

Kai Schleutker

Thesis abstract en castellano

La motivación de este proyecto de investigación surgió de fuentes tanto personales como profesionales. En el campo de los negocios, así como en muchos otros campos, la definición de competencia profesional ha experimentado una importante evolución en los últimos 20 años. A medida que los entornos de trabajo se vuelven cada vez más digitales, pero también basados en equipos y redes, el papel de las habilidades individuales crece. Los empleadores de las empresas y las organizaciones de TIC buscan "habilidades técnicas", pero cada vez más buscan graduados capaces de administrarse por sí mismos, trabajar en equipos y redes y resolver problemas. La necesidad de estas "habilidades blandas" ha sido expresada por parte de organizaciones y empleadores, y se cree que su función crecerá adicionalmente en el futuro.

Sin embargo, hay muchas razones por las que las instituciones educativas han tenido dificultades para captar este desafío. Como resultado, se informa que el mercado laboral sufre de "brechas de habilidades", lo que causa problemas tanto a los empleadores como a los graduados, e indirectamente también a los educadores. Una de las principales razones de esto es que los educadores carecen de la conciencia de las habilidades necesarias en las organizaciones. Además, no están seguros de si se pueden promover las habilidades blandas y cómo se debe llevar a cabo.

En esta investigación, aclaro la "brecha de habilidades" y las posibles soluciones para reducirla. Empiezo por definir el carácter y el rol de Soft Skills. Posteriormente, inspecciono el proceso de adquisición de habilidades desde el aspecto de las partes mencionadas, llamadas "partes interesadas". Mi objetivo es crear un método que pueda considerar las Soft Skills de forma sistemática, con respecto a su rol para los diferentes stakeholders. Para lograrlo, se compone un marco de las Soft Skills esenciales, viable para IES y Organizaciones. A continuación, se presenta un modelo tridimensional del proceso de adquisición de Soft Skills. Luego se sugiere el indicador Method Soft Skills Status (3Si), operacionalizando los elementos del modelo en tres dimensiones estadísticas, "Significación", "Capacidad de aprendizaje" y "Nivel". Posteriormente se experimenta el Método propuesto mediante el lanzamiento de una encuesta a 381 profesionales de las TIC y empresas en cuatro países europeos.

En la sección Resultados, se presentan y discuten los resultados de la encuesta. A continuación, se aplican los resultados para probar el Método, lo que permite una clasificación en ocho clases de Soft Skills. Estas clases proporcionan descripciones específicas para cada una de las Soft Skills, aplicables a los educadores y formadores que trabajan en Soft Skills. Los resultados afirman la hipótesis planteada a la investigación.

Palabras clave: habilidades, competencias, habilidades para la vida laboral, habilidades blandas, marco de habilidades blandas, promoción de habilidades blandas, método de detección de habilidades blandas, clasificación de habilidades blandas, indicador de estado de habilidades blandas