



La Importancia de las competencias blandas en el entorno laboral actual en Panamá

The Importance of soft skills in the current labor environment in Panama

Luis Samudio

Universidad de Panamá, Panamá

luis.samudio@up.ac.pa

<https://orcid.org/0000-0003-1890-5716>

Nadiuva Atencio

Universidad de Panamá, Panamá

nadiuva.atencio@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-5627-7215>

Recibido: 17 octubre 2025

Aceptado: 03 febrero 2026

Resumen

En el dinámico entorno laboral panameño actual, la adquisición y desarrollo de competencias blandas se ha vuelto crucial para el éxito profesional y la sostenibilidad empresarial. Más allá de los conocimientos técnicos y la experiencia académica, habilidades como la comunicación efectiva, el trabajo en equipo, la resolución de problemas, la adaptabilidad y la inteligencia emocional son determinantes para la productividad, la innovación y el mantenimiento de un clima laboral positivo. Este artículo explora la relevancia de estas competencias en el contexto específico de Panamá, destacando cómo su dominio no solo potencia el crecimiento individual, sino que también impulsa la competitividad de las organizaciones y contribuye al desarrollo económico del



país. Se aborda la perspectiva de empleadores y empleados, y se propone la necesidad de integrar la formación en competencias blandas desde las etapas educativas y a lo largo de la vida profesional, para forjar una fuerza laboral más resiliente, colaborativa y preparada para los desafíos del futuro.

Palabras clave: Competencias sociales, ambiente de trabajo, formación profesional, empleo.

Abstract

In Panama's dynamic current labor environment, the acquisition and development of soft skills have become crucial for professional success and business sustainability. Beyond technical knowledge and academic experience, skills such as effective communication, teamwork, problem-solving, adaptability, and emotional intelligence are critical for productivity, innovation, and maintaining a positive work climate. This article explores the relevance of these competencies in the specific context of Panama, highlighting how their mastery not only enhances individual growth but also boosts organizational competitiveness and contributes to the country's economic development. It addresses the perspectives of both employers and employees and proposes the need to integrate soft skills training from educational stages and throughout professional life, to forge a more resilient, collaborative, and future-ready workforce.

Keywords: Social skills, work environment, professional training, employment.

Introducción

En un mundo que evoluciona a un ritmo vertiginoso, donde la tecnología redefine constantemente las operaciones y la globalización intensifica la competencia, Panamá no escapa a esta realidad. Nuestro país, un crisol de culturas y un *hub* logístico y comercial,



se enfrenta a la necesidad imperante de contar con una fuerza laboral no solo técnicamente capacitada, sino también profundamente humana. Aquí es donde entran en juego las competencias blandas, esas habilidades transversales que nos permiten interactuar eficazmente con los demás, adaptarnos a los cambios y resolver desafíos de manera creativa. Ya no basta con tener un título o dominar un *software*; las empresas, grandes y pequeñas, están buscando individuos que puedan colaborar, comunicarse con claridad y empatía, y mostrar resiliencia ante las adversidades y las problemáticas que vive la sociedad panameña. La relevancia de estas habilidades en el contexto laboral actual es innegable, marcando una diferencia sustancial en la productividad individual y colectiva.

Ya no basta con tener un título o dominar un *software*; las empresas, grandes y pequeñas, están buscando individuos que puedan colaborar, comunicarse con claridad y empatía, y mostrar resiliencia ante las adversidades y asumir nuevos retos cada día. La relevancia de estas habilidades en el entorno laboral panameño de hoy es incuestionable, marcando una diferencia sustancial en la productividad, tanto a nivel individual como colectivo.

Este artículo explora cómo estas habilidades interpersonales y emocionales, como la empatía, la comunicación y la resolución de conflictos, entre otras, se han convertido en un factor crucial para el desarrollo del talento humano en nuestro país.

Desarrollo

Definición y Tipos de Competencias Blandas

Las competencias blandas son aquellas habilidades no técnicas que facilitan la interacción efectiva con otras personas. Martha Alles (2005) define las competencias como "comportamientos observables que se manifiestan en el desempeño laboral" (p. 30).

Entre las competencias blandas podemos definir las siguientes:

Comunicación efectiva: La capacidad de transmitir ideas de manera clara y escuchar activamente a los demás.

Trabajo en equipo: La habilidad para colaborar con otros hacia un objetivo común.



Colaboración: es el proceso mediante el cual dos o más personas u organizaciones trabajan juntas para completar una tarea o alcanzar una meta común.

Empatía: La capacidad de comprender y compartir los sentimientos de los demás.

Resolución de conflictos: La habilidad para manejar y resolver desacuerdos de manera constructiva.

Pensamiento Crítico: es un modo de pensar sobre cualquier tema, contenido o problema, en el cual el pensador mejora la calidad de su pensamiento al apoderarse de las estructuras inherentes del acto de pensar y al someterlas a estándares intelectuales.

Adaptabilidad: La capacidad de ajustarse a nuevos desafíos y cambios en el entorno laboral.

Flexibilidad: es la capacidad de adaptación a nuevas, diferentes o cambiantes circunstancias. En el contexto laboral, implica la disposición para ajustar las ideas, estrategias o enfoques según las necesidades del entorno o del equipo.

Comunicación Efectiva: El Puente hacia el Entendimiento

La comunicación efectiva es, quizás, la más fundamental de todas las competencias blandas. Implica no solo la capacidad de transmitir ideas de forma clara y concisa, sino también la habilidad de escuchar activamente y comprender las perspectivas de los demás. En Panamá, la cultura empresarial se forja en el consenso y se cimienta en la profunda integración del trabajo en equipo. Ya no basta con exhibir un título o dominar un software; las empresas, grandes y las PYMES, demandan hoy individuos con la capacidad de colaborar armónicamente, de comunicarse con claridad y empatía, y de mostrar una resiliencia inquebrantable ante las adversidades y los retos que presenta nuestra sociedad. La relevancia de estas habilidades en el contexto laboral actual es crucial, redefiniendo la productividad tanto del individuo como del conjunto.



Por lado, una comunicación fluida minimiza malentendidos, acelera los procesos y fomenta un ambiente de confianza. Roberto García Carbonell (2021) subraya la importancia de la comunicación efectiva al señalar que "la clave de una interacción exitosa radica en simplificar los mensajes y asegurarse de que sean comprendidos por todas las partes involucradas" (p. 45).

Trabajo en equipo y colaboración: sinergias que impulsan el progreso

El proverbio africano "Si quieres ir rápido, ve solo. Si quieres llegar lejos, ve acompañado" resume perfectamente la esencia del trabajo en equipo. En el entorno laboral panameño, donde muchos proyectos requieren la integración de diversas especialidades y conocimientos, la capacidad de colaborar armónicamente es invaluable. Esto implica compartir responsabilidades, ofrecer apoyo, aceptar críticas constructivas y celebrar los logros colectivos. Las empresas que fomentan un ambiente colaborativo no solo mejoran la productividad, sino que también promueven la innovación al permitir que diferentes ideas confluyan y se enriquezcan mutuamente (Martínez & Pérez, 2023, p. 78).

Resolución de problemas y pensamiento crítico: navegando la complejidad

El día a día las organizaciones están plagadas de desafíos. La habilidad de identificar problemas, analizarlos críticamente y proponer soluciones innovadoras es una competencia blanda de inmenso valor.

Dado el dinamismo del mercado panameño, con sus escenarios económicos y tecnológicos en constante y rápido cambio, resulta crucial tener colaboradores ingeniosos que demuestren un pensamiento creativo, innovador y no convencional, y que a la vez tomen decisiones informadas. Según expertos en desarrollo profesional, "la capacidad de abordar los problemas con una mente abierta y buscar soluciones creativas es un diferenciador clave en el mercado laboral actual" (Martínez & Pérez, 2023, p. 87).

Adaptabilidad y flexibilidad: la capacidad de reinventarse



El ritmo acelerado de los cambios tecnológicos y las fluctuaciones del mercado demandan una fuerza laboral adaptable y flexible. Esto significa estar dispuesto a aprender nuevas habilidades, ajustarse a diferentes roles o responsabilidades, y enfrentar lo inesperado con una actitud positiva. En Panamá, la globalización y la constante evolución de las normativas con relación al trabajo como la migración laboral, teletrabajo, y la regulación de la jornada laboran durante la pandemia. Por lo que, en los mercados como el nuestro, en constante evolución, hacen que esta competencia sea vital. Las empresas buscan individuos que no solo toleren el cambio, sino que lo abracen como una oportunidad para crecer y mejorar (Rodríguez, 2022, p. 55).

Inteligencia emocional: el autoconocimiento para la excelencia

La inteligencia emocional, es decir, la capacidad de reconocer y gestionar nuestras propias emociones y las de los demás, es una piedra angular de las competencias blandas. Un profesional con alta inteligencia emocional puede manejar el estrés, resolver conflictos con empatía, motivar a sus compañeros y mantener una actitud positiva incluso bajo presión. En el ámbito laboral panameño, donde las relaciones interpersonales son clave y el manejo de clientes o colegas de diversas procedencias es común, la inteligencia emocional contribuye significativamente a un clima laboral armonioso y productivo. Daniel Goleman, un referente en este campo, afirma que "comprender y gestionar las emociones propias y ajenas es fundamental para construir relaciones laborales sólidas y manejar situaciones complejas" (Goleman, 1995, p. 62).

Empatía y respeto intercultural: Panamá es un crisol de culturas, por lo que la capacidad de comprender y valorar las diferencias culturales es clave para el trabajo en equipo y la gestión de relaciones laborales. Hoffman (2000) destaca que la empatía es fundamental en el desarrollo moral, ya que permite a los individuos comprender y compartir los sentimientos de los demás, lo que fomenta comportamientos prosociales y justos.

El impacto en el entorno laboral panameño: una visión integral

Richard M. Hodgetts y Steven Altman han abordado el concepto de entorno laboral en su obra *Organizational Behavior: Theory and Practice*. En su libro, definen el entorno laboral



como el conjunto de factores físicos, sociales y psicológicos que influyen en el comportamiento y desempeño de los empleados dentro de una organización. Estos factores incluyen aspectos como la cultura organizacional, las relaciones interpersonales, las políticas laborales y el diseño del espacio de trabajo.

El desarrollo de competencias blandas tiene un impacto directo en el desempeño laboral de los empleados en Panamá. Según Chiavenato (2017), "las competencias personales y sociales son fundamentales para el éxito en el entorno laboral actual" (p. 112). La creciente demanda de competencias blandas en Panamá no es una casualidad. Diversos factores convergen para hacer de estas habilidades un pilar fundamental del éxito en el mercado laboral:

Globalización y diversidad: La presencia de empresas multinacionales y la multiculturalidad de la fuerza laboral panameña exigen una alta capacidad de comunicación intercultural y adaptabilidad.

Economía de servicios: Panamá es una economía fuertemente orientada a los servicios, donde la interacción con clientes y la calidad de la atención son determinantes. Las competencias blandas son esenciales para ofrecer un servicio excepcional.

Transformación digital: Aunque las habilidades técnicas son cruciales en la era digital, la colaboración en equipos virtuales y la resolución de problemas complejos que surgen con las nuevas tecnologías demandan una sólida base de competencias blandas.

Retención del talento: Las empresas han comprendido que no solo se trata de atraer talento, sino de retenerlo. Un ambiente de trabajo positivo, donde se valoren las relaciones interpersonales y se fomente el crecimiento personal, depende en gran medida de la prevalencia de las competencias blandas.

Conclusión



En síntesis, el entorno laboral actual en Panamá exige más que conocimientos técnicos. Requiere individuos competentes, capaces de interactuar de manera efectiva, adaptarse a la incertidumbre y contribuir positivamente al ambiente de trabajo. Las competencias blandas no son un complemento, sino un componente esencial para la empleabilidad, el desarrollo profesional y la competitividad empresarial.

Es imperativo que, desde las instituciones educativas que han formado a las diferentes generaciones hasta las empresas, se invierta mayores recursos en la formación y el desarrollo de estas habilidades. Los programas académicos de las diferentes universidades de nuestro país deben integrar módulos que fomenten el pensamiento crítico, el trabajo en equipo y la inteligencia emocional. Las empresas, por su parte, deben ofrecer capacitaciones continuas y crear culturas organizacionales que valoren y promuevan estas competencias.

El futuro del mercado laboral panameño dependerá, en gran medida, de nuestra capacidad para cultivar una fuerza laboral resiliente, innovadora y, sobre todo, profundamente humana. Al priorizar el desarrollo de las competencias blandas, no solo estamos preparando a nuestros profesionales para los desafíos del mañana, sino que también, estamos construyendo una sociedad más colaborativa y próspera.

Referencias bibliográficas

Carrillo, A., López, I., Torres, G., & Fernández, E. (2020). La flexibilidad en la educación física. *Revista Científica FIPCAEC*. Recuperado de <https://fipcaec.com>

Fundación para el Pensamiento Crítico. (2003). *La mini-guía para el pensamiento crítico: Conceptos y herramientas*. Recuperado de <https://www.criticalthinking.org/resources/PDF/SP-ConceptsandTools.pdf>

García, M. (2024). *Comunicación efectiva en el siglo XXI: Habilidades para el éxito profesional*. Editorial Avance.



- Goleman, D.** (1995). *Inteligencia emocional*. Editorial Kairós.
- Hanson, D., & Spross, D.** (2005). *Colaboración y liderazgo*. Universidad de Navarra. Recuperado de <https://dadun.unav.edu>
- Hodgetts, R. M., & Altman, S. (2013). *Organizational behavior: Theory and practice* (1st ed.). Academic Press. [Elsevier Shop+2Google Books+2trove.nla.gov.au+2](#)
- Hoffman, M. L. (2000). *Empathy and moral development: Implications for caring and justice*. Cambridge University
- Martínez Pérez, I., & Ramírez González, J. C.** (2023). Importancia del desarrollo de las habilidades blandas en estudiantes de ingeniería. *Científica*, 23(1), 61–67. <https://doi.org/10.37811/cientifica.v23i1.10413>
- Pérez Martínez, D. M., & Hernández Barrón, J. I.** (2024). *Importancia del desarrollo de las habilidades blandas en el ámbito laboral*. Universidad Tecnológica de San Juan del Río.
- Rodríguez, A. (2022). *Adaptabilidad en la era digital: Clave para el desarrollo profesional*. Ediciones Futuro.
- Según Pérez Martínez y Hernández Barrón (2024), el desarrollo de habilidades blandas en individuos impacta directamente en la productividad laboral dentro de una organización. [ResearchGate+1ResearchGate+1](#)