

# Identificación de las habilidades blandas requeridas al talento humano, para su contratación en Pymes del Distrito de Santa Marta en el 2022

*Identification of the soft skills required of human talent for hiring in SMEs in the District of Santa Marta in 2022*

Maira Alejandra González Martínez<sup>1</sup>

Jesús Rafael Fandiño Isaza<sup>2</sup>

---

1 Estudiante del Programa de Administración de Empresas, integrante y dinamizadora del Semillero de Investigación Sigma. Monitorea académica de internacionalización – VINTER. Integrante del grupo de investigación INCACEN categorizado C en MinCiencias. Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

<https://orcid.org/0009-0006-7197-2191>

Correo electrónico: [multimaira@gmail.com](mailto:multimaira@gmail.com)

2 Administrador de empresas, especialista en gerencia estratégica de mercadeo, magíster en MBA de negocios, magíster en administración de organizaciones y estudiante doctorado en administración gerencial. Docente ocasional de tiempo completo con funciones de docencia e investigación de la Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios en la UNAD-CEAD Santa Marta. Líder del grupo de investigación INCACEN categorizado C en MinCiencias y líder del semillero de investigación Sigma. Coordinador departamental de la Redcolsi Nodo Magdalena y organizador de encuentros departamentales y regionales de investigación en la región Caribe de Colombia. Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD.

<https://orcid.org/0000-0002-8232-0790>

Correo electrónico: [jesus.fandino@unad.edu.co](mailto:jesus.fandino@unad.edu.co)

## Resumen

La finalidad de este estudio consistió en comprender y caracterizar el proceso, fenómeno o influencia directa entre la contratación y las habilidades blandas tal como ocurre en la realidad; para lo cual se realizó una revisión de información que brindara un punto de partida en la investigación. La metodología utilizada consistió en una (1) una encuesta estándar con preguntas abiertas y cerradas que permitieran determinar si prevalece una relación natural entre las habilidades blandas y la contratación. Finalmente concluimos que, a nivel empresarial, para las pymes en jurisdicción del distrito de Santa Marta las habilidades blandas están estrechamente relacionados con la decisión de contratación por parte del reclutador, de tal manera que se convierten en un requisito indispensable para lograr un espacio en el competitivo mundo laboral. Por otro lado, se observó que el rango generacional no repercute ni genera distinción a la hora de solicitar las habilidades blandas como requerimiento para la contratación.

### *Palabras Clave.*

Habilidades blandas; talento humano; contratación; requerimientos.

## Abstract

The intention of this study was to comprehend and characterize the process, phenomenon, or direct influence between hiring and soft skills as it occurs in reality; for which a review of information was conducted to provide a starting point for the research. The methodology used consisted of one (1) standard survey with open and closed questions to reveal whether there is a direct relationship between soft skills and hiring. Finally, we concluded that, at the business level, for SMEs in the district of Santa Marta, soft skills are closely related to the hiring decision by the recruiter, so that they become an indispensable requirement to achieve a space in the competitive labor world. On the other hand, it was examined that the generational range does not have an impact or generate a distinction when it comes to requesting soft skills as a requirement for hiring.

### *Keywords.*

Soft skills; human talent; hiring; requirements.

## Introducción

La contratación, los términos o requisitos que tienen las empresas, las habilidades blandas y la asociación de todo lo anterior con la escasez de oportunidades son un tema bastante consultado a nivel individual, sin embargo, su relación es poco estudiada desde la perspectiva del ciudadano común, sin embargo, son temas que repercuten de manera significativa en el progreso de la economía social y, por ende, en el mejoramiento de la calidad de vida.

Una de las empresas que dio importancia a este respecto es la multinacional estadounidense ManpowerGroup, (2021) quien reveló en su estudio para los jóvenes, un importante dato sobre la estrecha relación que existe entre las contrataciones a los jóvenes, las oportunidades laborales a las que se pueden postular y las habilidades blandas que poseen, siendo esto último una de las razones por las que se reducen las posibilidades de ser contratados, según señala el estudio.

### *Objetivo*

El ideal de esta investigación es identificar las habilidades blandas requeridas al talento humano, para su contratación en Pymes del Distrito de Santa Marta en el 2022. Es decir, la finalidad principal de la investigación es comprender y caracterizar el proceso, fenómeno o influencia directa entre la contratación y las habilidades blandas tal como ocurre en la realidad.

### *Planteamiento del problema*

En un estudio realizado por Becerra, (2022) para la revista La República, se reveló que "Colombia es la tercera economía con la mayor tasa de desempleo de los países OCDE" (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico). Y a pesar de que actualmente está disminuyendo la tasa de desempleo, en Colombia sigue siendo un factor preocupante para toda la sociedad, más aún después de enfrentarse a una nueva realidad presentada por la postpandemia. Y es que a raíz del covid-19 hasta las empresas se vieron obligadas a desarrollar,

capacitar o requerir habilidad que antes de pandemia eran relativamente invisibles, tal como lo señala Pérez, (2021) “el Covid-19 ocasionó que las empresas de América Latina desarrollaran nuevas habilidades en sus colaboradores para responder a la nueva realidad que se vive a nivel mundial” (p10).

### *Definición de habilidades blandas y contratación*

Las habilidades blandas según Castellar, (2023) son “una combinación de habilidades (sociales, de comunicación, personalidad, actitudes, atributos profesionales, inteligencia social e inteligencia emocional), que facultan a las personas para moverse por su entorno, trabajar bien con otros y realizar un buen desempeño”. De igual manera explica que su importancia abarca tanto el ámbito laboral como personal, ya que al desarrollar estas habilidades de manera positiva promueven a la mejora de la conducta prosocial, la felicidad e incluso la salud.

Por otro lado, se entiende por contratación a la formalización de la vinculación laboral, con esta se concreta la oferta económica, tipo de contrato laboral, duración y beneficios. Que, en Colombia según el artículo 22 del CST (Código Sustantivo del Trabajo) (Mintrabajo., 2018), “el contrato de trabajo es aquel acuerdo de voluntades por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación, a cambio de una remuneración”.

## **Metodología**

En esta investigación de tipo descriptiva, con enfoque cualitativo y diseño no experimental de carácter transaccional descriptivo. Se realizó una revisión de información y documentación que brindara un punto de partida, para lo cual se emplearon diversas fuentes de información como lo fueron el repositorio institucional UNAD, Google académico y Scopus, se encontraron un total de 320 documentos entre las tres bases de datos, los cuales se analizaron y

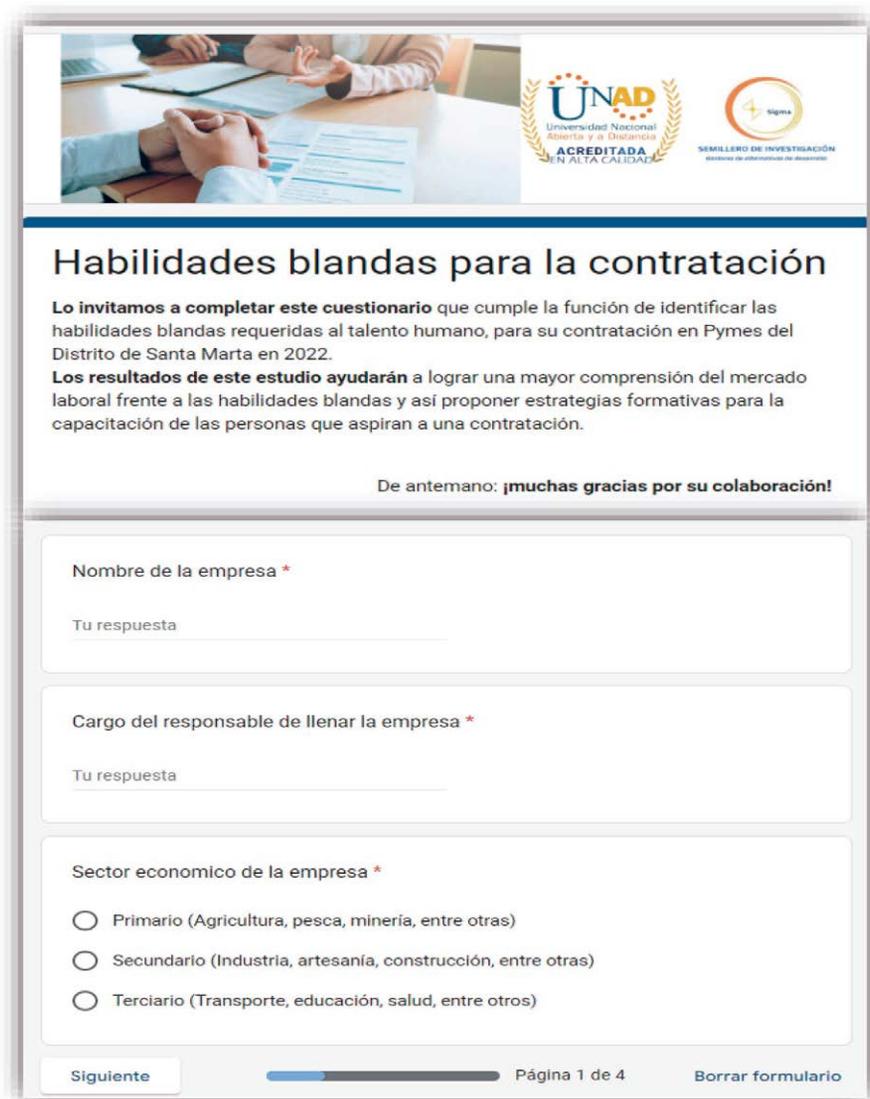
finalmente se seleccionaron 6 documentos como base de estudio en esta investigación, ya que estos permitieron comprender lo que se buscaba analizar conocer de manera clara, sin perder punto focal.

Se estipuló la población de estudio gracias a la Cámara de Comercio de Santa Marta (CCSM, 2021) que declararon contar bajo su jurisdicción con 26.504 empresas matriculadas y renovadas, de las cuales el 1.7% corresponden a pequeñas y el 0.6% medianas empresas, es decir, 609 Pymes son la población objeto del estudio. Se decide emplear la técnica de muestreo de conveniencia con el propósito de poder acceder de manera más oportuna a las empresas y su información; por tanto, se eligieron a 15 empresas de diversos sectores que tienen relación directa con la UNAD (*Universidad Nacional Abierta y a Distancia*) en el CEAD Santa Marta.

Finalmente, se diseñó (1) una encuesta estándar con preguntas abiertas y cerradas, tal como se visualiza en la *ilustración 1*, donde se solicitó la colaboración del encargado del procedimiento de elección del Talento Humano, con el diligenciamiento de una encuesta corta de finalidad investigativa y académica y la autorización del tratamiento de datos de acuerdo con dicha política. Las preguntas de esta encuesta giraron en torno a comprender la real relación entre las habilidades blandas y la contratación, para lo cual se hicieron las siguientes preguntas:

- Sector económico de la empresa.
- Teniendo en cuenta que las habilidades blandas o Soft Skills son “todos los atributos o capacidades que le permiten a una persona desempeñarse en su trabajo de manera efectiva”. Seleccione según el nivel de importancia (Del 1 al 5; siendo 1 *sumamente importante* y el 5 *no es importante*) la habilidad a la que le presta mayor atención. (Si lo desea, puede incluir otra habilidad blanda)
  - Adaptabilidad
  - Creatividad
  - Resolución de conflictos
  - Pensamiento crítico

- Comunicación
  - Liderazgo
  - Organización y gestión del tiempo
  - Motivación y ética laboral
  - Empatía
  - Otra
- 
- ¿Cómo identifica usted las habilidades blandas de un aspirante?
    - Prueba psicotécnica
    - Entrevista
    - Otra
- 
- ¿Qué tanta importancia se les da a las habilidades blandas según el rango generacional? (Del 1 al 5; siendo 1 no se toma en cuenta y 5 Indispensable)
    - Generación X (nacidos entre 1965 y 1981)
    - Generación Y o Millennials (nacidos entre 1981 y 1997)
    - Generación Z o Centennials (nacidos entre 1997 y 2010)
- 
- ¿Con cuanta frecuencia se fija en las habilidades blandas para hacer una contratación?
    - Siempre
    - Casi siempre
    - Algunas veces
    - Casi nunca
    - Nunca



The image shows a digital survey form with a header banner. The banner includes a photograph of people in a meeting, the UNAD logo (Universidad Nacional Abierta y a Distancia, ACREDITADA EN ALTA CALIDAD), and the logo of the Semillero de Investigación (SEMIILLERO DE INVESTIGACIÓN) at the Universidad del Atlántico. The main title of the survey is 'Habilidades blandas para la contratación'. Below the title, there is an introductory text in Spanish explaining the purpose of the questionnaire and the expected outcomes. A thank-you message follows. The survey consists of three required text input fields: 'Nombre de la empresa', 'Cargo del responsable de llenar la empresa', and 'Sector económico de la empresa'. The 'Sector económico' field has three radio button options: 'Primario (Agricultura, pesca, minería, entre otras)', 'Secundario (Industria, artesanía, construcción, entre otras)', and 'Terciario (Transporte, educación, salud, entre otros)'. At the bottom, there is a 'Siguiete' button, a progress bar, 'Página 1 de 4', and a 'Borrar formulario' button.

**Habilidades blandas para la contratación**

Lo invitamos a completar este cuestionario que cumple la función de identificar las habilidades blandas requeridas al talento humano, para su contratación en Pymes del Distrito de Santa Marta en 2022.

Los resultados de este estudio ayudarán a lograr una mayor comprensión del mercado laboral frente a las habilidades blandas y así proponer estrategias formativas para la capacitación de las personas que aspiran a una contratación.

De antemano: ¡muchas gracias por su colaboración!

Nombre de la empresa \*

Tu respuesta

Cargo del responsable de llenar la empresa \*

Tu respuesta

Sector económico de la empresa \*

Primario (Agricultura, pesca, minería, entre otras)

Secundario (Industria, artesanía, construcción, entre otras)

Terciario (Transporte, educación, salud, entre otros)

Siguiete            Página 1 de 4      Borrar formulario

### Ilustración 1. Encuesta aplicada

Esta encuesta fue aplicada a la muestra de estudio en el lapso del tercer trimestre del año 2023.

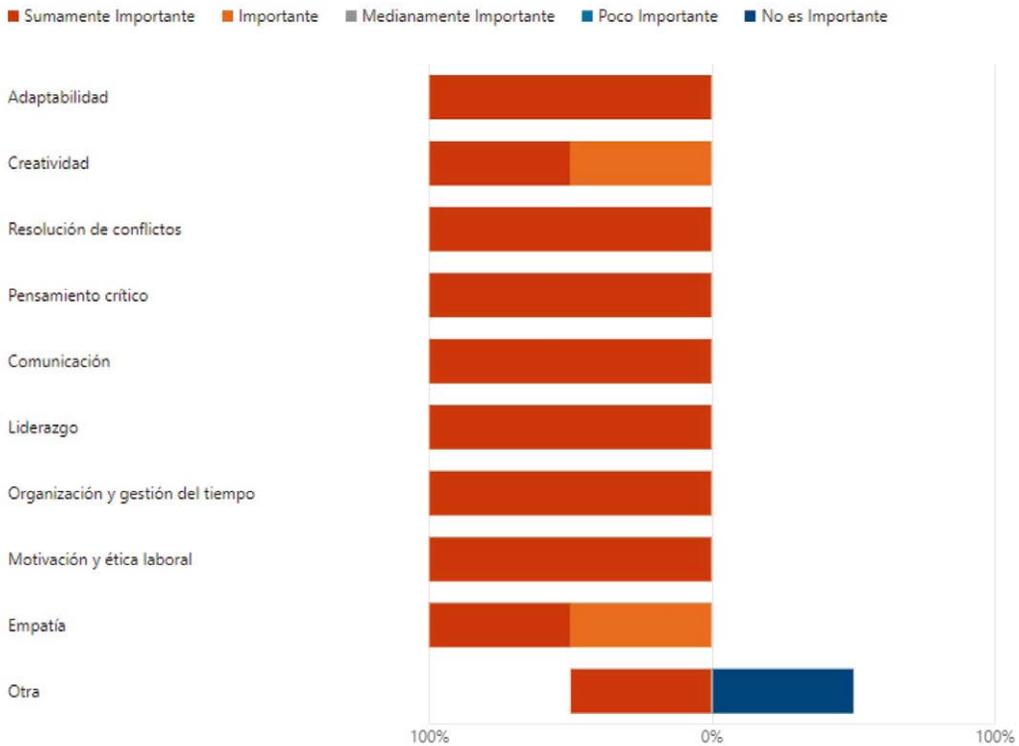
## Discusión y resultados

Según los resultados parciales obtenidos de las encuestas aplicadas a la muestra de estudio es posible observar que en el sector terciario (*sector que hasta el momento ha completado la encuesta*) se presta especial atención a las habilidades blandas, como se observa en la *ilustración 2* para el 100% es sumamente importante habilidades como la adaptabilidad, resolución de conflictos, pensamiento crítico, comunicación, liderazgo, organización y gestión del tiempo, liderazgo, motivación y ética laboral; para el 50% es sumamente importante la creatividad, la empatía y el trabajo colaborativo y para el otro 50% importante la creatividad y la empatía. Sin embargo, ninguno calificó como medianamente importante, poco importante o no es importante a las habilidades mostradas en la encuesta; lo que muestra el peso de las habilidades blandas para todos los encuestados.

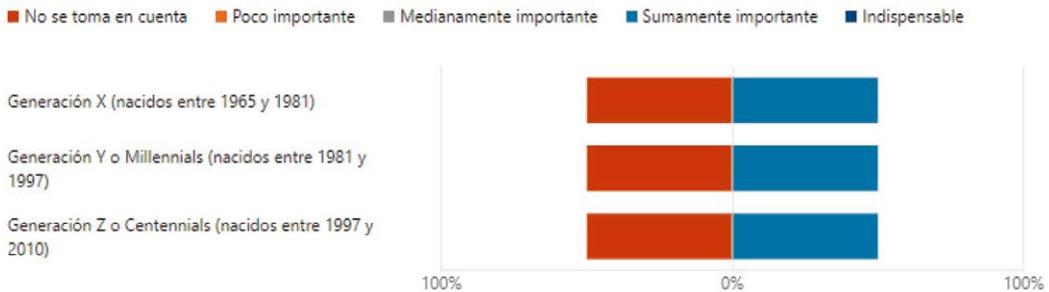
Otro punto que tratar era la trascendencia de las habilidades blandas según el rango generacional, en la *ilustración 3* se observa que para el 50% de los encuestados es sumamente importante en todos los rangos generacionales y para el otro 50% no se toma en cuenta, lo que puede interpretarse que la edad generacional no es un factor que favorezca o perjudique el requerimiento de habilidades blandas para hacer la contratación.

Entre otros datos obtenidos, cabe resaltar que método que utilizan todas las empresas encuestadas para identificar las habilidades blandas en un aspirante es la entrevista. Y del 100% de los encuestados la mitad declara *siempre* fijarse en las habilidades blandas a la hora de hacer una contratación, mientras que el otro 50% asegura hacerlo *algunas veces*.

El 100% de los encuestados aceptó usar los datos suministrados en la encuesta para la investigación de manera estadística e informativa.



**Ilustración 2.** Nivel de importancia de las habilidades blandas



**Ilustración 3.** Importancia de las habilidades blandas según el rango generacional

## Conclusiones

Después de realizar una revisión de los resultados parciales de la encuesta aplicada a las al muestreo concluimos que, a nivel empresarial, para las pymes en jurisdicción de Santa Marta las habilidades blandas están estrechamente relacionados con la decisión de contratación por parte del reclutador, de tal manera que se convierten en un requisito indispensable para lograr un espacio en el competitivo mundo laboral. Por otro lado, se observó que el rango generacional no repercute ni genera distinción a la hora de solicitar las habilidades blandas como requerimiento para la contratación y el método que más se utiliza para identificar la existencia de estas habilidades es por medio de la entrevista.

Esto hace evidente la necesidad de contar con la capacitación sobre estas habilidades para lograr expandir las posibilidades de contratación y se parte del proceso de selección final.

Este estudio se centró específicamente en averiguar la correlación entre las habilidades blandas y la contratación desde el punto de vista aspirante – pymes, por tanto, para ampliar la investigación y obtener un punto de vista más realista frente al entorno laboral y educativo, se recomienda realizar un instrumento de medición que permita comprender si los estudiantes que egresan de las instituciones educativas de nivel superior cuentan con las habilidades que requiere el mercado laboral.

De igual manera, se recomienda a las instituciones educativas de nivel superior y al área del talento humano de las pymes y en especial al reclutador tomar en consideración los hallazgos de este artículo para forjar programas de capacitación que permitan promover el desarrollo profesional, creando la posibilidad a los aspirantes de capacitarse en habilidades blandas en el desarrollo de sus funciones, logrando así que las organizaciones no se pierdan de un potencial talento humano, lo que consecuentemente impacta en el progreso de la economía social y el adelantamiento en la calidad de vida del país.

## Referencias.

Becerra, B. (2022). *La República*. Colombia Es La Tercera Economía Con La Mayor Tasa de Desempleo de Los Países OCDE. <https://www.larepublica.co/globoeconomia/colombia-es-la-tercera-economia-con-la-mayor-tasa-de-desempleo-de-los-paises-ocde-3299272>

Castellar, B. Z. (2023). Repositorio Institucional UNAD. In *Habilidades blandas*. [Objeto\_virtual\_de\_aprendizaje\_OVA]. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/56721>

CCSM. (2021). *Cámara de Comercio de Santa Marta*. Estimación Del Potencial de Comerciantes En La Jurisdicción de La Cámara de Comercio de Santa Marta Para El Magdalena. [https://www.ccsm.org.co/es/api-gs\\_documentos-downloadDocumentosPortal-168](https://www.ccsm.org.co/es/api-gs_documentos-downloadDocumentosPortal-168)

ManpowerGroup. (2021). *Escasez de Oportunidades Laborales*. [https://www.manpowergroup.com.ar/wps/wcm/connect/manpowergroup/54369b94-55c0-417d-875f-682e1d5f32bd/Latam\\_-\\_Escasez\\_de\\_Oportunidades\\_Laborales.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT\\_TO=url&CACHEID=ROOTWORKSPACE.Z18\\_2802IK01OORA70QUFIPQ192H31-54369b94-55c0-417d-875f-682e1d5f32bd-nlGlvS](https://www.manpowergroup.com.ar/wps/wcm/connect/manpowergroup/54369b94-55c0-417d-875f-682e1d5f32bd/Latam_-_Escasez_de_Oportunidades_Laborales.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=ROOTWORKSPACE.Z18_2802IK01OORA70QUFIPQ192H31-54369b94-55c0-417d-875f-682e1d5f32bd-nlGlvS)

Mintrabajo. (2018). *Código Sustantivo y Procesal del Trabajo*. <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/CodigoSustantivodelTrabajoColombia.pdf>.

Pérez, M. (2021). *¿Cuáles son las nuevas competencias blandas que las empresas de América Latina deben desarrollar en sus colaboradores para responder a la nueva realidad causada por la pandemia del COVID 19?* [[Trabajo de grado, Fundación Universidad de América] Repositorio Institucional Lumieres.]. <https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/8729/1/58580-2021-2-GTH.pdf>