

**Dossier: «Jornada laboral, productividad e inteligencia artificial» coordinado por Pau Cortadas Guasch**

CLAVES PARA EL FUTURO DEL MERCADO LABORAL

## ¿Cuán transversales son las competencias blandas (*soft skills*)? Evidencia a partir de vacantes laborales

**Miriam Durán Martínez**

Investigadora de la Unidad de Prospección y Análisis Laboral de la UOC

**Carmen Pagés Serra**

Responsable de la Unidad de Prospección y Análisis Laboral de la UOC

**RESUMEN** Las competencias blandas, es decir, la capacidad de gestionarse a uno mismo, gestionar a los demás y las tareas que uno realiza, se consideran cada vez más, como esenciales para tener éxito en el mercado laboral. Tradicionalmente, las competencias blandas se han considerado competencias transversales, es decir, competencias que son necesarias en una amplia gama de ocupaciones y actividades. Sin embargo, existe poca evidencia que evalúe hasta qué punto esto es realmente cierto. Este artículo presenta evidencia del grado de transferibilidad y transversalidad de las competencias blandas en el mercado laboral utilizando datos de 1,7 millones de ofertas de empleo en línea en Cataluña. Estos datos cubren un amplio segmento del mercado laboral y permiten capturar la demanda de diferentes competencias por parte de las empresas con un alto nivel de granularidad. Nuestros resultados indican que, con la excepción de un pequeño subconjunto de competencias ampliamente demandadas y transferibles, las competencias blandas o personales no son altamente transversales. Nuestros resultados apuntan a la necesidad de dejar de tratar los términos *competencias blandas* y *competencias transversales* como sinónimos. Por el contrario, las competencias blandas deben considerarse competencias específicas, cuya necesidad y relevancia varían significativamente entre diferentes ocupaciones y sectores. Identificar estas necesidades de competencias específicas y priorizar su enseñanza será esencial para desarrollar una fuerza laboral efectiva y preparada.

**PALABRAS CLAVE** competencias blandas; competencias transversales; transferibilidad; ubicuidad; vacantes laborales en línea

KEYS TO THE FUTURE OF THE LABOUR MARKET

## *How transversal are soft skills? Evidence from online job vacancies*

**ABSTRACT** *Soft skills – the ability to manage yourself, manage others, and the tasks you perform – are increasingly seen as essential for success in the labour market. Traditionally, soft skills have been considered transversal competences, i.e., competences required in a wide range of occupations and activities. However, there is little evidence to assess the extent to which this is true. This article presents evidence of the degree of transferability and transversality of soft skills in the labour market using data from 1.7 million online job offers in Catalonia. This data covers a broad segment of the labour market and captures the demand for different skills from companies with a high level of granularity. Our results indicate that soft skills are not highly transversal, except for a small subset of broadly demanded and transferable skills. Our results point to the need to stop treating the terms soft skills and transversal skills as synonyms. On the contrary, soft skills should be considered specific skills, the need for which and their relevance vary significantly between different occupations and sectors. Identifying these specific competence needs and prioritizing their teaching will be essential to building an effective and prepared workforce.*

**KEYWORDS** *soft skills; transversal competences; transferability; ubiquity; online job openings*

## Introducción

Un cuerpo creciente de literatura encuentra que las competencias blandas o *soft skills* desempeñan un papel clave para el desempeño laboral de las personas (Heckman *et al.*, 2006, Borghaus, Weel y Weinberg, 2006; Poláková *et al.*, 2023). Si bien no existe una definición consensuada en la literatura, el término competencias blandas suele referirse a competencias que influyen en cómo un individuo se gestiona a sí mismo, a los demás y a las tareas que realiza (Laker y Powell, 2011; Rainsbury *et al.*, 2002; Weber *et al.*, 2009; Kechagias, 2011; Deming, 2017; Haselberger *et al.*, 2012; Rainsbury *et al.*, 2002). Numerosos estudios hallan que estas competencias tienen un impacto positivo en los salarios, que es a veces igual, o incluso mayor, que el impacto de las habilidades cognitivas (Heckman *et al.*, 2006; Roberts *et al.*, 2007; Balcar, 2016; OECD, 2015). Algunos autores también encuentran que la demanda de algunas competencias blandas, tales como las competencias sociales y las competencias asociadas a la toma de decisiones, está creciendo (Deming, 2017 y 2021; Aghion *et al.*, 2023). Estos autores sugieren que este crecimiento puede ser debido a un aumento en la complejidad de las tareas y al hecho de que, con la creciente automatización de tareas rutinarias, la realización de actividades que, hoy por hoy, las máquinas no pueden realizar, como comunicar, persuadir o negociar, adquieren una mayor importancia (Poláková *et al.*, 2023).

Las taxonomías de competencias tienden a considerar las competencias blandas como transversales, es decir, competencias que son necesarias o valiosas en prácticamente todas las actividades laborales, de aprendizaje o de la vida (CE y CEFEDOP, 2021; UNESCO, 2014). Sin embargo, hay poca evidencia sobre cuán extendida está realmente su demanda en el mercado laboral y si esta clasificación de las competencias blandas es adecuada. Asimismo, la rápida transformación del mercado de trabajo como resultado de la incorporación de tecnologías digitales y más recientemente, de la IA, y el consiguiente aumento de demanda de competencias blandas que esto puede conllevar, aumenta la importancia de entender mejor la demanda de estas competencias y determinar si esta se concentra en ciertos sectores y ocupaciones, o, por el contrario, es crecientemente ubicua a través de todo el mercado laboral.

Este artículo contribuye a la literatura acerca de las competencias blandas aportando una taxonomía para su clasificación y proveyendo evidencia sobre su ubicuidad en el mercado laboral. El análisis se realiza a partir de datos de la demanda por distintas competencias obtenida de vacantes publicadas en portales en línea. Los resultados pueden ser de utilidad para instituciones educativas, creadores de política pública y personas que buscan mejorar su empleabilidad.

## 1. Competencias blandas y transferibilidad

Existe una gran ambigüedad en cuanto al concepto de competencias blandas, ya que no existe una definición comúnmente aceptada sobre este concepto. Además, el término competencia blanda se ha usado en la literatura en una variedad de contextos para referirse a conceptos diferentes, con distintos alcances (Cinque, 2016; Pagés *et al.*, 2024). Así, este término se ha asociado a los conceptos de competencias sociales, es decir, a la capacidad de gestionar al otro (Proyecto DeSeCO de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo, Comisión Europea y CEDEFOP, 2021). En otras publicaciones, el término engloba la capacidad de gestionarse a sí mismo y a los demás (Kechagias, 2011). Finalmente, en otras acepciones, este término también incluye el pensamiento crítico o la creatividad (Haselberger *et al.*, 2012). Este artículo se encuadra en este último grupo, al considerar que «las competencias blandas representan una combinación dinámica de competencias cognitivas y metacognitivas, competencias interpersonales, intelectuales y prácticas». En la práctica, esto implica que consideramos como competencias blandas las competencias asociadas con la gestión de uno mismo, con la gestión de los demás, y con el razonamiento.

Por su parte, el término *competencia blanda*, se usa a menudo como sinónimo del término *competencia transversal*, es decir, de aquellas competencias que son transferibles de trabajo en trabajo, de compañía a compañía, y de un sector económico a otro (Cinque, 2016). Sin embargo, la identificación es problemática por varias razones. En primer lugar, existen competencias transversales, como los idiomas o la alfabetización matemática, que potencialmente se pueden requerir en todos los sectores y ocupaciones, pero no son competencias blandas. Y, segundo, porque como se ha mencionado, apenas existe evidencia de si las competencias blandas tienen una demanda realmente transversal.

La teoría del capital humano (Becker, 1964) establece una diferencia entre competencias específicas y competencias genéricas o transversales. En esta teoría, las competencias específicas están fuertemente asociadas a ciertas ocupaciones o actividades económicas y pierden parcial o totalmente su utilidad y retorno fuera de dichas actividades. Por el contrario,

las competencias transversales o genéricas pueden aplicarse a un conjunto amplio de actividades, ocupaciones y sectores, facilitando la reasignación de un individuo de una actividad a otra. Varios estudios han analizado la transferibilidad de las competencias técnicas a través de ocupaciones. Gathmann y Schönberg (2010) encuentran que, en Alemania, las competencias técnicas son más transferibles de lo que se creía previamente. Los autores definen el concepto de «capital humano específico a una tarea». Una misma tarea se puede dar en diferentes ocupaciones y sectores. Esto hace que las competencias sean transferibles entre trabajos. Por su parte, Nawakitphaitoon y Ormiston (2016) encuentran que un mayor grado de transferibilidad explica una menor pérdida salarial para trabajadores desplazados de una cierta ocupación o sector.

## 2. Datos y métodos

### 2.1. Caracterizando el perfil competencial de la demanda de trabajo en línea

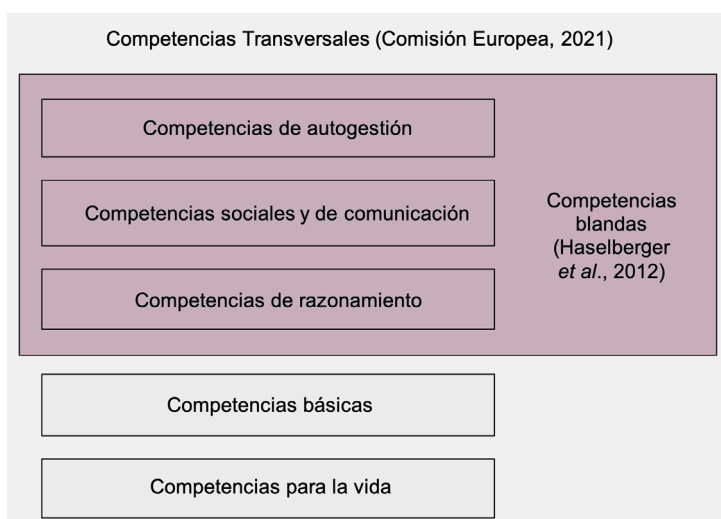
En este estudio, explotamos una base de datos de 1,7 millones de vacantes publicadas en línea en Cataluña de julio de 2018 a junio de 2023, proveniente de la compañía Lightcast. Estos datos contienen información acerca de las competencias que se piden en cada vacante laboral. En particular, para cada vacante, se cuenta con información acerca de la localidad donde se espera que se lleve a cabo el trabajo, la ocupación, el sector de actividad de la empresa, las competencias requeridas para el puesto, el tipo de contrato ofrecido y la educación y experiencia requerida. Las competencias están clasificadas de acuerdo con la metodología ESCO.

Esta información nos permite caracterizar cada ocupación a partir de las competencias que se piden para esta en la economía catalana en su conjunto y en los distintos sectores. Estos datos son representativos de una parte significativa del mercado laboral, aunque no capturan la totalidad de las ofertas de empleo, especialmente aquellas en sectores menos digitalizados o en empresas más pequeñas que podrían utilizar métodos tradicionales de reclutamiento. En este sentido, la representatividad de este análisis se limita al contexto de las vacantes en línea.

### 2.2. Una taxonomía de competencias blandas basada en ESCO

Partiendo de la definición de Haselberger *et al.* (2012), identificamos las competencias blandas o soft skills dentro del universo de competencias transversales definido según la clasificación ESCO (CE y CEDEFOP, 2021). Para ello, se consideran como competencias blandas tres grupos de competencias transversales: las habilidades y conocimientos contenidos en la subcategoría de competencias de autogestión, las contenidas en el grupo de competencias sociales y de comunicación, así como las que caen bajo el grupo de capacidades cognitivas o de razonamiento (Durán y Pagés, 2024; Pagés *et al.*, 2024)<sup>1</sup> (figura 1).

**Figura 1. Identificación del concepto de competencias blandas a partir de la clasificación de competencias transversales elaborada por la Comisión Europea (2021)**



Fuente: Durán y Pagés, 2024; Pagés *et al.*, 2024

1. Estas subcategorías de competencias transversales corresponden con el segundo nivel de desagregación de las competencias transversales efectuada por ESCO (Comisión Europea, 2021).

Para el periodo de interés, se han identificado en la base de datos un total de 37 competencias blandas (al IV nivel de desagregación en ESCO), de las cuales 24 se demandan en al menos un 1 % de las vacantes laborales publicadas en línea. A continuación, se muestran las categorías y competencias blandas identificadas:

**Tabla 1. Categorías y principales competencias transversales consideradas como competencias blandas**

Nivel II	Nivel IV (ESCO transversal)
Competencias de autogestión	Adaptarse al cambio
	Asumir la responsabilidad
	Aceptar las críticas y la orientación
	Gestionar el tiempo
	Gestionar el estrés
	Mostrar iniciativa
	Mostrar compromiso
	Gestionar la calidad
	Trabajar de manera independiente
	Mostrar determinación
	Trabajar eficientemente
Competencias sociales y de comunicación	Trabajar en equipo
	Dirigir a otras personas
	Promover ideas, productos o servicios
	Delegar responsabilidades
	Informar de hechos
	Resolver conflictos
	Construir redes
Competencias de razonamiento	Asesorar a otras personas
	Resolver problemas
	Pensar de manera creativa
	Pensar de manera analítica
	Planificar
	Pensar de manera holística

Fuente: Elaboración propia basada en Durán y Pagés (2024) y Pagés et al. (2024). Se muestran las competencias blandas demandadas en más del 1 % de las vacantes publicadas en línea para el periodo de interés

## 2.3. La ubicuidad como medida de transversalidad

Para capturar el grado de transferibilidad de una competencia, se calcula su ubicuidad, medida como el porcentaje de sectores u ocupaciones, sobre el total de la economía, en los que se demanda una determinada competencia de forma relevante (Brown *et al.*, 2022). El límite o corte de relevancia se establece en un 10 % de las vacantes para un determinado sector u ocupación. Este corte mínimo, busca eliminar del cómputo aquellos sectores u ocupaciones en los que la demanda de la competencia sea positiva pero muy reducida.

Esta medida permite aproximar qué tan extendida está la demanda de una determinada competencia a través de los distintos sectores u ocupaciones. Simultáneamente, ofrece una medida del grado de transferibilidad de una competencia de un perfil profesional a otro.

## 3. Resultados

### 3.1. Demanda de competencias blandas frente a otros tipos de competencias

La demanda de competencias blandas en Cataluña es muy significativa. Entre junio de 2018 y julio de 2023, el 72,3 % de vacantes laborales en línea publicadas en Cataluña requirió algún tipo de competencia blanda. Esta cifra subió a 79,5 % en el último año del mismo periodo. Por tipo de competencias blandas, el 70,4 % de las vacantes pidió competencias de autogestión; el 57,3% requirió competencias sociales y de comunicación; y un 43,5 % capacidades y competencias de razonamiento.<sup>2</sup>

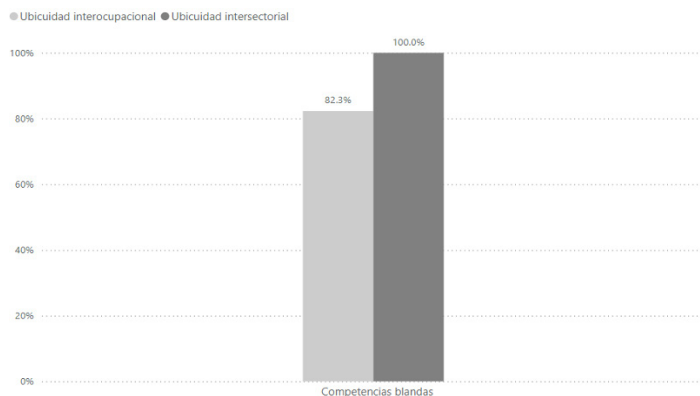
La demanda de competencias blandas también es muy significativa cuando se compara con la demanda de otras competencias clave identificadas por la Comisión Europea (CEDEFOP, 2023). Así, a pesar de la reciente importancia asignada a las competencias relacionadas con la transición digital y ecológica, en el mismo periodo anteriormente mencionado, solo un 53,3 % de las vacantes pide alguna competencia digital en Cataluña y apenas un 3,1 % de las vacantes pide competencias verdes.

### 3.2. Demanda y ubicuidad de las competencias blandas

La fuerte demanda de competencias blandas se produce en la gran mayoría de sectores y ocupaciones. Las figuras 2 y 3 (a y b) muestran el porcentaje de ocupaciones y sectores que piden al menos una competencia blanda, y al menos una competencia blanda de cada una de las tres categorías de competencias blandas definidas.

Los resultados muestran que, efectivamente, el 82,3 % de las ocupaciones y el 100 % de los sectores piden competencias blandas de forma significativa, siendo el grupo de competencias de autogestión las que registran un mayor grado de ubicuidad en un mayor porcentaje de ocupaciones o sectores.

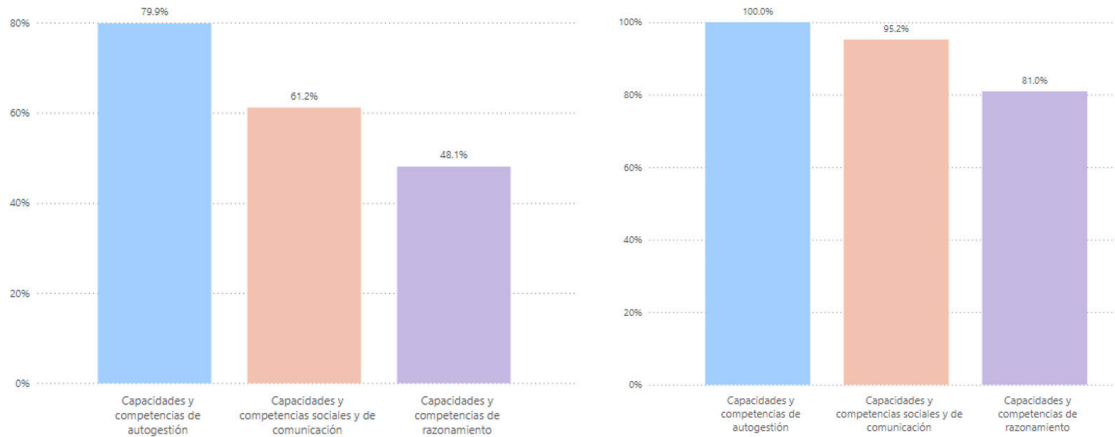
**Figura 2. Ubicuidad interocupacional e intersectorial de competencias blandas solicitadas en las vacantes en línea publicadas en Cataluña (07/18 - 06/22)**



Fuente: elaboración propia a partir de datos de vacantes en línea del proveedor Lightcast

2. El porcentaje de vacantes que demandan una determinada competencia se computa sobre el total de vacantes en las que se piden competencias en el período de referencia indicado.

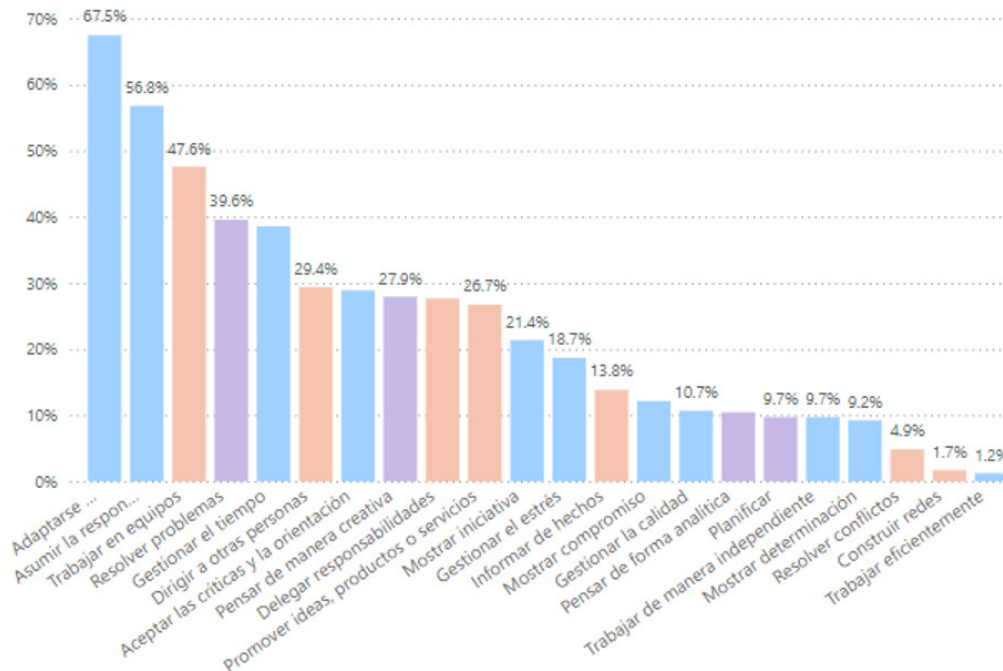
**Figura 3. Ubicuidad interocupacional (izquierda) e intersectorial (derecha) por categorías de competencias blandas solicitadas en las vacantes en línea publicadas en Cataluña (07/18 - 06/22)**



Fuente: elaboración propia a partir de datos de vacantes en línea del proveedor Lightcast

Ahora bien, cuando se analiza la ubicuidad de la demanda, competencia por competencia, al IV nivel de agregación ESCO, se encuentra que únicamente dos competencias blandas están siendo solicitadas de forma significativa en más del 50 % de las ocupaciones. Estas competencias altamente versátiles son *adaptarse al cambio* (67,5 % de las ocupaciones la demanda de forma significativa) y *asumir la responsabilidad* (56,2 %). Ambas pertenecen a la categoría de capacidades de autogestión.

**Figura 4. Ubicuidad interocupacional de las competencias blandas solicitadas en las vacantes en línea publicadas en Cataluña (07/18 - 06/23), competencias individuales a nivel IV de agregación**



Fuente: elaboración propia a partir de datos de vacantes de Lightcast. Se muestran únicamente las competencias blandas con una ubicuidad interocupacional superior al 1 %. Las competencias en azul corresponden a la categoría de competencias de autogestión; las naranjas, a las competencias sociales y de comunicación; y las violetas, a las competencias de razonamiento

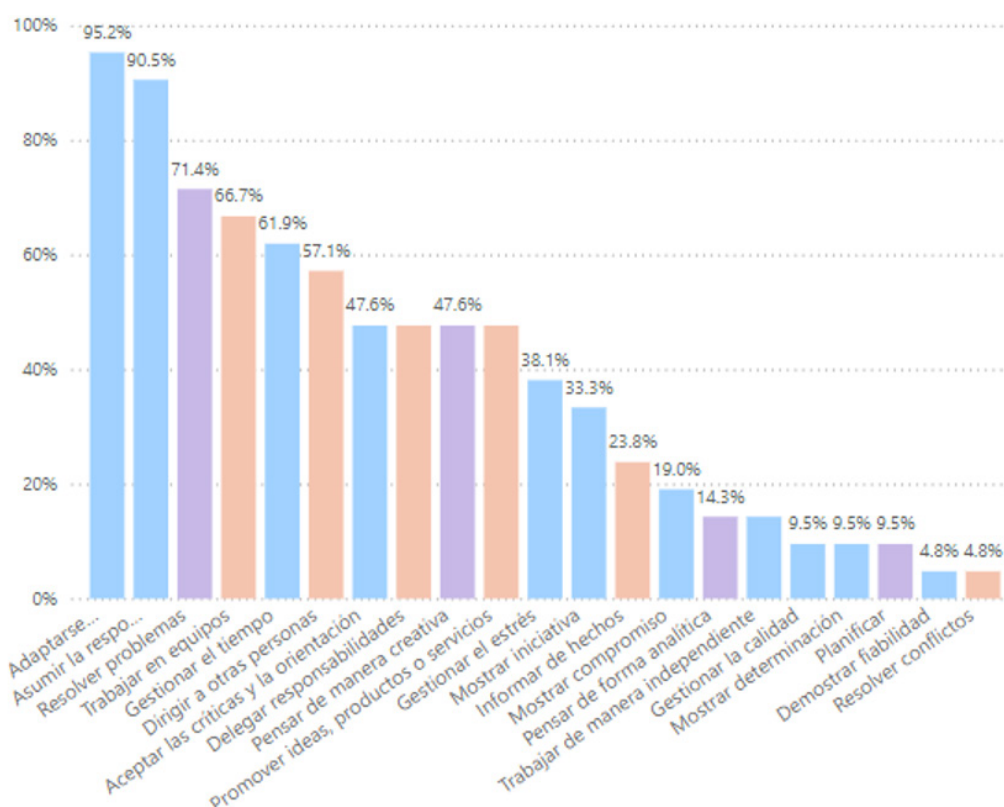
Otras competencias con un grado de transferibilidad de nivel intermedio (es decir, se piden significativamente en entre un 25 y 50 % de las ocupaciones) son: *trabajar en equipos*, *resolver problemas*, *gestionar el tiempo*, *dirigir a otras*



personas, aceptar las críticas y la orientación, pensar de manera creativa, delegar responsabilidades, y promover ideas, productos o servicios.

A nivel sectorial, la transferibilidad de las competencias blandas es más alta que entre ocupaciones. Adaptarse al cambio es, de nuevo, la competencia más transversal entre los distintos sectores: el 95,2 % de los sectores demandan esta competencia de forma significativa, seguido de *asumir la responsabilidad* (90,5 %) y *resolver problemas* (71,4 %). Otras competencias blandas altamente transversales (es decir, se piden de forma significativa en más del 50 % de los sectores) son: *trabajar en equipos*, *gestionar el tiempo* y *dirigir a otras personas*.

**Figura 5. Ubicuidad intersectorial de las competencias blandas solicitadas en las vacantes en línea publicadas en Cataluña (07/18 - 06/23), competencias individuales a nivel IV de agregación**



Fuente: elaboración propia a partir de datos de vacantes en línea del proveedor Lightcast. Se muestran únicamente las competencias blandas con una ubicuidad intersectorial superior al 1 %. Las competencias en azul corresponden a la categoría de competencias de autogestión; las naranjas, a las competencias sociales y de comunicación; y las lilas, a las competencias de razonamiento

## Discusión y conclusión

Los resultados de este estudio reflejan la elevada importancia que los empleadores conceden a las competencias blandas, incluso en relación con las competencias digitales y verdes.

Sin embargo, se encuentra que solamente unas pocas competencias blandas son realmente transversales, en el sentido de que tienen una amplia demanda a través de los distintos sectores y ocupaciones. A nivel de ocupaciones, se encuentra una alta transversalidad de las competencias *adaptarse al cambio* y *asumir la responsabilidad*, lo que sugiere que las empresas valoran especialmente aquellas habilidades y conocimientos que permiten a los empleados gestionar la incertidumbre y ser proactivos ante las transformaciones constantes. Esta tendencia puede estar impulsada por la rápida incorporación de tecnologías digitales y la necesidad de enfrentar un entorno laboral en constante evolución, donde la necesidad de continua adaptación es crítica para el desempeño organizacional (Hanelt *et al.*, 2020). *Resolver problemas*, *trabajar en equipo* y *gestionar el tiempo* son otras competencias con una demanda significativa en un por-



centaje relevante de ocupaciones y sectores. Por lo tanto, es esencial que los distintos programas educativos formen a personas con estas cinco competencias altamente transversales.

Sin embargo, el hecho de que la mayoría de competencias blandas sean demandadas en un porcentaje relativamente reducido de sectores y ocupaciones sugiere que la práctica habitual de muchas organizaciones internacionales y nacionales de definir listas de competencias transversales o genéricas clave, asumiendo su aplicabilidad general a todos los sectores y ocupaciones, podría llevar a una priorización errónea de los resultados de aprendizaje en los programas educativos (ver, por ejemplo, Foro Económico Mundial, 2015; OECD, 2018; OIT, 2021; CE, 2021, entre otros). Muchos de estos estudios, se nutren de la opinión de un número relativamente reducido de expertos y empleadores. Esta investigación muestra que el uso de datos de vacantes como los aquí trabajados puede proveer resultados más representativos acerca de cuáles son las competencias que se requieren en el mercado laboral, al menos para el segmento de vacantes intermediadas en línea. Estos resultados sugieren que, excepto para las competencias verdaderamente transversales que se han identificado, sería más apropiado tratar la mayoría de las competencias blandas como competencias específicas que se requieren en mayor o menor medida en los distintos sectores u ocupaciones y que, por ello, requieren ser priorizadas de forma distinta en los distintos ámbitos y programas.

Este estudio no está exento de limitaciones. Por un lado, la información extraída de las vacantes depende de la precisión y exhaustividad con la que los empleadores describen las competencias requeridas, lo cual puede variar considerablemente. Es posible que algunas competencias blandas, al ser consideradas implícitas o difíciles de medir, no se mencionen explícitamente en las descripciones de las vacantes, lo que podría llevar a una subestimación de su demanda real. Por otra parte, como se ha indicado anteriormente, este estudio puede no representar adecuadamente aquellos sectores y ocupaciones en los que se contrata mayormente por canales informales o por fuera de los principales buscadores de empleo en línea. Finalmente, los resultados se circunscriben a la región de Cataluña y al periodo laboral analizado. Sin embargo, dada la diversificación productiva de Cataluña, su relativamente elevado PIB per cápita y su dinamismo económico, es muy probable que los resultados de este estudio reflejen lo que está ocurriendo en otros países del entorno europeo.

## Referencias bibliográficas

- AGHION, Philippe; Bergeaud, Antonin; Griffith, Rachel (2023). *Social Skills and the Individual Wage Growth of Less Educated Workers*. IZA DP, n.º 16456 [en línea]. Disponible en: <https://docs.iza.org/dp16456.pdf>. [Fecha de consulta: 20 de junio de 2024].
- BECKER, Gary S. (1964). *Human Capital*. Chicago: University of Chicago Press.
- BALCAR, Jiří (2016). «Is It Better to Invest in Hard or Soft Skills?». *The Economic and Labour Relations Review*, vol. 27, n.º 4, págs. 453-470. DOI: <https://doi.org/10.1177/1035304616674613>
- BORGHANS, Lex.; TER WEEL, Bas; WEINBERG, Bruce A. (2006). *People People: Social Capital and the Labor-Market Outcomes of Underrepresented Groups*. DOI: <https://doi.org/10.3386/w11985>. [Fecha de consulta: 1 de junio de 2012].
- BROWN, Duncan; PELUCCHI, Mauro; MAGRINI, Elena; GATTI, Anna; PAREGO, Simone (2022). «New insights on skills from the application of economic complexity to UK job postings data». *Knowledge, skills, behaviors. An international workshop on the systematic analysis of job vacancy data* [en línea]. Disponible en: <https://blogs.brighton.ac.uk/knowledgeskillsbehavioursworkshop/new-insights-on-skills-from-the-application-of-economic-complexity-to-uk-job-postings-data/>. [Fecha de consulta: 20 de agosto de 2024].
- CINQUE, Maria (2016). «Lost in Translation: Soft Skills Development in European Countries». *Tuning Journal for Higher Education*, vol. 3, n.º 2, págs. 389-427. DOI: [https://doi.org/10.18543/tjhe-3\(2\)-2016pp389-427](https://doi.org/10.18543/tjhe-3(2)-2016pp389-427)
- COMISIÓN EUROPEA; CEDEFOP (2021). *Towards a structured and consistent terminology on transversal skills and competences. 3rd report to ESCO Member States Working Group on a terminology for transversal skills and competences* [en línea]. Disponible en: <https://esco.ec.europa.eu/system/files/2022-05/MSWG%2014-04%20Report%20>

- of%20the%20expert%20group%20on%20transversal%20skills%20and%20competences.pdf. [Fecha de consulta: 13 de julio de 2024].
- COMISIÓN EUROPEA; CEDEFOP (2023). *Skills in transition: the way to 2035*. Luxemburg: Publications Office of the European Union. DOI: <http://data.europa.eu/doi/10.2801/438491>. [Fecha de consulta: 7 julio de 2024].
- DEMING, David (2017). «The Growing Importance of Social Skills in the Labor Market». *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 132, n.º 4, págs. 1593-1640. DOI: <https://doi.org/10.1093/qje/qjx022>
- DEMING, David (2021). *The Growing Importance of Decision-making on the Job*. Working Paper, 28733. Cambridge, Massachusetts: National Bureau of Economic Research. DOI: <https://doi.org/10.3386/w28733>
- DURÁN, Miriam; PAGÉS, Carme (2024). *Les competències toves en un món digital. El Baròmetre de Competències y Ocupacions de Catalunya* [en línea]. Disponible en: <https://www.barometreocupacions.cat/wp-content/uploads/2024/08/competencies-toves.pdf>. [Fecha de consulta: 7 de julio de 2024].
- FORO ECONÓMICO MUNDIAL (2015). *New Vision for Education: Fostering Social and Emotional Learning through Technology* [en línea]. Disponible en: [https://www3.weforum.org/docs/WEFUSA\\_NewVisionforEducation\\_Report2015.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEFUSA_NewVisionforEducation_Report2015.pdf). [Fecha de consulta: 12 de julio de 2024].
- HANELT, André; BOHNSACK, René; MARZ, David; ANTUNES MARANTE, Cláudia (2021). «A Systematic Review of the Literature on Digital Transformation: Insights and Implications for Strategy and Organizational Change». *Journal of Management Studies*, vol. 58, n.º 5, págs. 1159-1197. DOI: <https://doi.org/10.1111/joms.12639>
- HASELBERGER, David; OBERHUEMER, Petra; PÉREZ, Eva; CINQUE, Maria, CAPASSO, Fabio (2012). *Mediating Soft Skills at Higher Education Institutions Guidelines for the design of learning situations supporting soft skills achievement*. Education and Culture DG Lifelong Learning Programme, European Union [en línea]. Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/259870844\\_Mediating\\_Soft\\_Skills\\_at\\_Higher\\_Education\\_Institutions\\_Guidelines\\_for\\_the\\_design\\_of\\_learning\\_situations\\_supporting\\_soft\\_skills\\_achievement](https://www.researchgate.net/publication/259870844_Mediating_Soft_Skills_at_Higher_Education_Institutions_Guidelines_for_the_design_of_learning_situations_supporting_soft_skills_achievement). [Fecha de consulta: 20 de agosto de 2024].
- HECKMAN, James; STIXRUD, Jora; URZUA, Sergio (2006). «The Effects of Cognitive and Non-Cognitive Abilities on Labor Market Outcomes and Social Behavior». *Journal of Labor Economics*, vol. 24, n.º 3, págs. 411-482. DOI: <https://doi.org/10.1086/504455>
- KECHAGIAS, Konstantinos (2011). *Teaching and Assessing Soft Skills*. Tessalònica: 1st Second Chance School of Thessaloniki [en línea]. Disponible en: [http://mass.educational-innovation.org/attachments/396\\_MASS%20wp4%20final%20report%20part-1.pdf](http://mass.educational-innovation.org/attachments/396_MASS%20wp4%20final%20report%20part-1.pdf)
- LAKER, Dennis R.; Powell, Jimmy L. (2011). «The Differences Between Hard and Soft Skills and Their Relative Impact on Training Transfer». *Human Resource Development Quarterly*, vol. 22, n.º 1, págs. 111-122. DOI: <https://doi.org/10.1002/hrdq.20063>
- NAWAKIPHAITON, Kritkorn; ORMISTON, Russel (2016). «The estimation methods of occupational skills transferability». *Journal for Labour Market Research*, vol. 49, págs. 317-327. DOI: <https://doi.org/10.1007/s12651-016-0216-y>
- OECD EDUCATION WORKING PAPERS (2018). *Social and Emotional Skills for Student Success and Well-being*. DOI: <https://doi.org/10.1787/db1d8e59-en>. [Fecha de consulta: 20 de agosto de 2024].
- OIT (Organización Internacional del Trabajo) (2021). *Global Framework on Core Skills for Life and Work in the 21st Century* [en línea]. Disponible en: [https://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS\\_813222/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_813222/lang--en/index.htm). [Fecha de consulta: 18 de agosto de 2024].
- PAGÉS, Carmen; BASÍLICO, Natalí; CHRISTMANN, Federico; CUBILLOS RÍOS, Gonzalo; DURÁN MARTÍNEZ, Miriam; MONCADA PONS, Luis; MORENO RIVERA, Pilar; MUÑOZ MARTÍNEZ, Marina; PEDRO AZNAR, Paula (2024). *Identificación, validación y priorización de competencias blandas (soft skills) en el entorno socioeconómico y laboral actual*. FUNDAE [en línea]. Disponible en: <https://www.fundae.es/publicaciones/Publicaciones/publicaciones-sectoriales>. [Fecha de consulta: 18 de agosto 2024].

- POLÁKOVÁ, Michaela; SULEIMANOVÁ, Juliet.; MADZÍK, Peter; COPUŠ, Lukáš; MOLNÁROVÁ, Ivana; POLEDNOVÁ, Jana (2023). «Soft skills and their importance in the labour market under the conditions of Industry 5.0». *Heliyon*, vol. 9, n.º 8, págs. 1-20. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e18670>
- RAINSBURY, Elizabeth; HODGES, David; BURCHELL, Noel; LAY, Mark (2002). «Ranking Workplace Competencies: Student and Graduate Perceptions». *Asia-Pacific Journal of Cooperative Education*, n.º 3, págs. 8-18 [en línea]. Disponible en: [https://www.ijwil.org/files/APJCE\\_03\\_2\\_8\\_18.pdf](https://www.ijwil.org/files/APJCE_03_2_8_18.pdf)
- ROBERTS, Brent; KUNCEL, Nathan; R.; SHINER, Rebecca; CASPI, Avshalom; GOLDBERG, Lewis R. (2007). «The Power of Personality: The Comparative Validity of Personality Traits, Socioeconomic Status, and Cognitive Ability for Predicting Life Outcomes». *Perspectives on Psychological Science*, vol. 2, n.º 4, págs. 313-345. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1745-6916.2007.00047.x>. [Fecha de consulta: 18 de agosto de 2024]
- UNESCO (2014). «Skills for Holistic Development». *Education Policy Brief*, vol. 2 [en línea]. Disponible en: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000245064/PDF/245064eng.pdf.multi>. [Fecha de consulta: 23 de agosto de 2024].
- WEBER, Melvin R.; FINLEY, Dory A.; CRAWFORD, Alleah; RIVERA, David (2009). «An Exploratory Study Identifying Soft Skill Competencies in Entry-Level Managers». *Tourism and Hospitality Research*, vol. 9, n.º 4, págs. 353-361. DOI: <https://doi.org/10.1057/thr.2009.22>. [Fecha de consulta: 23 de agosto de 2024].

---

**Cita recomendada:** DURÁN MARTÍNEZ, Miriam; PAGÉS SERRA, Carmen. «¿Cuán transversales son las competencias blandas (soft skills)? Evidencia a partir de vacantes laborales». *Oikonomics* [en línea]. Noviembre 2024, n.º 23. ISSN 2330-9546. DOI: <https://doi.org/10.7238/o.n23.2415>

---



**Miriam Durán Martínez**

mduranmar@uoc.edu

**Universitat Oberta de Catalunya**

Es investigadora de la UOC y miembro de la Unidad de Prospección y Análisis Laboral de dicha universidad. Actualmente, lidera el proyecto El Baròmetre de Competències i Ocupacions de Catalunya, un portal de información abierta que pretende informar de forma transparente y comprensible sobre las tendencias del mercado de trabajo en Cataluña. Miriam es licenciada en Filosofía, Política y Economía y tiene una maestría en Economía del desarrollo por la Universidad de Sussex (Reino Unido).



**Carmen Pagés Serra**

cpagesserra@uoc.edu

**Universitat Oberta de Catalunya**

Es investigadora de la UOC y responsable de la Unidad de Prospección y Análisis Laboral de dicha Universidad. Esta unidad tiene por objetivo obtener y proporcionar información relevante y oportuna sobre la demanda laboral, las competencias requeridas y las necesidades de formación a lo largo de la vida. Carmen es doctora en Economía por la Universidad de Boston y tiene una maestría en Análisis económico de la Universidad Autónoma de Barcelona.

Los textos publicados en esta revista están sujetos –si no se indica lo contrario– a una licencia de Reconocimiento 4.0 Internacional de Creative Commons. Puede copiarlos, distribuirlos, comunicarlos públicamente, hacer obras derivadas siempre que reconozca los créditos de las obras (autoría, nombre de la revista, institución editora) de la manera especificada por los autores o por la revista. La licencia completa se puede consultar en [https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es\\_ES](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es_ES).



ODS

