

Alba Lopez Also

¿Tiene relación la formación académica con las soft skills?

TRABAJO DE FIN DE GRADO

Recursos humanos

Grado Administración i Dirección de empresas



FACULTAT D'ECONOMIA i EMPRESA
Universitat Rovira i Virgili

Reus

Curso 2023-2024

ÍNDICE

Resumen	5
Resum	6
Abstract	7
1. Presentación.....	8
2. Contextualización y definición del objeto de estudio	9
3. Marco teórico	10
3.1. ¿Qué son las competencias?	10
3.2 Competencias duras	10
3.3 Competencias blandas.....	13
3.4. Soft Skills y desempeño laboral.	33
4. Metodología	34
4.1 Diseño de la investigación.....	34
4.2. Muestra	35
4.3 Técnicas de recogida de datos.....	37
4.4 Análisis de datos	39
5. Análisis y discusión de los resultados	41
6. Conclusiones	69
6.1. Propuestas de mejora	71
6.2. Futuras líneas de investigación	72
7. Bibliografía.....	73

Índice de figuras:

Figura 1: habilidades más solicitadas por las empresas en 2023

Figura 2: Gráfico sobre los resultados obtenidos sobre empatía

Figura 3: Gráfico sobre los resultados obtenidos sobre comunicación

Figura 4: Gráfico sobre los resultados obtenidos sobre liderazgo

Figura 5: Gráfico sobre los resultados obtenidos sobre trabajo en equipo

Figura 6: Gráfico sobre los resultados obtenidos sobre resolución de conflictos

Figura 7: Gráfico sobre los resultados obtenidos sobre iniciativa

Figura 8: Gráfico sobre los resultados obtenidos sobre orientación a resultados

Figura 9: Gráfico sobre los resultados obtenidos sobre orientación a clientes

Figura 10: Gráfico sobre los resultados obtenidos sobre análisis de problemas

Figura 11: Gráfico sobre los resultados obtenidos sobre asertividad

Figura 12: Gráfico sobre los resultados obtenidos sobre autoconfianza

Figura 13: Gráfico sobre los resultados obtenidos sobre autocontrol

Figura 14: Gráfico sobre los resultados obtenidos sobre creatividad

Figura 15: Gráfico sobre los resultados obtenidos sobre desarrollo de personas

Figura 16: Gráfico sobre los resultados obtenidos sobre pensamiento conceptual

Figura 17: Gráfico sobre los resultados obtenidos sobre planificación y organización

Figura 18: Gráfico sobre los resultados obtenidos sobre responsabilidad

Figura 19: Gráfico sobre los resultados obtenidos sobre sensibilidad organizacional

Figura 20: Gráfico sobre los resultados obtenidos sobre tolerancia a la presión

Figura 21: Gráfico sobre los resultados obtenidos sobre toma de decisiones

Figura 22: Gráfico sobre los resultados obtenidos sobre deseabilidad social

Agradecimientos:

En primer lugar, quiero agradecer a mi tutora Rosalia Cascon, por la ayuda en el enfoque de este trabajo y por toda la flexibilidad a la hora de reunirnos, además de la ayuda el curso pasado, aunque finalmente el trabajo no se pudo llevar a cabo.

En segundo lugar, quiero agradecer al profesor de estadística Daniel Liviano por su ayuda en cuanto a elaborar los gráficos y la ayuda en elegir los métodos adecuados para poder comparar los resultados obtenidos.

También quiero agradecer a todas las personas que realizaron el test de competencias ya que sin su colaboración este estudio no se podría haber llevado a cabo.

Finalmente, me gustaría hacer un agradecimiento especial a Joao Valença, que me ha ofrecido su ayuda constante durante el grado y el trabajo de fin de grado, sus sugerencias han sido de gran ayuda para mí.

Resumen

En este Trabajo de Fin de Grado en Administración y Dirección de Empresas, con un enfoque en Recursos Humanos, se investiga la relación entre las habilidades blandas y la formación académica. Se realizó un estudio con 150 participantes de 25 a 60 años mediante un test competencial para determinar si existe una correlación entre estas habilidades y la formación académica, o si son atributos innatos de la personalidad.

Se empleó un test de competencias para dos grupos de candidatos que se postularon a distintas ofertas laborales, diferenciados por su nivel educativo: universitarios o ingenieros graduados, y aquellos con educación secundaria (ESO). Cada grupo incluyó a 75 individuos, sumando un total de 150 participantes.

El método empleado es cuantitativo, permitiendo la recopilación de datos numéricos para su análisis estadístico. Se aplicó un muestreo aleatorio simple para garantizar la representatividad y evitar sesgos en los resultados.

Palabras clave: competencias, habilidades blandas, recursos humanos.

Resum

En aquest Treball de Fi de Grau en Administració i Direcció d'Empreses, amb un enfocament en Recursos Humans, s'investiga la relació entre les habilitats suaus i la formació acadèmica. Es va realitzar un estudi amb 150 participants de 25 a 60 anys mitjançant un teste competencial per determinar si existeix una correlació entre aquestes habilitats i la formació acadèmica, o si són atributs innats de la personalitat.

Es va dissenyar un test de competències per a dos grups de candidats que es van postular a diferents ofertes laborals, diferenciats pel seu nivell educatiu: universitaris o enginyers graduats, i aquells amb educació secundària (ESO). Cada grup va incloure 75 individus, sumant un total de 150 participants.

El mètode emprat és quantitatiu, permetent la recopilació de dades numèriques per a la seva anàlisi estadística. Es va aplicar un mostreig aleatori simple per garantir la representativitat i evitar sesgos en els resultats.

Paraules clau: competències, habilitats suaus, recursos humans.

Abstract

In this Business Administration and Management investigation degree , I will use a Human Resources perspective and I will analyze the relationship between soft skills and academic education.

For this investigation i recolected competency tests from 150 participants with ages between 25 to 60 to determine if there was a correlation between these skills and educational background, or if they were innate personality traits. These participants are applicants for a job offer.

A competency test was designed for two kinds of persons, those who had university careers , and those only with secondary education (ESO). Each group included 75 persons.

The method employed in this investigation was a quantitative one, due to recompilation of numerical data for statistical purposes.

Keywords: competencies, soft skills, human resources.

1. Presentación

La elección de este tema para mi Trabajo de Fin de Grado surge de mi experiencia profesional como seleccionadora en consultoras de recursos humanos durante los últimos tres años. Durante este tiempo, he realizado numerosas entrevistas y evaluaciones de competencias, y he observado patrones similares entre personas con niveles equivalentes de formación académica en lo que respecta a las competencias blandas.

Lo que nos ha llevado a este estudio es el hallazgo de cierto patrón entre las habilidades blandas de los candidatos y la formación académica de los mismos. Esta observación me ha llevado a plantearme la pertinencia de investigar si las personas con una formación académica similar exhiben valores similares en estas competencias, así como el motivo por el cual estas habilidades pueden estar más o menos desarrolladas en cada individuo.

En este trabajo, utilizaré mi formación académica en el área de Recursos Humanos, donde se estudian tanto competencias blandas como duras, así como diferentes técnicas de evaluación, incluyendo los test de competencias. Además, emplearé los conocimientos adquiridos en la asignatura de Ciudadanía, donde se abordaron temas relacionados con entrevistas laborales y la importancia de las competencias blandas en este contexto.

Por último, utilizaré mis conocimientos en Estadística para llevar a cabo un análisis riguroso de los parámetros obtenidos en los test de competencias. Esto me permitirá comparar los resultados de manera objetiva, utilizando herramientas estadísticas para evaluar las diferencias y determinar si son significativas o no en el contexto de mi investigación.

2. Contextualización y definición del objeto de estudio

En el ámbito laboral contemporáneo, el énfasis en las competencias de los candidatos durante los procesos de selección es crucial para el éxito profesional en las empresas. En particular, la distinción entre habilidades duras (hard skills) y habilidades blandas (soft skills) desempeña un papel determinante en esta evaluación. En este contexto, este trabajo de fin de grado se propone explorar la conexión entre las soft skills y el nivel académico de los candidatos, analizando cómo estas habilidades están intrínsecamente relacionadas con la formación recibida.

Las competencias blandas (soft skills), que abarcan una amplia gama de atributos, son fundamentales para el desempeño laboral y la integración exitosa en equipos de trabajo. Específicamente, se abordarán 21 competencias blandas cruciales, que incluyen desde el análisis de problemas hasta la deseabilidad social. Estas competencias serán evaluadas mediante un test proporcionado por la empresa Hirint, lo que permitirá una comparación sistemática con el nivel académico de los candidatos.

A través de esta investigación, se busca identificar no solo la presencia de estas habilidades en los candidatos, sino también comprender la naturaleza de su relación con la educación formal. ¿En qué medida las soft skills son desarrolladas por la formación académica?

Para abordar esta pregunta, se analizarán los resultados del análisis de cada competencia, se examinarán casos prácticos que ilustren la interrelación entre soft skills y formación académica, y se ofrecerán conclusiones que arrojen luz sobre la importancia de estas habilidades en el entorno laboral actual.

El objetivo principal de este trabajo de fin de grado es llevar a cabo un estudio exhaustivo mediante la recopilación y análisis de datos obtenidos a través de un test de competencias proporcionado por la empresa Hirint para comparar estas habilidades entre individuos con educación superior y aquellos sin formación académica, con el fin de determinar si las habilidades blandas son innatas o si están influenciadas por el nivel de educación. Además, se busca investigar si el nivel académico influye en el desarrollo de estas habilidades y si existe una relación entre ambos factores.

3. Marco teórico

3.1. ¿Qué son las competencias?

Las competencias se definen como el conjunto de habilidades, conocimientos, actitudes y comportamientos necesarios para desempeñar un puesto de trabajo específico dentro de una empresa. Estas son esenciales tanto en la contratación y selección de personal como en el desarrollo profesional y la gestión del desempeño dentro de la organización. Identificar y evaluar las competencias requeridas para un puesto determinado garantiza la contratación de las personas más adecuadas y su éxito en sus funciones, además de proporcionar retroalimentación constructiva para su desarrollo continuo (Spencer & Spencer, 1993).

En la actualidad, las competencias han cobrado una importancia creciente en los procesos de selección y contratación, así como en la evaluación del desempeño de los empleados en la empresa. Anteriormente, las empresas se centraban principalmente en la experiencia y la formación profesional al reclutar personal, pero con el tiempo se dieron cuenta de que estas habilidades por sí solas no garantizaban el éxito en el trabajo (Boyatzis, 1982).

El concepto moderno de competencias, surgido en la década de 1970, ha sido desarrollado por autores como Richard Boyatzis, Daniel Goleman y Robert L. Katz, entre otros. Boyatzis, por ejemplo, divide las competencias en dos grupos principales: las competencias técnicas o funcionales, relacionadas con habilidades específicas del puesto de trabajo, y las competencias transversales o blandas, conocidas como habilidades interpersonales o sociales (Boyatzis, 1982).

Las competencias se definen como patrones de pensamiento, sentimiento y comportamiento que se manifiestan de manera consistente en situaciones específicas. Representan la integración y aplicación de conocimientos, habilidades y actitudes en un contexto determinado. Boyatzis destaca la importancia de competencias clave, que incluyen habilidades emocionales y sociales, como la gestión emocional, la empatía y la comunicación efectiva (Boyatzis, 2008).

Las competencias son fundamentales para la gestión de talento, reclutamiento, selección, desarrollo profesional y planificación de carreras dentro de las organizaciones. Ayudan a garantizar que las personas adecuadas ocupen los roles

adecuados y que haya suficiente fuerza laboral para enfrentar los desafíos laborales diarios (Goleman, 1995).

Pese a la diversidad de competencias existentes, no todas las empresas buscan las mismas habilidades, ya que varían según los requisitos específicos del puesto y la cultura organizacional. Por ejemplo, un gerente puede necesitar competencias de desarrollo de personas, mientras que un empleado de atención al cliente puede requerir habilidades de asertividad para interactuar eficazmente con los clientes (Katz, 1974).

En resumen, las competencias laborales son un conjunto integral de conocimientos, habilidades y actitudes que influyen en la trayectoria laboral de un individuo. Se dividen principalmente en dos categorías fundamentales: las soft skills, relacionadas con habilidades interpersonales y emocionales, y las hard skills, vinculadas a conocimientos técnicos y específicos del ámbito laboral. Dado que la importancia que han adquirido las competencias se basa en esta diferencia entre unas y otras, anteriormente se valoraban en los procesos de selección solo las habilidades duras, pero en los últimos tiempos se valoran mucho más las habilidades blandas, incluso llegando a ser más importantes que las hard skills (Robles, 2012).

3.2 Competencias duras

Son habilidades técnicas y específicas que se pueden cuantificar y aprender mediante la educación formal o la formación específica.

Son medibles y se pueden demostrar a través de certificaciones, títulos académicos o pruebas de aptitud.

Ejemplos comunes incluyen programación informática, conocimientos en matemáticas, diseño gráfico, manejo de equipos, habilidades lingüísticas específicas, etc.

En 2023 la mayoría de habilidades duras más solicitadas tenían que ver con el entorno tecnológico, como eran la programación web, análisis de datos, conocimientos en Inteligencia artificial, idiomas o conocimientos de distintos programas informáticos han sido las más demandadas.

Las habilidades duras, comúnmente conocidas como 'Hard Skills', son diversas y varían según las exigencias específicas de cada organización o rol laboral. Estas habilidades pueden abarcar idiomas, conocimientos en programas informáticos, titulaciones académicas u otras certificaciones obtenidas por los candidatos que aspiran a un

puesto. Es crucial destacar que las habilidades duras se demandan de acuerdo con las necesidades particulares de cada posición, por lo que no son universales en todas las ofertas laborales. Además, estas habilidades se adquieren y perfeccionan a través de la formación y la experiencia práctica.

Según la perspectiva de Richard Boyatzis sobre competencias laborales, las hard skills desempeñan un papel fundamental en el ámbito profesional. Estas habilidades se refieren a conocimientos técnicos y específicos necesarios para llevar a cabo tareas y funciones en un campo determinado. Aunque Boyatzis suele enfocarse en el desarrollo de habilidades emocionales y sociales, reconoce la importancia de las hard skills en diversos contextos laborales.

Las hard skills, según Boyatzis, pueden abarcar:

Conocimientos técnicos: Comprensión profunda de teorías, conceptos y prácticas específicas relacionadas con un campo particular, como la informática, la ingeniería o la medicina.

Habilidades técnicas: Capacidades prácticas y destrezas necesarias para ejecutar tareas específicas, como programación, diseño gráfico o carpintería.

Certificaciones y credenciales: Acreditaciones formales que demuestran la competencia en áreas específicas, como certificaciones de software o diplomas académicos.

Experiencia laboral: Práctica adquirida a través del trabajo en un campo particular, incluida la experiencia laboral o pasantías.

Si bien Boyatzis resalta la importancia de las soft skills en el desarrollo de líderes efectivos y relaciones laborales productivas, reconoce que las hard skills proporcionan la base técnica necesaria para realizar tareas y funciones específicas en un entorno laboral. Un equilibrio entre hard skills y soft skills es esencial para alcanzar un éxito profesional integral.

La evaluación de estas habilidades puede realizarse de diversas formas:

Pruebas técnicas de competencia: Evaluación de conocimientos a través de pruebas diseñadas para medir habilidades específicas, como problemas contables o ejercicios informáticos.

Pruebas de conocimiento: Evaluación del dominio de idiomas u otros conocimientos teóricos en un campo concreto.

Pruebas situacionales: Evaluación de habilidades mediante situaciones simuladas, como role playing, para observar cómo se enfrenta el candidato a problemas laborales.

Análisis de titulaciones: Evaluación de títulos académicos, considerando la institución, la oficialidad del título y la duración del curso.

Referencias: Obtención de información sobre las habilidades del candidato mediante referencias laborales previas, que pueden abordar su capacidad para resolver problemas en el entorno laboral.

3.3 Competencias blandas

Son habilidades no técnicas y subjetivas relacionadas con la forma en que interactuamos con otros y cómo manejamos diversas situaciones.

Son más difíciles de medir y cuantificar, pero son cruciales para el éxito profesional y personal.

Ejemplos incluyen habilidades de comunicación, trabajo en equipo, resolución de problemas, pensamiento crítico, creatividad, empatía, gestión del tiempo, liderazgo, adaptabilidad, entre otros.

Las habilidades blandas, comúnmente conocidas como "soft skills", representan un conjunto de atributos personales, interpersonales y emocionales que influyen significativamente en el desempeño laboral y en las interacciones sociales dentro de un entorno profesional. Estas competencias se caracterizan por su naturaleza subjetiva y su capacidad para impactar en aspectos diversos de la vida laboral, incluyendo la comunicación efectiva, el trabajo en equipo, la resolución de problemas, la empatía, la inteligencia emocional y el liderazgo.

Las soft skills son esenciales para el éxito en el lugar de trabajo moderno, ya que complementan y enriquecen las habilidades técnicas y específicas relacionadas con un puesto de trabajo. Las soft skills se centran en aspectos más intrínsecos de la personalidad y el comportamiento que afectan la manera en que las personas interactúan y se relacionan en el entorno laboral, también afectan directamente al ajuste persona-organización y al desempeño laboral que tendrá dentro de la misma la persona, así lo demuestra el artículo científico realizado en 2005 realizando un análisis del ajuste persona-trabajo, persona organización, persona-grupo y persona-supervisor en el que analiza las soft skills y como estas hacen que la persona interactúe con el resto en el ámbito laboral "Nuestro meta-análisis indica que las soft skills, como la adaptabilidad y

la capacidad de trabajar en equipo, contribuyen significativamente al ajuste persona-organización y al desempeño laboral" (Kristof-Brown et al., 2005, p. 281).

La importancia de las soft skills radica en su capacidad para facilitar la colaboración efectiva, promover un clima laboral positivo y fomentar relaciones interpersonales sólidas dentro de una organización. Estas habilidades son especialmente relevantes en un mundo laboral cada vez más interconectado y orientado hacia equipos multidisciplinares, donde la capacidad para comunicarse de manera efectiva, resolver conflictos y trabajar en armonía con colegas de diversas culturas y antecedentes es crucial para el éxito individual y organizacional.

Además, son fundamentales para el desarrollo del liderazgo efectivo, ya que permiten a los líderes inspirar, motivar y guiar a sus equipos hacia el logro de metas compartidas. La inteligencia emocional, la empatía, la capacidad para escuchar activamente y comprender las necesidades y preocupaciones de los demás son habilidades clave que distinguen a los líderes excepcionales y les permiten construir relaciones de confianza y respeto con sus colaboradores.

En resumen, las soft skills son un componente fundamental del capital humano en cualquier organización, ya que influyen en la productividad, la satisfacción laboral y el clima organizacional. Su desarrollo y fortalecimiento son esenciales para impulsar el crecimiento profesional y personal de los individuos, así como para promover una cultura organizacional sólida y orientada al éxito a largo plazo.

Cada organización deberá saber cuáles son las habilidades que han de aportar sus trabajadores, eso puede depender del rol del candidato ya que no todos los roles necesitan tener desarrolladas las mismas habilidades y también es importante que en función de la cultura de la empresa se definan las que son más importantes. Es muy importante entender que para una misma posición de trabajo en distintas empresas las competencias valoradas serán diferentes, y eso no significa que no se valoren de manera correcta o incorrecta, simplemente que hay empresas que dan más importancia a un aspecto u otro, dependiendo de muchos factores externos de la organización.

En esta cita encontrada en un artículo científico podemos observar como algunos autores dan más importancia a unas soft skills que otras y la importancia de estas para el posterior desarrollo de los trabajadores en la organización.

Las más habituales son y que estudiaremos en este trabajo son:

- Empatía: se refiere a la capacidad de una persona para comprender y compartir los sentimientos, pensamientos y experiencias de los demás. Implica ponerse en el lugar del otro, percibir sus emociones, entender su perspectiva y responder de manera adecuada y compasiva a sus necesidades y preocupaciones. La empatía es fundamental en el entorno laboral, ya que facilita la comunicación efectiva, fortalece las relaciones interpersonales y promueve un clima de trabajo positivo y colaborativo.

Quienes poseen una alta competencia en empatía suelen demostrar habilidades para escuchar activamente, mostrar interés en las preocupaciones de los demás y ofrecer apoyo emocional cuando es necesario. Son capaces de reconocer y validar las emociones de los que les rodean lo que contribuye a construir relaciones sólidas basadas en la confianza y el respeto mutuo.

En el contexto laboral, la empatía es especialmente relevante en roles que requieren interacciones frecuentes con clientes, colegas o equipos multidisciplinarios. Los líderes empáticos pueden comprender las necesidades y preocupaciones de sus colaboradores, lo que les permite motivar, inspirar y guiar de manera efectiva a su equipo hacia el logro de metas compartidas. Además, la empatía facilita la resolución de conflictos y la gestión de situaciones difíciles, ya que permite abordar las diferencias y desafíos con comprensión y sensibilidad.

- Comunicación: La comunicación como competencia en el ámbito laboral es fundamental para el éxito tanto a nivel individual como organizacional. Se refiere a la capacidad de transmitir información, ideas, opiniones y emociones de manera clara, efectiva y comprensible, así como a la habilidad para escuchar, comprender y responder adecuadamente a los mensajes recibidos.

En primer lugar, la comunicación efectiva permite establecer relaciones sólidas y constructivas con los miembros de la organización. Facilita la colaboración, el intercambio de ideas y la resolución de problemas en equipo, lo que contribuye a un clima laboral positivo y productivo.

La comunicación efectiva es esencial para el liderazgo y la gestión de equipos. Los líderes eficaces son capaces de comunicar de manera clara y persuasiva la visión, los objetivos y las expectativas del equipo, inspirando así la motivación y el compromiso. Otra característica de esta competencia es la capacidad para escuchar y comprender las necesidades y preocupaciones del resto del equipo, promoviendo un ambiente de

trabajo donde se sientan valorados y comprendidos. La capacidad de escucha es muy importante en los líderes para poder conocer los problemas que pueden surgir en la organización y poder resolverlos.

Otro aspecto que tiene especial importancia es el papel que la comunicación tiene en la resolución de conflictos y la toma de decisiones. Una comunicación clara y abierta permite identificar y abordar los desacuerdos de manera constructiva, buscando soluciones consensuadas que beneficien a todas las partes involucradas. Además, facilita la toma de decisiones informadas al asegurar que todas las partes tengan acceso a la información necesaria y puedan expresar sus puntos de vista de manera efectiva.

- Liderazgo: El liderazgo es fundamental para dirigir, motivar e inspirar a los miembros de un equipo o una organización hacia el logro de metas y objetivos comunes. Se refiere a la capacidad de influir positivamente en otros, fomentar el trabajo en equipo, tomar decisiones efectivas y resolver problemas de manera creativa y estratégica.

El liderazgo implica la habilidad para comunicar claramente la visión, los valores y los objetivos de la organización, así como para inspirar y motivar a los miembros del equipo a trabajar hacia su consecución. Los líderes efectivos son capaces de articular una dirección clara y convincente, estableciendo metas alcanzables y proporcionando el apoyo necesario para su logro.

Además, el liderazgo implica la capacidad de toma de decisiones informadas y estratégicas, evaluando cuidadosamente las opciones disponibles y considerando el impacto de cada una en el equipo y la organización en su conjunto. Los líderes efectivos son capaces de analizar situaciones complejas, identificar soluciones viables y tomar decisiones difíciles cuando sea necesario.

Otro aspecto importante es la habilidad para fomentar un ambiente de trabajo colaborativo y positivo, donde los miembros del equipo se sientan valorados, respetados y motivados para contribuir al éxito colectivo. Los líderes efectivos son capaces de construir relaciones sólidas y de confianza con sus colaboradores, promoviendo la comunicación abierta, la cooperación y el intercambio de ideas.

Además, el liderazgo implica la capacidad de inspirar y desarrollar el talento de los miembros del equipo, identificando y cultivando el potencial de cada uno y

proporcionando oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional. Los líderes efectivos son mentores y modelos a seguir, que motivan y empoderan a sus colaboradores para alcanzar su máximo potencial.

- Trabajo en equipo: implica la capacidad de colaborar de manera efectiva con otros individuos para alcanzar objetivos comunes. Se refiere a la habilidad para trabajar de manera coordinada y armoniosa con el resto del equipo contribuyendo con ideas, esfuerzos y habilidades para lograr resultados exitosos.

Requiere habilidades de comunicación efectiva para compartir ideas, información y retroalimentación de manera clara y precisa. Los miembros del equipo deben ser capaces de expresar sus opiniones, escuchar las de los demás y llegar a acuerdos consensuados que beneficien al grupo en su conjunto.

Además, el trabajo en equipo implica la capacidad de colaborar de manera constructiva, respetando las diferencias individuales y valorando las contribuciones de cada miembro del equipo. Los individuos deben ser capaces de trabajar en armonía, aprovechando las fortalezas y habilidades únicas de cada uno para alcanzar metas colectivas.

Otro aspecto importante del trabajo en equipo es la habilidad para resolver conflictos de manera efectiva y manejar desafíos de manera colaborativa. Los miembros del equipo deben ser capaces de identificar y abordar las diferencias de manera constructiva, buscando soluciones que beneficien a todos y promoviendo un ambiente de trabajo positivo y productivo.

Además, el trabajo en equipo implica la capacidad de liderar y seguir de manera flexible según sea necesario para alcanzar los objetivos del equipo. Los individuos deben ser capaces de adaptarse a diferentes roles y responsabilidades, mostrando iniciativa y compromiso con el éxito colectivo.

- Resolución de conflictos:

la capacidad de identificar, abordar y resolver diferencias y disputas de manera efectiva y constructiva. Se refiere a la habilidad para manejar situaciones conflictivas de manera diplomática, promoviendo la cooperación y el entendimiento mutuo para alcanzar soluciones que beneficien a todas las partes involucradas.

La resolución de conflictos requiere habilidades de comunicación efectiva para expresar preocupaciones, escuchar las perspectivas de los demás y buscar un terreno común

para la negociación. Los individuos deben ser capaces de comunicarse de manera clara y respetuosa, evitando la confrontación y promoviendo un diálogo abierto y constructivo.

Además, la resolución de conflictos implica la capacidad de análisis y comprensión de las causas subyacentes del conflicto, identificando los intereses, necesidades y preocupaciones de todas las partes involucradas. Los individuos deben ser capaces de ponerse en el lugar del otro, mostrando empatía y consideración por las perspectivas y experiencias diferentes a las propias.

Otro aspecto importante es la habilidad para buscar soluciones creativas y consensuadas que satisfagan los intereses de todas las partes involucradas. Los individuos deben ser capaces de generar opciones alternativas y explorar compromisos mutuamente beneficiosos que permitan resolver el conflicto de manera justa y equitativa.

Además, implica la capacidad de gestionar las emociones propias y de los demás de manera efectiva, manteniendo la calma y el control en situaciones difíciles y promoviendo un clima de respeto y colaboración.

- Iniciativa:

la capacidad de tomar decisiones y acciones de manera proactiva, sin necesidad de esperar instrucciones o supervisión directa. Implica asumir la responsabilidad de buscar soluciones, identificar oportunidades de mejora y tomar medidas para alcanzar metas y objetivos establecidos.

Implica la capacidad de identificar y aprovechar oportunidades para mejorar procesos, resolver problemas y alcanzar objetivos tanto a nivel individual como organizacional. Los individuos con iniciativa son capaces de reconocer situaciones que requieren acción y tomar medidas para abordarlas de manera eficiente y efectiva.

También es la capacidad de asumir responsabilidades adicionales y buscar formas de contribuir al éxito del equipo o la organización más allá de las tareas asignadas. Los individuos con iniciativa son proactivos en la búsqueda de formas de agregar valor y hacer una diferencia positiva en su entorno de trabajo.

Otro aspecto importante es la capacidad de enfrentar desafíos y superar obstáculos de manera creativa y resiliente. Los individuos con iniciativa no se detienen ante las

dificultades, sino que buscan soluciones alternativas y están dispuestos a aprender de los errores y fracasos para seguir avanzando hacia sus metas.

Además, implica la capacidad de trabajar de manera autónoma y tomar decisiones informadas sin necesidad de una supervisión constante. Los individuos con iniciativa son capaces de gestionar su tiempo y recursos de manera efectiva, priorizando tareas y tomando decisiones que contribuyan al logro de los objetivos establecidos.

- Orientación a resultados:

La capacidad de establecer metas claras y alcanzarlas de manera eficiente y efectiva. Implica la habilidad para enfocarse en objetivos específicos, mantenerse comprometido con su logro y tomar medidas concretas para alcanzarlos, incluso frente a obstáculos o desafíos.

La orientación a resultados implica la capacidad de establecer metas ambiciosas pero alcanzables, tanto a nivel individual como organizacional. Los individuos con esta competencia son capaces de identificar y priorizar los resultados deseados, definiendo objetivos claros y medibles que guíen sus acciones y decisiones.

La capacidad de planificar y ejecutar acciones de manera estratégica para alcanzar los objetivos establecidos. Los individuos con esta competencia son capaces de desarrollar planes de acción efectivos, asignar recursos de manera eficiente y tomar decisiones informadas que impulsen el progreso hacia el logro de resultados.

Otro aspecto importante de la orientación a resultados es la capacidad de mantenerse enfocado y comprometido con el logro de metas a pesar de los obstáculos o contratiempos que puedan surgir en el camino. Los individuos con esta competencia son resilientes y están dispuestos a superar desafíos, adaptándose a las circunstancias cambiantes y buscando soluciones creativas para alcanzar sus objetivos.

Capacidad de evaluar el progreso y el rendimiento de manera regular, utilizando métricas y datos concretos para medir el éxito y ajustar las estrategias según sea necesario para alcanzar los resultados deseados.

Esta soft skill es esencial ya que contribuye a que la organización pueda conseguir los objetivos deseados y los resultados empresariales esperados, hay estudios que determinan esta soft skill como clave a la hora de perseguir los objetivos, "En este estudio, exploramos la orientación a resultados como una competencia blanda crucial

para el éxito organizacional. Nuestros hallazgos demuestran que los individuos que poseen una fuerte orientación a resultados tienden a ser más efectivos en la consecución de objetivos, aportando así al logro de los resultados empresariales" (Fernández & García, 2020, p. 87).

- Orientación al cliente:

Entender las necesidades, expectativas y preocupaciones de los clientes, y de actuar en consecuencia para satisfacerlas de manera efectiva. Implica un enfoque centrado en el cliente, donde se busca superar sus expectativas, brindar un servicio de calidad y construir relaciones sólidas y duraderas.

La capacidad de escuchar activamente y comprender las necesidades y deseos de los clientes. Esto incluye la habilidad para ponerse en el lugar del cliente, empatizar con sus preocupaciones y ofrecer soluciones que respondan a sus requerimientos de manera precisa y oportuna.

La orientación al cliente implica la capacidad de proporcionar un servicio de alta calidad, orientado a garantizar la satisfacción y fidelización del cliente. Esto implica ser proactivo en la identificación de oportunidades para agregar valor, resolver problemas de manera efectiva y brindar un servicio personalizado que demuestre un compromiso genuino con la excelencia en la atención al cliente.

Otro aspecto importante es una actitud positiva y profesional en todo momento, incluso en situaciones difíciles o desafiantes. Los individuos con esta competencia son capaces de manejar quejas o reclamaciones de manera calmada y constructiva, buscando soluciones que satisfagan las necesidades del cliente y fortalezcan la relación comercial.

Además, la orientación al cliente implica la capacidad de construir relaciones sólidas y duraderas con los clientes, basadas en la confianza, el respeto y la transparencia. Esto implica mantener una comunicación abierta y honesta, cumplir con los compromisos adquiridos y demostrar un compromiso continuo con la satisfacción del cliente a lo largo del tiempo.

- Análisis de problemas:

Identificar, comprender y abordar problemas de manera efectiva y sistemática. Implica el uso de habilidades analíticas y de pensamiento crítico para descomponer situaciones

complejas en componentes más manejables, identificar las causas subyacentes y generar soluciones viables.

En primer lugar, el análisis de problemas implica la capacidad de identificar y definir claramente el problema o desafío en cuestión. Esto requiere habilidades de observación y recopilación de información para entender completamente la naturaleza y el alcance del problema, así como su impacto en las operaciones o resultados deseados.

Además, implica la capacidad de investigar y recopilar datos relevantes, utilizando fuentes de información confiables y técnicas de investigación adecuadas. Los individuos con esta competencia son capaces de analizar datos cualitativos y cuantitativos para comprender mejor la naturaleza y las causas del problema.

Otro aspecto importante del análisis de problemas es la capacidad de identificar y evaluar diferentes enfoques y soluciones potenciales. Los individuos con esta competencia son capaces de generar ideas creativas y considerar múltiples perspectivas para abordar el problema de manera efectiva.

Además, la capacidad de tomar decisiones informadas y desarrollar un plan de acción claro y viable para implementar la solución elegida. Esto incluye la capacidad de anticipar posibles obstáculos o desafíos y desarrollar estrategias de contingencia para mitigar su impacto.

- Asertividad:

La capacidad de expresar opiniones, necesidades y deseos de manera clara, directa y respetuosa, sin infringir los derechos de los demás. Implica la habilidad de comunicarse de manera efectiva y defender los propios intereses, al mismo tiempo que se reconoce y respeta los derechos y opiniones de los demás.

Implica la capacidad de comunicarse de manera clara y directa, expresando opiniones y sentimientos de manera abierta y honesta. Los individuos con esta competencia son capaces de expresar sus ideas de manera precisa y sin rodeos, evitando la ambigüedad o la confusión en la comunicación.

Además, implica la capacidad de defender los propios derechos y necesidades de manera respetuosa, sin sentirse intimidado o manipulado por los demás. Los individuos

con esta competencia son capaces de establecer límites claros y proteger su integridad personal y profesional, incluso en situaciones difíciles o desafiantes.

Otro aspecto importante de la asertividad es la capacidad de recibir críticas y feedback de manera constructiva, sin tomarlo como un ataque personal. Los individuos con esta competencia son capaces de escuchar y aceptar retroalimentación de manera abierta y receptiva, utilizando la información para crecer y mejorar en su trabajo.

Además, el asertividad implica la capacidad de resolver conflictos de manera efectiva, buscando soluciones que satisfagan las necesidades de todas las partes involucradas. Los individuos con esta competencia son capaces de negociar y llegar a acuerdos mutuamente beneficiosos, manteniendo siempre un enfoque en el respeto y la colaboración.

- Autoconfianza:

Se refiere a la creencia en las propias habilidades, capacidades y juicio para enfrentar desafíos y alcanzar metas. Implica tener una actitud positiva hacia uno mismo y una fuerte convicción en la capacidad de superar obstáculos y lograr el éxito en las tareas y responsabilidades asignadas.

En primer lugar, la autoconfianza implica tener una percepción realista y positiva de las propias habilidades y fortalezas. Los individuos con esta competencia tienen una clara comprensión de sus capacidades y están seguros de su capacidad para realizar tareas y alcanzar objetivos, lo que les permite abordar nuevos desafíos con determinación y entusiasmo.

Además, la autoconfianza implica tener una mentalidad resiliente y una actitud positiva hacia los errores y fracasos. Los individuos con esta competencia no se desaniman por los contratiempos, sino que los ven como oportunidades de aprendizaje y crecimiento. Tienen la capacidad de mantenerse motivados y perseverar incluso cuando enfrentan dificultades en el camino hacia sus metas.

Otro aspecto importante de la autoconfianza es la capacidad de tomar decisiones de manera segura y firme, confiando en el propio juicio y criterio. Los individuos con esta competencia son capaces de evaluar situaciones de manera objetiva, tomar decisiones informadas y asumir la responsabilidad de sus acciones, lo que les permite liderar con autoridad y eficacia.

Además, la autoconfianza implica tener una comunicación asertiva y segura de sí mismo, expresando ideas y opiniones de manera clara y convincente. Los individuos con esta competencia son capaces de comunicarse con confianza en diversas situaciones y contextos, lo que les permite influir en otros y generar un impacto positivo en su entorno laboral.

- Autocontrol:

La capacidad de regular y gestionar las propias emociones, impulsos y reacciones en diferentes situaciones y contextos. Implica mantener la calma y la compostura frente a la adversidad, controlar los impulsos y tomar decisiones de manera reflexiva y consciente.

El autocontrol implica la capacidad de reconocer y comprender las propias emociones y reacciones. Los individuos con esta competencia son conscientes de sus estados emocionales y son capaces de identificar cómo estos pueden influir en su comportamiento y toma de decisiones en el entorno laboral.

Además, el autocontrol implica la capacidad de regular las emociones de manera efectiva, especialmente en situaciones de alta presión o estrés. Los individuos con esta competencia son capaces de mantener la calma y la compostura, incluso en momentos difíciles, evitando reacciones impulsivas o explosivas que puedan afectar negativamente su desempeño laboral o relaciones interpersonales.

Otro aspecto importante del autocontrol es la capacidad de gestionar los impulsos y tomar decisiones de manera reflexiva y consciente. Los individuos con esta competencia son capaces de resistir la tentación de actuar de manera impulsiva o reactiva, y en su lugar, consideran cuidadosamente las consecuencias de sus acciones antes de tomar una decisión.

Además, el autocontrol implica la capacidad de mantener el enfoque y la concentración en las tareas y objetivos importantes, incluso en medio de distracciones o interrupciones. Los individuos con esta competencia son capaces de mantenerse enfocados en sus metas a largo plazo y trabajar de manera constante hacia su logro, evitando distraerse por preocupaciones o situaciones externas.

- Creatividad:

La creatividad es una competencia esencial en el ámbito laboral que se refiere a la capacidad de generar ideas nuevas, originales e innovadoras para resolver problemas, mejorar procesos y desarrollar productos o servicios. Implica pensar de manera imaginativa y fuera de lo convencional, combinando ideas y conceptos de manera única para crear soluciones únicas y efectivas.

En primer lugar, la creatividad implica la capacidad de pensar de manera divergente, es decir, de explorar una amplia gama de posibilidades y perspectivas para abordar un problema o desafío. Los individuos con esta competencia son capaces de generar una gran cantidad de ideas diferentes, sin limitarse por las restricciones convencionales las soluciones preestablecidas.

Además, la creatividad implica la capacidad de conectar ideas aparentemente no relacionadas para generar soluciones innovadoras. Los individuos con esta competencia son capaces de ver patrones y conexiones entre conceptos aparentemente dispares, lo que les permite desarrollar soluciones originales y fuera de lo común.

Otro aspecto importante de la creatividad es la capacidad de pensar de manera flexible y adaptativa, buscando nuevas formas de abordar problemas y desafíos en un entorno laboral en constante cambio. Los individuos con esta competencia son capaces de adaptarse rápidamente a nuevas situaciones y encontrar soluciones creativas ante obstáculos y desafíos inesperados.

Además, la creatividad implica la capacidad de tomar riesgos y experimentar con nuevas ideas y enfoques, incluso si implican salir de la zona de confort o enfrentar la posibilidad de fracaso. Los individuos con esta competencia son capaces de mantener una mente abierta y una actitud positiva hacia la experimentación y el aprendizaje, lo que les permite innovar y crear soluciones efectivas en el trabajo.

- Desarrollo de personas:

El desarrollo de personas es una competencia fundamental en el ámbito laboral que se refiere a la capacidad de fomentar el crecimiento profesional y personal de los colaboradores dentro de una organización. Implica identificar las necesidades de desarrollo de los individuos, proporcionarles las oportunidades y recursos necesarios para crecer y mejorar, y apoyarlos en su camino hacia el logro de sus metas y objetivos.

En primer lugar, el desarrollo de personas implica la capacidad de identificar las fortalezas y áreas de mejora de cada colaborador. Los individuos con esta competencia son capaces de evaluar las habilidades, conocimientos y aptitudes de los miembros de su equipo, así como sus intereses y aspiraciones profesionales.

Además, el desarrollo de personas implica la capacidad de diseñar y facilitar programas de desarrollo profesional y capacitación que aborden las necesidades identificadas de los colaboradores. Los individuos con esta competencia son capaces de crear planes de desarrollo personalizados que incluyan actividades de formación, mentoría, coaching y experiencias prácticas que ayuden a los colaboradores a adquirir nuevas habilidades y conocimientos relevantes para su crecimiento profesional.

Otro aspecto importante del desarrollo de personas es la capacidad de proporcionar retroalimentación constructiva y apoyo continuo a los colaboradores en su proceso de desarrollo. Los individuos con esta competencia son capaces de brindar orientación y asesoramiento a los colaboradores, reconocer sus logros y proporcionarles el estímulo necesario para superar los obstáculos y desafíos en su camino hacia el crecimiento y el éxito.

Además, el desarrollo de personas implica la capacidad de promover una cultura de aprendizaje y desarrollo dentro de la organización, donde se fomente la colaboración, el intercambio de conocimientos y la búsqueda constante de la excelencia. Los individuos con esta competencia son capaces de crear un ambiente de trabajo que valore y reconozca el desarrollo profesional y personal de los colaboradores como un aspecto clave para el éxito organizacional.

- Pensamiento conceptual:

El pensamiento conceptual es una competencia crucial en el ámbito laboral que se refiere a la capacidad de comprender y analizar ideas complejas, identificar patrones y tendencias, y generar soluciones innovadoras y estratégicas para abordar problemas y desafíos organizacionales.

En primer lugar, el pensamiento conceptual implica la capacidad de analizar y sintetizar información de manera crítica y reflexiva. Los individuos con esta competencia son

capaces de examinar datos, conceptos o situaciones desde diferentes perspectivas, identificar relaciones causales y entender cómo se interrelacionan diferentes variables.

Además, el pensamiento conceptual implica la capacidad de identificar patrones y tendencias en la información y los datos. Los individuos con esta competencia son capaces de ver más allá de los detalles superficiales y reconocer las conexiones subyacentes entre diferentes elementos, lo que les permite entender la situación en su conjunto y anticipar posibles implicaciones futuras.

Otro aspecto importante del pensamiento conceptual es la capacidad de generar ideas y soluciones innovadoras para resolver problemas complejos. Los individuos con esta competencia son capaces de pensar de manera creativa y fuera de lo convencional, combinando ideas y conceptos de manera única para desarrollar enfoques originales y efectivos para abordar los desafíos organizacionales.

Además, el pensamiento conceptual implica la capacidad de formular y comunicar visiones y estrategias claras y coherentes para guiar la toma de decisiones y la acción organizacional. Los individuos con esta competencia son capaces de articular de manera efectiva ideas abstractas y conceptos complejos, convirtiéndolos en planes y estrategias tangibles que puedan ser comprendidos y ejecutados por otros.

- Planificación y organización:

La planificación y organización es una competencia fundamental en el ámbito laboral que se refiere a la capacidad de establecer objetivos claros, diseñar estrategias efectivas y administrar recursos de manera eficiente para alcanzar esos objetivos dentro de los plazos establecidos.

La planificación y organización implica la capacidad de establecer metas y objetivos claros y alcanzables. Los individuos con esta competencia son capaces de identificar los resultados deseados y definir los pasos necesarios para lograrlos, teniendo en cuenta los recursos disponibles y los plazos de tiempo establecidos.

Además, la planificación y organización implica la capacidad de diseñar estrategias efectivas para alcanzar los objetivos establecidos. Los individuos con esta competencia son capaces de desarrollar planes detallados que incluyan acciones específicas, asignación de responsabilidades y cronogramas de tiempo, garantizando que todas las actividades estén alineadas con los objetivos organizacionales.

Otro aspecto importante de la planificación y organización es la capacidad de administrar eficientemente los recursos disponibles, incluyendo el tiempo, el presupuesto y el personal. Los individuos con esta competencia son capaces de asignar recursos de manera efectiva, optimizando su uso para maximizar los resultados y minimizar los desperdicios y las redundancias.

Además, la planificación y organización implica la capacidad de anticipar y gestionar los riesgos y las contingencias que puedan surgir durante la ejecución de los planes. Los individuos con esta competencia son capaces de identificar posibles obstáculos y desarrollar planes de contingencia para mitigar su impacto y garantizar la continuidad de las operaciones.

- Responsabilidad:

La responsabilidad es esencial en el ámbito laboral que se refiere a la capacidad de asumir y cumplir con las obligaciones, compromisos y tareas asignadas de manera confiable y diligente, demostrando integridad y compromiso con el trabajo y los valores de la organización.

La responsabilidad implica la capacidad de cumplir con los compromisos y plazos establecidos. Los individuos con esta competencia son conscientes de las tareas y responsabilidades que les han sido asignadas y se esfuerzan por completarlas dentro de los plazos acordados, evitando retrasos innecesarios o excusas.

Además, la responsabilidad implica la capacidad de asumir la propiedad de los resultados y consecuencias de las propias acciones. Los individuos con esta competencia son capaces de reconocer sus errores y aprender de ellos, asumiendo la responsabilidad por las consecuencias de sus decisiones y acciones, tanto positivas como negativas.

Otro aspecto importante de la responsabilidad es la capacidad de trabajar de manera autónoma y autodirigida, sin necesidad de supervisión constante. Los individuos con esta competencia son capaces de organizarse y gestionar su tiempo de manera eficiente, priorizando tareas y tomando iniciativa para abordar problemas y completar proyectos de manera independiente.

La responsabilidad implica la capacidad de actuar con integridad y ética en todas las situaciones laborales. Los individuos con esta competencia son honestos, transparentes y confiables en su comportamiento, manteniendo la confidencialidad cuando sea necesario y actuando de manera justa y equitativa en todas sus interacciones.

- Sensibilidad organizacional:

La sensibilidad organizacional es esencial en el ámbito laboral que se refiere a la capacidad de comprender, adaptarse y trabajar eficazmente dentro de la cultura, la estructura y los procesos de una organización.

La sensibilidad organizacional implica la capacidad de comprender la cultura y los valores de la organización. Los individuos con esta competencia son capaces de identificar y comprender los valores, normas y prácticas organizacionales, así como las relaciones de poder y las dinámicas de grupo que influyen en el funcionamiento de la organización.

Además, la sensibilidad organizacional implica la capacidad de adaptarse a los cambios y las demandas del entorno organizacional. Los individuos con esta competencia son flexibles y receptivos a las nuevas ideas y formas de trabajar, y son capaces de ajustar sus comportamientos y enfoques para satisfacer las necesidades y expectativas de la organización.

Otro aspecto importante de la sensibilidad organizacional es la capacidad de trabajar de manera efectiva dentro de la estructura y los procesos de la organización. Los individuos con esta competencia son capaces de navegar por la estructura jerárquica de la organización, identificar los canales de comunicación y toma de decisiones, y colaborar con colegas y superiores de manera efectiva para lograr los objetivos organizacionales.

Además, la sensibilidad organizacional implica la capacidad de reconocer y gestionar las dinámicas de poder y los conflictos dentro de la organización. Los individuos con esta competencia son conscientes de las relaciones de poder y las tensiones interpersonales que pueden surgir en el trabajo, y son capaces de abordar estos desafíos de manera constructiva y colaborativa.

- Tolerancia a la presión:

La tolerancia a la presión es una competencia esencial en el entorno laboral que se refiere a la capacidad de mantener la calma, el enfoque y el rendimiento efectivo bajo situaciones de estrés, presión o adversidad.

La tolerancia a la presión implica la capacidad de manejar el estrés de manera efectiva. Los individuos con esta competencia son capaces de mantener la compostura y el control emocional en situaciones de alta presión, evitando que el estrés afecte su rendimiento y toma de decisiones.

Además, la tolerancia a la presión implica la capacidad de mantener un enfoque claro y objetivo en medio de situaciones desafiantes. Los individuos con esta competencia son capaces de mantenerse concentrados en sus objetivos y tareas, incluso cuando enfrentan obstáculos o distracciones, lo que les permite tomar decisiones informadas y resolver problemas de manera efectiva.

Otro aspecto importante de la tolerancia a la presión es la capacidad de mantener el rendimiento efectivo bajo presión. Los individuos con esta competencia son capaces de mantener un alto nivel de rendimiento y productividad, incluso cuando enfrentan plazos ajustados, cargas de trabajo pesadas o situaciones imprevistas, lo que les permite cumplir con sus responsabilidades de manera eficiente y efectiva.

Además, la tolerancia a la presión implica la capacidad de manejar situaciones de crisis de manera efectiva. Los individuos con esta competencia son capaces de mantener la calma y tomar decisiones rápidas y acertadas en situaciones de emergencia, lo que les permite minimizar los riesgos y mitigar los impactos negativos en la organización.

- Toma de decisiones:

La toma de decisiones es una competencia fundamental en el ámbito laboral que se refiere a la capacidad de analizar situaciones, evaluar opciones y elegir la mejor acción o curso de acción posible para alcanzar un objetivo específico o resolver un problema.

En primer lugar, la toma de decisiones implica la capacidad de recopilar y analizar información de manera objetiva y sistemática. Los individuos con esta competencia son capaces de identificar y recopilar datos relevantes, evaluar su calidad y confiabilidad, y analizarlos de manera crítica para comprender la situación en su totalidad.

Además, la toma de decisiones implica la capacidad de evaluar y ponderar diferentes opciones o alternativas disponibles. Los individuos con esta competencia son capaces de generar y evaluar diversas soluciones o cursos de acción, considerando sus ventajas, desventajas, riesgos y beneficios potenciales, para determinar la mejor opción posible en función de los objetivos y las circunstancias específicas.

Otro aspecto importante de la toma de decisiones es la capacidad de tomar decisiones de manera oportuna y efectiva. Los individuos con esta competencia son capaces de tomar decisiones con rapidez y eficiencia, sin demoras innecesarias, lo que les permite mantener el impulso y la eficacia en el logro de los objetivos organizacionales.

Además, la toma de decisiones implica la capacidad de asumir la responsabilidad de las decisiones tomadas y aceptar las consecuencias, tanto positivas como negativas. Los individuos con esta competencia son capaces de asumir la propiedad de sus decisiones, aprender de sus errores y tomar medidas correctivas cuando sea necesario, lo que les permite mejorar continuamente su capacidad para tomar decisiones en el futuro.

- Deseabilidad social

La deseabilidad social es una competencia relevante en el ámbito laboral que se refiere a la capacidad de interactuar de manera efectiva y armoniosa con los demás, mostrando comportamientos amigables, empáticos y cooperativos para construir relaciones positivas y fomentar un ambiente de trabajo colaborativo.

La deseabilidad social implica la capacidad de comunicarse de manera efectiva y respetuosa con los demás. Los individuos con esta competencia son capaces de expresar sus ideas, opiniones y emociones de manera clara y adecuada, mientras demuestran empatía y comprensión hacia las perspectivas y sentimientos de los demás.

Además, la deseabilidad social implica la capacidad de establecer y mantener relaciones interpersonales positivas. Los individuos con esta competencia son capaces de establecer vínculos sólidos y saludables con sus colegas, clientes y superiores, basados en la confianza, el respeto mutuo y la colaboración, lo que contribuye a un ambiente laboral armonioso y productivo.

Otro aspecto importante de la deseabilidad social es la capacidad de trabajar en equipo de manera efectiva. Los individuos con esta competencia son capaces de colaborar y coordinar sus esfuerzos con otros miembros del equipo, compartiendo información,

apoyándose mutuamente y resolviendo conflictos de manera constructiva para alcanzar objetivos comunes.

Además, la deseabilidad social implica la capacidad de adaptarse a diferentes contextos y personas. Los individuos con esta competencia son flexibles y adaptables en su comportamiento y comunicación, siendo capaces de ajustarse a las necesidades y preferencias de los demás, lo que les permite establecer relaciones positivas y productivas en una variedad de situaciones laborales.

Según un análisis elaborado por la Unidad de Prospectiva y Análisis laboral de la UOC y PIMEC, las soft skills más demandadas actualmente son:

Figura 1: habilidades más solicitadas por las empresas en 2023

1. Adaptación al cambio
2. Responsabilidad
3. Trabajar en equipo
4. Resolver problemas
5. Pensamiento creativo
6. Gestión del tiempo
7. Aceptar críticas y orientación
8. Gestión del estrés
9. Iniciativa
10. Compromiso

Fuente: elaboración propia.

En los últimos tiempos, ha surgido un debate sobre si las habilidades blandas, también conocidas como soft skills, son innatas o si pueden ser aprendidas y mejoradas a través de la formación y la práctica. Tradicionalmente, se ha sostenido que las soft skills son características intrínsecas de la personalidad de un individuo y que no pueden ser

enseñadas o adquiridas de la misma manera que las habilidades duras. Sin embargo, en la actualidad, se han desarrollado diversos enfoques y programas de entrenamiento que buscan mejorar estas habilidades en los individuos.

Si bien es cierto que algunas soft skills pueden ser consideradas como rasgos innatos de la personalidad, como la empatía o la creatividad, existe evidencia creciente que sugiere que estas habilidades pueden ser desarrolladas, por ejemplo, a través de simulaciones y juegos de roles actividades que permiten a los participantes practicar habilidades blandas en un entorno controlado. Un estudio en el Journal of Applied Psychology demostró que los simuladores de liderazgo pueden mejorar las habilidades de toma de decisiones y la capacidad de liderazgo y fortalecidas a través de la práctica sistemática y la exposición a diferentes situaciones. Por ejemplo, la toma de decisiones, aunque puede considerarse un rasgo innato en cierta medida, también puede ser influenciada y mejorada mediante la experiencia y el aprendizaje.

Un ejemplo claro es el caso de un individuo que ocupa un cargo de responsabilidad en una empresa y se ve constantemente enfrentado a situaciones que requieren tomar decisiones estratégicas. A medida que enfrenta estas situaciones y aprende de sus experiencias, es probable que desarrolle y perfeccione su habilidad para tomar decisiones de manera más efectiva en el futuro. En este sentido, si bien la toma de decisiones puede tener un componente innato, su mejora y desarrollo se produce a través de la práctica y la exposición a situaciones diversas.

Por otro lado, hay habilidades blandas que pueden ser más difíciles de enseñar o desarrollar a través de la formación académica, como la creatividad. Aunque existen técnicas y ejercicios que pueden estimular la creatividad, algunos argumentan que esta habilidad tiene una base más intrínseca en la personalidad de un individuo y no puede ser completamente enseñada o aprendida de la misma manera que otras habilidades.

En resumen, si bien algunas soft skills pueden tener un componente innato, muchas de ellas pueden ser aprendidas, mejoradas y fortalecidas a través de la práctica, la formación y la exposición a diversas experiencias. Este enfoque más holístico reconoce que si bien las habilidades blandas pueden ser parte de la personalidad de un individuo, también son susceptibles de ser desarrolladas y refinadas a lo largo del tiempo.

3.4. Soft Skills y desempeño laboral.

En el entorno laboral actual, las habilidades técnicas y el conocimiento especializado siguen siendo fundamentales para el desempeño de cualquier profesional. Sin embargo, la importancia de las habilidades blandas o "soft skills" ha cobrado una relevancia cada vez mayor. Las soft skills, que incluyen competencias como la comunicación efectiva, el trabajo en equipo, la gestión del tiempo, y la resolución de conflictos, son esenciales para el éxito en el ámbito laboral moderno. Este ensayo examina la relación entre las soft skills y el desempeño laboral, apoyándose en investigaciones y estudios recientes.

Según Goleman (1998), las soft skills son un componente crítico de la inteligencia emocional, la cual juega un rol crucial en el entorno de trabajo. La capacidad de un individuo para reconocer y gestionar sus propias emociones, así como las de los demás, puede tener un impacto significativo en su desempeño y en la dinámica de equipo. La inteligencia emocional permite a los empleados comunicarse de manera más efectiva, resolver conflictos de manera constructiva y adaptarse a los cambios con mayor facilidad.

Además, un estudio realizado por Robles (2012) indica que las habilidades blandas como la ética laboral, la actitud positiva, y la adaptabilidad son consideradas por los empleadores como tan importantes, o incluso más, que las habilidades técnicas. Robles concluye que los empleadores valoran estas competencias porque contribuyen a un entorno de trabajo más colaborativo y productivo, lo que a su vez mejora el rendimiento general de la empresa.

La investigación de Heckman y Kautz (2012) también refuerza la importancia de las soft skills en el mercado laboral. Los autores argumentan que estas habilidades no solo mejoran el desempeño laboral, sino que también están asociadas con mayores tasas de empleo y mejores salarios. Heckman y Kautz destacan que las soft skills como la perseverancia, la autodisciplina y la capacidad de trabajar bien con otros son predictores fiables del éxito profesional a largo plazo.

Por otro lado, la gestión del tiempo y la organización, que son componentes esenciales de las soft skills, también están directamente relacionadas con la productividad laboral. Según Claessens et al. (2007), los empleados que dominan estas habilidades tienden a manejar mejor sus tareas y responsabilidades, lo que se traduce en un mejor desempeño laboral. La habilidad para priorizar y planificar eficazmente permite a los

trabajadores cumplir con sus plazos y objetivos de manera más eficiente, lo que beneficia tanto al individuo como a la organización.

En conclusión, las soft skills son fundamentales para el desempeño laboral efectivo. La capacidad de comunicarse bien, trabajar en equipo, gestionar el tiempo y resolver conflictos de manera constructiva son competencias que no solo mejoran la productividad y la eficiencia, sino que también crean un ambiente de trabajo positivo y colaborativo. Las investigaciones de Goleman (1998), Robles (2012), Heckman y Kautz (2012), y Claessens et al. (2007) destacan la importancia de estas habilidades y su impacto positivo en el desempeño laboral, subrayando que el desarrollo de soft skills debe ser una prioridad tanto para los individuos como para las organizaciones.

4. Metodología

4.1 Diseño de la investigación

Los test de competencias se han realizado y recopilado a través de la plataforma Epreselec, plataforma en la que vuelcan los datos de las candidaturas presentadas a Infojobs de las grandes cuentas. Estos test se han llevado a cabo de manera online con candidatos que actualmente residen en la península ibérica y las islas. A pesar de que en estos test tienen más representación las zonas más pobladas, es esencial que en el estudio participen personas de diferentes puntos del territorio nacional para garantizar una muestra más diversa y representativa.

La mejor forma para abordar el objetivo de este trabajo es utilizar el paradigma positivista que es un enfoque filosófico y metodológico que se basa en la idea de que el conocimiento genuino debe derivarse de la experiencia empírica y verificable a través del método científico.

Según Popper (1959), el método científico se basa en la falsabilidad de las hipótesis, lo que permite a la ciencia avanzar mediante la eliminación de teorías incorrectas. Kuhn (1962) también destaca la importancia de los paradigmas científicos y cómo el método científico contribuye a la evolución de estos paradigmas a través de revoluciones científicas.

Y por finalizar un estudio correlacional, que es un tipo de investigación que busca determinar la relación o asociación entre dos o más variables. Este enfoque es ampliamente utilizado en diversas disciplinas, como la psicología, la sociología, la educación y la medicina, para explorar cómo las variables se relacionan entre sí sin manipularlas directamente, en este caso al tener dos variables personas con estudios y personas sin estudios nos dará información sobre la relación o asociación entre ambas.

4.2. Muestra

Para llevar a cabo esta investigación, se utilizará una muestra aleatoria simple. Este método de muestreo se ha seleccionado para garantizar que todos los individuos seleccionados tengan las mismas oportunidades de participar en el estudio y para evitar cualquier sesgo relacionado con el género, tipo de educación u otros factores.

Los participantes fueron seleccionados de todo el territorio nacional con el fin de garantizar la mayor diversidad posible. Esto asegura que las personas que han formado parte del estudio hayan trabajado en diversos entornos y estudiado en diferentes instituciones académicas, tanto privadas como públicas o concertadas, con diferentes enfoques ideológicos y formaciones, además de la académica.

La obtención de esta muestra representativa implica varios pasos. En primer lugar, se ha definido la población objetivo, que incluye individuos con diferentes niveles de educación, habilidades blandas y habilidades técnicas, así como personas que trabajan en diversos sectores laborales. Este enfoque se ha adoptado para proporcionar una visión completa y precisa, ya que incluir una variedad de perfiles permite evitar la concentración de ciertas habilidades blandas asociadas a sectores específicos.

El objetivo de esta diversificación es minimizar cualquier desviación en la muestra y garantizar su representatividad. Esto nos permitirá obtener resultados confiables y significativos en nuestro análisis.

En la base de datos de Epreselec, de donde se extraerán los datos, hay un total de 187.701 personas inscritas. Sin embargo, para que la muestra sea representativa y los resultados comparables, es necesario acotar la muestra.

Para realizar el estudio voy a acotar y estudiar personas de 25 a 50 años, dado que son las personas que están en el mercado laboral y porque pese a que los estudios mínimos son hasta los 16 años si el grupo de edad es de 16 a 60 quedaría desviado ya que estaríamos comparando personas de 16 años sin estudios con personas de 25 años por lo que no sería comparable ya que la trayectoria vital y laboral de una persona con 16 años no es la misma que una que ya tiene 25, haciendo esta acotación de edad la muestra es de 149.943.

En la muestra realizada distinguimos dos grandes grupos, el primer grupo sin estudios superiores, es decir con el certificado ESO y el segundo grupo con candidatos con un Grado universitario, licenciatura o ingeniería, una vez aplicados estos filtros el número de candidatos que hay en base de datos son 83.271

Este cálculo para que tenga un nombre adecuado de participantes en el estudio y sea proporcional y representativa la muestra utilizaremos la siguiente fórmula:

$$n = \frac{\frac{z^2 \times p(1-p)}{e^2}}{1 + \frac{z^2 \times p(1-p)}{e^2 N}}$$

A continuación, mostramos a que refiere cada valor de la fórmula y que representan.

Z= Valor de la distribución normal estándar correspondiente y nivel de confianza deseado (aplicaremos un nivel de confianza de 90%, por lo tanto, el valor será 1,65)

N= Población, tamaño de la muestra (83.271)

E= Margen de error aceptado expresado como fracción (0,8 para un margen de error del 8%)

P= éxito (0,5)

$$n = \frac{\frac{1.65^2 \times 0.5(1-0.5)}{0.8^2}}{1 + \frac{1.65^2 \times 0.5(1-0.5)}{0.8^2 \times 83.271}} = 150$$

Por lo tanto, concluimos que con una muestra representativa de nuestro estudio consta de 150 personas. Para realizar esta operación hemos tenido en cuenta un nivel de confianza del 90% y un error del 10%.

Respecto al consentimiento de los participantes de la investigación se han tomado todas las medidas oportunas para garantizar la privacidad de los mismos, además de que todos los participantes han firmado un documento de ley de protección de datos y asegurar que no se facilita ningún dato personal de la persona que ha respondido el test.

Las personas han sido informadas del estudio que se realizara, como se tratarán sus datos y que puntos tratara el estudio.

En esta investigación se han seguido todos los pasos y las prácticas éticas y legales para asegurar que las personas participantes en el estudio estén plenamente informadas y dan su consentimiento de manera voluntaria de participar en el. El consentimiento se ha incorporado con una explicación clara, un enlace de información detallada y una sección para que confirmen su participación. Este proceso garantiza que se respetan los derechos y la protección de las personas involucradas y participantes del estudio.

Para llevar a cabo esta investigación propuesta, se ha delimitado un rango de edad de 25 a 60 años para los participantes. Esta selección se basa en el momento en que se estima que las personas con educación superior ingresan al mercado laboral. Además, se ha considerado este intervalo de edad para poder comparar individuos que están actualmente activos en el mercado laboral. Se ha establecido el límite superior de edad teniendo en cuenta que la jubilación generalmente ocurre a los 65 años, y que muchos candidatos mayores de 60 años pueden optar por no participar en procesos de selección.

4.3 Técnicas de recogida de datos

El test competencial es Hirint, es un test que contiene 84 afirmaciones relativas al contexto laboral y la persona tiene que marcar la opción con la que se siente más o menos de acuerdo, cada pregunta tiene 7 posibles soluciones que siempre son las mismas.

- 1- Totalmente en desacuerdo
- 2- Bastante en desacuerdo

- 3- Algo en desacuerdo
- 4- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 5- Algo de acuerdo
- 6- Bastante de acuerdo
- 7- Totalmente de acuerdo

Cada persona que realiza el test tiene que expresar como se siente con la afirmación hecha.

La duración del test es entre 5 y 10 minutos de tiempo estimado y una vez que contestas una pregunta no puedes volver atrás.

El objetivo de realizar este test es poder analizar las competencias de los candidatos a través de unos valores ofrecidos y establecidos y poder analizar a través de las mismas preguntas y con las mismas valoraciones los participantes para que nos de una muestra con fiabilidad

Para llevar a cabo el estudio, se utilizó el test de competencias de Hirint, que evalúa 20 soft skills y asigna una puntuación del 1 al 10 en función de las respuestas del candidato. Estas puntuaciones se dividen en tres rangos de preferencia: baja (1, 2 y 3), media (4, 5, 6 y 7) y alta (8, 9 y 10). El informe obtenido a partir de estos tests proporciona información sobre el comportamiento del candidato, incluyendo cuatro adjetivos que podrían definirlo según la puntuación obtenida, así como una descripción de su comportamiento en relación con la soft skill analizar, sus fortalezas y áreas de mejora.

Las 20 competencias analizadas son:

- Empatía
- Comunicación
- Liderazgo
- Trabajo en equipo
- Resolución de conflictos
- Iniciativa
- Orientación a resultados
- Orientación a clientes
- Análisis de problemas
- Asertividad
- Autoconfianza

- Autocontrol
- Creatividad
- Desarrollo de personas
- Pensamiento conceptual
- Planificación y organización
- Responsabilidad
- Sensibilidad organizacional
- Tolerancia a la presión
- Toma de decisiones
- Deseabilidad social.

4.4 Análisis de datos

En cuanto al análisis de datos, se optó por realizar una investigación cuantitativa y obtener resultados cuantitativos, lo cual es una excelente opción para evaluar a los candidatos y el nivel de cada habilidad blanda que poseen. A través de la cuantificación de las respuestas, es posible observar diferentes habilidades, y determinar qué nivel de habilidad aporta cada candidato. Es importante destacar que las habilidades blandas no son necesariamente binarias (tenerlas o no tenerlas), sino que pueden presentar matices. Por lo tanto, es crucial valorar cualquier puntuación obtenida en estas habilidades, ya que pueden variar entre 1 y 10 puntos.

Para analizar estas competencias, emplearemos dos métodos estadísticos. El primero consistirá en comparar de manera visual el grupo de personas con estudios y el grupo sin estudios. Para ello, evaluaremos cada competencia individualmente utilizando un diagrama de caja, también conocido como Boxplot. Este método nos permite visualizar el rango completo de puntuaciones, identificar valores atípicos y determinar la mediana y los cuartiles, lo que indica dónde se concentra el 25 al 75% de la muestra. Esta representación gráfica facilita el análisis de los datos y permite discernir dónde se sitúa la mayoría de la muestra analizada.

Además, emplearemos un contraste sobre la diferencia de medias para analizar los resultados obtenidos. Este análisis nos permitirá determinar si la diferencia entre las medias de los grupos es significativa o si entra dentro de un margen que no requiere

atención particular. Para llevar a cabo este contraste, primero estableceremos una hipótesis nula, que formulamos de la siguiente manera:

$$\underline{\underline{H_0: \quad p_1 = p_2}}$$

A continuación, mostramos a que refiere cada valor de la fórmula y que representan.

H0: es la hipótesis nula, la hipótesis que fijamos para ver si hay diferencia entre las medias o si no

P1 y P2: son parámetros referentes a una población estadística diferente.

Para determinar si los resultados de las diferentes poblaciones son iguales o diferentes, utilizamos una fórmula específica.

Para aplicar esta fórmula, primero debemos definir la H0, que es la hipótesis nula, es decir, la hipótesis que asumimos inicialmente. En este trabajo, supondremos que ambas poblaciones, tanto las personas que han estudiado como las que no, tienen las mismas habilidades blandas, ya que se considera que estas habilidades son innatas y no están necesariamente relacionadas con la formación académica.

Además, es necesario establecer el nivel de significancia alfa, que nos permitirá determinar si la diferencia, en caso de existir, es significativa o no. Si el valor obtenido es menor que el nivel de alfa establecido, se rechaza la hipótesis nula; de lo contrario, no se rechaza.

El valor obtenido mediante esta fórmula se conoce como p-valor y se utiliza para contrastar los resultados y evaluar la probabilidad de que la diferencia observada sea resultado del azar.

En este trabajo, fijamos el alfa en 0,05, ya que es el valor predeterminado y suele ser suficiente para contrastar si la hipótesis de que ambas poblaciones tienen la misma media es válida o si existe una diferencia significativa y no atribuible al azar.

La fórmula utilizada, siempre y cuando las muestras poblacionales sean mayores a 30, es la siguiente:

$$EC = \frac{\hat{p}_1 - \hat{p}_2}{\sqrt{\hat{p} \cdot (1 - \hat{p}) \cdot \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}\right)}} \sim \mathcal{N}(0, 1)$$

A continuación, mostramos a que refiere cada valor de la fórmula y que representan:

EC: estadística de contraste

P1 y P2: son las proporciones muestrales del grupo 1 y el grupo 2

n1 y n2: se refieren al número de participantes del grupo 1 y el grupo 2

P: la proporción global calculada a través de las P1 y P2.

5. Análisis y discusión de los resultados

Para analizar los resultados lo vamos a realizar de cada habilidad analizando el valor mínimo y máximo, la media obtenida de los dos grupos, el p-valor para poder ver si hay diferencia estadística entre las medias y realizando un pequeño análisis de la diferencia o no diferencia entre ambos grupos.

Empatía

En este caso, notamos que los límites inferior y superior son iguales en ambos grupos, ya que la puntuación mínima y máxima en ambos casos ha sido de 2 y 10, respectivamente, siendo esta última la puntuación máxima posible. Sin embargo, al analizar el gráfico, podemos apreciar que la caja que representa a las personas sin estudios es ligeramente más amplia, aunque las medias son muy similares.

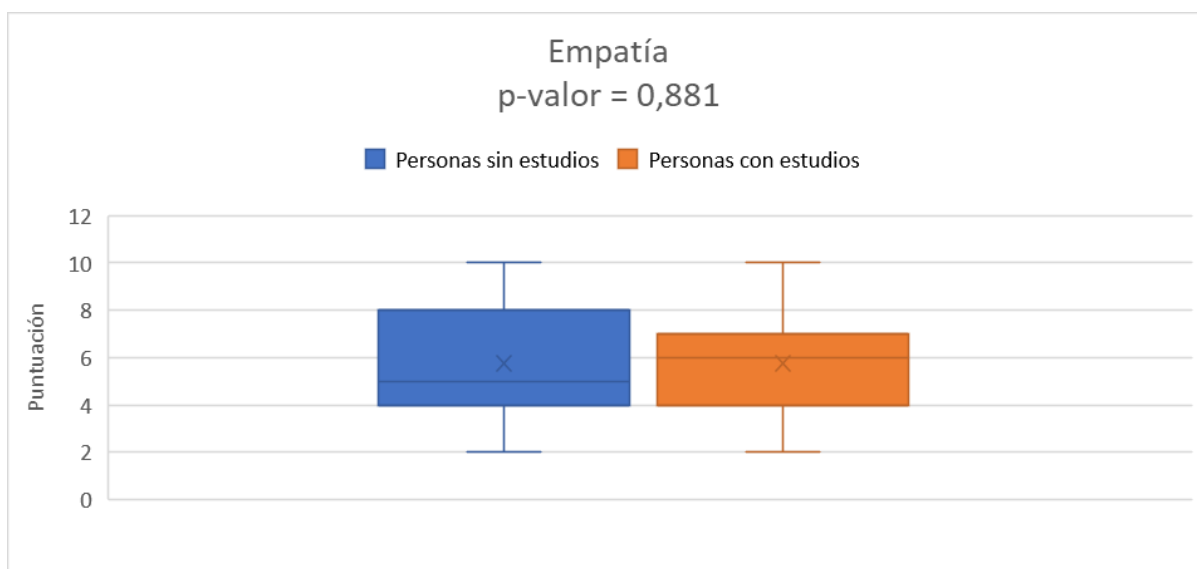
Al examinar la empatía, observamos que la media para las personas sin estudios es de 5,82, mientras que para las personas con estudios es de 5,77.

El p-valor obtenido es 0,881, y dado que el nivel de significancia alfa establecido para determinar si las dos medias tienen una diferencia significativa es 0,05, concluimos que

no podemos rechazar la hipótesis de igualdad de medias. En otras palabras, la diferencia observada **no es estadísticamente significativa** al 5%. Por lo tanto, no se rechaza la hipótesis nula, lo que sugiere que las dos medianas no difieren significativamente entre sí y que la diferencia entre ambas no es estadísticamente significativa.

Es importante destacar que la empatía se considera una competencia innata, pero es posible que las personas sin estudios, que generalmente trabajan en el sector servicios y tienen un contacto más directo con los clientes, hayan desarrollado esta habilidad con mayor profundidad debido a su experiencia profesional. Aunque todos los trabajos implican algún grado de interacción con el público y los clientes, en aquellos con menos requisitos de cualificación, el contacto directo es más frecuente y diverso, lo que podría explicar un mayor desarrollo de esta competencia.

Figura 2: Gráfico sobre los resultados obtenidos sobre empatía



Elaboración propia.

Comunicación

En el caso de la competencia en comunicación, se observa una mayor dispersión de puntuaciones en las personas sin estudios, donde la puntuación mínima es 1, mientras que en el grupo de personas con estudios es de 2. Sin embargo, el máximo de puntuación es el mismo en ambos grupos, alcanzando el valor de 10, que representa la puntuación máxima posible según el test.

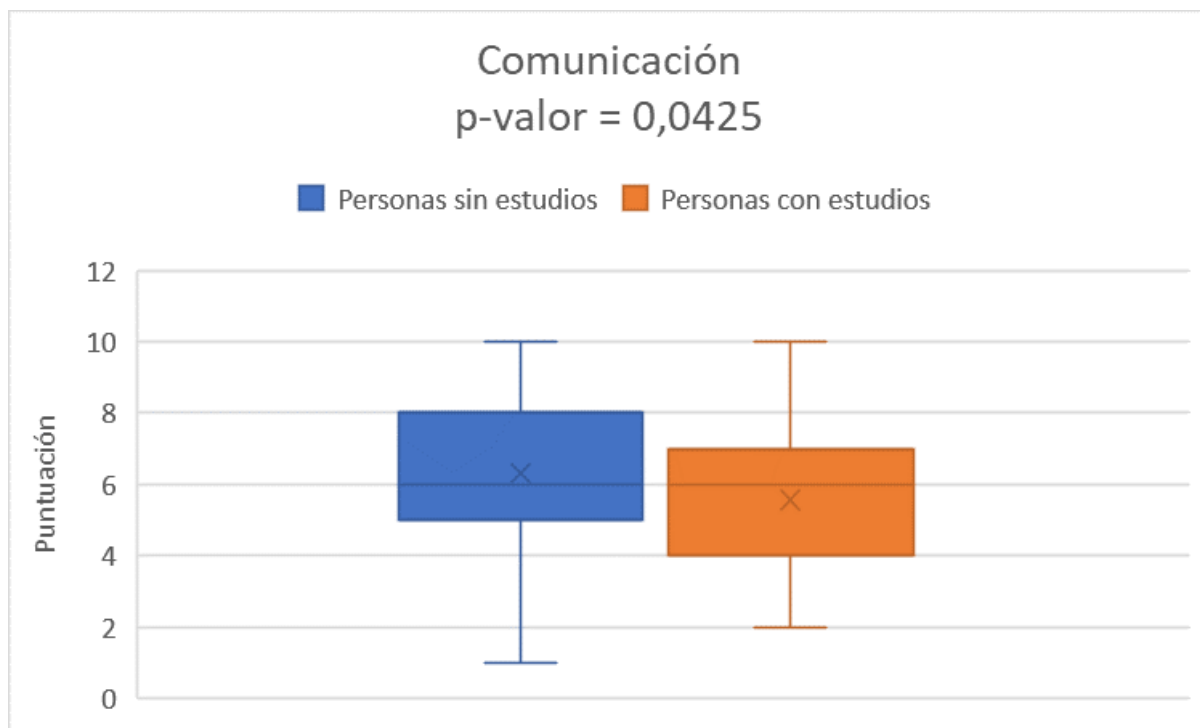
Al analizar los datos, se observa que ambas muestras presentan una dispersión similar entre el segundo y tercer cuartil, aunque en el grupo de personas sin estudios esta dispersión es ligeramente mayor. La media de puntuación para las personas sin estudios es de 6,34, mientras que para las personas con estudios es de 5,64.

Para evaluar estas diferencias de medias, se utilizó el p-valor, el cual arrojó un valor de 0,0425. Dado que este valor es inferior a 0,05, que es el nivel de significancia elegido, se concluye que **la diferencia observada es estadísticamente significativa** al 5%. Esto significa que se rechaza la hipótesis de igualdad de medias.

La diferencia encontrada en la competencia de comunicación es significativa. Este resultado sugiere que las personas sin estudios, que suelen tener un mayor contacto con el público y una comunicación más directa en su día a día laboral, tienden a tener esta competencia más desarrollada. Aunque algunas personas con estudios también trabajan en roles que implican interacción con el público, el número de tales trabajos es generalmente limitado, lo que podría explicar por qué la comunicación es más desarrollada en el grupo sin estudios.

Este resultado sugiere que la competencia en comunicación puede depender en cierta medida de la formación académica, siendo la ausencia de esta formación un factor que favorece un mayor desarrollo de esta habilidad. Sin embargo, también se destaca que la comunicación es una competencia que puede ser cultivada y desarrollada a través de la práctica y la experiencia laboral.

Figura 3: Gráfico sobre los resultados obtenidos sobre comunicación



Fuente: Elaboración propia.

Liderazgo

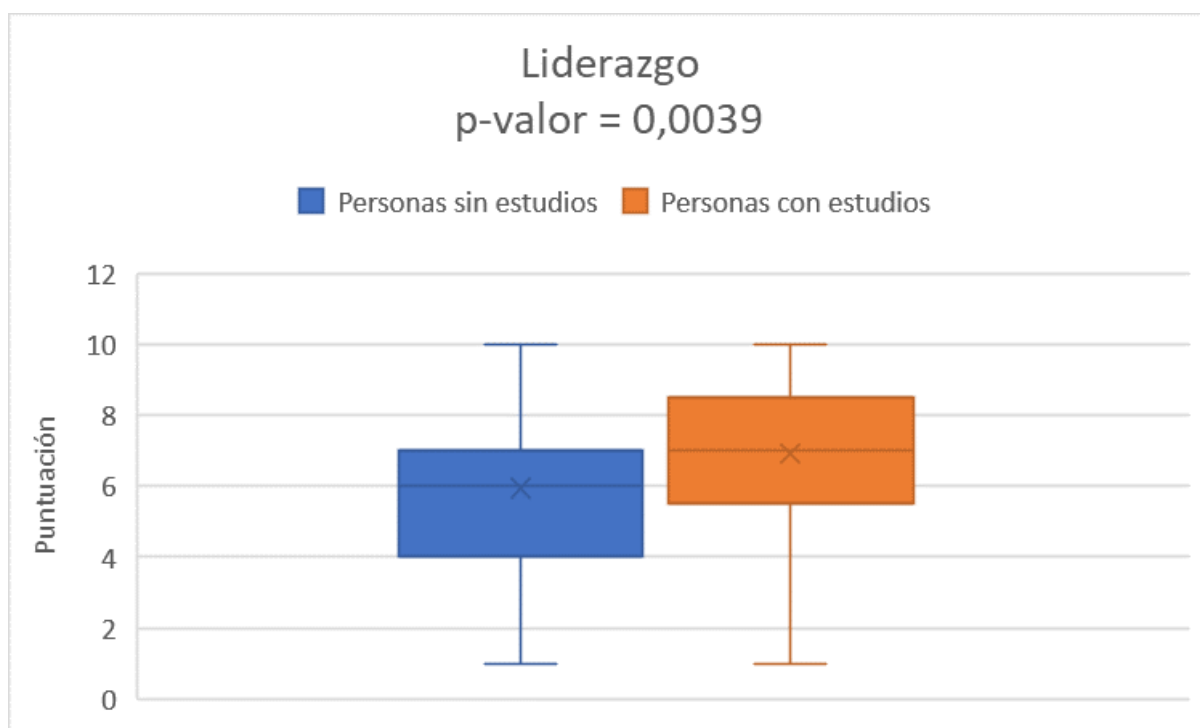
En el análisis de la competencia en liderazgo, se observa que tanto el valor inferior como el superior de la muestra son idénticos, siendo la puntuación mínima obtenida en el grupo de personas sin estudios de 1 y la máxima de 10 en ambos casos. Sin embargo, se nota una diferencia en la distribución de las puntuaciones entre los dos grupos. Mientras que la dispersión entre el segundo y tercer cuartil es similar en ambos grupos, las puntuaciones tienden a ser más altas en el grupo de personas con estudios. En el primer grupo, las puntuaciones se encuentran en un rango aproximado de 4 a 7, mientras que en el segundo grupo van del 5 al 8.

La media de puntuación para las personas sin estudios es de 5,93, mientras que para las personas con estudios es de 6,92. A simple vista, se observa que la media es superior en el grupo de personas con estudios. Esto podría deberse a que estas personas suelen desempeñar roles de liderazgo con mayor frecuencia en sus trabajos y, por lo tanto, están más familiarizadas con las responsabilidades y habilidades asociadas con el liderazgo. Es probable que estas personas ejerzan el liderazgo de

manera más habitual en sus puestos de trabajo, lo que les permite obtener una puntuación más alta en esta competencia. Por lo tanto, se sugiere que el liderazgo es una competencia que puede ser cultivada y desarrollada a través de la práctica y la experiencia laboral.

El p-valor obtenido es de 0,0039 en comparación con el nivel de significación de 0,05. Dado que el p-valor es menor que el nivel de significancia, se rechaza la hipótesis nula, lo que indica que **la diferencia es estadísticamente significativa** al 5%. En otras palabras, la diferencia de medias entre los dos grupos es significativa, lo que sugiere que la diferencia en las puntuaciones entre los grupos no se debe al azar, sino que refleja una diferencia real en la competencia en liderazgo entre personas con y sin estudios.

Figura 4: Gráfico sobre los resultados obtenidos sobre liderazgo



Fuente. elaboración propia.

Trabajo en equipo

El análisis de la competencia en trabajo en equipo revela resultados interesantes. Se observa que, aunque el rango entre el segundo y tercer cuartil es más amplio en las personas con estudios que en las personas sin estudios, la puntuación más alta en esta

competencia la obtienen las personas sin estudios. En particular, la máxima puntuación en el grupo de personas sin estudios alcanza un valor de 10, la puntuación máxima del test, mientras que en el grupo de personas con estudios, la mayor puntuación es un 9. A pesar de que, según la clasificación del test Hirint, las puntuaciones de 8, 9 y 10 se consideran "altas", sigue habiendo una diferencia perceptible.

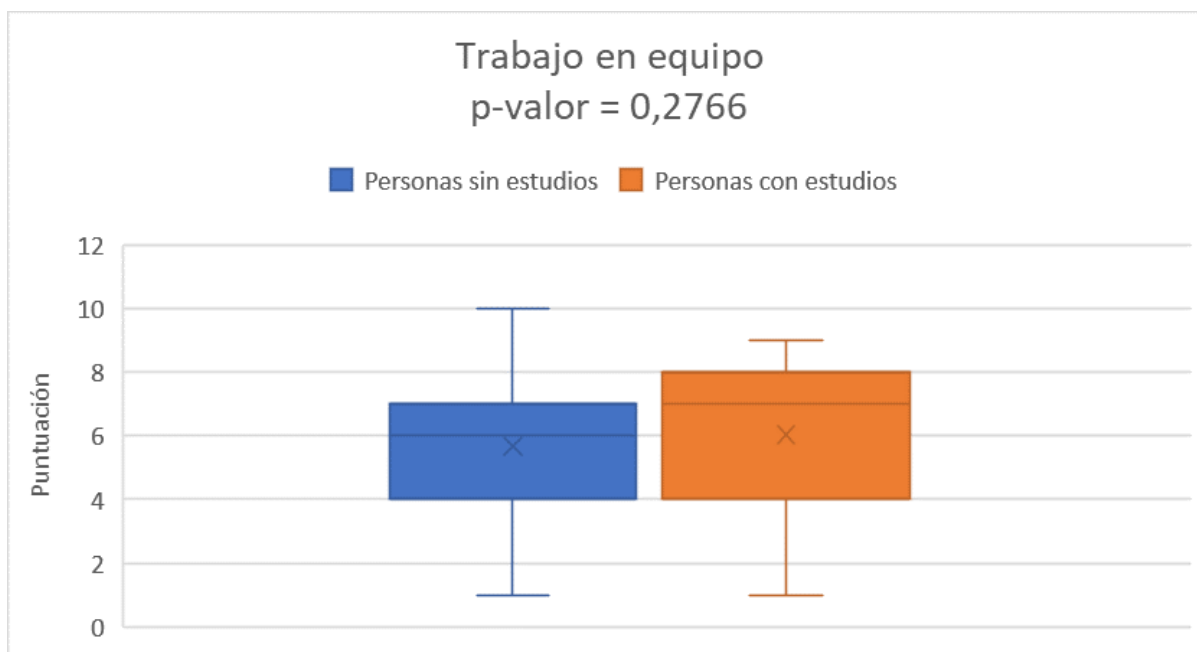
Es importante notar que, aunque el valor más bajo en ambos grupos coincide en 1, y el segundo cuartil en la puntuación 4, el tercer cuartil difiere, ubicándose en la puntuación 7 para personas sin estudios y en la puntuación 8 para personas con estudios.

La media de puntuación para personas sin estudios es de 5,65, mientras que para personas con estudios es de 6,05, lo que sugiere una puntuación superior en este último grupo.

Al analizar el p-valor para determinar la significancia de la diferencia de medias, se obtiene un valor de 0,2766, que es superior a 0,05. En este caso, al no rechazar la hipótesis nula, no podemos afirmar que haya **una diferencia estadísticamente significativa** de los dos grupos en cuanto a la competencia en trabajo en equipo.

El trabajo en equipo es una competencia que se potencia significativamente en la formación académica superior. Desde la implementación del plan Bolonia en 2010, se ha dado un énfasis considerable al trabajo en equipo, con la realización de proyectos y actividades grupales. Esta competencia se entrena y se desarrolla a lo largo de la formación académica, lo que puede explicar una mayor puntuación en personas con estudios. Además, en trabajos cualificados donde se requiere el análisis de situaciones complejas, es común trabajar en equipos, lo que facilita el desarrollo de esta competencia.

Figura 5: Gráfico sobre los resultados obtenidos sobre trabajo en equipo



Fuente: elaboración propia

Resolución de conflictos

En lo que respecta a la resolución de conflictos, se observan diferencias significativas entre los grupos de personas con y sin estudios. Mientras que las personas sin estudios han recibido valoraciones que van desde 2 hasta 10, en el grupo de personas con estudios solo una persona obtuvo una puntuación de 2, representada por un punto en lugar de una línea, y el resto obtuvo puntuaciones entre 3 y 10.

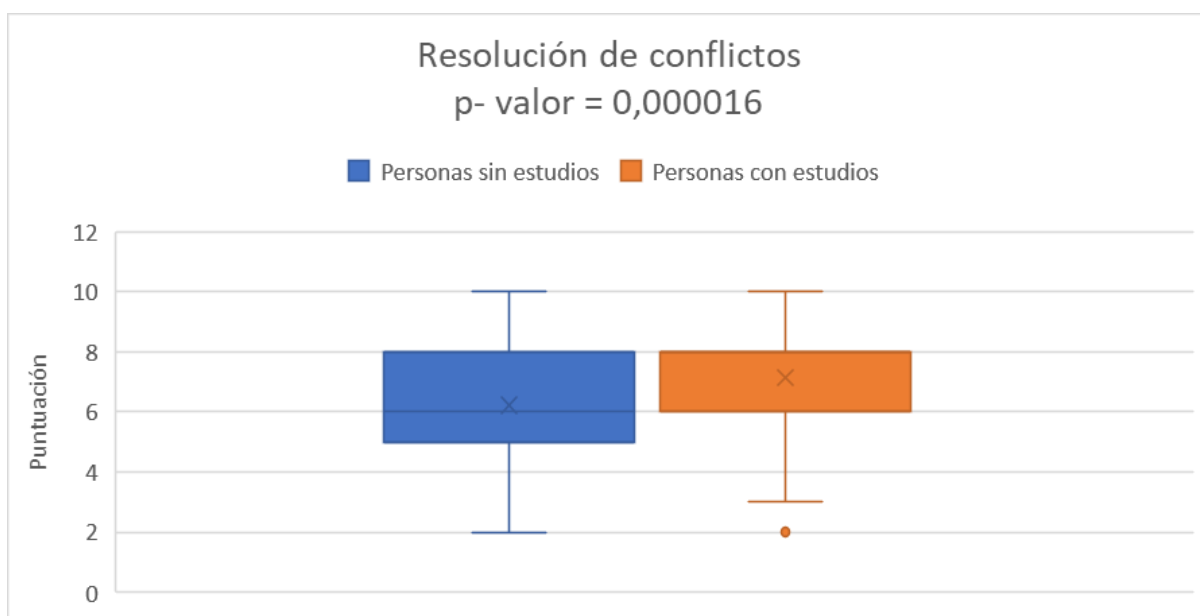
En cuanto a la dispersión, se nota que las personas sin estudios presentan una dispersión más amplia. Del segundo al tercer cuartil, han obtenido puntuaciones que van desde 5 hasta 8, mientras que en el grupo de personas con estudios las puntuaciones están más concentradas entre 6 y 8.

La media de puntuación para las personas sin estudios es de 5,64, mientras que para las personas con estudios es de 7,13. Esta diferencia considerable entre las medias indica una **mayor competencia en resolución de conflictos en el grupo de personas con estudios.**

El análisis del p-valor revela una diferencia significativa entre las medias de los dos grupos, con un valor de 0,000016, que es inferior al nivel de significancia del 5%. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula de igualdad de medias, lo que indica que **la diferencia observada es estadísticamente significativa** al 5%.

Esta diferencia en la competencia de resolución de conflictos se puede atribuir al entorno laboral y académico de las personas con estudios. En sus roles laborales, suelen enfrentarse a situaciones conflictivas y desempeñar funciones de mayor responsabilidad, lo que les brinda más oportunidades para desarrollar y practicar habilidades de resolución de conflictos. Además, la formación académica superior puede incluir programas de entrenamiento específicos en esta área, lo que contribuye al desarrollo de esta competencia.

Figura 6: Gráfico sobre los resultados obtenidos sobre resolución de conflictos



Fuente: Elaboración propia

Iniciativa:

En el análisis de la competencia en iniciativa, se observan diferencias en los valores obtenidos entre los grupos de personas con y sin estudios. En ambos casos, las puntuaciones varían de 3 a 10, pero en el grupo de personas con estudios, una persona obtuvo una puntuación de 1, representada por un punto en lugar de una línea debido a ser una excepción.

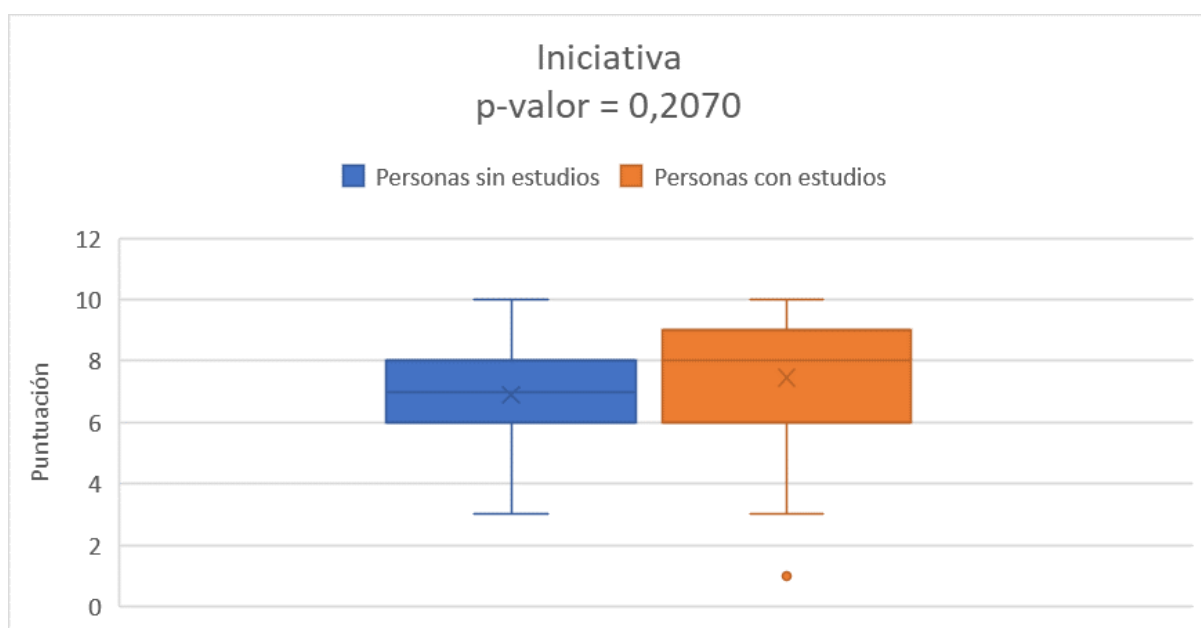
Se destaca que, en general, el rango de valores en el grupo de personas con estudios es más amplio. Mientras que en el grupo de personas sin estudios el 50% de la muestra se sitúa entre 6 y 8, en el grupo de personas con estudios este rango se extiende de 6 a 9, lo que indica una mayor dispersión de valores en este último grupo.

La media de puntuación para las personas sin estudios es de 6,89, mientras que para las personas con estudios es de 7,50, lo que sugiere una mayor iniciativa en este último grupo.

Al analizar el p-valor, que es de 0,2070, no se rechaza la hipótesis de igualdad de medias. Esto indica que la diferencia **no es estadísticamente significativa** al 5%.

Esta diferencia en la competencia de iniciativa puede atribuirse a varios factores. Las personas con estudios pueden tener más recursos académicos y, por lo tanto, más seguridad al proponer ideas o tomar la iniciativa para implementar mejoras. Además, es común que los puestos de trabajo que requieren iniciativa sean más cualificados, lo que podría explicar la diferencia observada. Sin embargo, la iniciativa es una competencia valorada en todos los sectores, ya que puede influir en el logro de los objetivos del negocio, especialmente en trabajos de cara al público o del sector terciario.

Figura 7: Gráfico sobre los resultados obtenidos sobre iniciativa



Fuente: Elaboración propia

Orientación a resultados

En el análisis de la competencia en orientación a resultados, se observan diferencias significativas entre los grupos de personas con y sin estudios. En el grupo de personas sin estudios, los valores obtenidos van de 3 a 9, mientras que en el grupo de personas con estudios van de 4 a 10, con un caso de puntuación de 3, representado como una excepción.

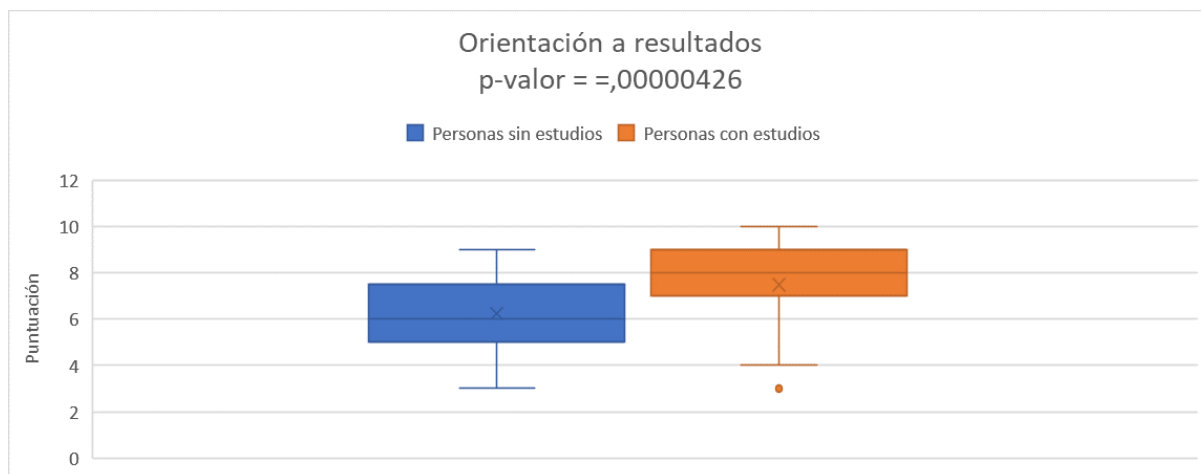
Además, se nota una diferencia en la distribución de valores entre los cuartiles. En el grupo de personas sin estudios, el segundo y tercer cuartil van desde aproximadamente 5 hasta casi 8, mientras que en el grupo de personas con estudios van desde 7 hasta 9. Esto sugiere que los valores en el grupo de personas sin estudios son más dispersos y amplios, mientras que en el grupo de personas con estudios están más concentrados.

La media de puntuación para las personas sin estudios es de 6,23, mientras que para las personas con estudios es de 7,47, lo que indica una diferencia considerable entre los grupos.

Al analizar el p-valor, que es de 0,00000426, se rechaza la hipótesis nula de igualdad de medias, ya que es inferior a 0,05. Esto significa que la diferencia observada **es estadísticamente significativa** al 5%.

Esta diferencia en la competencia de orientación a resultados puede atribuirse a la influencia de la formación académica. La formación tiende a orientar a las personas hacia la consecución de resultados y a trabajar por objetivos, ya que es una competencia que se desarrolla durante la formación académica. Además, en los puestos de trabajo con mayor responsabilidad, los equipos suelen estar más orientados hacia la obtención de resultados, lo que puede favorecer el desarrollo de esta competencia en personas con estudios.

Figura 8: Gráfico sobre los resultados obtenidos sobre orientación a resultados



Fuente: Elaboración propia

Orientación a clientes:

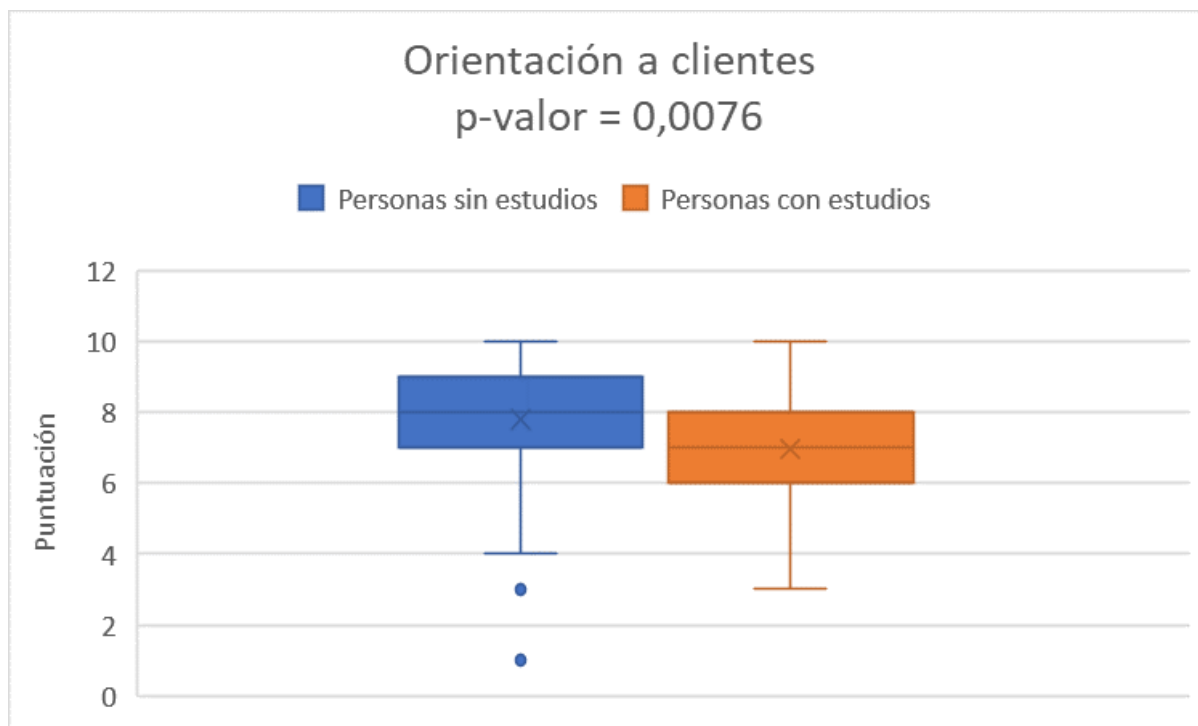
En este análisis, se observa que los valores superiores en la competencia analizada son obtenidos por las personas sin estudios. En el caso de este grupo, las puntuaciones van desde 4 hasta 10, con excepciones de una persona que obtuvo un 3 y otra un 1. Por otro lado, las personas con estudios obtuvieron puntuaciones que van desde 3 hasta 10. Aunque la dispersión entre el segundo y tercer cuartil es similar en ambos grupos, se nota una diferencia en los valores específicos. En las personas sin estudios, esta dispersión se sitúa entre 7 y 9, mientras que en las personas con estudios está entre 6 y 8.

La media de las personas sin estudios es de 7,77, superior a la de las personas con estudios, que es de 6,98.

Al analizar el p-valor, que es de 0,0076 y es inferior a 0,05, se rechaza la hipótesis nula de igualdad de medias. Esto indica que la diferencia observada **es estadísticamente significativa** al 5%.

Este resultado era esperado, ya que las ocupaciones comúnmente desempeñadas por personas sin estudios suelen estar más orientadas hacia la atención al cliente final, lo que les brinda la oportunidad de desarrollar esta competencia a lo largo de su trayectoria laboral. Por otro lado, las personas con estudios tienden a ocupar roles diferentes, y esta competencia puede no ser tan ejercitada durante su formación, lo que resulta en un desarrollo inferior en comparación con el otro grupo.

Figura 9: Gráfico sobre los resultados obtenidos sobre orientación a clientes



Fuente: Elaboración propia

Análisis de problemas

En este análisis, se comparan los resultados obtenidos entre personas con y sin estudios en una competencia específica. Las puntuaciones van desde 1 hasta 10 en el grupo de personas sin estudios, mientras que en el grupo de personas con estudios van desde 2 hasta 10.

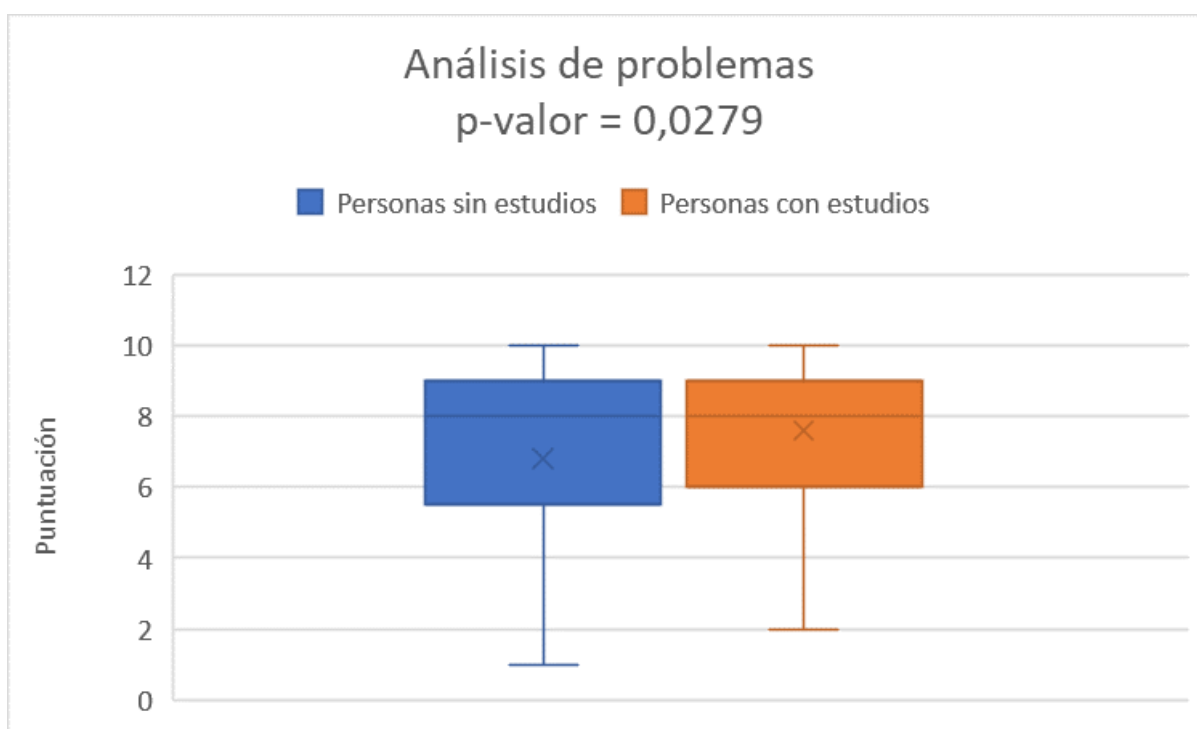
Aunque la dispersión entre el segundo y tercer cuartil es similar en ambos grupos, llegando hasta la puntuación 9, se observa una ligera diferencia en la distribución. En las personas sin estudios, esta dispersión se extiende desde puntuaciones por debajo de 6, mientras que en las personas con estudios comienza a partir de 6.

La media de puntuación para las personas sin estudios es de 6,80, mientras que para las personas con estudios es de 7,60.

Al analizar el p-valor, que es de 0,0279 y es inferior a 0,05, se rechaza la hipótesis nula de igualdad de medias. Esto indica que **la diferencia estadística es significativa**.

La puntuación superior obtenida por las personas con estudios puede atribuirse a diversos factores. Estas personas suelen tener más recursos para analizar problemas, ocupan puestos de mayor responsabilidad en los que deben resolver y analizar problemas para implementar soluciones, y durante su formación se enfrentan a situaciones en las que deben resolver problemas mediante ejercicios, trabajos y otros recursos educativos. Por lo tanto, esta competencia es susceptible de desarrollo, lo que explica el resultado significativo observado en ambos grupos.

Figura 10: Gráfico sobre los resultados obtenidos sobre análisis de problemas



Fuente: Elaboración propia

Asertividad

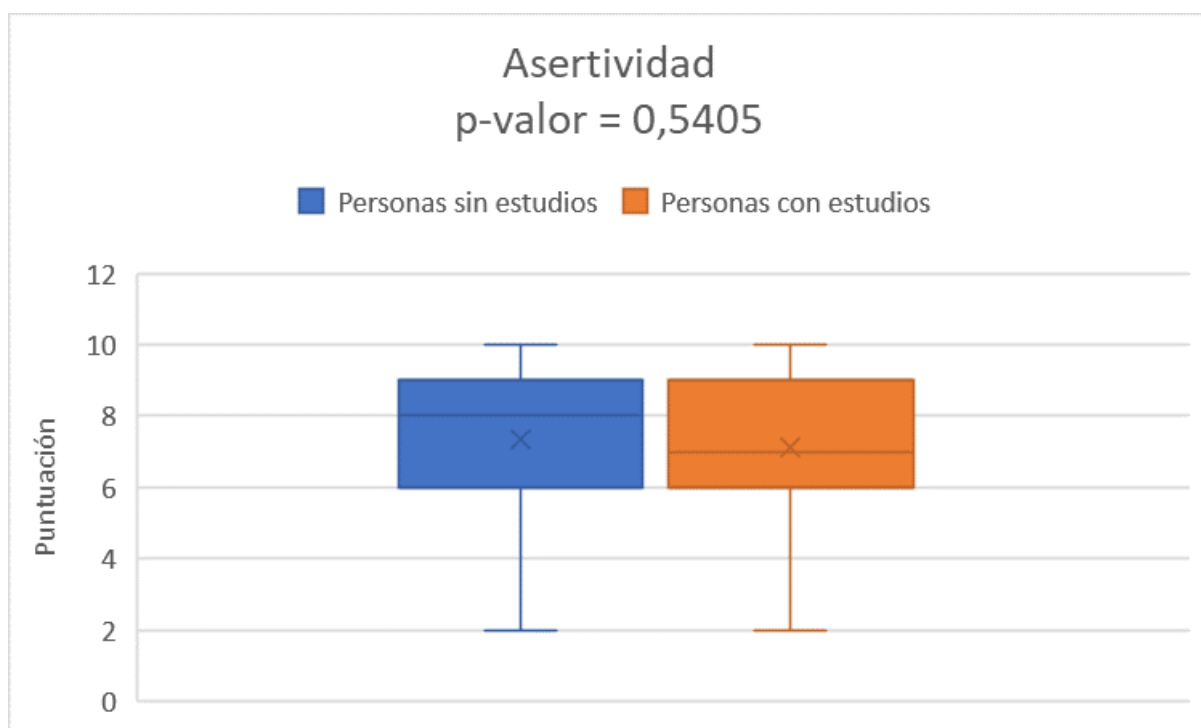
En este caso, es notablemente interesante que los resultados de ambas muestras sean prácticamente idénticos. Tanto en el grupo de personas sin estudios como en el de personas con estudios, las puntuaciones obtenidas abarcan desde 2 hasta 10, y la dispersión entre el segundo y tercer cuartil se mantiene en un rango similar, oscilando entre 6 y 9.

Además, la diferencia en las medias es mínima. En el caso de las personas sin estudios, la media es de 7,33, mientras que para las personas con estudios es ligeramente inferior, con una media de 7,14.

El p-valor obtenido es de 0,5405, lo que indica que es superior al nivel de significación establecido (0,05). Por lo tanto, no podemos rechazar la hipótesis nula, lo que sugiere que la diferencia de medias **no es estadísticamente significativa**.

En este contexto, el asertividad se presenta como una competencia en la que ambos grupos muestran resultados muy similares. Esta similitud puede atribuirse al hecho de que el asertividad es una habilidad relativamente innata y que generalmente no se entrena de manera específica ni en los entornos laborales ni en la formación académica. Es probable que las experiencias personales y el desarrollo individual influyan de manera significativa en esta competencia, lo que podría explicar por qué los resultados son tan parecidos en ambos grupos.

Figura 11: Gráfico sobre los resultados obtenidos sobre asertividad



Fuente: Elaboración propia

Autoconfianza

En el análisis de la competencia en autoconfianza, observamos que los valores obtenidos están cercanos entre ambos grupos. En el grupo de personas sin estudios, las puntuaciones van desde 3 hasta 9, mientras que en el grupo de personas con estudios van desde 3 hasta 10.

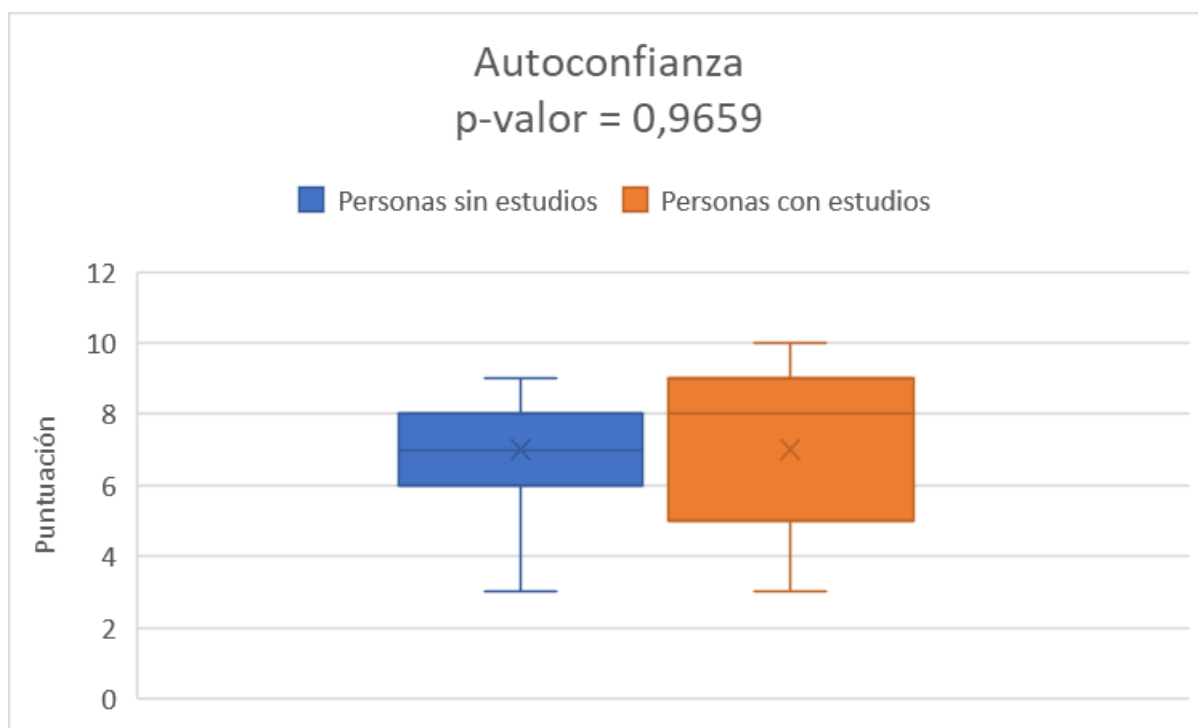
Aunque los valores son similares, se nota una ligera diferencia en la dispersión entre el segundo y tercer cuartil. En las personas con estudios, la dispersión abarca un rango más amplio, situándose entre 5 y 9, mientras que en las personas sin estudios se concentra entre 6 y 8, abarcando solo dos puntos en comparación con los cuatro puntos del otro grupo.

La media de puntuación para las personas sin estudios es de 7,04, y para las personas con estudios es de 7,05, lo que refleja una diferencia mínima de solo 0,01 entre ambas medias.

Al analizar el p-valor, que es de 0,9659 y es superior a 0,05, no podemos rechazar la hipótesis nula. Esto sugiere que la diferencia entre las medias **no es estadísticamente significativa**.

En este caso, la autoconfianza es una competencia que podría considerarse innata, ya que no parece haber una diferencia significativa entre tener estudios o no. Es una de las competencias que no se desarrollan y que parece estar más relacionada con la personalidad de cada individuo. Aunque la formación podría influir en la confianza de una persona, parece que al final es un aspecto que pertenece más a la naturaleza innata de cada individuo y que no se ve afectado ni positiva ni negativamente por la formación académica.

Figura 12: Gráfico sobre los resultados obtenidos sobre autoconfianza



Fuente: Elaboración propia

Autocontrol

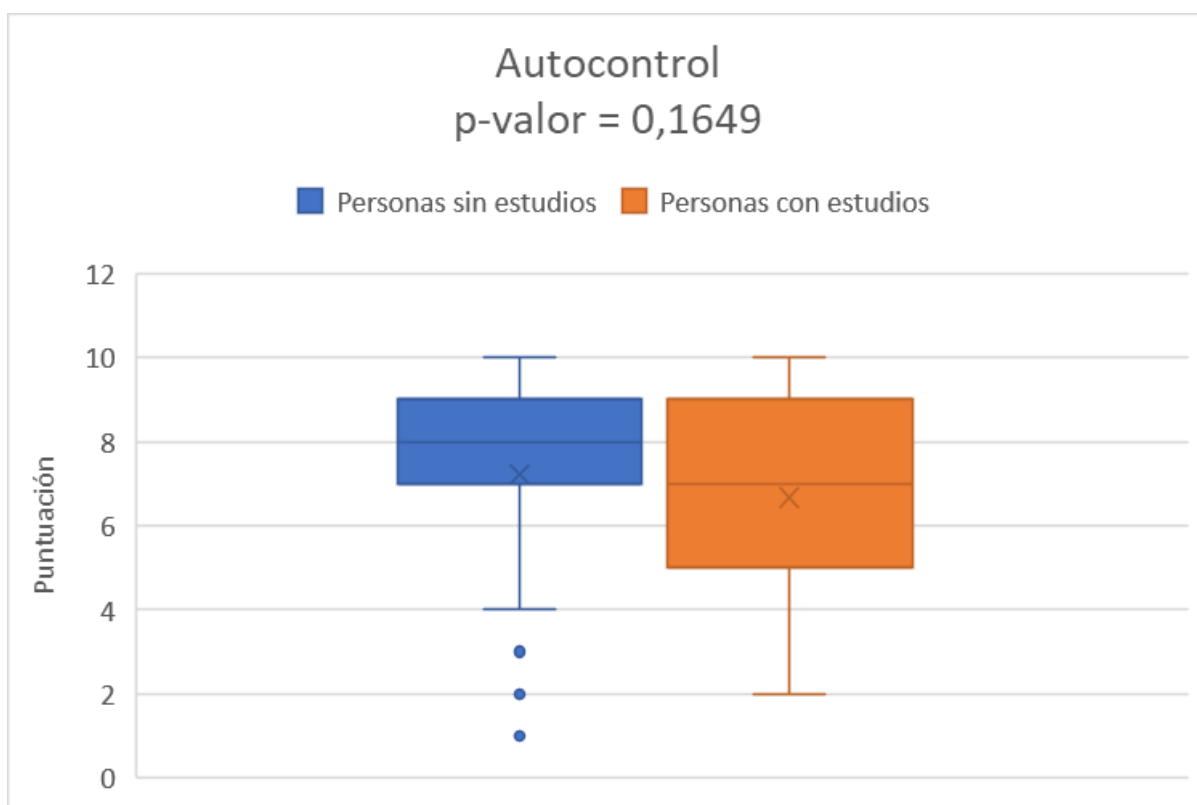
En el análisis del autocontrol, se observa que en el grupo de personas sin estudios, las puntuaciones oscilan entre 4 y 10, con tres personas obteniendo puntuaciones de 1, 2 y 3 respectivamente. En contraste, en el grupo de personas con estudios, las puntuaciones van desde 2 hasta 10. Además, se nota que las personas sin estudios tienden a concentrarse en puntuaciones entre 7 y 9, mientras que las personas con estudios muestran una mayor dispersión, con puntuaciones que van desde 5 hasta 9.

La media de puntuación para las personas sin estudios es de 7,21, mientras que para las personas con estudios es ligeramente más baja, con una media de 6,66, lo que sugiere que el autocontrol es más alto en el primer grupo.

El p-valor obtenido es de 0,1649, y al ser superior a 0,05, no se rechaza la hipótesis nula. Esto indica que la diferencia entre las medias **no es significativa**, a pesar de que

el autocontrol parece ser más alto en un grupo que en el otro. En otras palabras, la variación no es lo suficientemente grande como para considerarla significativa.

Figura 13: Gráfico sobre los resultados obtenidos sobre autocontrol



Fuente: Elaboración propia

Creatividad

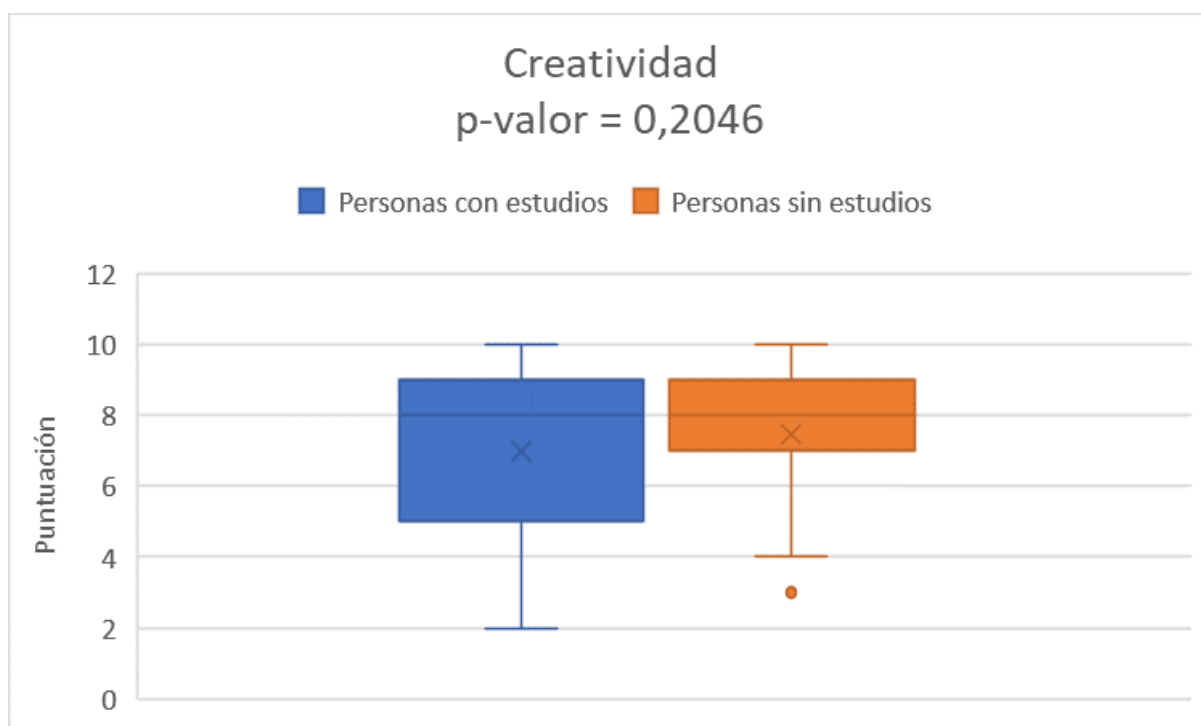
En el análisis de la creatividad, se observa una diferencia en los rangos de puntuación entre personas sin estudios y personas con estudios. En el grupo de personas sin estudios, las valoraciones van desde 2 hasta 10, mientras que en el grupo de personas con estudios van desde 4 hasta 10, con solo una persona obteniendo una calificación de 3. Además, se nota que el rango entre el segundo y tercer cuartil de las personas sin estudios es más amplio, abarcando puntuaciones desde 5 hasta 9, mientras que en personas con estudios estos cuartiles están más concentrados en puntuaciones de 7 a 9.

Aunque las medias están cercanas, con una media de 7,04 para personas sin estudios y 7,50 para personas con estudios, en el primer grupo la media sale ligeramente inferior debido a la dispersión en las calificaciones.

El p-valor obtenido es 0,2046, lo que indica que es superior a 0,05, nuestra alfa de significación. Por lo tanto, no se rechaza la hipótesis nula, lo que significa que **la diferencia estadísticamente no es significativa**.

La creatividad se considera una cualidad innata que puede desarrollarse a lo largo de la carrera profesional o académica. Aunque es ligeramente inferior en personas con estudios, esta diferencia no es significativa y las personas sin estudios también muestran una media bastante alta. Los estudios pueden fomentar la creatividad en algunos aspectos, como en la realización de trabajos o el uso de diversas herramientas, pero esta habilidad sigue desarrollándose en el trabajo diario de varios sectores, además de tener una parte importante innata en la personalidad.

Figura 14: Gráfico sobre los resultados obtenidos sobre creatividad



Fuente: Elaboración propia

Desarrollo de personas

En el análisis del desarrollo de personas, se observa una clara diferencia entre personas con y sin estudios. En el grupo de personas sin estudios, el rango de puntuación va desde 2 hasta 10, mientras que en el grupo de personas con estudios va desde 4 hasta 10, con solo dos personas obteniendo notas inferiores, una con 3 y otra con 2. Además,

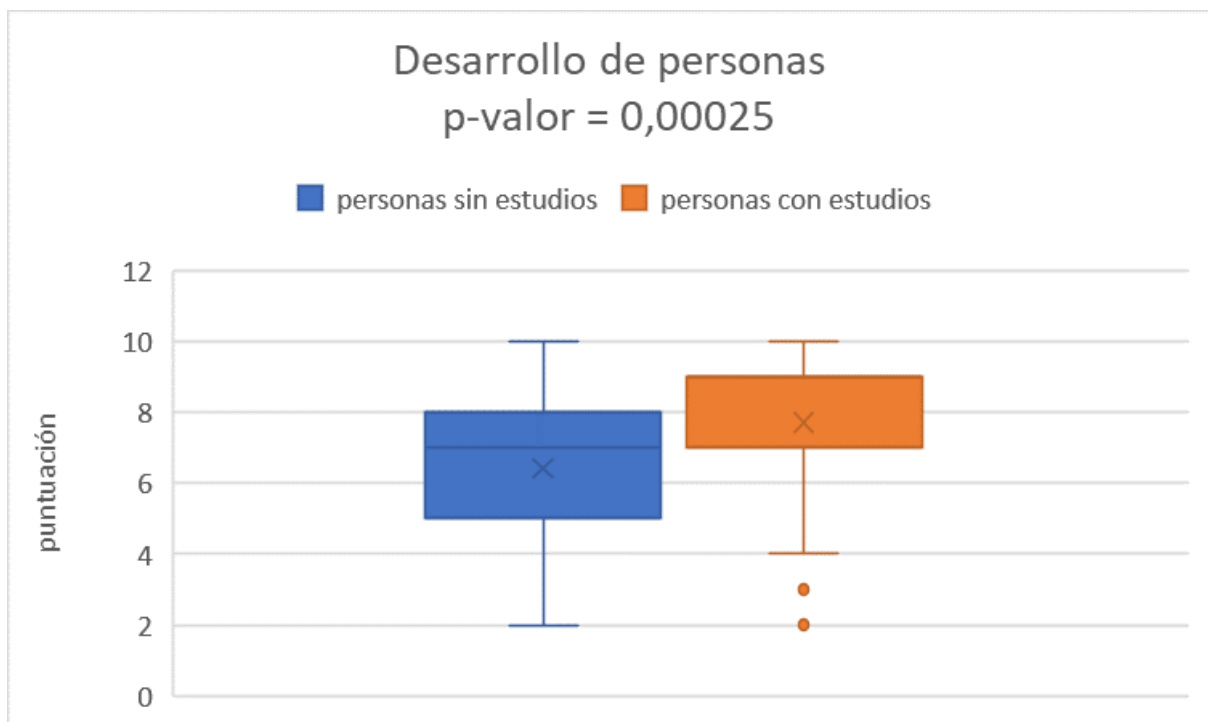
se aprecia una mayor dispersión en las personas sin estudios, con puntuaciones que van de 5 a 8, mientras que en las personas con estudios la dispersión es menor, concentrándose el segundo y tercer cuartil entre 7 y 9, lo que indica valores superiores y menos dispersión.

La media de las personas sin estudios es 6,38, mientras que en las personas con estudios es 7,74. Esta diferencia evidencia que las personas con estudios tienen esta competencia más desarrollada.

El p-valor obtenido es 0,00025, lo que indica que es inferior a 0,05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, lo que significa que **la diferencia de medias es significativa** y que rechazamos la hipótesis de igualdad de medias.

Esta competencia se desarrolla y ejercita, y por ello es superior en personas con estudios. Los trabajos en los que hay personas a su cargo suelen pertenecer al grupo de personas con estudios, lo que implica responsabilidad y liderazgo, y con la experiencia, desarrollan esta competencia de manera más efectiva.

Figura 15: Gráfico sobre los resultados obtenidos sobre desarrollo de personas



Fuente: Elaboración propia.

Pensamiento conceptual:

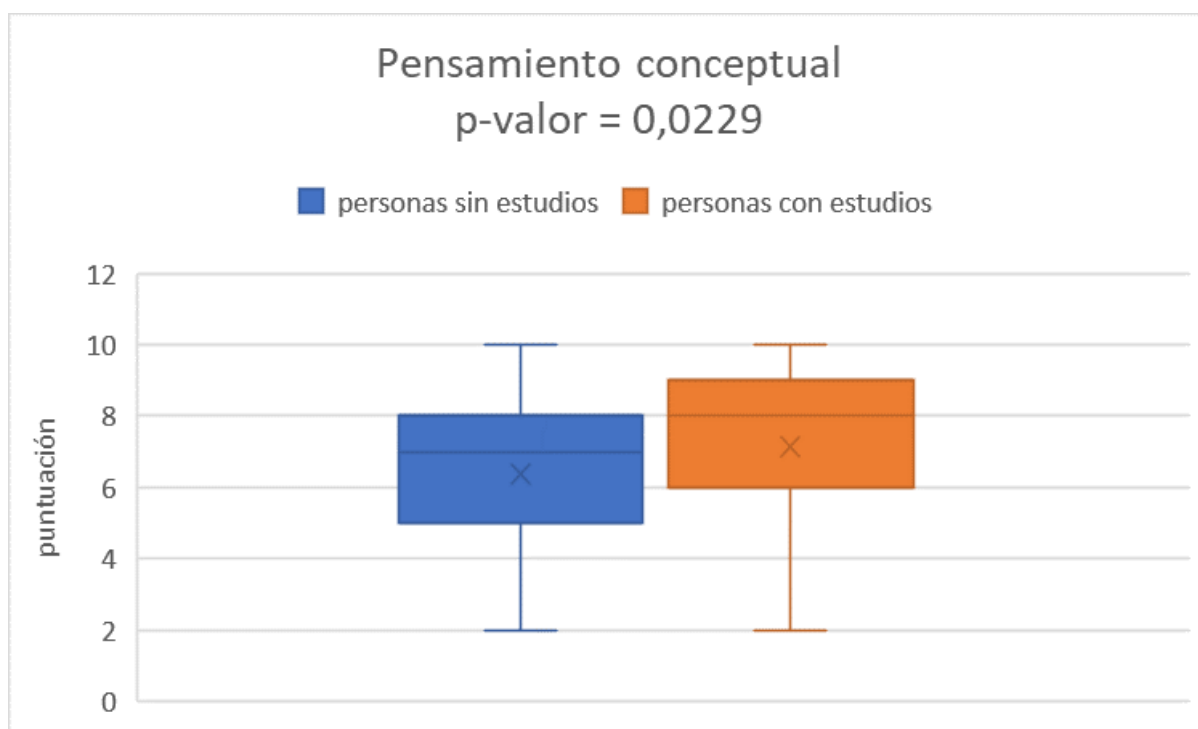
En ambos grupos, el rango de puntuación va desde 2 hasta 10. Además, se aprecia una mayor dispersión en las personas sin estudios, con puntuaciones que van de 5 a 8, mientras que en las personas con estudios, el segundo y tercer cuartil se sitúa entre 6 y 9, lo que indica valores superiores.

La media de las personas sin estudios es 6,34, mientras que en las personas con estudios es 7,17. Esta diferencia evidencia que las personas con estudios tienen esta competencia más desarrollada.

El p-valor obtenido es 0,0229, lo que indica que es inferior a 0,05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, lo que significa que **la diferencia de medias es significativa** y que rechazamos la hipótesis de igualdad de medias.

En el análisis del pensamiento conceptual, es interesante destacar cómo la educación afecta la capacidad de razonamiento abstracto y resolución de problemas. Aunque el rango de puntuaciones es similar entre personas con y sin estudios, la diferencia en la distribución de las calificaciones entre los cuartiles sugiere que aquellos con educación formal tienden a tener un desempeño ligeramente mejor en esta competencia.

Figura 16: Gráfico sobre los resultados obtenidos sobre pensamiento conceptual



Fuente: Elaboración propia

Planificación y organización

En ambos grupos, el rango de puntuación va desde 2 hasta 10. Además, se aprecia una mayor dispersión en las personas sin estudios, con puntuaciones que van de 5 a 9, mientras que en las personas con estudios, el segundo y tercer cuartil se sitúa entre 6 y 9, lo que indica valores superiores.

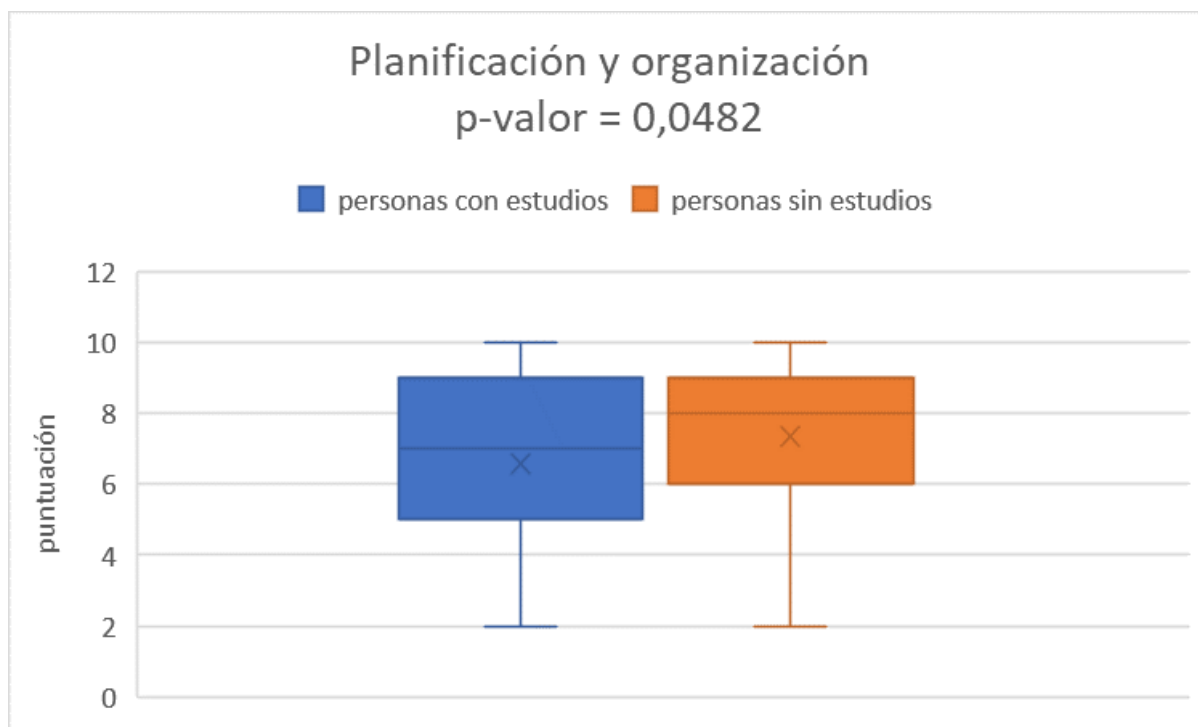
La media de las personas sin estudios es 6,52, mientras que en las personas con estudios es 7,30. Esta diferencia evidencia que las personas con estudios tienen esta competencia más desarrollada.

El p-valor obtenido es 0,0482, lo que indica que es inferior a 0,05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, lo que significa que **la diferencia de medias es significativa** y que rechazamos la hipótesis de igualdad de medias.

En el análisis de la planificación y organización, se destaca una diferencia significativa en el desempeño entre personas con y sin estudios. Aunque ambos grupos tienen un rango de puntuación similar, con el tercer cuartil terminando en 9 en ambos casos, las personas sin estudios muestran una dispersión más amplia en sus calificaciones. En contraste, aquellos con educación formal tienen una distribución más concentrada, indicando una mayor consistencia en su habilidad de planificación y organización.

La media más alta en personas con estudios, respaldada por un p-valor significativo, sugiere que la formación académica influye positivamente en esta competencia. Durante la educación superior, los estudiantes a menudo se enfrentan a múltiples tareas y plazos de entrega, lo que requiere habilidades avanzadas de planificación y gestión del tiempo. Esta práctica constante durante la formación académica puede explicar por qué las personas con estudios muestran un mayor dominio en la planificación y organización.

Figura 17: Gráfico sobre los resultados obtenidos sobre planificación y organización



Fuente: Elaboración propia

Responsabilidad:

En las personas sin estudios el rango va desde el 2 al 10, mientras que las personas con estudios van desde el 3 hasta el 10. El segundo y tercer cuartil es exactamente igual con valores de 6 a 9 pero ambos con la misma distribución.

La media de las personas sin estudios es 7,04, mientras que en las personas con estudios es 7,50. Esta diferencia evidencia que las personas con estudios tienen esta competencia más desarrollada.

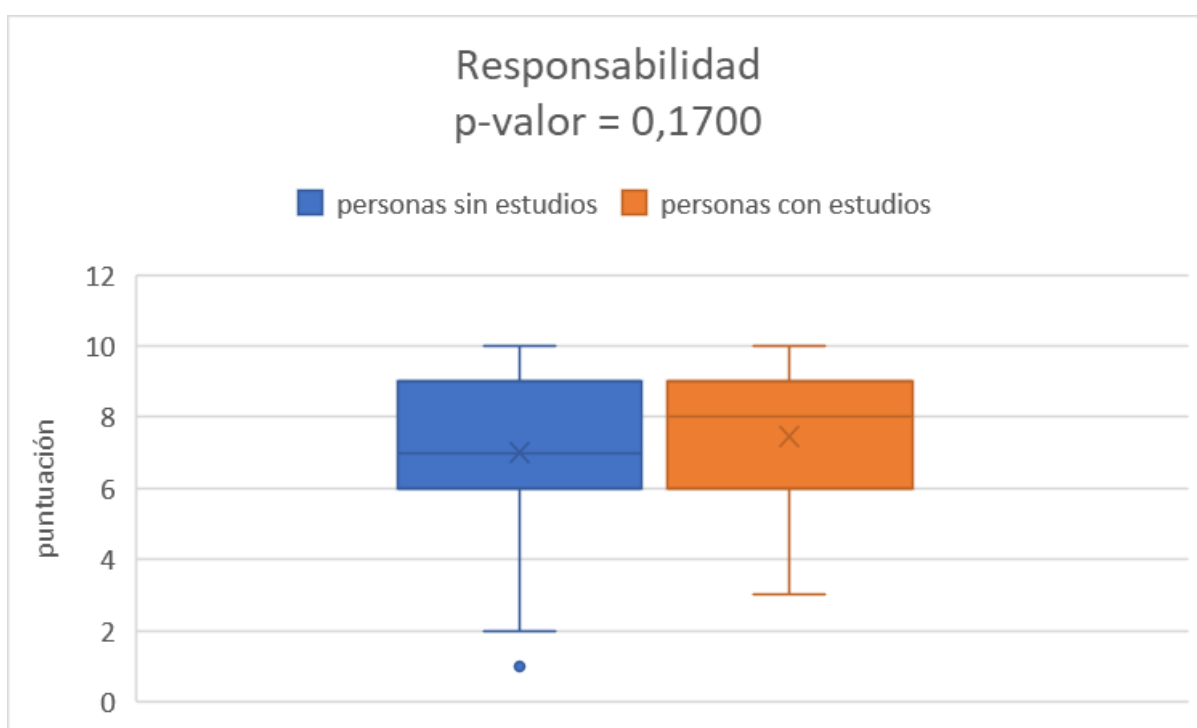
El p-valor obtenido es 0,17, lo que indica que es superior a 0,05. Por lo tanto, no se rechaza la hipótesis nula, lo que significa que **la diferencia de medias no es significativa** y que no rechazamos la hipótesis de igualdad de medias.

Es interesante destacar que la media de responsabilidad en personas con estudios es ligeramente superior a la de aquellas sin estudios. Sin embargo, esta diferencia no es estadísticamente significativa según el p-valor obtenido, lo que sugiere que las diferencias observadas pueden ser atribuibles al azar.

La responsabilidad es una competencia que puede considerarse innata en cierta medida y, por lo tanto, no está necesariamente vinculada al nivel educativo. Ambos grupos demuestran habilidades similares en términos de asumir responsabilidades y cumplir con sus obligaciones.

Es importante tener en cuenta que la responsabilidad es una cualidad valiosa en diversos aspectos de la vida, tanto en el ámbito laboral como personal. Independientemente del nivel educativo, la capacidad para ser responsable y confiable es fundamental para el éxito y la efectividad en diferentes roles y contextos.

Figura 18: Gráfico sobre los resultados obtenidos sobre responsabilidad



Fuente: elaboración propia

Sensibilidad organizacional

En el análisis de la sensibilidad organizacional, se evidencia una marcada disparidad entre las personas con y sin estudios. Mientras que el rango de puntuaciones de las personas sin estudios se extiende desde 1 hasta 10, en las personas con estudios, el rango se limita a valores más altos, comenzando en 4 y llegando hasta 10, con solo una excepción. Además, la concentración de las puntuaciones en el segundo y tercer cuartil es más estrecha en las personas con estudios, concentrándose principalmente entre 7

y 9, en contraste con la dispersión observada en las personas sin estudios, que abarca desde 5 hasta 9.

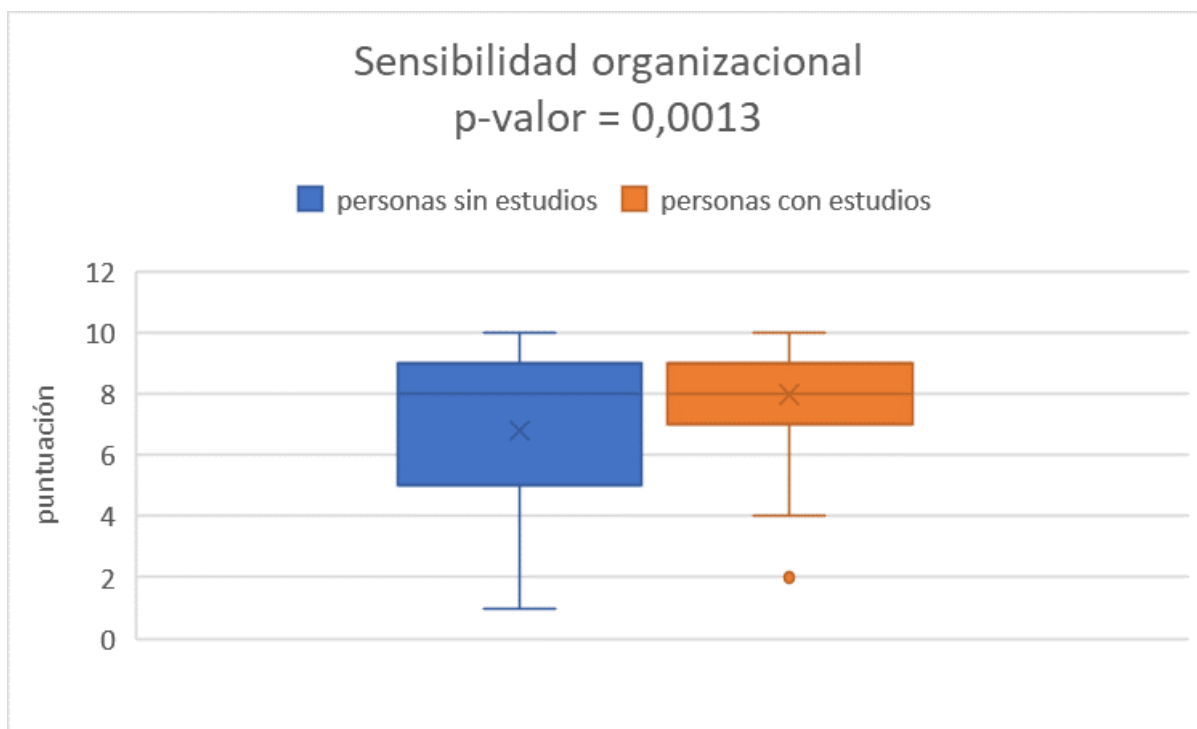
La diferencia en las medias también es notable, con una media de 6,8 en personas sin estudios y 7,98 en personas con estudios. Esta brecha significativa se confirma con un p-valor de 0,0013, que indica una diferencia estadísticamente significativa entre los dos grupos al nivel de confianza del 95%.

Esta discrepancia puede atribuirse a varios factores. La formación académica puede proporcionar a las personas una comprensión más profunda de los principios de organización y gestión, así como habilidades específicas relacionadas con la planificación y la coordinación.

Además, es probable que las personas con educación superior hayan tenido más experiencias laborales que requieran una mayor sensibilidad organizacional, como roles de liderazgo, trabajo en equipos multidisciplinarios o proyectos de gran envergadura. Estas experiencias proporcionan oportunidades para desarrollar y afinar habilidades relacionadas con la organización, la coordinación y la adaptabilidad a entornos cambiantes.

La exposición a entornos educativos más estructurados y exigentes puede fomentar una mentalidad orientada a la organización y la eficiencia, lo que se refleja en una mayor sensibilidad organizacional entre las personas con estudios.

Figura 19: Gráfico sobre los resultados obtenidos sobre sensibilidad organizacional



Fuente: Elaboración propia

Tolerancia a la presión

En el análisis de la tolerancia a la presión, se observa que si bien el rango de puntuaciones entre personas con y sin estudios es bastante similar, con valores que van de 2 a 10 y de 3 a 10 respectivamente, hay diferencias significativas en la distribución de las puntuaciones.

Particularmente, en el segundo y tercer cuartil, las personas con estudios presentan un desempeño superior. Mientras que en este grupo las puntuaciones se sitúan entre 6 y 8, en las personas sin estudios, las puntuaciones se encuentran entre 5 y 7. Aunque la dispersión de las puntuaciones es igual en ambos grupos, la concentración en valores más altos en personas con estudios sugiere una mayor capacidad para manejar la presión.

Esto se refleja también en las medias obtenidas, siendo de 6,10 en personas sin estudios y de 6,81 en personas con estudios, lo que indica un mejor desempeño en este aspecto por parte del segundo grupo.

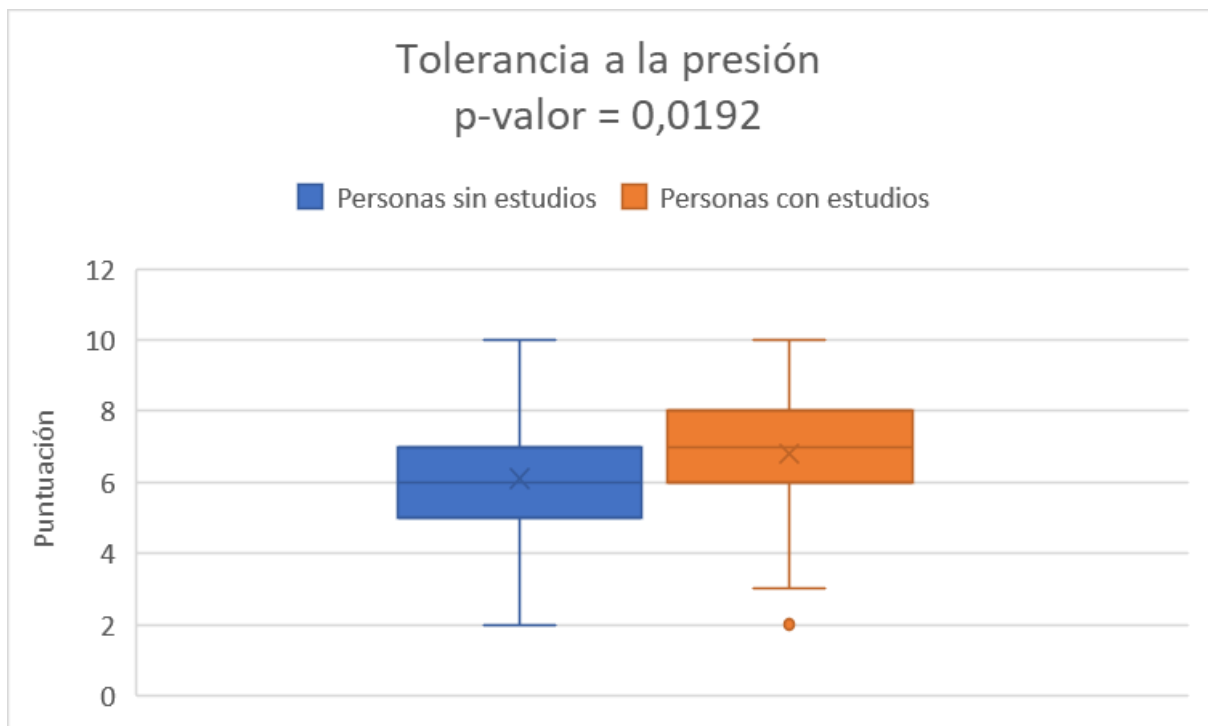
El p-valor obtenido, de 0,0192, confirma estas diferencias al ser inferior a 0,05, lo que indica una significación estadística del 5%, por lo tanto, **hay diferencia significativa** entre los dos grupos

Esta diferencia podría atribuirse a varios factores. Por un lado, la formación académica suele implicar la realización de actividades bajo presión, como exámenes, presentaciones o proyectos con plazos ajustados, lo que ayuda a desarrollar habilidades para manejar el estrés.

Además, es probable que las personas con estudios hayan tenido experiencias laborales que requieran enfrentarse a situaciones estresantes de manera regular, como roles de liderazgo, trabajo en equipos multidisciplinarios o proyectos de alta exigencia. Estas experiencias contribuyen al desarrollo de la resiliencia y la capacidad para tomar decisiones efectivas bajo presión.

La mayor tolerancia a la presión observada en personas con estudios puede atribuirse a la combinación de experiencias educativas y laborales que han proporcionado oportunidades para desarrollar y fortalecer esta habilidad a lo largo del tiempo.

Figura 20: Gráfico sobre los resultados obtenidos sobre tolerancia a la presión



Fuente: Elaboración propia

Toma de decisiones

En el análisis de la toma de decisiones, se observa que tanto las personas con estudios como las personas sin estudios presentan rangos de puntuación similares, abarcando valores que van de 2 a 10 en ambos grupos. Además, la distribución de las puntuaciones en el segundo y tercer cuartil es prácticamente idéntica, situándose entre 5 y 8 en ambos casos, lo que indica una dispersión similar en ambas muestras.

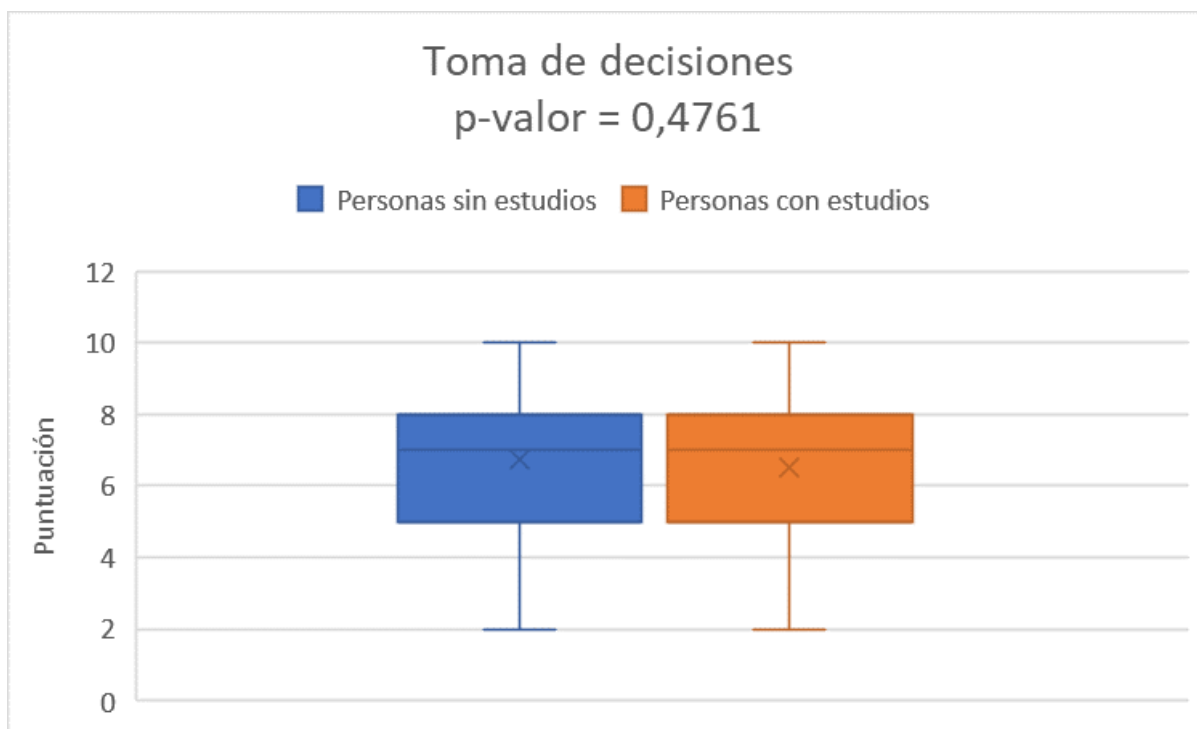
Sin embargo, resulta interesante notar que, a pesar de estas similitudes en los rangos y la dispersión, la media obtenida en personas sin estudios es ligeramente inferior, con un valor de 6,74, en comparación con la media de 6,52 en personas con estudios. Este resultado podría resultar sorprendente al considerar la competencia específica de la toma de decisiones.

El p-valor obtenido, de 0,4761, es superior al nivel de significancia de 0.05, lo que significa que no podemos rechazar la hipótesis nula de igualdad de medias. Por lo tanto, **no hay evidencia estadística** suficiente para afirmar que existe una diferencia significativa entre las medias de ambos grupos en cuanto a la toma de decisiones.

Esta similitud podría explicarse por varios factores, ya que es una habilidad que puede desarrollarse y mejorar a través de la experiencia y la exposición a situaciones que requieren tomar elecciones significativas, independientemente del nivel educativo.

Además, la toma de decisiones puede estar influenciada por factores individuales, como la personalidad, la ética, la intuición y la capacidad para evaluar riesgos, que no necesariamente están vinculados al nivel de educación formal. Por lo tanto, es posible que las personas sin estudios hayan adquirido habilidades de toma de decisiones a través de la experiencia laboral, la interacción social y otras formas de aprendizaje no académico, lo que podría explicar la similitud en este aspecto entre ambos grupos.

Figura 21: Gráfico sobre los resultados obtenidos sobre toma de decisiones



Deseabilidad social

En el análisis de la deseabilidad social, se observa que tanto las personas con estudios como las personas sin estudios presentan rangos de puntuación idénticos, abarcando valores que van de 1 a 10 en ambos grupos. Además, la distribución de las puntuaciones en el segundo y tercer cuartil es similar en ambos casos, situándose entre 5 y 8 con una amplitud y dispersión comparable.

Resulta interesante destacar que, a pesar de estas similitudes en los rangos y la dispersión, la media obtenida en personas sin estudios es ligeramente superior, con un valor de 6,56, en comparación con la media de 6,08 en personas con estudios. Aunque esta diferencia es leve, contradice la suposición común de que la educación formal influye significativamente en la deseabilidad social.

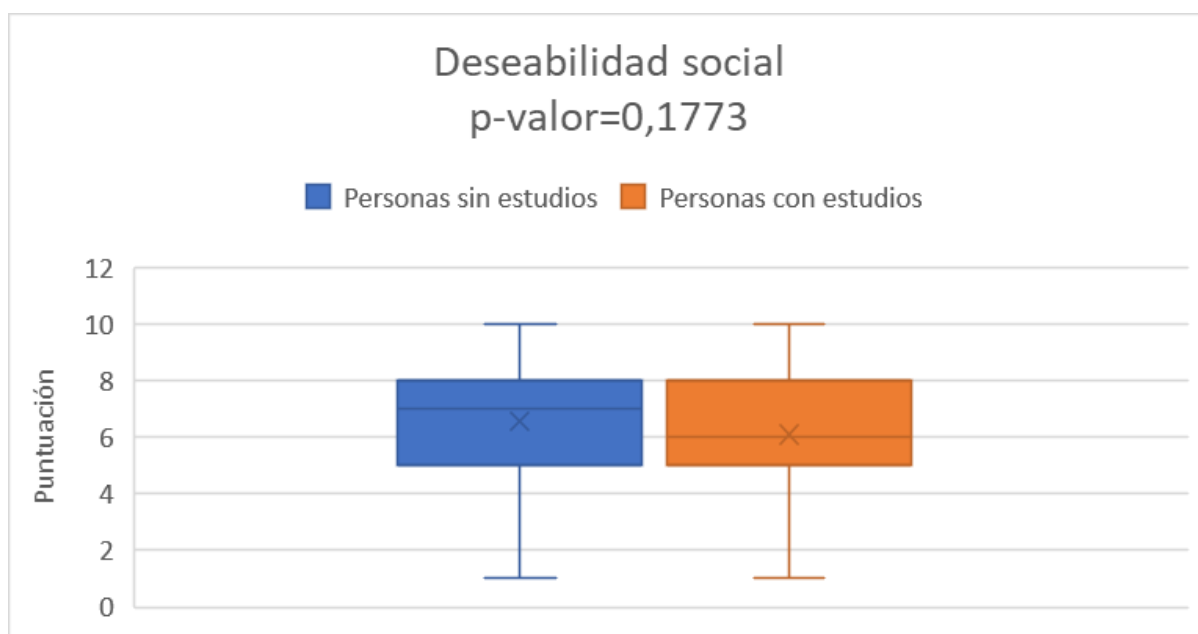
El p-valor obtenido, de 0,1773, es superior al nivel de significancia de 0.05, lo que significa que no hay evidencia estadística suficiente para afirmar que **no existe una diferencia significativa** entre las medias de ambos grupos en cuanto a la deseabilidad social. Por lo tanto, no podemos rechazar la hipótesis nula de igualdad de medias.

Esta igualdad podría explicarse por el hecho de que la deseabilidad social es una característica que está influenciada por una variedad de factores, incluidos los valores

personales, la crianza, las experiencias de vida y la interacción social, que no necesariamente están relacionados con el nivel educativo.

Además, la deseabilidad social es una habilidad social que puede ser aprendida y desarrollada a lo largo de la vida, independientemente del nivel educativo formal. Las personas pueden adquirir habilidades para interactuar y relacionarse socialmente a través de la experiencia, la observación y el aprendizaje práctico en contextos sociales diversos, lo que puede explicar la falta de diferencia significativa en este aspecto entre ambos grupos.

Figura 22: Gráfico sobre los resultados obtenidos sobre deseabilidad social



Fuente: Elaboración propia

6. Conclusiones

Una vez completado el análisis de las habilidades blandas entre individuos con y sin formación académica, se puede observar que existen algunas habilidades que varían significativamente entre ambos grupos. Identificaremos aquellas habilidades blandas que pueden ser desarrolladas, especialmente durante la educación formal, para ello inicialmente separaremos las habilidades en dos grupos: aquellas que son susceptibles de ser entrenadas y aquellas que no lo son.

Las habilidades blandas que se desarrollan, y, por ende, son más prominentes en individuos con formación académica en comparación con aquellos sin estudios, son las siguientes:

- Tolerancia a la presión
- Sensibilidad organizacional
- Planificación y organización
- Pensamiento conceptual
- Desarrollo de personas
- Análisis de problemas
- Orientación al cliente
- Orientación a resultados
- Resolución de conflictos
- Liderazgo
- Comunicación

Estas habilidades blandas tienden a ser fortalecidas durante la educación formal, lo que otorga una ventaja competitiva a las personas con formación académica al poseer valores superiores y capacidades más desarrolladas en comparación con aquellos sin dicha formación.

Aunque algunas de estas habilidades se consideran innatas, una adecuada formación puede mejorar significativamente sus resultados. Por lo tanto, aunque parte de estas habilidades puedan tener un componente innato, también se desarrollan a lo largo de la trayectoria profesional y educativa. Dada la relevancia que estas habilidades tienen en el ámbito laboral, sería prudente que las metodologías educativas durante la etapa básica intenten fomentar su desarrollo. Esto se debe a que, en el entorno laboral, estas habilidades pueden determinar el éxito o fracaso de un proyecto u organización

Una reflexión final que cabe hacer en la conclusión se refiere a la naturaleza correlacional del estudio: no podemos determinar si quienes tienen un mayor nivel de educación han desarrollado estas soft skills debido a la educación recibida, o si su mayor nivel de soft skills los ha llevado a tener un mejor desempeño académico y, en consecuencia, a cursar estudios universitarios

6.1. Propuestas de mejora

Una de las propuestas para igualar el desarrollo de habilidades blandas entre personas con y sin estudios es implementar dinámicas y actividades específicas durante la última etapa de la educación obligatoria, que en España corresponde a la ESO. Estas actividades estarían diseñadas para desarrollar competencias blandas básicas, tales como comunicación, liderazgo, resolución de conflictos, y orientación a resultados.

Otra propuesta sería ofrecer cursos de formación en habilidades blandas a trabajadores, independientemente de su nivel educativo. Al igual que se realizan cursos de manipulación de alimentos o de prevención de riesgos laborales, se podrían impartir cursos de comunicación, liderazgo y orientación a resultados. Estos cursos proporcionarían a todos los trabajadores la oportunidad de desarrollar estas competencias esenciales, que a menudo no se potencian debido a la falta de formación específica.

Propuestas adicionales para mejorar el desarrollo de habilidades blandas en personas sin estudios podrían incluir:

Mentoría: Establecer programas de mentoría y coaching en los lugares de trabajo, donde empleados más experimentados puedan guiar a aquellos con menos formación en el desarrollo de habilidades blandas.

Talleres Prácticos y Simulaciones: Organizar talleres y simulaciones prácticas que reproduzcan situaciones reales del entorno laboral, permitiendo a los participantes practicar y mejorar sus habilidades en un entorno controlado y seguro.

Integración de Habilidades Blandas en la Formación Profesional: Incluir módulos específicos de habilidades blandas en los programas de formación profesional, asegurando que todos los estudiantes, independientemente de su nivel académico, adquieran estas competencias.

Evaluación y Feedback Continuo: Implementar sistemas de evaluación y feedback continuo en el entorno laboral, que permitan a los empleados recibir retroalimentación sobre sus habilidades blandas y áreas de mejora, fomentando un desarrollo constante.

Programas de Desarrollo Conjunto: Crear programas de desarrollo conjunto que ofrezcan formación en habilidades blandas a personas en situación de desempleo, facilitando su inserción laboral y mejorando sus perspectivas profesionales.

Con estas propuestas, se busca proporcionar a todos los individuos, independientemente de su nivel educativo, las herramientas necesarias para desarrollar y perfeccionar sus habilidades blandas, mejorando así su desempeño y oportunidades en el ámbito laboral y finalmente teniendo las mismas oportunidades de éxito laboralmente hablando.

6.2. Futuras líneas de investigación

En un futuro este estudio se podría realizar entre varios grupos de personas con distintas formaciones, es decir con formación universitaria y sin estudios como en este caso, pero añadir también personas con ciclo formativo de grado medio y de grado superior. Otra de las futuras líneas de investigación que sería muy interesante es el mismo análisis, pero teniendo en cuenta que cargo ocupan y en que sector trabajan las personas que han realizado el test de competencias porque entonces puede ser que dependiendo el sector o el cargo hubiera también diferencias entre las distintas competencias.

7. Bibliografía

Creswell, J. W. (2014). "Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches." SAGE Publications.

Comte, A. (1855). "The Positive Philosophy of Auguste Comte." Calvin Blanchard.

Brown, L., et al. (2020). The impact of leadership simulations on decision-making skills. *Journal of Applied Psychology*, 105(1), 89-104.

García, J. L., & Rodríguez, M. P. (2023). Competencias blandas en la educación superior: una revisión crítica. *Revista de Investigación Educativa*, 41(2), 123-145.

Hämäläinen, R., & Saarinen, T. (2017). Globalization, changing work and soft skills requirements. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, 2(1), 1-13.

Johnson, L., & Smith, K. (2021). Developing People: A Key Soft Skill for Organizational Success. *Journal of Organizational Behavior Development*, 42(3), 321-335.

Fernández, R., & García, M. (2020). Orientación a Resultados: Una Competencia Blanda Crucial para el Éxito Organizacional. *Revista de Desarrollo Organizacional*, 28(2), 87-102.

Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281-342.

Boyatzis, R. E. (1982). *The Competent Manager: A Model for Effective Performance*. John Wiley & Sons.

Boyatzis, R. E. (2008). *Competencies in the 21st century*. *Journal of Management Development*, 27(1), 5-12

Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence*. Bantam Books.

Katz, R. L. (1974). *Skills of an Effective Administrator*. Harvard Business Review.

Robles, M. M. (2012). Executive perceptions of the top 10 soft skills needed in today's workplace. *Business Communication Quarterly*, 75(4), 453-465.

Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. John Wiley & Sons.

Claessens, B. J. C., van Eerde, W., Rutte, C. G., & Roe, R. A. (2007). A review of the time management literature. *Personnel Review*, 36(2), 255-276.

Goleman, D. (1998). *Working with Emotional Intelligence*. Bantam Books.

Heckman, J. J., & Kautz, T. (2012). Hard evidence on soft skills. *Labour Economics*, 19(4), 451-464.

Kuhn, T. S. (1962). *The Structure of Scientific Revolutions*. University of Chicago Press.

Popper, K. (1959). *The Logic of Scientific Discovery*. Hutchinson & Co

Real Academia Española. Asociación de Academias de la Lengua Española. A lo largo de febrero hasta mayo de 2024, de

<https://dle.rae.es/>

Survey Monkey. "Calculate sample size easily". El 13 de abril de 2024, de

<https://es.surveymonkey.com/mp/sample-size-calculator/>

Infojobs. ¿Cómo evaluar Hard Skills en una entrevista de trabajo?, el 30 de marzo de 2024, de

<https://recursos-humanos.infojobs.net/evaluacion-hard-skills-entrevista-de-trabajo>

Universitat Carlemany *Las 10 hard skills más demandadas por las empresas en 2023*.

El 10 de marzo de 2024, de

<https://www.universitatcarlemany.com/actualidad/blog/hard-skills/>

Infojobs. *Cuáles son las habilidades más valoradas por las empresas*. El 20 de febrero de 2024, de

<https://orientacion-laboral.infojobs.net/sabes-cuales-habilidades-mas-valoradas-empresas>

UOC y PYMEC *Barómetro de los empleos y competencias de cataluña*. El 29 de Mayo de 2024 de

<https://www.barometreocupacions.cat/es/2024/04/24/la-uoc-y-pimec-presentan-el-barometro-de-empleos-y-competencias-de-cataluna-que-permitira-conocer-las-demandas-y-necesidades-del-mercado-de-trabajo/>

Hirint, página oficial de hirint, Mayo de 2024 de

<https://hirint.io>