo de la media se percibe tener una mayor capacidad de flexibilidad y adaptación.

Respecto a las diferencias existentes en relación a la experiencia profesional, aquellos estudiantes que cuentan con experiencia valoran especialmente sus habilidades comunicativas (3,65 frente a 3,47), su flexibilidad y capacidad de adaptación (3,88 frente a 3,71), su capacidad de análisis y pensamiento crítico (3,71 frente a 3,55), así como su sociabilidad (3,97 frente a 3,85). Por otro lado, aquellos y aquellas que no tienen esta experiencia perciben tener una mayor creatividad (3,39 frente a 3,27) (figura 5).

Figura 6. Nivel de desarrollo de habilidades blandas según el nivel de formación de los progenitores



Finalmente, los resultados muestran que cuando los progenitores no tienen estudios se percibe un mayor nivel en muchas de las habilidades blandas analizadas (i.e., capacidad de liderazgo, habilidades comunicativas, capacidad de resolución de problemas y conflictos o la flexibilidad y capacidad de adaptación). De hecho los y las estudiantes cuyos progenitores sí cuentan con estudios (ya sean universitarios o no universitarios), solo destacan en su orientación a los resultados y su capacidad para planificar y organizar.

IMPORTANCIA DE LAS "SOFT SKILLS" EN LAS CARRERAS PROFESIONALES

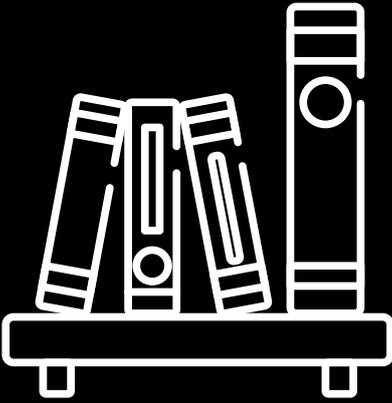
En el siguiente apartado se analiza la percepción del estudiantado universitario de grados de economía y empresa con respecto a cómo de importantes consideran que serán los conocimientos teóricos, las competencias técnicas y las distintas habilidades blandas en el desarrollo de sus futuras carreras profesionales. Para valorar esto, se les pidió a los participantes en el estudio que seleccionaran y clasificaran las tres habilidades o competencias que consideraran más importantes para su futura carrera profesional. Ponderando dicha selección en función del orden de su clasificación (primera, segunda o tercera)¹, se obtiene un indicador que permite valorar la importancia percibida para cada una de estas habilidades y conocimientos.

Los y las participantes en el estudio perciben que la competencia que resultará más relevante para el futuro desarrollo de su carrera profesional será la habilidad para trabajar en equipo, seguida de la capacidad de análisis y pensamiento crítico (figura 7). Estas dos habilidades blandas son consideradas incluso más importantes que las competencias técnicas necesarias para desarrollar la actividad profesional, la cual se valora como tercera en importancia.

[1] La primera opción se ponderó con 1, la segunda con 0,75 y la tercera con 0,5.

Figura 7. Importancia percibida por el alumnado en relación a las habilidades blandas, competencias técnicas y conocimientos en el desarrollo de la carrera profesional





Por otro lado, la sociabilidad y la resiliencia son percibidas como las habilidades menos importantes para el desarrollo de la futura carrera profesional. En este sentido parece un poco contradictorio que el trabajo en equipo sea la más valorada y que sin embargo la sociabilidad, que favorecerá las relaciones interpersonales que se mantendrán durante el desarrollo de nuestra actividad laboral, se encuentre en la última posición. Igualmente, la resiliencia tampoco se considera muy importante, eso a pesar del contexto social y económico actual, el que está poniendo a prueba la capacidad para sobreponerse a momentos difíciles.

Finalmente, resulta también bastante significativo que los conocimientos teóricos tengan una valoración tan baja (posición 11 dentro del total de las 13 variables analizadas), sobre todo si se considera el peso que los mismos tienen dentro de los distintos planes de estudio universitarios.

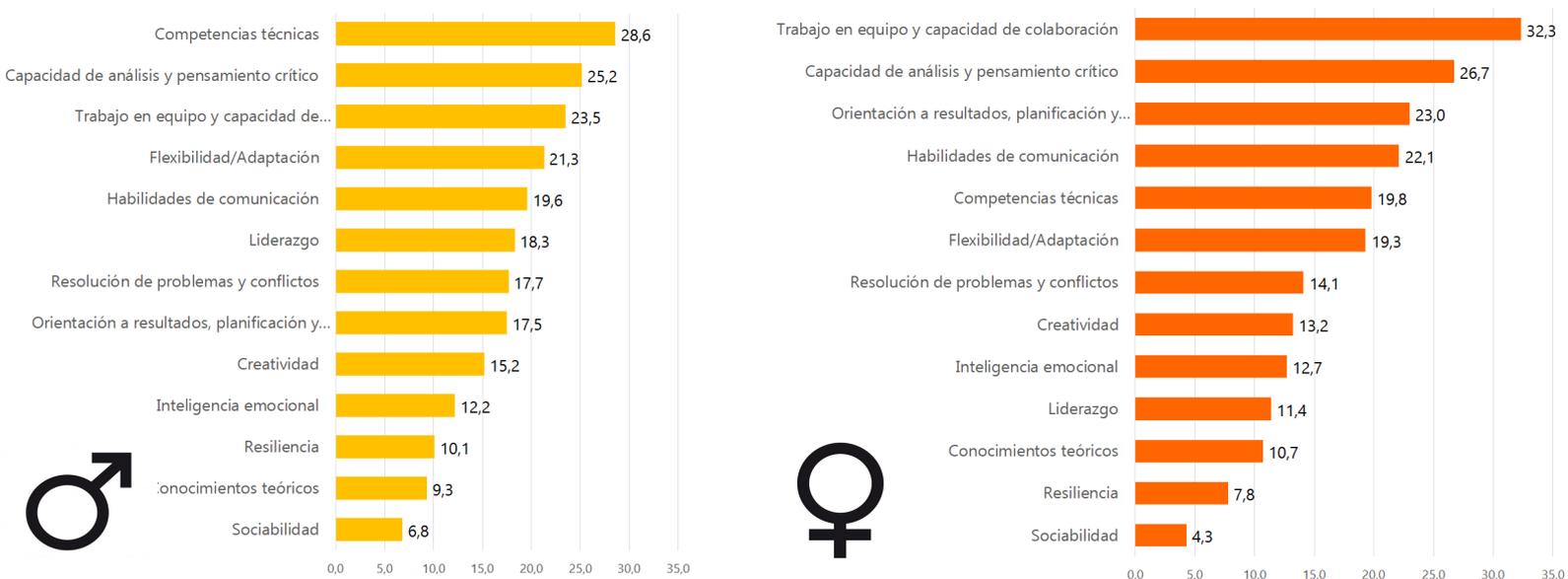




Por otro lado, en la figura 8 se observa cómo esta percepción difiere entre hombres y mujeres. Los hombres destacan principalmente las competencias técnicas mientras que las mujeres destacan el trabajo en equipo y la capacidad de colaboración. De hecho, para las mujeres las competencias técnicas se encontrarían en quinta posición frente a la primera para los hombres. De igual modo, los resultados muestran cómo para los hombres la capacidad de liderazgo es más importante que para las mujeres y que sin embargo éstas consideran más importante la capacidad de planificación y organización.

Finalmente, para ambos géneros la sociabilidad, los conocimientos teóricos y la resiliencia, ocupan las tres últimas posiciones.

Figura 8. Importancia de los conocimientos teóricos, competencias técnicas y habilidades blandas en el desarrollo de la carrera profesional en función del género



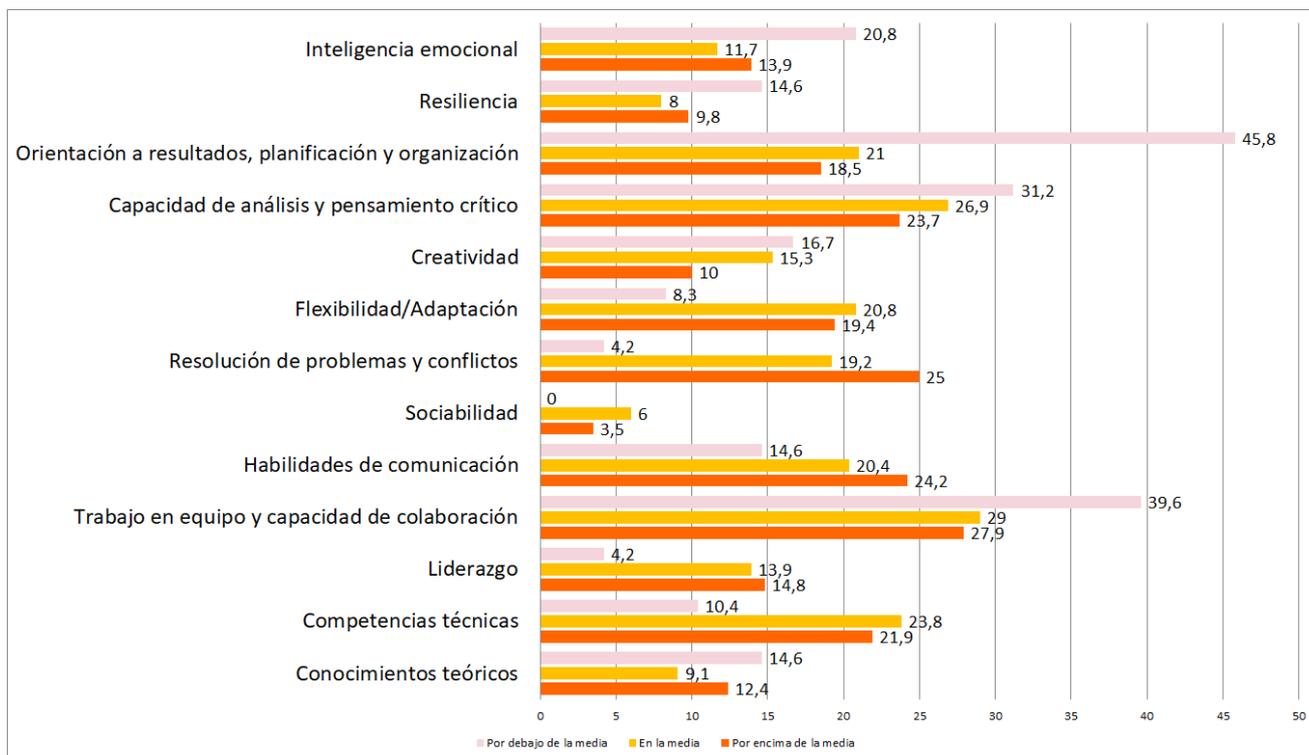
“Las competencias técnicas son mucho más valoradas por los hombres que por las mujeres”

“El trabajo en equipo considerado como la competencia clave para el éxito profesional”

“El estudiantado con un mejor rendimiento académico considera que las habilidades más importantes son la capacidad para trabajar en equipo, la capacidad para resolver problemas y las habilidades comunicativas”

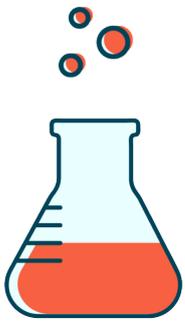


Figura 9. Importancia de los conocimientos teóricos, competencias técnicas y habilidades blandas en el desarrollo de la carrera profesional en función del rendimiento académico



Considerando el rendimiento académico, en la figura 9 se observa que aquellos y aquellas estudiantes que cuentan con un expediente por encima de la media consideran como más importantes tres habilidades blandas: la capacidad para trabajar en equipo, la capacidad para resolver problemas y conflictos y las habilidades comunicativas. Por su parte, el estudiantado con un expediente por debajo de la media, solo coincide en destacar la importancia de la capacidad para trabajar en equipo, si bien es cierto que en este caso la sitúan como segunda en importancia.

Para este colectivo la capacidad más importante es la de planificación y organización. Por otro lado, también resulta destacable cómo los y las estudiantes con expedientes por encima de la media consideran menos importante los conocimientos teóricos y más importantes las competencias técnicas que aquellos estudiantes con un rendimiento académico más bajo. Finalmente, los resultados muestran que la sociabilidad se considera como una habilidad poco relevante, ya que todos los grupos la sitúan en la última posición.



Para concluir este análisis, se compara a los y las estudiantes con y sin experiencia profesional, no resultando ser las diferencias tan relevantes como en los grupos anteriores (figura 10). Ambos colectivos coinciden en destacar la importancia del trabajo en equipo y la capacidad de análisis, así como en valorar como habilidades menos relevantes la sociabilidad, la resiliencia y los conocimientos teóricos.

Figura 10. Importancia de las habilidades blandas, las competencias técnicas y los conocimientos teóricos en el desarrollo de la carrera profesional en función de la experiencia

SIN EXPERIENCIA



CON EXPERIENCIA





¿ES DECISIVO EL PAPEL DE LA UNIVERSIDAD EN EL DESARROLLO DE LAS "SOFT SKILLS"?

Este apartado es clave para la finalidad del estudio. En el se analiza la percepción del estudiantado sobre el grado en que sus estudios universitarios en economía y empresa le permiten desarrollar sus habilidades blandas.

La habilidad que se considera que más se desarrolla a través de estos estudios es el trabajo en equipo (3,71), seguido de la sociabilidad (3,45) (figura 11). El estudiantado parece percibir que la Universidad ofrece el contexto adecuado para desarrollar estas habilidades gracias a las interacciones que mantienen los y las estudiantes durante sus estudios y a la necesidad de tener que realizar trabajos en grupo. En este sentido es muy positivo el que los estudiantes consideren que la habilidad que más se desarrolla en la Universidad es la que consideran más van a necesitar en el futuro para desarrollar adecuadamente su carrera profesional, tal y como se recogía en la figura 11.

Por otro lado, las habilidades que se consideran menos susceptibles de ser desarrolladas a través de los estudios universitarios son la inteligencia emocional (3,01) y la creatividad (3,04). En este sentido, la inteligencia emocional es una habilidad que sin duda merecería tener una mayor atención dentro de los distintos planes de estudio dada la importancia que tiene en el futuro desarrollo profesional.

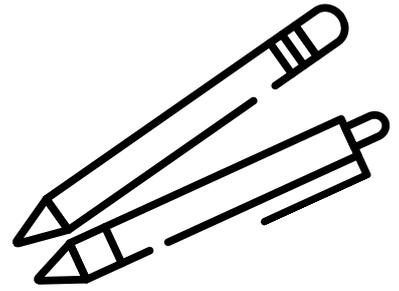
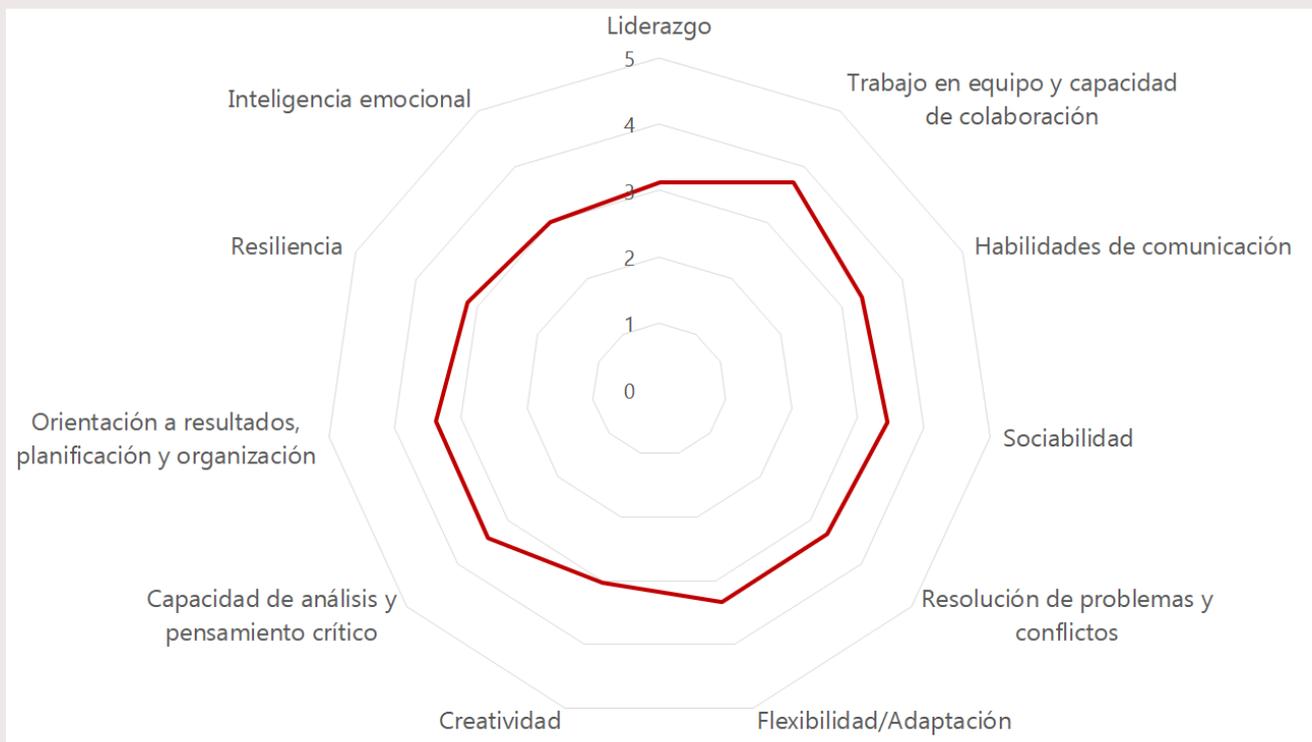


Figura 11. Desarrollo de habilidades blandas en estudios universitarios



“La habilidad blanda que se considera que más se desarrolla con los estudios universitarios es el trabajo en equipo y la que menos la inteligencia emocional”

Figura 12. Desarrollo de habilidades blandas por género

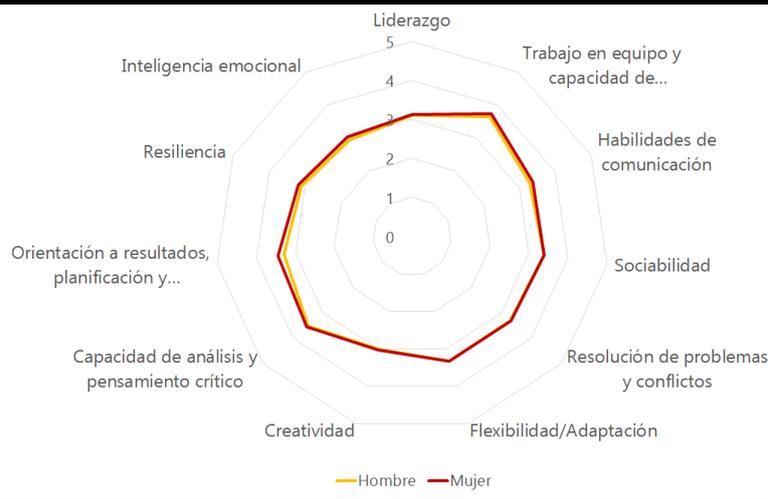
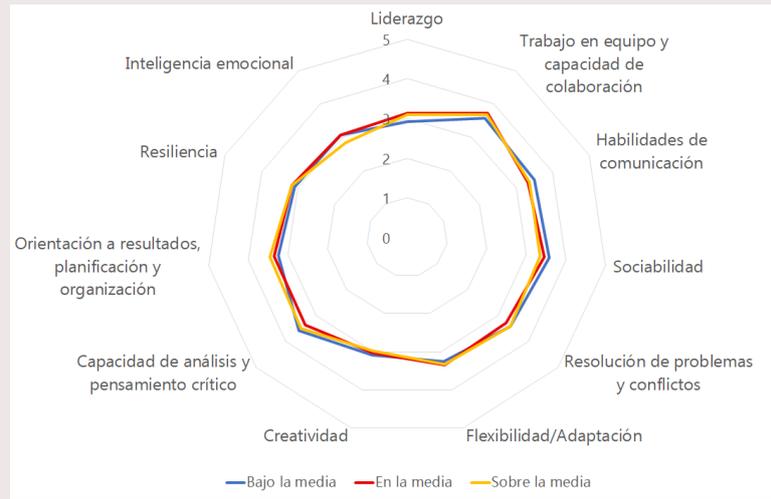


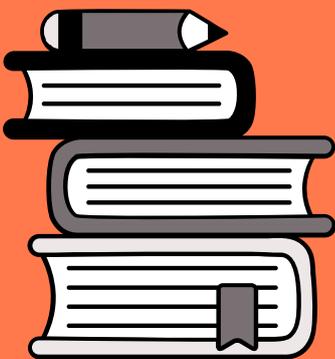
Figura 13. Desarrollo de habilidades blandas en función del rendimiento académico



Un análisis más pormenorizado permite concluir que apenas existen diferencias por cuestión de género, siendo las valoraciones muy similares entre hombres y mujeres (Figura 12). **No obstante, sí existen diferencias cuando se considera el rendimiento académico (figura 13).**

Específicamente, mientras los y las estudiantes con unos expedientes por debajo de la media, perciben que sus estudios están permitiéndoles desarrollar su habilidad de comunicación y su sociabilidad, aquellos y aquellas con expedientes por encima de la media valoran que sus estudios les están permitiendo mejorar su capacidad de planificación y organización.

Mayores diferencias se encuentran si se tiene en cuenta la experiencia profesional. En este sentido, curiosamente los y las estudiantes sin experiencia profesional consideran en general que sus estudios universitarios les están permitiendo desarrollar estas habilidades blandas en un mayor grado (figura 14).



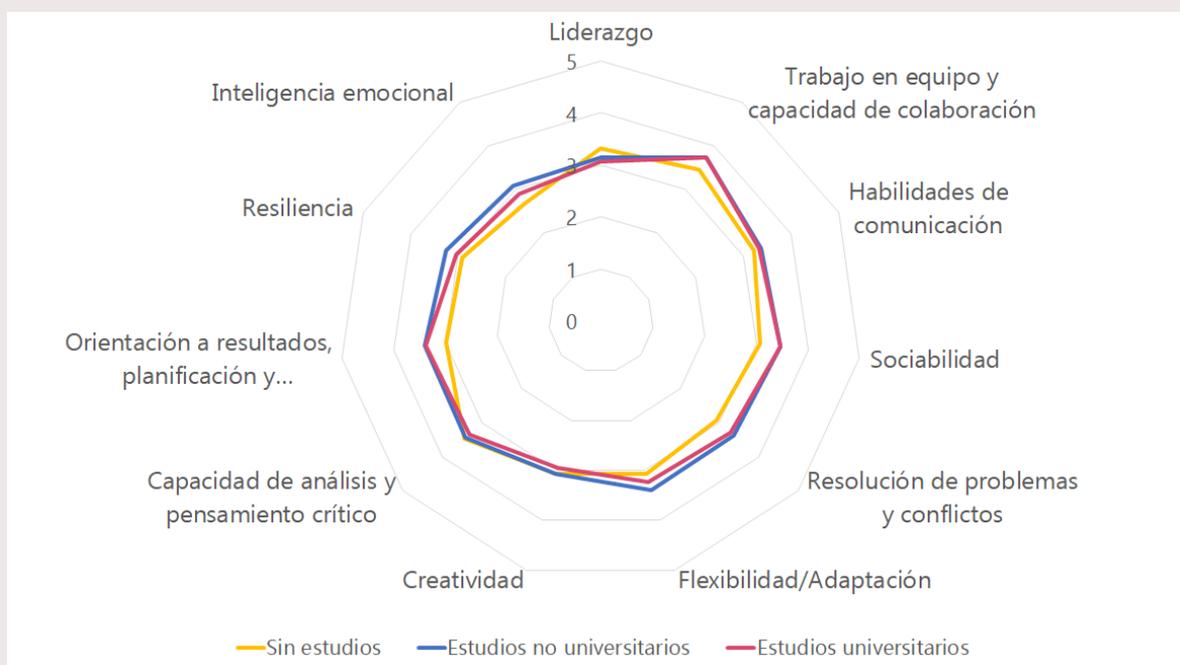
“El estudiantado con un expediente por encima de la media percibe que sus estudios universitarios le permiten desarrollar mejor su capacidad de planificación y organización”

Figura 14. Desarrollo de habilidades blandas en función de la experiencia profesional



Finalmente, también se encuentran diferencias en función del nivel formativo de los progenitores (figura 15). Así, se atribuyen a los estudios universitarios una menor capacidad para desarrollar habilidades blandas cuando los progenitores no tienen estudios universitarios. Muchas de estas habilidades tienen un cierto componente innato y asociado a la propia personalidad de la persona, por lo que podría darse perfectamente la situación de que una persona carezca de estudios universitarios y que pese a ello tenga desarrolladas estas habilidades blandas. Esto podría ser una de las razones que explique por qué los y las estudiantes cuyos progenitores no tienen estudios (independientemente de si son universitarios o no), no perciban una correlación tan clara entre cursar estudios universitarios y desarrollar algunas de estas habilidades blandas.

Figura 15. Desarrollo de habilidades blandas en función del nivel de formación de los progenitores





CONCLUSIONES

La creciente demanda por parte de las empresas de que los profesionales del futuro cuenten con alto grado de desarrollo de habilidades blandas o soft skills va a provocar indudablemente que en los próximos años se produzca un cambio de paradigma en la enseñanza universitaria que venga a consolidar los cambios ya introducidos por el EEES. Si el Plan Bolonia ya resaltaba la necesidad de desarrollar determinadas competencias, está claro que el contexto actual va a provocar que las denominadas habilidades blandas pasen a ocupar un papel fundamental en la formación universitaria.

Por ello resulta necesario el desarrollo de estudios que profundicen en cuáles son las habilidades blandas más demandadas, cuál es la mejor forma de desarrollarlas de manera adecuada, en qué grado poseen los estudiantes universitarios dichas habilidades y cómo las valoran y en qué medida los estudios universitarios están haciendo frente a esta demanda cada vez más acusada.

Este estudio se centra en estudiantes de grado en economía y gestión de empresas y persigue tres objetivos fundamentales: analizar cómo percibe el estudiantado de estos grados su nivel actual de habilidades blandas, cómo de importantes las consideran en el futuro desarrollo de sus carreras profesionales y hasta qué punto creen que sus estudios universitarios les están permitiendo desarrollarlas.

Las principales conclusiones alcanzadas serían:

- El estudio desvela que el estudiantado de la Universidad de Granada que cursa grados en economía y gestión de empresas percibe tener más desarrolladas sus habilidades blandas que sus competencias técnicas y sus conocimientos teóricos. Dentro de dichas habilidades blandas, la que se consideran más desarrolladas son la capacidad de adaptación y la sociabilidad. Los resultados muestran que mientras las mujeres perciben más desarrolladas su creatividad y su capacidad de planificación, los hombres consideran más desarrolladas su capacidad de liderazgo y su capacidad de análisis y pensamiento crítico.
- La capacidad para trabajar en equipo es la habilidad blanda que se considera más relevante en el futuro desarrollo de la carrera profesional. Sin embargo, otras habilidades blandas de carácter más interpersonal, como la sociabilidad, se consideran menos relevantes. Del mismo modo, la resiliencia tampoco se considera muy importante, eso a pesar del contexto social y económico actual.
- Finalmente, el estudiantado de grados universitarios relacionados con la economía y gestión de empresas percibe que habilidades como la inteligencia emocional o la creatividad están siendo poco desarrolladas a través de sus estudios universitarios. De hecho, aunque sí se considera que habilidades como la capacidad para trabajar en equipo o la socialización se están desarrollando en un mayor grado, lo cierto es que ninguna alcanzaría un nivel excesivamente alto.

Estos resultados ponen de manifiesto la necesidad de que los planes de estudios universitarios comiencen a incorporar de forma explícita la adquisición de estas competencias.

En este sentido, la existencia de Programas como los desarrollados por la Incubadora de Talento de la Universidad de Granada son claves para complementar el desarrollo de estas habilidades blandas, ya que todos sus programas incluyen formación específica y experiencial en estas materias. Este tipo de programas suelen ser extracurriculares y pueden ofrecer un contexto adecuado para la generación de estas competencias tan necesarias en base a la demanda existente en el mercado laboral. No obstante, también los planes académicos reglados deben realizar un esfuerzo para ir adaptándose a este requerimiento social y empresarial claramente al alza.



REFERENCIAS



De Esteban, M. & Sancho, M.A. (2017). Las competencias de los Universitarios y demandas del mercado laboral. Fundación europea sociedad y educación <https://www.sociedadyeducacion.org/site/wp-content/uploads/Las-Competencias-de-los-Universitarios-y-la-Demandas-del-Mercado-Laboral.pdf>



InfoJobs (2020). Estado del Mercado Laboral en España. Consultado el 02 de junio de 2021. <https://s36300.pcdn.co/wp-content/uploads/2021/04/Informe-InfoJobs-Esade-2020-Estado-del-Mercado-Laboral-en-Espana-2.pdf>



Tito- Maya, M., & Serrano-Orellana, B. (2016). Desarrollo de *soft skills* una alternativa a la escasez de talento humano. INNOVA Research Journal, 1(12): 59-76.



Unión Europea. (2021). Resolución del Consejo relativa a un marco estratégico para la cooperación europea en el ámbito de la educación y la formación con miras al Espacio Europeo de Educación y más allá (2021-2030). «DOUE» núm. 66, de 26 de febrero de 2021.



Weglowska, G. (2019). 5 Key Soft Skills to Drive Business Success in 2019. Learnlight Insights. Consultado 28 de Junio de 2021. <https://insights.learnlight.com/en/articles/5-key-soft-skills/>



Foro Económico Mundial (World Economic Forum). (2020).The Future of Jobs Report 2020. World Economic Forum, Geneva, Switzerland.

ANEXO

Información descriptiva de la muestra

Gráfico I. Género de los participantes en el estudio

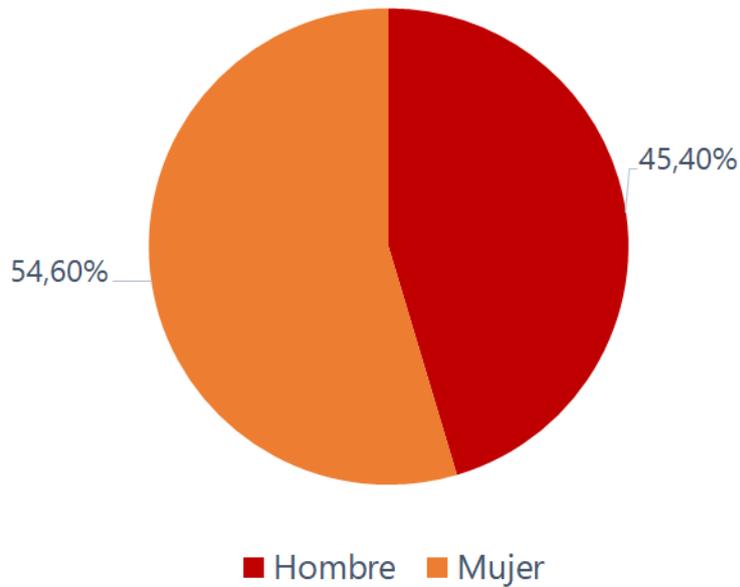


Gráfico II. Edad de los participantes en el estudio

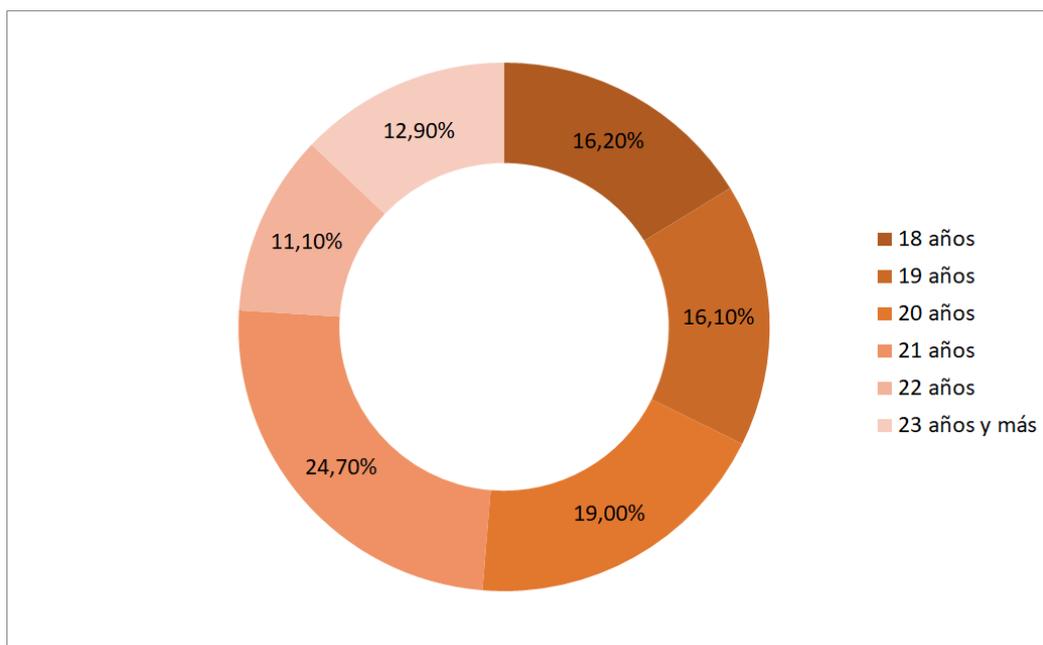


Gráfico III. Formación de los progenitores de los participantes en el estudio

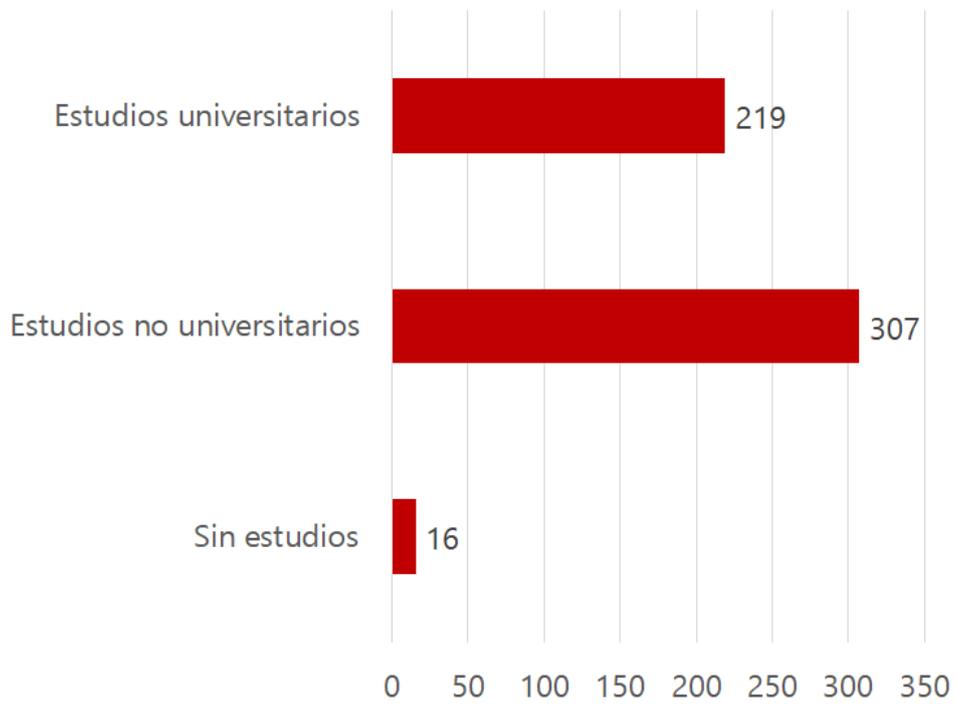
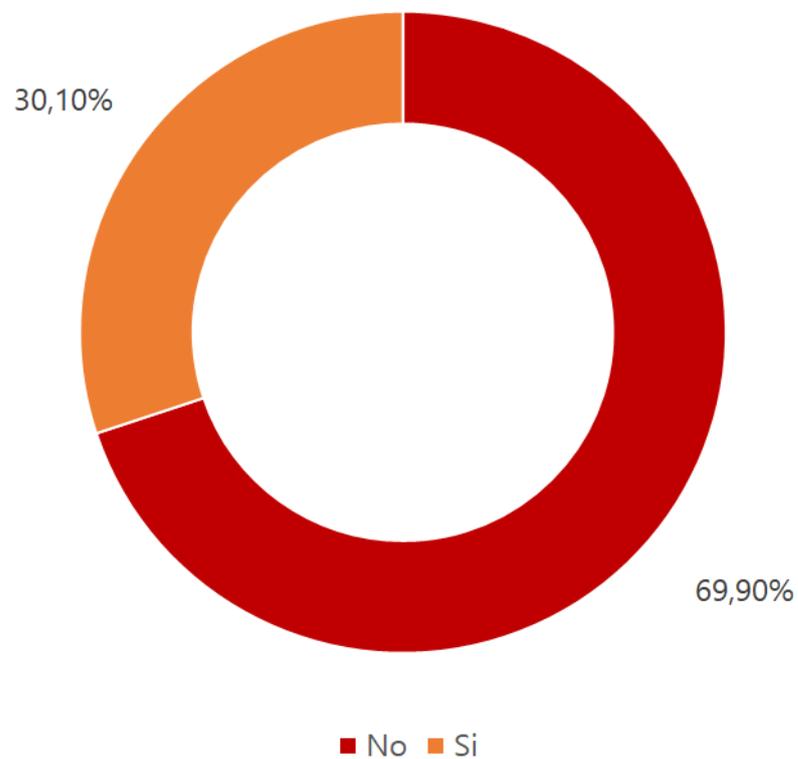


Gráfico IV. Experiencia profesional de los participantes en el estudio



Para citar este informe:

De la Torre, J.M.; Cordón, E.; Hurtado, N.; Gómez, S.; Delgado, B.; Delgado, J.; Ortiz, N. (2021): "Habilidades Blandas en estudios de Economía y Empresa: Evaluación de Soft Skills existentes, adquiridas e importancia profesional". En Vidal, L. y Aragón, J.A. (eds): Estudios sobre Talento y Liderazgo. Incubadora de Talento Spain. Universidad de Granada, Granada. Kit-Book Servicios Editoriales

<http://incubadoradetalento.es/>



**UNIVERSIDAD
DE GRANADA**