

REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA

Aproximación a las habilidades blandas para la inserción profesional en ecosistemas creativos

Approach to soft skills for professional insertion in creative ecosystems

Ileana Ávalos Rodríguez¹; Samantha Mariel Patzi²; Jorge Bedregal Marzluf³

1. Ph.D. Investigadora Invitada. Consultora en Gobernanza y toma de decisión. Universidad de Costa Rica, ileana.avalos.r@gmail.com ; <https://orcid.org/0000-0003-0023-2250>
2. Licenciada en Administración de Empresas. Asistente de Coordinación Técnica, Movimiento de Integración Gastronómico-Alimentario de La Paz, Bolivia. samanthamariel@gmail.com ; <https://orcid.org/0000-0002-8768-557X>
3. M.A. Docente Tiempo Completo, Universidad Privada del Valle, subsede La Paz. jbedregalm@gmail.com ; <https://orcid.org/0000-0003-3365-5743>

RESUMEN

La economía naranja es un sector atractivo para las nuevas generaciones de profesionales de América Latina y el Caribe, pues en los últimos 5 años ha generado cada vez más oportunidades laborales e ingresos a los países de la región. Diferentes estudios reportan la brecha entre las necesidades del mercado laboral y las habilidades que desarrollan los profesionales que buscan insertarse en el mismo. Los mismos indican que las habilidades blandas son necesarias para una inserción laboral exitosa. El sector económico dedicado a la innovación, creatividad y cultura, al representar un área en constante crecimiento, necesitará profesionales con habilidades que aún no se han identificado a través de estudios en la materia. En el presente artículo presenta una revisión bibliográfica que pretende definir las habilidades blandas prioritarias para que una persona profesional pueda insertarse en ecosistemas creativos con éxito.

Palabras clave: Economía naranja. Habilidades blandas. Mercado laboral. Universidad.

ABSTRACT

Orange economy is an attractive sector for the new generations of professionals in Latin America and the Caribbean since it has generated lots of job opportunities and income for the countries of the region. Different studies report the gap between the needs of the labor market and the skills of professionals seeking to enter it. Those studies also indicate that soft skills are necessary for successful job placement. The economic sector dedicated to innovation, creativity, and culture, considered an area in constant development, will need professionals with skills that have not been identified through studies on the subject. This article is a bibliographic review that aims to define the priority soft skills for professionals to successfully insert themselves into creative ecosystems.

Keywords: Labor marker. Orange economy. Soft skills. University.

1. INTRODUCCIÓN

El entorno social actual está caracterizado por la presencia de mercados volátiles, incertidumbre creciente, intensa competitividad, actualización rápida de conocimientos, cambios demográficos y sociales, giros en el poder económico, un creciente interés por la sustentabilidad, escasez de recursos y avances tecnológicos. Todo ello demanda a las personas contar con la capacidad de adaptarse a los diferentes contextos y crear soluciones creativas.

Producto de la resiliencia al contexto socioeconómico cambiante, en los últimos años en América Latina y el Caribe ha surgido lo que se denomina **economía naranja**¹, que comprende el fructífero sector de las diversas actividades económicas enfocadas en la creatividad y la cultura. La economía naranja es una ventana hacia oportunidades laborales sin precedentes, demandando habilidades aún no identificadas a través de investigaciones sobre la materia.

¹La economía naranja son todas aquellas actividades mediante las cuales “las ideas se transforman en bienes y servicios culturales y creativos, cuyo valor está o podría estar protegido por derechos de propiedad intelectual” (Benavente, JM. y Grazzi, M. 2018, p.5). Dentro de ella se reconoce tanto la economía cultural como la creativa.

El presente artículo pretende contribuir de manera pionera con un perfil de habilidades blandas requeridas para contribuir exitosamente en los ecosistemas creativos. Bajo esta premisa, el primer acápite está dedicado a definir lo que se entiende por habilidades blandas y el punto de quiebre, a partir del cual, comienzan a ser consideradas como objeto de estudio relevante. Posteriormente, se plantean argumentos direccionados a reconocer que estas habilidades pueden ser desarrolladas en las personas.

Una vez definido que es factible desarrollar este tipo de habilidades, se repasan algunas tipologías sobre estas. Finalmente, seleccionado una de ellas, se elabora un análisis de las habilidades blandas necesarias para los ecosistemas naranjas.

2. DESARROLLO

2.1. Aproximación a las habilidades blandas y su relevancia en el mercado laboral

Las habilidades son categorizadas en habilidades duras o cognitivas y habilidades blandas o no-cognitivas. Las habilidades duras “se refieren al conocimiento de contenidos específicos y habilidades de pensamiento de orden superior que típicamente se pueden medir con pruebas de logro estandarizadas y calificaciones” (Ortega, 2016, p.3). Las habilidades blandas “son actitudes y prácticas que afectan la forma en que una persona enfoca el aprendizaje e interactúa con el mundo que le rodea” (Ortega, 2016, p.3).

La percepción sobre el origen de las habilidades blandas consistía en considerar que estas son innatas. Así lo expresaban Holmberg-Write y Hribar, al sugerir que “parece que existe una idea equivocada de que las habilidades blandas no pueden ser enseñadas y aprendidas” (2016 p. 14). Si bien hay personas que parecen más hábiles de forma natural con relación a determinadas habilidades blandas, no es un impedimento para que personas que parecen no tenerlas las desarrollen. García menciona que hay evidencias de que estas habilidades pueden cambiar bajo la influencia de factores como la educación, las prácticas de crianza y los patrones culturales (2018, p.4).

Existen diferentes términos disponibles en la bibliografía para clasificar las habilidades blandas. Además de no-cognitivas, en ocasiones son llamadas habilidades socioemocionales, competencias para el siglo XXI, competencias para la empleabilidad, habilidades genéricas, competencias nucleares, habilidades laborales, habilidades relacionales, habilidades de carácter o rasgos de personalidad. Los términos de “habilidades del siglo XXI” y “nuevas habilidades básicas” hicieron su aparición a partir de los años noventa. El último término que entra en escena es el de *soft skills* o habilidades blandas (García, 2018, p. 4). Recientemente también se ha hecho referencia a ellas como habilidades transversales o “*power skills*”².

Además de la definición previamente citada, podemos considerar a las habilidades blandas como:

Aquellas capacidades particulares que podrían mejorar el desempeño laboral, facilitar la movilidad interna, catapultar la carrera profesional y predecir el éxito laboral. (...) Estas capacidades incluyen habilidades sociales e interpersonales o meta-competencias, es decir, capacidades para trabajar en ambientes diversos, y transferir los aprendizajes de un campo a otro (Vera, 2016, p.56).

El interés por las habilidades blandas inicia gracias al descubrimiento de Holmberg-Wright (1990) de las cinco dimensiones de la personalidad. El mismo autor mencionó que los investigadores en ciencias del comportamiento sugieren después de este hito, que las habilidades blandas juegan un rol significativo en el trabajo, siendo más determinantes para el éxito que las habilidades cognitivas o duras, además de corroborar que las habilidades blandas son fundamentales para implementar propósitos de cambio y transformación, ya sea que se apliquen dentro de la organización o en el trato con proveedores, socios o clientes (Holmberg-Wright y Hribar, 2016 p. 13).

2 Descritas por Meister (s.f) como la combinación de habilidades multifuncionales (creatividad, inteligencia emocional y habilidades de gestión de personas) identificadas por el Foro Económico Mundial como habilidades necesarias para cerrar la brecha de habilidades entre las necesitadas por el mercado laboral y las que poseen los profesionales del siglo XXI.

Para el año 2030, según el Instituto Global McKinsey³, se espera una disminución de la demanda de trabajo con capacidades manuales y cognitivas básicas en Estados Unidos y Europa occidental, y un aumento de la demanda en capacidades cognitivas avanzadas y socioemocionales (Blázquez, Masclans y Canals, citado por Pérez, Villa y Montenegro, 2020, p. 187). Es decir, habrá mayor posibilidad laboral para quienes cuenten con un perfil que incorpore habilidades blandas.

Reforzando la idea de la importancia de las habilidades blandas, Vera plantea que “la transmisión de conocimientos *per se* ya no es tan importante como antaño, porque en plena sociedad del conocimiento, estos se adquieren en cualquier momento y, dado que son ubicuos, están universalmente disponibles y al alcance de todos” (2016, p. 55).

En cuanto a la relación de las habilidades blandas con la empleabilidad, el Banco Mundial afirma que tienen correlación positiva. Lo confirma su Programa de Medición de Habilidades STEP (Skills Toward Employability and Productivity⁴). Los resultados de este programa para Bolivia, por ejemplo, sugieren que las habilidades blandas de responsabilidad y determinación están relacionadas directamente con la obtención de empleo (Banco Mundial, citado por Fiszbein, Cumsille, Cueva. 2016, p.14).

Sondeos realizados en América Latina confirman la premisa de la necesidad de habilidades no relacionadas con lo cognitivo:

Similares resultados arrojaron los estudios de Hays Colombia y Hays Chile, ambos del 2018, en el estudio anual Guía Salarial 2018, Análisis y Tendencias Salariales del Mercado Laboral, al destacar el valor de las habilidades blandas como un elemento clave en la gestión de profesionales de alto nivel; los empresarios colombianos respondieron a la pregunta “Si tu talento humano no es valorado en el mercado, ¿cuál consideras que es la razón?: habilidades blandas 50%; experiencia 17%; conocimiento técnico, 17%; idiomas 16%; y los chilenos, habilidades blandas, 47%; Experiencia 23%; conocimiento técnico, 21%; idiomas 9% (Pérez, Villa y Montenegro, 2020, p. 187).

3 Traducción, original: “McKinsey Global Institute”.

4 Traducción, original: Habilidades para la empleabilidad y la productividad.

2.2. ¿Se nace o se hace?

Ahora que ya se han priorizado las habilidades blandas necesarias que coadyuvan a una inserción exitosa, lo siguiente a considerar es si estas pueden desarrollarse en la universidad. Por sus características, su desarrollo “requiere un diseño de un plan basado en un compromiso consigo mismo (por parte del estudiante), la responsabilidad para asumir retos, la capacidad para aprender y ser mejor y una actitud positiva y constructiva” (Castillo, Hernández y Ortega citados por Pérez, Villa y Montenegro, 2020, p. 186).

Los autores indican que un método exitoso para enseñar las habilidades blandas se basa en la teoría del aprendizaje social, cuyo modelo consiste en cuatro pasos: 1) presentación de principios conductuales o guías de acción; 2) la demostración de los principios por medio de casos, películas o incidentes; 3) las oportunidades para practicar los principios a través de juego de roles o ejercicios, y 4) la retroalimentación del desempeño por parte de compañeros, profesores o expertos (p. 186).

Por otro lado, se ha identificado una forma de desarrollo de habilidades sociales por medio de una actividad de alto impacto social: el voluntariado. A partir del trabajo solidario, intencional y competente que genera impacto social positivo, es posible desarrollar habilidades sociales, pues los y las voluntarios se enfrentan a situaciones que requieren habilidades y competencias para atravesar obstáculos en el ejercicio de su actividad solidaria que facilitarán el desarrollo de habilidades de esta naturaleza, tales como trabajo en equipo; liderazgo; organización y planificación; compromiso; innovación y creatividad; empatía; comunicación interpersonal y autoestima (Fundación “Hazlo posible”, 2019).

2.3. Tipologías de habilidades blandas

Existen diferentes maneras de clasificar las habilidades blandas. A continuación, se describen dos tipologías.

La primera tipología por describir es la planteada por el Consejo Nacional de Investigaciones y la Academia Nacional de Ciencias⁵ de los Estados Unidos. Ella se refiere específicamente a las “habilidades del siglo XXI”, definiendo tres categorías con subhabilidades siguiendo lo indicado por Kyllonen, 2012, p.8):

- 1. Habilidades cognitivas:** Pensamiento crítico, solución de problemas y creatividad.
- 2. Habilidades interpersonales:** Comunicación, habilidades sociales, trabajo en equipo, sensibilidad cultural, lidiar con la adversidad.
- 3. Habilidades intrapersonales:** Autogestión, autorregulación, gestión de tiempo, autodesarrollo (aprendizaje permanente), adaptabilidad, funcionamiento ejecutivo.

Con relación a la segunda tipología, en un estudio que se llevó a cabo en Estados Unidos bajo “Las Escuelas de Construcción Asociadas⁶” a cargo de Mahasneh y Thabet (2016), combinó la revisión de terminología de 32 documentos académicos, el conocimiento experimental de los autores y la retroalimentación de la academia y la industria a través de un enfoque estructurado a base de encuestas y entrevistas, lo que pretendió cubrir cualquier vacío. Como resultado determinaron 12 grupos de habilidades blandas:

- 1. Grupo 1 Habilidades de comunicación:** Escucha activa, habilidades de presentación, comunicación de lectura, oratoria y escritura.
- 2. Grupo 2 Habilidades de pensamiento en el lugar de trabajo:** Pensamiento analítico, pensamiento conceptual, pensamiento crítico, toma de decisiones, determinación, resolución de problemas, razonamiento, ver las cosas con los ojos de la mente y utilizar el pensamiento sistémico.

5 Traducción, original: “National Research Council and National Academy of Sciences”.

6 Traducción, original: Associated Schools of Construction.

3. **Grupo 3 Resolución y negociación de conflictos:** Gestión de conflictos, resolución de conflictos, mediación, negociación, comprensión del comportamiento humano
4. **Grupo 4 Habilidades de trabajo en equipo y colaboración:** Coaching, colaboración, capacidad cooperativa, creación de ambientes de aprendizaje, delegación, desarrollo de otros, habilidades de reunión, dinámica de grupo, eficacia de grupo, enseñar a otros, formación de equipos, habilidades de aprendizaje en equipo, trabajo en equipo, trabajo con otros y trabajo en asociación al cliente.
5. **Grupo 5 Habilidades de manejo del estrés:** Capacidad para lidiar con la presión, aceptar críticas, adaptabilidad, adversidad, catalizador de cambios, gestión del cambio, afrontamiento de la complejidad, flexibilidad, fiabilidad, resiliencia y gestión del estrés.
6. **Grupo 6 Habilidades de profesionalismo laboral:** Compromiso con la organización, sentido común, preocupación por el orden, enfoque práctico, integración, análisis de puestos, responsabilidad, conciencia organizacional, gestión organizacional, participar en proyectos y tareas, presentación personal, profesionalismo, promover el buen gobierno, responsabilidad.
7. **Grupo 7 Habilidades de productividad en el lugar de trabajo:** Logros, conciencia, creatividad, habilidades empresariales, espíritu empresarial, iniciativa, innovación, aprendizaje permanente, orientación a resultados, mantenimiento y control de la productividad y riesgo administración.
8. **Grupo 8 Habilidades éticas en el lugar de trabajo:** Conciencia de los valores éticos, cuestiones éticas, juicio ético, responsabilidad ética, honestidad, integridad, lealtad, responsabilidad social, transparencia, confiabilidad y ética laboral.
9. **Grupo 9 Habilidades de diversidad en el lugar de trabajo:** Trabajar con diversidad, ciudadanía global y conciencia cultural.
10. **Grupo 10 Habilidades de planificación y organización:** Facilitación, establecimiento de objetivos y gestión, asignación de recursos, gestión de recursos de información, capaz de gestionar tareas, habilidades de planificación y organización, planificación estratégica y tiempo administración.

11. Grupo 11 Habilidades de inteligencia personal: Autoevaluación precisa, asertividad, entusiasmo, optimismo, actitud positiva, reflexión, autoconciencia, autoconfianza, autocontrol, autodirección, autoestima, autogestión.

12. Grupo 12 Habilidades de inteligencia social: Capaz de liderar e inspirar, ser responsable con los demás, participar y defender al cliente, servicio, diplomacia, empatía, influenciar a otros, inspirar a la gente, motivar a la gente, persuasión, gestión de relaciones, conciencia social, habilidades sociales

La tipología del Consejo Nacional de Investigaciones y la Academia Nacional de Ciencias de los Estados Unidos, clasifica las habilidades blandas centrándose en las maneras de interactuar de las personas con su entorno. Además, prioriza ciertas habilidades, pues no menciona todas las que se han identificado a lo largo del tiempo. Esto podría deberse a que considera cierto contexto en las que las habilidades mencionadas son las más relevantes.

En cambio, la tipología propuesta por las Escuelas de Construcción Asociadas es más amplia que las anteriores, pues agrupa todas las habilidades blandas identificadas en la bibliografía existente, sin considerar ningún contexto. A consideración de los autores del presente artículo, esta tipología es más pertinente, pues busca definir el perfil de habilidades blandas para personas que se introducirán en el contexto específico de economía naranja en Bolivia, un ejercicio no antes visto, por lo que una tipología de esta naturaleza permitirá determinar las habilidades pertinentes de un abanico amplio y en función del entorno particular del ecosistema naranja.

A continuación, se realiza el análisis respecto a cuáles habilidades son importantes de promover dentro de las universidades, con el fin de ofrecer mayores posibilidades de inserción laboral en ecosistemas naranjas.

2.4. Entonces, ¿Cuáles son las habilidades blandas necesarias para insertarse en ecosistemas naranjas?

Teniendo como punto de partida la tipología elegida, es fundamental priorizar cuáles de estos grupos de habilidades son estratégicos para promover en los procesos de aprendizaje universitario, con el fin de generar mejores opciones de inserción laboral en los ecosistemas creativos.

Los autores subrayan que es usual que las organizaciones propias de ecosistemas naranja sean **autogestionadas**, es decir, que las y los artistas al ampliar los horizontes de llegada de su arte, toman el rol de emprendedores pues al inicio carecen de recursos para contratar a alguien de apoyo que tenga conocimiento del área administrativa (Hernández-Acosta y Quiñones, 2012, p. 140). El 2008, el Fondo Nacional de las Artes en Estados Unidos,⁷ indicaba que las personas relacionadas a economías creativas son 3.5 veces más **propensas al autoempleo** que el resto de la población en el mercado laboral (Hernández-Acosta y Quiñones, 2012, p.146).

Esta premisa se traduce en datos actuales, pues Gasca y Luzardo reportaban el 2018 que, de una muestra de 208 organizaciones, el 43,5% de empresarios en economía naranja de Latinoamérica y El Caribe **son autoempleados**, es decir, que no tienen dependientes (p.17). Además, el 70% de la misma muestra indicó que se trata de **planillas unipersonales**, donde una sola persona trabaja con otra de apoyo, característica que las autoras definen como una debilidad, pues los encuestados manifestaron la dificultad que representa en cuanto a la falta de apoyo para asuntos administrativos y legales (Gasca y Luzardo, 2018, p. 76).

Es importante comprender el fracaso en el sector de economía naranja para identificar puntos donde pudieran resaltar debilidades que indiquen necesidad de desarrollo de habilidades blandas. En ese sentido, las autoras Gasca y Luzardo, al ser parte del Instituto del Fracaso, enfocaron en su estudio algunas preguntas que revelaron que el 60% de su muestra tuvo un negocio creativo fallido. Entre las causas más comunes para el fracaso resaltaron: fallas en finanzas y planeación (39,5%); errores en definición del mercado meta, promoción y

⁷ Traducción, original: “National Endowment for the Arts”.

distribución (23,9%); flujo de efectivo (23,5%); convicción del emprendedor y socios del negocio (19,8%) y equipo de trabajo inadecuado (19%) (Gasca y Luzardo, 2018, p.72).

Esto indica que el Grupo 10 “*Habilidades de planificación y organización*” de la tipología seleccionada pudiera ser clave para los negocios en ecosistemas naranjas, pues incluye habilidades como establecimiento de objetivos, asignación de recursos, gestión de tareas, planificación estratégica, entre otras.

Por otro lado, los aciertos comunes entre las organizaciones creativas pueden también dar pauta acerca de las habilidades blandas prioritarias en ecosistemas naranja. Paredes, Leiva y Olave (2015) analizaron puntos en común de 62 emprendedores de 12 países de la región para identificar las siguientes prácticas relevantes:

Mayor interés en la oferta de valor que en productos; investigar a las audiencias a la par de los clientes; la diferenciación como estrategia de innovación; el fomento de la cooperación y la competencia (co-competencia); tener empresas formalizadas; aplicación de matrices de sostenibilidad de 360 grados; desarrollar los talentos; utilización de modelos de gestión de relación de clientes; desarrollar equipos especializados, y participación en redes colaborativas (Paredes et al, 2015, citado por Cantillo, Rodríguez, Suarez, 2018, p. 82).

Debido a que el propio emprendedor de la economía naranja tiende a autoemplearse, debe encargarse no solo de crear el bien artístico o cultural, sino también de las actividades de difusión y distribución de este (Hernández-Acosta y Quiñones, 2012, p. 150). Es aquí donde el Internet cumple un rol importante para el desarrollo de los negocios creativos y culturales, pues los productos o servicios que se generan tienen facilidad para **promoverse y adaptarse a plataformas digitales**; el Internet difumina las fronteras del alcance de los bienes y la economía naranja está bien posicionada para sacar provecho de la economía digital (Gasca y Luzardo, 2018, p.10).

Es importante notar que las ofertas de valor se generan de adentro hacia afuera, es decir, que se construyen dentro de las organizaciones, nacen de las personas detrás de la creación del producto o servicio. De esta forma, “se construyen mediante una adecuada utilización de

relatos (*storytelling*) dirigidos a generar emociones que crean y mantienen proposiciones de valor sobre las que se asientan los nuevos modelos de negocio” (Casani, Rodríguez y Sánchez, 2012, p. 67).

Casani *et al.*, al analizar los discursos o relatos que las empresas creativas desarrollan para su presentación (modelo de negocio, estructura, productos, relaciones con el entorno, entre otros elementos) notaron que la gestión de la experiencia emocional de este discurso tiene efectos en la generación de un ambiente laboral con condiciones afectivas adecuadas para la creatividad y la captación de consumidores y de colaboradores (colegas) que pueden convertirse en consumidores o *prosumers*⁸ (p. 67).

Los autores señalan que la creatividad e innovación -propias de ecosistemas naranjas- requieren de entornos emocionales positivos, y que en general las empresas que analizaron habían conformado equipos de trabajo altamente cohesionados, donde los miembros desarrollaron habilidades de escucha activa y comunicación que les permiten confrontar eficazmente sus ideas con el resto de los miembros del equipo, facilitando la generación de ideas nuevas (Casani *et al.*, 2012, p.64).

Se puede decir entonces, que para crear propuestas de valor que den ventajas competitivas a las empresas que generan economía naranja, los implicados deben contar con las habilidades blandas del Grupo 1, “*Habilidades de comunicación*” puesto que, este grupo se contempla la escucha activa, habilidades de presentación y comunicación en cuanto a lectura, oratoria y escritura. Estas habilidades serán clave a la hora de transmitir los relatos que mencionan Casani *et al.* a través de las comunidades que logren generar en las redes sociales.

Además, podemos concluir que el Grupo 12, “*Habilidades de inteligencia social*”, puede ser clave a la hora de generar ese espacio propicio para la creatividad dentro de la organización, ya que incluye habilidades como la capacidad de liderar, inspirar, motivar, generar empatía,

⁸ *Prosumer* es un término utilizado para referirse a una persona que consume un producto o servicio pero que se convierte en productora también, pues genera contenido, comentarios y opiniones respecto a la empresa y a sus productos y servicios. (Mejía, 2019).

gestión de relaciones, entre otras. Estas habilidades también saldrán a la luz cuando los empresarios generen emociones en las personas que se adhieran a la comunidad que creen en las redes sociales.

Como se mencionó antes, la literatura sugiere que los ecosistemas naranjas están definidos por tener una **fuerte presencia de emprendedurismo** y de conexión con el mundo virtual, lo que puede indicar que se trata de un terreno de constante cambio. Hernández-Acosta y Quiñones (2012) mencionan que los emprendedores del sector cultural confrontan problemas constantemente, por lo que es necesario que sean inmediatos y eficientes ante las contingencias, pero que a la vez es clave la espontaneidad y la capacidad para resolver los contratiempos de manera creativa (p.149).

Ante la característica de constante cambio propia de los ecosistemas naranjas, las autoras Gasca y Luzardo (2018) se cuestionan el perfil académico de las personas del rubro, y confirman en su investigación lo que reportaba el Fondo Nacional de las Artes de Estados Unidos el 2008, que “las personas en industrias creativas y culturales poseen un nivel de educación mayor a la fuerza laboral” (Hernández-Acosta y Quiñones, 2012, p.146) : el 70,7 % de las personas de su muestra han egresado de la universidad, 19% cuenta con una maestría y el 1,5% ha obtenido un doctorado. Pero de manera reveladora también descubrieron que el 29,4% de las personas encuestadas afirma haber aprendido todo lo necesario sobre la marcha, a prueba y error, y que el 23% de las personas encuestadas se definen como autodidactas (Gasca y Luzardo, 2018, p.21).

Esta información sugiere que las habilidades del Grupo 5, “*Habilidades de manejo de estrés*”, son necesarias para encarar escenarios de constante cambio como los correspondientes a la economía naranja, pues agrupa habilidades como flexibilidad, resiliencia, adaptabilidad, gestión del cambio, gestión del estrés, entre otras.

La tendencia de ser autodidacta y aprender sobre la marcha de los empresarios propios de la economía naranja es un indicador para afirmar que las habilidades registradas en el Grupo

11, “*Habilidades de inteligencia personal*”, son determinantes, pues incluyen la autogestión, autocontrol, reflexión, asertividad, optimismo, entre otras.

De la tipología elegida se podrían seleccionar 5 grupos como estratégicos y directamente relacionados con los desafíos que presenta el ecosistema creativo⁹. Si los profesionales egresados cuentan con las habilidades seleccionadas, es más probable su inserción en este tipo de ecosistemas.

3. CONCLUSIONES

Es necesario que las universidades adquieran la plasticidad necesaria para poder acoplarse a los retos y desafíos de su entorno, ofreciendo al mercado laboral perfiles profesionales que cuenten tanto con la pericia técnica como con las habilidades blandas requeridas para desenvolverse de manera satisfactoria. El desarrollo de estas habilidades dentro de las universidades puede ser una práctica que cierre la brecha entre las necesidades de los empleadores y los perfiles profesionales de los recién graduados. La exploración de las metodologías relacionadas al desarrollo de las habilidades blandas debe ser objeto de posteriores investigaciones.

El debate que se pretende generar sobre las habilidades blandas enfocadas al sector de la economía naranja es una ventana a diálogos más amplios, enfocados a repensar los contenidos de las mallas curriculares y su pertinencia con las necesidades del mercado laboral actual.

Por tanto, es fundamental explorar las alternativas que existen dentro de la universidad para promover el desarrollo de este tipo de habilidades, lo que conlleva un trabajo cercano con el sector empleador, la comunidad estudiantil y el profesorado, de tal forma que se gesten las

⁹ Grupo 1 “Habilidades de comunicación”, Grupo 5 “Habilidades de manejo del estrés”, Grupo 10 “Habilidades de planificación y organización”, Grupo 11 “Habilidades de inteligencia personal” y Grupo 12 “Habilidades de inteligencia social”.

condiciones óptimas para contribuir a una formación profesional integral y adaptada al contexto actual.

REFERENCIAS

Benavente, J. M.; Grazi, M. (2018). Impulsando la Economía Naranja en América Latina y el Caribe. En: Impulsando la Economía Naranja en América Latina y el Caribe. Foro Abierto de Ciencias Latinoamérica y el Caribe CILAC 2018. Montevideo, Uruguay:

Cantillo Guerrero, E.; Rodríguez Isuasti, H.; Suarez Fernández, W. (2018). Entendiendo al emprendedor de la economía naranja: una revisión de literatura sobre el creador de empresas creativas y/o culturales. Revista “Hablemos de Emprendimiento”. Editorial UTMACH (Universidad Técnica de Machaca), Ecuador. 1era Edición en español. Disponible en: <http://186.3.32.121/bitstream/48000/14349/1/Cap.4-Entendiendo%20al%20emprendedor%20de%20la%20econom%C3%ADa%20naranja%20una.pdf>

Casani, F.; Rodríguez - Pomeda, J.; Sánchez, F. (2012). Los nuevos modelos de negocio en la economía creativa: Emociones y redes sociales. Universia Business Review, Volumen 33, páginas 48 – 69. Recuperado de: https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/668449/nuevos_casani_ubr_2012.pdf?sequence=1

Fiszebein, A.; Cumsille, B.; Cueva, S. (2016). La capacitación laboral en América Latina. The Dialogue: Leadership for the Americas y Laureate International Universities. Recuperado de: <http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/MINEDU/5225/La%20capacitaci%C3%B3n%20laboral%20en%20Am%C3%A9rica%20Latina.pdf?sequence=1&jsAllowed=y>

COMPÁS EMPRESARIAL N° 33

Vol. 11 – 2do SEMESTRE 2021

ISSN: 2075-8960

Universidad Privada del Valle – Bolivia

<https://doi.org/10.52428/20758960.v11i33.158>

García Cabrero, B. (2018). Las habilidades socioemocionales, no cognitivas o “blandas”:

aproximaciones a su evaluación. Revista Digital Universitaria, Universidad Nacional Autónoma de México, Volumen 19, número 6. Recuperado de: <http://www.revista.unam.mx/ojs/rdu/article/view/1373/30>

Gasca, L.; Luzardo, A. (2018). Emprender un futuro naranja: Quince preguntas para conocer mejor a los emprendedores creativos en América Latina y el Caribe. Banco Interamericano de Desarrollo. Recuperado de: <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/handle/ues21/14438>

Habilidades Sociales: definición y delimitación del concepto [Artículo] Instituto Salamanca. Recuperado de: <https://institutosalamanca.com/blog/habilidades-sociales-definicion-delimitacion/>

Hernández-Acosta, J.; Quiñones, V. (2012). El empresario cultural: Estudio exploratorio (cualitativo) sobre empresarios en las artes. Revista Nacional de Administración. Volumen 3 (2), páginas 138 – 154. Recuperado de https://www.usfx.bo/nueva/vicerrectorado/citas/ECONOMICAS_6/Administracion_de_Empresas/61.pdf

Holmberg-Write, K.; Hribar, T. (2016). Soft Skills - The missing part for entrepreneurs to grow a business. The American Journal of Management, Volúmen 16 (1). Recuperado de: <https://articlegateway.com/index.php/AJM/article/view/1885/1785>

Kyllonen, P. C. (2012). Measurement of 21st Century Skills Within the Common Core State Standards. Invitational Research Symposium on Technology Enhanced Assessments. Recuperado de: <https://www.ets.org/Media/Research/pdf/session5-kyllonen-paper-tea2012.pdf>

COMPÁS EMPRESARIAL N° 33

Vol. 11 – 2do SEMESTRE 2021

ISSN: 2075-8960

Universidad Privada del Valle – Bolivia

<https://doi.org/10.52428/20758960.v11i33.158>

Luzardo, A.; De Jesús, D.; Pérez, M. (2017). Economía naranja: Innovaciones que no sabías que eran de América Latina y el Caribe. Banco de Desarrollo Interamericano.

Recuperado de: <https://publications.iadb.org/es/publicacion/17263/economia-naranja-innovaciones-que-no-sabias-que-eran-de-america-latina-y-el>

Mahasneh, J. K.; Thabet, W. (2016). Rethinking Construction Curriculum: Towards a Standard Soft Skills Taxonomy. Associated Schools of Construction, 52nd ASC Annual International Conference Proceedings. Recuperado de: <https://bit.ly/3gUYkDo>

Ortega Goodspeed, T. (2016). Desenredando la conversación sobre habilidades blandas. Informe de educación, Banco de Desarrollo de América Latina (CAF), El Diálogo Liderazgo para América Latina. Recuperado de: <http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/4844/Desenredando%20la%20conversaci%C3%B3n%20sobre%20habilidades%20blandas.pdf?sequence=1&isAllo>

Pérez Gómez, L. M.; Villa Borrero, C. P.; Montenegro Pertúz, M. J. (2020). Identificación de habilidades blandas en directivos de PYMES en Barranquilla. Dictamen Libre, pp.181- 197. Educación No. 26. Recuperado de: <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/dictamenlibre/article/view/6193/5685>

Vallejo Farías, J. F. (2019). Análisis de habilidades blandas necesarias para el éxito de un startup. Universidad Técnica Federico Santa María, Peumo Repositorio Digital USM. Recuperado de: <https://repositorio.usm.cl/bitstream/handle/11673/47156/3560900260737UTFSM.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vera Millalén, F. (2016). Fusión de habilidades blandas en el currículo de la educación superior: clave para el desarrollo de capital humano avanzado. Revista AKADEMEIA,

COMPÁS EMPRESARIAL N° 33

Vol. 11 – 2do SEMESTRE 2021

ISSN: 2075-8960

Universidad Privada del Valle – Bolivia

<https://doi.org/10.52428/20758960.v11i33.158>

Volumen 7 Número 1. Recuperado de:

<http://190.98.240.13/index.php/rakad/article/view/138>

Fuentes de financiamiento: Esta investigación fue financiada con fondos de los autores.

Declaración de conflicto de intereses: Los autores declaran que no tienen ningún conflicto de interés.

Copyright (c) 2021 Ileana Ávalos Rodríguez; Samantha Mariel Patzi; Jorge Bedregal Marzluf



Este texto está protegido por una licencia [Creative Commons 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Usted es libre para Compartir —copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato— y Adaptar el documento —remezclar, transformar y crear a partir del material— para cualquier propósito, incluso para fines comerciales, siempre que cumpla la condición de:

Atribución: Usted debe dar crédito a la obra original de manera adecuada, proporcionar un enlace a la licencia, e indicar si se han realizado cambios. Puede hacerlo en cualquier forma razonable, pero no de forma tal que sugiera que tiene el apoyo del licenciente o lo recibe por el uso que hace de la obra.

[Resumen del licencia](#) - [Textocompletodelalicencia](#)