

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

Maira Alejandra González Martínez

Asesor

Jesús Rafael Fandiño Isaza

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios ECACEN

Programa de Administración de Empresas

2024

Dedicatoria

Deseo dedicar mi gratitud a Dios por permitirme la vida y a mi familia, especialmente, deseo dedicar esta investigación a mi hija Alejandra Salcedo, puesto que fue ella con su llegada a este mundo la que me dio la capacidad de soñar en grande, es mi hija el motor que me impulsa a superarme y querer conocer más, la razón por la que empecé a estudiar y por la que encontré mi pasión en la investigación. De igual manera a mi esposo, que me acompañó a superar los obstáculos en el camino, a mi mamá y mi hermano por ser esa mano amiga cuando más la necesitaba, y a todas esas personas que de una u otra manera influyeron en mí y me impulsaron a cumplir mis sueños.

Agradecimientos

Mi agradecimiento absoluto a Dios y a la UNAD por existir, por su maravilloso método de educación, puesto que de otra manera no hubiera podido empezar o concluir este sueño de ser profesional. Agradezco a mi familia y amigos por apoyarme y ayudarme en el proceso, a mis compañeros, el personal administrativo y tutores del CEAD Santa Marta y en especial a mi líder de semillero de investigación SIGMA el Docente Jesús Fandiño por su apoyo en todo el proceso y por su acompañamiento en las diversas oportunidades de investigación que brindaba la institución. Quiero dar un agradecimiento especial a quienes fueron mis supervisoras de monitoria e investigación la Dra. Genny Serrano, la Dra. Melisa Ramírez y a la Dra. Diva Mendoza, de quienes aprendí mucho y me llevo hermosos recuerdos que perdurarán para siempre. Así mismo, considero indispensable agradecer a las empresas que se tomaron el tiempo y dedicación para aportar al fruto de esta investigación.

Resumen

El ánimo de este estudio fue comprender y describir el proceso, fenómeno e impacto directo en la vida real entre el reclutamiento y las habilidades blandas, para ello se hizo una revisión documental que sirvió de punto de partida para la investigación; La metodología manejada consistió en una (1) encuesta estándar compuesta por preguntas abiertas y cerradas, que nos permitió comprobar si existe una relación propia entre las habilidades blandas y el reclutamiento. Finalmente sentamos que, a nivel corporativo, para las Pymes dentro de la autoridad de la región de Santa Marta, las habilidades blandas están propiamente entrelazadas con las decisiones de contratación de los reclutadores y, por lo tanto, se convierten en requisitos básicos clave para ganar un lugar en el competitivo entorno del trabajo. Por otro parte, se ha observado que el alcance generacional impacta y marca la diferencia en el momento de requerir habilidades blandas como requisito de contratación, lo que es más importante para quienes pertenecen a la Generación Z.

Palabras clave: Habilidades blandas; talento humano; contratación; requerimientos.

Abstract

The purpose of this study was to understand and describe the process, phenomenon and direct impact in real life between recruitment and soft skills, for this purpose a documentary review was made that served as a starting point for the research; The methodology used consisted of one (1) standard survey composed of open and closed questions, which allowed us to check if there is a proper relationship between soft skills and recruitment. Finally, we felt that, at the corporate level, for SMEs within the authority of the Santa Marta region, soft skills are properly intertwined with recruiters' hiring decisions and, therefore, become key basic requirements to win a place in the competitive work environment. On the other hand, it has been observed that generational reach impacts and makes a difference when requiring soft skills as a hiring requirement, which is more important for those who belong to Generation Z.

Keywords: Soft skills; human talent; hiring; requirements.

Tabla de Contenido

Lista de tablas.....	7
Lista de figuras.....	8
Introducción.....	9
Planteamiento del Problema.....	10
Justificación.....	11
Objetivos.....	12
Objetivo General.....	12
Objetivos específicos.....	12
Marco de Referencia.....	13
Marco teórico.....	13
Marco conceptual.....	14
Metodología.....	15
Resultados.....	19
Discusión de resultados.....	23
Cronograma	25
Conclusiones.....	26
Recomendaciones.....	27
Referencias bibliográficas.....	28

Lista de Tablas

Tabla 1 *Cronograma de actividades*.....25

Lista de Figuras

Figura 1 <i>Encuesta aplicada</i>	18
Figura 2 <i>Sectores a los que pertenecen las empresas encuestadas</i>	19
Figura 3 <i>Nivel de valor otorgado a las habilidades blandas</i>	20
Figura 4 <i>Influencia de las habilidades blandas en el rango generacional</i>	21
Figura 5 <i>Método de identificación de habilidades blandas</i>	21
Figura 6 <i>Frecuencia de observación de habilidades blandas para la contratación</i>	22

Introducción

El reclutamiento (*contratación*), los requisitos que tienen las organizaciones, las habilidades sociales y cómo todo lo anterior se relaciona con la escasez de oportunidades son temas frecuentemente discutidos a nivel individual; sin embargo, su relación en pocas ocasiones se ha analizado desde la posición de un ciudadano promedio, aunque estos problemas tienen un impacto significativo en el progreso socioeconómico y la mejora el nivel de vida.

ManpowerGroup (2021) es una empresa multinacional estadounidense y es una de las organizaciones que presta atención a este aspecto, esta empresa mostró información importante en su estudio sobre los jóvenes, a saber, el empleo de las juventudes, las oportunidades de trabajo a las que pueden postularse, los estudios que realizaron muestran que los jóvenes que no poseen habilidades blandas tienen menores posibilidades de ser contratados.

Planteamiento del Problema

En una investigación elaborada por Becerra, (2022) para el magacín La República, se mostró 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” (González Martínez, M. A., & Fandiño Isaza, J. R., 2023). Y es que “a raíz del covid-19 hasta las empresas se vieron obligadas a desarrollar, capacitar o requerir habilidades 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). Por tanto, un punto importante para ayudar con la preocupante situación laboral en el país y la contratación es conocer las habilidades blandas que se solicitan en el entorno de trabajo y de esta manera, lograr una preparación adecuada antes de postularse a una unidad productiva.

Pregunta problema:

¿Qué habilidades blandas se identificaron como requerimiento al talento humano, para su contratación en Pymes del Distrito de Santa Marta en el 2023?

Justificación

El desempleo es una realidad que va muy de la mano del desconocimiento; a este respecto una empresa multinacional estadounidense (ManpowerGroup), hizo una investigación identificando a la falta de habilidades blandas como uno de los factores por los cuales los aspirantes no pasaban las etapas de selección. Sin embargo, poco se conoce sobre cuáles son los requerimientos de habilidades blandas que las empresas requieren en la nueva normalidad pospandemia para hacer una contratación, o sobre la correlación entre las variables de estudio (*habilidades blandas, contratación y rango generacional*); razón por la cual y para la cual se hace necesaria esta investigación en el mercado laboral.

Objetivos

Objetivo General

Identificar las habilidades blandas requeridas al talento humano, para su contratación en Pymes del Distrito de Santa Marta en el 2023.

Objetivos Específicos

Caracterizar Pymes inscritas en la jurisdicción de Santa Marta.

Analizar la caracterización para la elaboración de una técnica de recolección pertinente para las Pymes con presencia en el distrito de Santa Marta.

Obtener una base de datos actualizada y pertinente a la nueva normalidad.

Divulgar los resultados obtenidos en Working Papers ECACEN / UNAD / 2023-2 y/o en el repositorio institucional.

Marco teórico

La reciprocidad entre las habilidades blandas y su verificación en el proceso de contratación es un tema de gran relevancia para las organizaciones, incluidas las PYMES y este proceso se ha vuelto especialmente importante con la nueva realidad traída a causa del COVID-19 y la postpandemia, ya que “el contexto actual, cada día se torna más dinámico, incierto y cambiante, las organizaciones requieren contar con personal preparado para afrontar los retos” (Canelón, L., 2023).

Cimatti, B. (2016) expresa en su artículo “Definition, development, assessment of soft skills and their role for the quality of organizations and enterprises”, que la empleabilidad se ve afectada más por las habilidades blandas que por las duras, además menciona que existe un desfase entre las habilidades blandas de los recursos humanos que buscan empleo y los requisitos de éstas habilidades que tienen las empresas para contratar.

De igual manera, varios estudios sustentan que el déficit en habilidades blandas son un problema en la empleabilidad juvenil en varios países, especialmente en Italia, tal como señalo el informe de “McKinsey Education to Employment: Getting Europe’s Youth into Work de 2014” (McKinsey & Company., 2013, p. 9)

Por lo tanto, los anteriores estudios manifiestan que la necesidad existente de talento humano, y que, este posea ciertas habilidades blandas previo a la contratación, son de sumo interés para las empresas, lo que posteriormente repercute en la decisión de contratación.

Marco Conceptual

En el estudio y revisión de las fuentes investigadas se encontró la descripción de las variables de estudio, importantes para el desarrollo de la investigación, a saber:

Habilidades blandas

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”. Asimismo, explica su importancia tanto en el ámbito de trabajo como en el individual, porque al incrementar estas habilidades de forma activa se pueden promover mejoras en el comportamiento prosocial, la felicidad e incluso la salud.

Contratación

El empleo (*o la contratación*), por su parte, se entiende como la formalización de la relación laboral, en la que se estipulan las condiciones económicas, tipo de documento de trabajo, periodo y prestaciones. 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”.

Rango generacional

A pesar de que existen muchas similitudes no hay un conceso estricto sobre los años que definen un rango generacional, ya que “existen dos formas de agrupar las generaciones sociales” ya sea porque se considere que cada cierta cantidad de años (X) nace una nueva generación o como explica Pilcher, J. (1994) "personas dentro de una población delimitada que experimentan los mismos acontecimientos importantes en un periodo de tiempo determinado”.

Metodología

En este estudio descriptivo se empleó un enfoque cualitativo y un diseño no experimental de naturaleza transaccional descriptivo. Para tener un punto de partida se realizó una revisión de información y literatura, a tal efecto se utilizaron varias bases de datos informativas, como son el caso del Repositorio Institucional de la UNAD, Scopus y Google Scholar, y entre estas tres bases de datos se encontraron un total de 320 documentos. Luego del análisis, se escogieron 6 documentos como asiento de investigación para este artículo de investigación, debido a que estos documentos pueden darnos una comprensión clara del contenido a analizar sin perder el enfoque.


La población de análisis se estipuló a gratitud de la “Cámara de Comercio de Santa Marta (CCSM, 2021)”, que declaró tener al 2021 dentro de su jurisdicción 26.504 empresas registradas y permanentes, de estas el 1,7% corresponde a pequeñas empresas y el 0,6% a medianas empresas, en otras palabras 609 (pymes) pequeñas y las medianas empresas las cuales son el objeto de investigación. Se decidió utilizar una técnica de muestreo por conveniencia para poder alcanzar pertinentemente a las empresas y su colaboración en la investigación, por lo que se seleccionaron a 15 empresas de diversas industrias y con relación continua con la “UNAD (*Universidad Nacional Abierta y a Distancia*) en el CEAD Santa Marta”.

Por último, “se diseñó (1) una encuesta estándar con preguntas abiertas y cerradas”, tal como se muestra en la *Figura 1*, se requirió de la colaboración de la persona a cargo de la selección y/o contratación, con la realización de una breve encuesta con finalidad investigativa y académica, así como también, se solicitó el permiso del tratamiento de datos de acuerdo con tal política. Los puntos de la encuesta rondaron en torno a entender la verdadera dependencia entre las habilidades blandas y el reclutamiento (*contratación*), haciendo 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”
- “Si eligió otra, especifique cuál.”
- “¿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”

Figura 1*Encuesta aplicada*


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 Sigma logo (SEMILLERO DE INVESTIGACIÓN, Escuelas de alto nivel de desarrollo).

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)

Siguiente Página 1 de 4 [Borrar formulario](#)

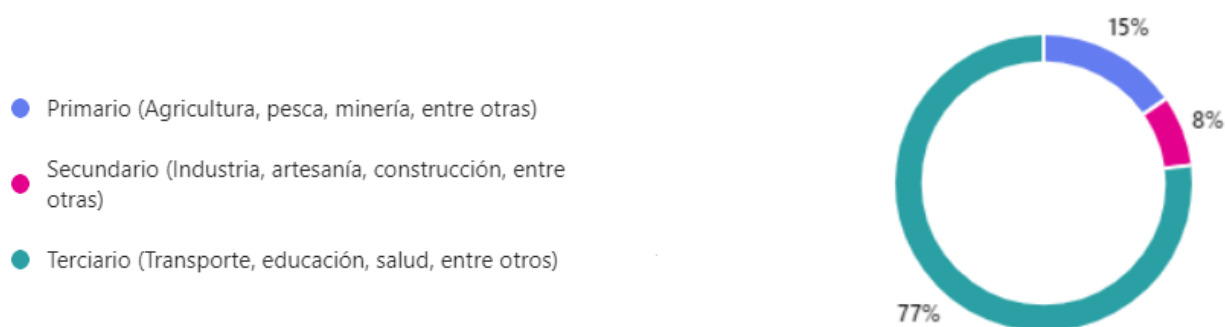
Nota. “Esta encuesta fue aplicada a la muestra de estudio en el lapso del tercer trimestre del año 2023 y el primer trimestre del año 2024 (González Martínez, M. A., & Fandiño Isaza, J. R., 2023)”. La fuente y elaboración es propia.

Resultados

Los resultados de la encuesta aplicada a la muestra de estudio se dividen en sector al que pertenece la empresa, nivel de importancia que prestan a las “habilidades blandas”, importancia de poseer “habilidades blandas” según el rango generacional, método de identificación de las “habilidades blandas” y frecuencia con la que se observan las “habilidades blandas” a la hora de realizar una “contratación”.

Figura 2

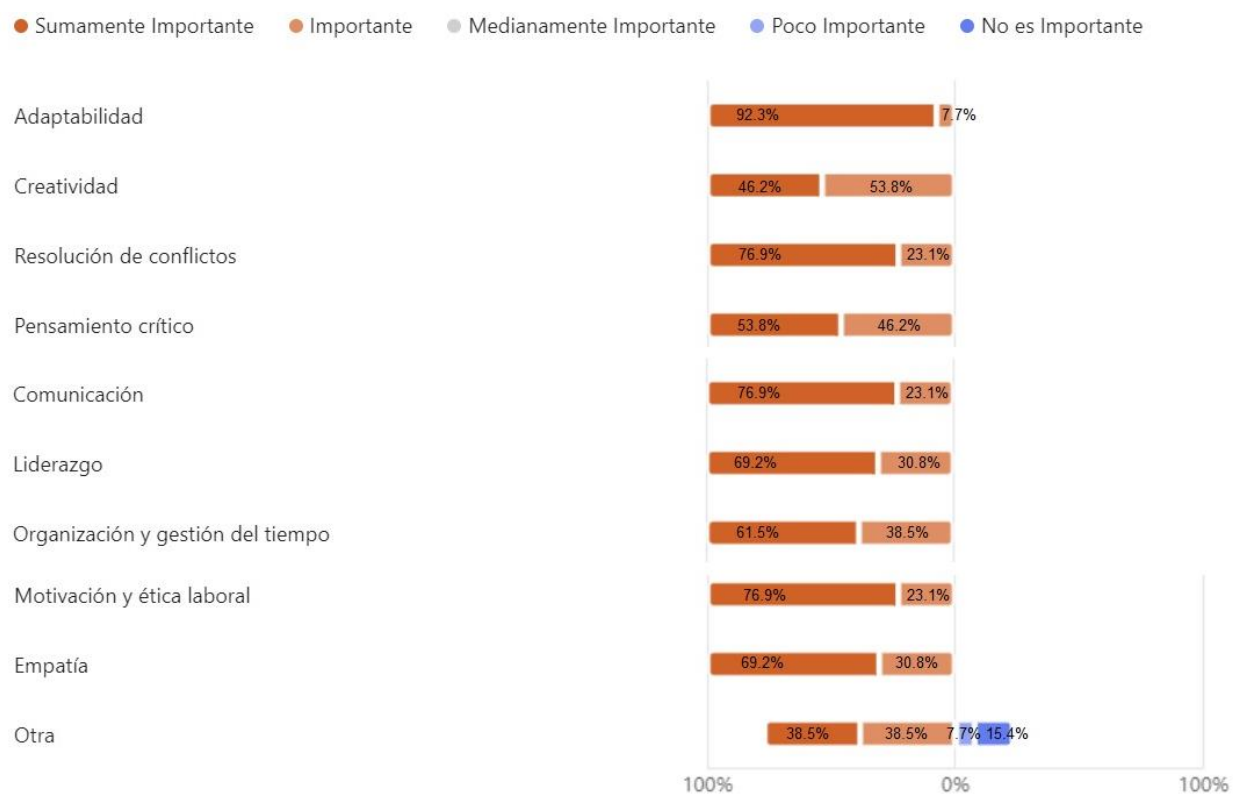
Sectores a los que pertenecen las empresas encuestadas



Nota. Se observa en la Figura 2, que el 77% de las empresas encuestadas pertenece al sector terciario (Transporte, educación, salud, entre otros), el 15% pertenece al sector secundario (Industria, artesanía, construcción, entre otras) y el 8% restante pertenece al sector primario (Agrícola, pesca, minería, entre otras), por tanto, este estudio presentará información que, aunque se adapta a todos los sectores, es de mayor relevancia para el sector terciario.

Figura 3

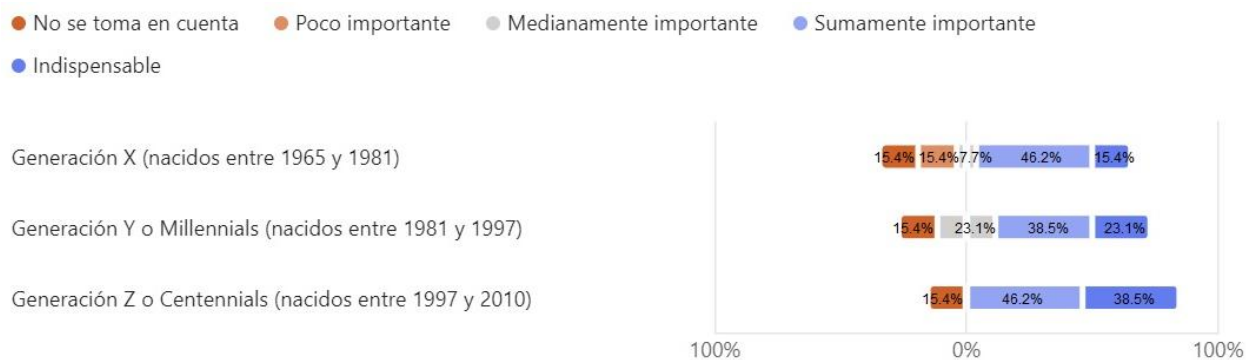
Nivel de valor otorgado a las habilidades blandas



Nota. Se evidencia en la Figura 3, el nivel de importancia (*representado en porcentaje*) que dan cada una de las empresas encuestadas, a las diferentes habilidades blandas planteadas en la encuesta, definiendo de esta manera si son sumamente importantes, importantes, medianamente importantes, poco importantes o si no son importantes.

Figura 4

Influencia de las habilidades blandas en el rango generacional

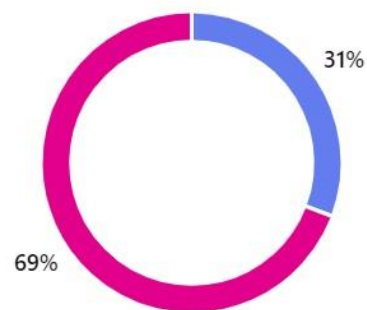


Nota. Es posible observar en la Figura 4, el nivel de importancia que prestan las pymes de la jurisdicción de santa marta a las “habilidades blandas” que tiene cada uno de los candidatos en una contratación, dividiéndolos por rangos generacionales (Generación X, Generación Y, y Generación Z) e indicando el nivel de importancia en las habilidades blandas, si las toman en cuenta, son poco importantes, medianamente importantes, sumamente importantes o indispensables para cada uno de los rangos generacionales.

Figura 5

Método de identificación de habilidades blandas

● Prueba psicotécnica	4
● Entrevista	9
● Otras	0



Nota. En la Figura 5 es posible observar que la técnica que utilizan la mayoría las pymes interrogadas para identificar las “habilidades blandas” en un postulante es, la “entrevista” con un 69% seguido por la prueba psicotécnica con un 31% de las pymes encuestadas.

Figura 6

Frecuencia de observación de habilidades blandas para la contratación



Nota. En la Figura 6 se contempla que “del 100% de los encuestados el 46% declara *siempre* fijarse en las habilidades blandas a la hora de hacer una contratación”, el 38% hacerlo *casi siempre*, el 8% *casi nunca* y el otro 8% asegura hacerlo *algunas veces*.

Finalmente es preciso mencionar que “el 100% de los encuestados acepto usar los datos suministrados en la encuesta para la investigación de manera estadística e informativa”.

Discusión de resultados

Se planteó como objetivo principal identificar que habilidades blandas eran requeridas por las pymes para hacer una contratación; por tanto, es crucial entender “el nivel de importancia que tienen las habilidades blandas a la hora de hacer una contratación”. Según Cimatti, B. (2016) la empleabilidad se ve afectada más por las habilidades blandas que por las duras, y según las respuestas obtenidas de los sondeos aplicados en esta investigación a la muestra de análisis, demuestran que en los principales sectores económicos (*según el número de pymes encuestadas por sector, ver Figura 2*) se “presta especial atención a las habilidades blandas”.

En el estudio realizado por Canelón, L. (2023) se encuentran en armonía con los resultados encontrados en la presente investigación, puesto que tal como afirmó Canelón, “las organizaciones requieren contar con personal preparado para afrontar los retos”, como se observa en la *Figura 3* para “el 100% de las pymes encuestadas es **sumamente importante** o **importante** habilidades como la adaptabilidad, creatividad, resolución de conflictos, pensamiento crítico, comunicación, liderazgo, organización y gestión del tiempo, motivación y ética laboral y empatía”. Siendo las más destacadas como “**sumamente importantes**” la adaptabilidad con un 92.3%, la resolución de conflictos con un 76.9%, la comunicación con un 76.9% y la motivación y ética laboral con un 76.9% del total de encuestados. Adicionalmente, es posible observar que para algunas empresas estas habilidades son suficientes y para otras es necesario mencionar algunas más; el porcentaje del nivel de importancia para las empresas encuestadas es: para el 38.5% es **sumamente importante**, para el 38,5% es **importante**, para el 7.7% es **poco importante** y para el 15.4% **no es importante**; notando así que para la mayoría (77%) de las empresas encuestadas, si es importante resaltar algunas otras habilidades, tales como: Trabajo en equipo o colaborativo, inteligencia emocional, resiliencia, responsabilidad y

compañerismo. Sin embargo, es de interés resaltar que ninguno de los encuestados 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”.

Por su parte, McKinsey & Company (2013, p. 9) mostró en su informe que el déficit en habilidades blandas son un problema en la empleabilidad juvenil, este es otro punto que se ratifica en esta investigación, pues se identifica la trascendencia en “el rango generacional”; en la *Figura 4* se observa que para la Generación X el 38.5% de las empresas encuestadas considera poco, medianamente o nada importante su rango generacional frente a la necesidad de poseer habilidades blandas, mientras que para el 61.5% es **sumamente importante** o **indispensable**, por otro lado, para la Generación Y (*Millennials*) el 37.5% de las empresas encuestadas considera que es medianamente importante o no se toma en cuenta, mientras que para el restante 62.5% es **sumamente importante** o **indispensable**, y finalmente para la Generación Z (*Centennials*) el 15.4% de las empresas encuestadas no toma en cuenta el rango generacional para evaluar sus habilidades blandas, sin embargo para el 84.6% es **sumamente importante** o **indispensable**, siendo este el rango generacional al que más se le toman en cuenta las habilidades blandas. En datos generales, si, se tiende a prestar atención al rango generacional a la hora de identificar habilidades blandas en el colaborador que se desea contratar, siendo a los de la Generación Z, es decir, los nacidos entre 1997 y 2010 a los que más se les presta atención, lo que logra demostrar que “la edad generacional” es una variable que favorece o perjudica en el requerimiento de “habilidades blandas para hacer la contratación”, ya que a menor edad las empresas prestan mayor atención a las habilidades blandas que se poseen.

Cronograma

Tabla 1

Cronograma de actividades

ACTIVIDAD	MES 1	MES 2	MES 3	MES 4	MES 5	MES 6	MES 7	MES 8	MES 9	MES 10	MES 11	MES 12
Acta de inicio del proyecto												
Progreso del proyecto de investigación												
Proceso investigativo “Consulta de bases teóricas y antecedentes del Proyecto de investigación”												
Diseño y elaboración de encuestas a aplicar a la muestra objeto de estudio.												
Aplicación de encuestas a las pymes seleccionadas												
Tabulación y sistematización de los datos obtenidos												
Resultados parciales de la investigación.												
Publicación en Working Papers ECACEN / UNAD / 2023-2												
Resultados completos de la investigación												
Presentación del informe final												

Nota. “Esta tabla indica las actividades realizadas durante la investigación en el periodo de tiempo que comprende 12 meses (González Martínez, M. A., & Fandiño Isaza, J. R., 2023)”.

Conclusiones

Luego de revisar los resultados de la encuesta muestral, ultimamos que, a nivel organizacional, para las PYMES dentro de la “jurisdicción de Santa Marta, las habilidades blandas” están estrechamente conexas con las decisiones de contratación de los reclutadores y, por lo tanto, las habilidades blandas se vuelven un plus invaluable para ganarse un lugar en el contendiente mundo del trabajo. Por otro lado, se ha observado que el alcance “generacional” impacta y marca la diferencia al momento de requerir “habilidades blandas” como requisito de contratación, lo que es más importante para quienes pertenecen a la Generación Z, y la técnica más común utilizada para comprobar la presencia de estas habilidades se obtienen mediante las entrevistas.

Finalmente, “las habilidades blandas identificadas como requisito al talento humano para su contratación en pymes del distrito de Santa Marta” son muchas, pero las más destacadas giran en torno a mantener un al buen ambiente laboral e individual, habilidades tales como “la adaptabilidad, la resolución de conflictos, la comunicación, la motivación y la ética laboral”. Esto apunta a la necesidad de capacitarse en estas destrezas para ampliar las posibilidades de reclutamiento y formar parte de la fase de elección final, especialmente en las generaciones que actualmente están saliendo de las universidades al entorno laboral.

Recomendaciones

Esta investigación se concentró particularmente en descubrir la correspondencia entre las “habilidades blandas y la contratación” desde la perspectiva aspirante – pymes. Por tanto, para ampliar el alcance del estudio y obtener una visión más realista sobre el entorno laboral y educativo, se recomienda elaborar y aplicar una herramienta de medida que permita percibir si los estudiantes egresados de las instituciones de educación superior tienen las destrezas necesarias para entrar al mercado laboral.

Asimismo, se recomienda a los entes de educación superior y a las pymes, especialmente a los reclutadores, considerar los descubrimientos de esta investigación y desarrollar proyectos de capacitación que promuevan el desarrollo profesional, ofreciendo así a los postulantes la posibilidad de recibir capacitación en habilidades blandas durante sus funciones de desarrollo, asegurando de esta manera que la organización no pierda talento potencial que pueda impactar el progreso socioeconómico y el mejoramiento del nivel de vida del país.

Bibliografía

- 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>
- Canelón, L. (2023). Análisis sobre las tendencias en competencias blandas para el desempeño laboral actual. *Revista Honoris Causa*, 15(2), 207–222. Recuperado a partir de <https://revista.uny.edu.ve/ojs/index.php/honoris-causa/article/view/236>
- 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
- Cimatti, B. (2016). Definition, development, assessment of soft skills and their role for the quality of organizations and enterprises. *International Journal for Quality Research*. 10(1) 97–130. DOI – 10.18421/IJQR10.01-05
- González Martínez, M. A., & Fandiño Isaza, J. R. (2023). Identificación de las habilidades blandas requeridas al talento humano, para su contratación en Pymes del Distrito de Santa Marta en el 2022. *Documentos De Trabajo ECACEN*, 2, 150-160. <https://doi.org/10.22490/ECACEN.7483>
- 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-nlGIvcS](#)

McKinsey & Company. (2013). Education to employment: Getting Europe's youth into work (p. 9).

<https://www.mckinsey.com/~/media/mckinsey/industries/public%20and%20social%20sector/our%20insights/converting%20education%20to%20employment%20in%20europe/education%20to%20employment%20getting%20europes%20youth%20into%20work%20full%20report.pdf>

Mintrabajo. (2018). Código Sustantivo y Procesal del Trabajo.

<https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/CodigoSustantivodelTrabajoColombia.pdf>.

Pilcher, J. (1994). Mannheim's sociology of generations: An undervalued legacy. *The British Journal of Sociology*, 45(3), 481-495. <https://doi.org/10.2307/591659>

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>