

HABILIDADES BLANDAS VS. HABILIDADES DURAS

¿EN QUÉ SE DIFERENCIAN?

Hace años, los conocimientos o el dominio sobre un tema específico definían si un candidato iba a quedarse con el puesto al que postulaba; sin embargo, ahora las organizaciones están mirando más allá y les interesa que una persona tenga determinadas actitudes.

Si un candidato desea tener mejores oportunidades de conseguir un empleo debe saber diferenciar las habilidades blandas de las duras. Esto le permitirá, durante el proceso de selección, determinar cuál de todas se adapta mejor a las necesidades de la empresa a la que postula.

En realidad, como profesionales dedicamos mucho tiempo a realizar cursos de idiomas, formaciones especializadas y técnicas, etcétera. Sin embargo, realmente a entendemos más sobre nuestra psicología y nuestras habilidades emocionales, Pensamos que un empleo no requiere de afectividad ni emoción pero la realidad es bien distinta, porque cualquier empresa necesita de profesionales capacitados para el trabajo en equipo, que puedan ser sometidos a situaciones de estrés y tengan una ágil respuesta ofreciendo soluciones a los problemas.

Durante los procesos de selección, los reclutadores buscan candidatos que cuenten con dos tipos de habilidades: las técnicas o duras y las sociales o blandas. Son conocidas como *“Hard Skills”* y *“Soft Skills”*

Durante un proceso de selección de personal, los profesionales encargados de escoger a la persona adecuada para el puesto realizan una evaluación completa de esta persona. Para ello se basan en análisis de su currículum y en la entrevista con el candidato al puesto.

Pero esta evaluación no se reduce solamente a su formación o a su experiencia profesional si no que cada vez son más importantes las habilidades que diferencian a esta persona del resto.

No obstante, es importante señalar que al inicio de la carrera del profesional, este será contratado por sus habilidades duras, es decir, conocimientos que son relevantes para la posición que ocupa.

Cuando los jóvenes están recién egresados de la universidad, o incluso tienen pocos años de experiencia, factores como el dominio del sector y el conocimiento que se ha adquirido durante las prácticas son realmente importantes.

LAS “SOFT SKILLS” Y LAS “HARD SKILLS” EN EL MUNDO LABORAL

A pesar de que tanto las *“Hard Skills”* como las *“Soft Skills”* se adquieren a lo largo de toda la vida y no solo en los ámbitos educativos o de formación reglada, se ponen en relevancia dentro del mundo laboral, concretamente en los procesos de selección de personal y en el desarrollo de las tareas laborales.



“HARD SKILLS” O HABILIDADES DURAS

Por “*Hard Skills*” entendemos todos aquellos conocimientos adquiridos mediante la formación educativa reglada, así como mediante la experiencia profesional. Estas habilidades son susceptibles de ser enseñadas en ámbitos académicos.

Generalmente, la persona aprende las “*Hard Skills*” en el aula, mediante la utilización de libro u otros materiales, o en el trabajo mediante la repetición constante de su tarea. Podemos decir que las habilidades duras son todas aquellas habilidades concretas que permite llevar a cabo una determinada tarea o trabajo.

Finalmente, estas habilidades son fáciles de cuantificar, por lo que son las que se tienden a destacar en los currículums y cartas de presentación. Además, son fácilmente reconocibles por las personas que realizan la selección de personal.

Entre las “*Hard Skills*” encontramos:

- *Competencias en idiomas extranjeros*
- *Habilidades de mecanografía*
- *Programación de ordenadores*
- *Manejo de maquinaria industrial*

“SOFT SKILLS” O HABILIDADES BLANDAS

Por otra parte, las “*Soft Skills*” son mucho más difíciles de cuantificar y hacen referencia a las habilidades interpersonales y sociales que posee la persona que opta al puesto de trabajo. Estas habilidades blandas se manifiestan en las diferentes formas con las que alguien se relaciona e interactúa con los demás.

Estas competencias no se aprenden en el ámbito académico, sino que son adquiridas a lo largo de la vida de la persona, día a día. Además, están directamente relacionadas con el concepto de inteligencia emocional y están condicionadas por la personalidad de la persona y por el desarrollo de sus habilidades sociales.

Algunos ejemplos de “*soft skills*” son:

- *Capacidad de comunicación*
- *Flexibilidad*
- *Capacidad de liderazgo*
- *Motivación*
- *Paciencia*
- *Capacidad de persuasión*
- *Habilidades de resolución de problemas*
- *Trabajo en equipo*
- *Gestión del tiempo*
- *Ética laboral*
- *Diferencias clave*



Aunque con la sola descripción de estas ya podemos hacernos una idea de las principales diferencias entre las *“Soft Skills”* y las *“Hard Skill”*, existen tres diferencias clave entre ellas que las hacen más o menos importante dependiendo en gran medida del puesto para el que se opte y el tipo de carrera laboral que se quiera desarrollar.

1. Cada una de ellas requiere de inteligencias diferentes

Tradicionalmente, ser bueno en habilidades duras se asocia con el nivel de inteligencia general o coeficiente intelectual (CI), mientras que ser bueno en habilidades blandas requiere de una mayor capacitación o inteligencia emocional.

2. Las *“Hard Skills”* son consideradas de igual manera en todas las empresas

Las *“Hard Skills”* son habilidades en las que las reglas o consideración tienden a ser igual en la mayoría de las compañías que las requieren. Por el contrario, las habilidades blandas son capacidades o destrezas que se consideran de diferente manera según la cultura de la empresa y las personas con quienes se trabaja.

3. Requieren de diferentes procesos de aprendizaje

Como ya comentábamos, las *“Hard Skills”* pueden ser aprendidas en escuelas, academias y universidades. Es decir, parten de una formación reglada y existen diferentes niveles de competencia, así como un camino preestablecido para aprender cada una de ellas. En comparación, no existe un recorrido o procedimiento estandarizado para la adquisición de las habilidades interpersonales propias de las *“Soft Skills”*. La mayoría de las habilidades blandas deben ser aprendidas en contextos de interacción personas y casi siempre por ensayo-error. No obstante, existen una gran cantidad de libros y guías que permiten a las personas conocer y prácticas los aspectos básicos de las habilidades sociales, aunque siempre van a verse condicionados por la personalidad del sujeto.

Hace años, las habilidades blandas no eran tenidas en cuenta en los procesos de selección. En estos casos, los recursos humanos solo buscaban profesionales con conocimiento adquirido por titulaciones. Sin embargo, a través de los sucesivos estudios y análisis de rendimiento empresarial ha quedado más que demostrado que un buen empleado debe tener habilidades blandas que acompañen su experiencia profesional. Aunque es una necesidad que no entiende de jerarquías ni niveles, las *Soft Skills* son muy demandadas en trabajadores que van a ocupar puestos de responsabilidad y de dirección. A las empresas actuales ya no les interesan aquellos tipos de trabajadores egoístas e intransigentes que no son capaces de comprender las motivaciones del resto del equipo.

El objetivo es desarrollar auténticos equipos de trabajo en los que cada pieza, cada empleado, supone un eslabón más de la cadena hasta el punto de que su participación laboral es imprescindible para el buen funcionamiento de la empresa. Un equipo de trabajo en el que la competencia es el sentimiento predominante, no va a ser capaz de adquirir los mismos resultados en términos de rentabilidad y de productividad para el negocio, que en el caso de un equipo liderado por profesionales cercanos, amigables y en los que la inteligencia social es su mejor herramienta.

A pesar de que existen diferencias entre las *Soft Skills* y las *Hard Skills*, un buen trabajador debe poseer ambas en proporciones similares. Ante la duda de dos profesionales para un mismo puesto de trabajo ganará a aquel que disponga de mayores habilidades blandas que lo capaciten para desarrollar de forma más eficiente la tarea.

¿QUÉ TIPO DE HABILIDAD ES MÁS IMPORTANTE?

Según el Instituto Panamericano de Alta Dirección de Empresas (IPADE), las competencias de capital humano que son requeridas por las empresas se conforman por: conocimientos, habilidades, actitudes y valores.

Aunque las habilidades duras o técnicas son obligatorias, las habilidades blandas son las que determinan la decisión final del equipo de recursos humanos, ya que tener conocimientos técnicos no es suficiente. Ahora se valora que el colaborador sea comunicador, negociador y sepa trabajar en equipo ya que esto fortalecerá la relación con los demás trabajadores.

Es básico desarrollar las capacidades intrapersonales, ya que estas “nos permiten gestionarnos a nosotros mismos, como el autocontrol, estabilidad emocional, autoconfianza o la resistencia a la adversidad”.

Para poner un ejemplo: si una persona está calificada para un puesto por sus conocimientos, pero no tiene habilidades blandas, puede presentar ciertas dificultades en su desarrollo laboral. Si no sabe administrar su tiempo, no podrá entregar sus trabajos en la fecha establecida por su jefe inmediato. Si es un líder y no genera empatía, sería agotador para sus empleados cumplir los objetivos. Si no posee buena comunicación, sus compañeros no entenderán lo que quiere hacer o dar a conocer, entre otros casos.

HABILIDADES BLANDAS NECESITAS EN EL MUNDO LABORAL:

- **Inteligencia emocional:** Es el pilar de toda habilidad blanda, pues consiste en la capacidad para identificar y manejar las emociones propias y ajenas con el fin de alcanzar objetivos en común.

- **Gestión del cambio:** Las transformaciones culturales y digitales traen consigo que el cambio sea una constante que no da tregua en las empresas. Saber lidiar con ello y adaptarse es bien valorando.

- **Productividad:** Si logras aprovechar al máximo tu jornada laboral estarás marcando la diferencia con respecto a los demás profesionales.

- **Orientación al servicio:** Aunque no trabajes directamente con el cliente, de una u otra manera tratas con otros stakeholders como gente de la competencia, posibles nuevos empleados, medios de comunicación, etc. Por lo tanto, es necesario que desde tu rol tu comportamiento hable bien de la marca a la que representas frente a las personas con las que tratas en el trabajo.

- **Manejo del estrés:** Entender las emociones, enfrentar conflictos, adaptarse al cambio, ser más productivo y mostrarse receptivo produce una sobrecarga en muchos profesionales que se necesita manejar adecuadamente. Ante esta situación, es recomendable que identifiques las situaciones que te producen tensión e intentes remediarlas. Ello lo conseguirás cambiando tus perspectivas, haciendo ejercicios, cultivando hobbies, practicando técnicas de relajación, etc.

- **Comunicación y empatía digital:** Ciertamente, los canales digitales y avances tecnológicos de las empresas son solo puentes de comunicación entre las personas detrás de una marca y las personas a las que se dirige. Por ello, la sensibilidad humana tiene que estar presente en las interacciones digitales, ya sea entre nuestros compañeros de oficina o con los interesados en conocer los productos o servicios que ofrece la empresa para la que laboramos.

- **Gestión del conflicto:** En las oficinas de hoy, conviven generaciones, culturas y estilos de vida cuyas diferencias pueden originar un enfrentamiento entre puntos de vista o formas de hacer las cosas. Ante ello, es clave ser conciliador y saber llegar a un término medio.

No dudes de que las habilidades aquí descritas cobrarán mayor importancia cada año que pase. Cultívalas desde ahora y cosecharás un futuro laboral exitoso.