

<b>Título del Artículo</b> <b>Title of Article</b>	Necesidad de desarrollar habilidades blandas en la formación profesional
<b>Autores</b> <b>Authors</b>	Sandra Beatriz Justiniano de Pérez
<b>Institución</b> <b>Institution</b>	Escuela Especializada en Ingeniería ITCA-FEPADE
<b>País</b> <b>Country</b>	El Salvador
<b>Palabras Clave</b> <b>Keywords</b>	Conflictos, Desempeño, Emociones, Habilidades, Pensamiento.

## 1. RESUMEN / SUMMARY

La demanda actual de conocimiento ha obligado a enfocar los esfuerzos educativos al desarrollo de habilidades técnicas muchas veces relegando a segundo plano el desempeño social, sin reforzar valores, potenciar aptitudes y actitudes, moldear carácter y la inteligencia emocional para la resolución de problemas y conflictos, dando como resultado, a mediano plazo, un deficiente desempeño laboral en los nuevos profesionales. Constantemente los perfiles de puestos expresan la necesidad de personal con experiencia en el área técnica específica, sin embargo, en la mayoría de las ocasiones, poco se enfatiza que los aspirantes deben tener habilidades como la proactividad, el enfoque a cumplimiento de metas, la capacidad de resolución de conflictos, pensamiento crítico, trabajo en equipo, liderazgo, entre otros. Por lo anterior, este artículo expone las principales habilidades blandas que deben ser incluidas para garantizar el desarrollo durante la formación profesional.

## 2. INTRODUCCIÓN / INTRODUCTION

Uno de los mayores retos de las empresas en la actualidad, es encontrar el personal idóneo para los puestos de trabajo requeridos; los perfiles de puesto representan una pauta para la elección del personal, sin embargo, muchas veces, si se toma como referencia su preparación técnico-profesional, el personal seleccionado no es el más idóneo, reflejándose esto muchas veces en los mandos medios cuando ellos no poseen la capacidad para proporcionar indicaciones y ejecutar tareas de control en el desempeño de sus colaboradores, dando como resultado un bajo desempeño que repercute en todas las actividades de la organización.

Las habilidades que son más valoradas en ese momento son denominadas: habilidades blandas, siendo estas el resultado de un conjunto de aptitudes sociales, de comunicación, de forma de ser, carácter emocional, entre otras. Comúnmente se piensa que los valores son estas habilidades, sin embargo, el tema es mucho más profundo que ello, dado que se refiere precisamente a la capacidad de moverse en el entorno sociolaboral, en donde no siempre las mayores exigencias de desempeño son lo apropiado para la organización.

Dado el contexto, el desarrollo de las habilidades blandas, muchas veces se ha visto omitido porque el tiempo para formarlas es largo y requiere mucha disciplina, sin el acceso a la información de lo que las empresas realmente necesitan en este plano, y con la currícula académica limitada es difícil moldear el carácter de los estudiantes y enfocarlo a un desempeño eficiente.

### 3. DESARROLLO/ DEVELOPMENT

La formación profesional por lo general se enfoca únicamente al desarrollo del conocimiento técnico, fundamentos teóricos y habilidades prácticas representan el todo de los planes de estudio, si bien es cierto, se incluyen materias o módulos denominados como ética, psicología, filosofía, entre otros, pero estos no son suficientes para formar habilidades sociales, incluyendo el pensamiento crítico y autodominio, dado que estos módulos buscan conocer el origen etimológico de los conceptos y proporcionar criterios generales respecto a una conducta moral, no representando en ningún momento una guía de comportamiento ni tampoco un método para desarrollar estas habilidades.

Las habilidades sociales tienen diferentes matices, sin embargo, el enfoque más importante es el actualmente denominado como habilidades blandas, aquellas que son significativas en el ámbito laboral. De múltiples fuentes se puede obtener conceptos relacionados al comportamiento laboral, pero muchas veces se deja de lado el factor emocional de cada colaborador en una organización.

Las principales habilidades blandas son:

- **Comunicación:** saber expresar ideas y recibir la de los compañeros, siendo esto fundamental para la ejecución de tareas.
- **Gestión del tiempo:** la planificación de tareas y organización del tiempo ayuda a que el equipo cumpla con sus objetivos.
- **Negociación:** capacidad para llegar a acuerdos entre dos o más partes, considerando los beneficios mutuos.
- **Orientación a resultados:** dirigir los esfuerzos al cumplimiento de metas y objetivos organizacionales, permitiendo la toma de decisiones de forma fluida.
- **Gestión de conflictos:** busca la solución a situaciones que pueden resultar estresantes y afectar el cumplimiento de las metas organizacionales, influyen aspectos como culturales, tecnológicos, personales e incluso emocionales.
- **Manejo del estrés:** habilidad que es fundamental para la resolución de conflictos, procurando mantener la salud física y mental de todos los colaboradores en un equipo.
- **Flexibilidad:** capacidad de adaptarse a los cambios culturales y tecnológicos en una organización.
- **Empatía:** comprender las debilidades y fortalezas de los miembros del equipo de trabajo, aspectos personales como sus fuentes de inspiración, anhelos, preocupaciones, necesidades y compromisos.
- **Trabajo en equipo:** habilidad para coordinar tareas en un conjunto, respetar opiniones y procurar el cumplimiento de metas y objetivos, sin violentar las necesidades de los colaboradores.
- **Pensamiento crítico:** capacidad de percibir y discernir sobre los problemas relacionados a un modo de actuar, identificar las implicaciones, causas, consecuencias, y las opciones como rutas de acción.
- **Control de emociones:** dominio propio, autocontrol y manejo saludable de las situaciones de estrés, y saber exponer las necesidades para la ejecución eficiente de sus tareas.

Existen muchas más habilidades que deben ser desarrolladas, la mayoría de ellas van enfocándose poco a poco al factor emocional.

Una de las dificultades para el desarrollo de las habilidades blandas, es que se teme entrar en el terreno de las emociones, las personas evaden admitir un juicio sobre algo que les afecta, el mostrar algún signo de debilidad, dolor o tristeza, una alegría desmesurada o ansiedad sobre un tema que les provoque tales reacciones, eliminando casi por completo el factor humano. Por su parte, en la formación académica, los planes de estudio, como se mencionó anteriormente, incluyen la preparación teórica en áreas de psicología, ética, filosofía, formación en valores y más, pero se relega el factor humano, se

proporcionan pautas de comportamiento, forzando a aceptar algo como bueno o malo, o como apropiado o inapropiado.

Las emociones son parte fundamental en la toma de decisiones, la forma de reaccionar ante una determinada situación estará influenciada por diversos factores, la formación familiar, aspectos culturales, intereses y emociones propias, por tanto, no se puede enmarcar a una persona en un perfil laboral.

Para desarrollar efectivamente las habilidades blandas, deberán tomarse nuevas estrategias educativas, como la inclusión de metodologías que vuelvan a los estudiantes partícipes de la toma de decisiones dentro del aula, proporcionar soluciones ante las problemáticas que se les presenten sin temor a equivocarse, orientarles a encontrar a un líder en el equipo, aprender a delegar actividades, y permitirles expresar sus inquietudes dentro del marco de las buenas costumbres.

En muchas empresas, se limita el desarrollo profesional de sus trabajadores, al no proporcionarles las vías de capacitación, o extralimitar las exigencias corporativas minimizando las necesidades de sus empleados; sin considerar el factor humano (emocional) no se da espacio a las habilidades blandas que son fundamentales para el alcance de metas.

Para que un empleado rinda y se identifique con los objetivos organizacionales, deberá sentirse cómodo en la toma de decisiones, en la expresión de sus criterios, en exponer sus necesidades y que, por tanto, la organización empatee con las mismas; de esta forma se potenciará el cumplimiento de metas dado que los equipos de trabajo ejecutarán actividades orientadas a un mismo fin, se logrará la colaboración y el delegar tareas permitirá un sano liderazgo de los mandos medios.

#### 4. CONCLUSIONES / CONCLUSIONS

1. Las habilidades blandas están estrechamente vinculadas al factor emocional, cada individuo en una sociedad reaccionará diferente ante una misma situación, dado que estará influenciado por un conjunto de factores.
2. La preparación académica no es suficiente para el cumplimiento de metas organizacionales, una persona con excelencia académica puede no saber expresarse apropiadamente, dificultando así la comunicación en los equipos de trabajo.
3. Encontrar al personal idóneo para un perfil de puesto no solo está vinculado a su nivel académico, sino también a su experiencia en el campo, en donde se solicitan recomendaciones, es usual que en estas se reciban expresiones como: "es responsable, es puntal, es respetuoso, guarda la calma ante situaciones de estrés, etc.", reflejando esto que el desempeño más relevante es el social a través de las habilidades blandas.

#### RECOMENDACIONES.

1. En cada plan de estudio, para cada materia, deben considerarse actividades que permitan la libertad de pensamiento en el contexto académico a cada uno de los estudiantes, y se les faculte para expresar y tomar decisiones sin temor a equivocarse.
2. Desarrollar actividades académicas que permitan la asignación de roles en perfiles como líderes, comunicadores, operativos y documentadores, por ejemplo.
3. No penalizar una respuesta emocional no adecuada ante un determinado escenario, sin conocer el origen de ésta, deberá profundizarse el autoconocimiento para obtener el mayor beneficio y orientar a una buena comunicación de sus propias inquietudes ante los demás.
4. Se debe estimular el debate y el diálogo que permitan construir soluciones ante una problemática, a través de la reflexión colaborativa, abordando y respetando diferentes puntos de vista.
5. Proporcionar técnicas de resolución de conflictos y casos de empresas reales ante situaciones que generen un debate técnico en un tema específico, repercutiendo incluso en el ámbito moral; preferentemente esto deberá ser incluido en cada material del plan académico, como actividades formativas y no sumativas.

## 5. BIBLIOGRAFÍA / BIBLIOGRAPHY

1. "6 habilidades blandas que los estudiantes necesitan y cómo enseñarlas | Realinfluencers", Realinfluencers, 2021. [En línea]. Disponible en: <https://www.realinfluencers.es/2020/09/01/6-habilidades-blandas-que-los-estudiantes-necesitan-y-como-enseñarlas/>. [Accedido: 12- May- 2021].
2. "¿Qué es la Inteligencia Emocional?", Psicologiamente.com, 2021. [En línea]. Disponible en: <https://psicologiamente.com/inteligencia/inteligencia-emocional>. [Accedido: 12- May- 2021].
3. "Desarrollo de habilidades blandas en las aulas", VirtualPro.co, 2021. [En línea]. Disponible en: <https://www.virtualpro.co/noticias/desarrollo-de-habilidades-blandas-en-las-aulas>. [Accedido: 12- May- 2021].
4. "Habilidades blandas, cómo desarrollarlas gracias al e-Learning", Evolmind.com, 2021. [En línea]. Disponible en: <https://www.evolmind.com/blog/habilidades-blandas-en-la-formacion-online>. [Accedido: 12- May- 2021].
5. "¿Qué es el pensamiento crítico y por qué es importante?", Blog.edacom.mx, 2021. [En línea]. Disponible en: <https://blog.edacom.mx/que-es-pensamiento-critico-por-que-es-importante>. [Accedido: 12- May- 2021].
6. M. Monjarás, "Competencias y habilidades blandas: ¿por qué son importantes?", Icorp.com.mx, 2021. [En línea]. Disponible en: <http://www.icornp.com.mx/blog/competencias-habilidades-blandas/>. [Accedido: 12- May- 2021].
7. Economiatic.com, 2021. [En línea]. Disponible en: <https://economiatic.com/habilidades-blandas/>. [Accedido: 12- May- 2021].
8. D. Goleman, La inteligencia Emocional. Buenos Aires: Zeta, 2010.

## CURRÍCULO(S) AUTOR(ES) / AUTHOR'S CURRICULUM

Sandra Beatriz Justiniano de Pérez, salvadoreña, Ingeniera en Sistemas y Computación, 10 años de experiencia en el área de educación, impartiendo capacitaciones técnicas en Redes de Datos. Docente de Redes Informáticas, Instructora acreditada de Cisco Networking Academy, Instructor Trainer Cisco. Certificación CCNA Routing and Switching. Egresada de la Maestría en Seguridad y Gestión de Riesgos Informáticos de la Universidad Don Bosco de El Salvador. Formación en el área de valores a través del diplomado de Los 7 hábitos de los jóvenes altamente efectivos, Search y Joven 360.