



Esta obra está publicada bajo la licencia
[CC BY-NC 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

ARTÍCULO DE REVISIÓN

Habilidades blandas en la gerencia moderna

Soft skills in modern management

Aurelio Daniel Recuenco Cabrera^{1*} ; William Armando Reyes Alva² ; Sandra Mónica Olano Bracamonte² 

1 Universidad Nacional de Trujillo, Av. Juan Pablo II s/n, Trujillo, La Libertad, Perú.

2 Universidad César Vallejo, Av. Larco N° 1770, Trujillo, La Libertad, Perú.

*Autor correspondiente: danrec2011@hotmail.com (A. Recuenco).

Fecha de recepción: 29 10 2021. Fecha de aceptación: 28 12 2021.

RESUMEN

Este artículo hace alusión a la relevancia que poseen las habilidades blandas en el quehacer gerencial contemporáneo. A través de las últimas décadas ha ido en aumento la relevancia de estas habilidades en el desarrollo de los individuos que trabajan en organizaciones de diferente tipo y nivel. Hoy en día son tan necesarias la asimilación de las diferentes habilidades socioemocionales para poder desarrollar una gestión eficaz así como en el desarrollo personal de cada uno de quienes las poseen. Su importancia ha alcanzado o quizás ha superado al de las habilidades duras porque se convierten en el eje diferenciador de las competencias que logra tener un ser humano, siendo tan necesarias su implementación desde la etapa escolar hasta la etapa laboral del individuo. Aportan muchos criterios con un basamento netamente emocional o del interior de la persona lo que determina, naturalmente, que el ser humano es capaz de poder controlar o manejar sus instintos tan internos. Es de suponerse que en las próximas décadas las habilidades blandas seguirán extendiéndose por el mundo en distintos estamentos organizacionales donde sean los seres humanos los que ejerzan el factor diferenciador laboral.

Palabras clave: habilidades blandas; destrezas; valor; gerencia moderna; emociones.

ABSTRACT

This article alludes to the relevance of soft skills in contemporary managerial work. Over the last decades, the relevance of these skills has been increasing in the development of individuals who work in organizations of different types and levels. Today, the assimilation of different socio-emotional skills is so necessary in order to develop effective management as well as in the personal development of each of those who possess them. Its importance has reached or perhaps has surpassed that of hard skills because they become the differentiating axis of the competences that a human being manages to have, its implementation being so necessary from the school stage to the individual's work stage. They provide many criteria with a purely emotional or internal basement of the person, which naturally determines that the human being is able to control or manage the instincts so internal to him. Presumably, in the coming decades soft skills will continue to spread throughout the world in different organizational levels where human beings are the ones who exercise the labor differentiating factor.

Keywords: soft skills; abilities; value; modern management; emotions.

INTRODUCCIÓN

Hoy en día las habilidades blandas han adquirido enorme relevancia en el contexto empresarial, organizaciones de todo nivel en el mundo, fomentan que su personal que se desempeña en elevados cargos, posea ellas ya que así se asegura que sean individuos capaces de interactuar con su

medio de una manera apropiada, cumpliendo así con los propósitos institucionales de la organización. Es muy necesario para las organizaciones disponer de recursos humanos con habilidad de adaptación a las nuevas transformaciones, que en el mundo actual se producen de manera veloz, estas

persiguen individuos con capacidad de conducir equipos compuestos por individuos de diferentes modos de ser, la habilidad de comunicación es muy relevante para que se proporcione un mayor entendimiento entre las unidades de la organización, lo que conduce a efectuar una labor con más efectividad (Franco, 2018).

El hecho de aprender de las habilidades blandas es una necesidad de instituciones sociales y de las entidades de educación que pretenden preparar a la juventud para hacer frente a los denominados desafíos que muestra el presente siglo. Scott, (2015), estableció siete capacidades que los alumnos urgen: pensamiento crítico y solución de problemas; cooperación y liderazgo; agilidad y adaptación; iniciativa y espíritu empresarial; comunicación oral y escrita con eficacia; accesibilidad a la información y análisis; curiosidad e imaginación.

La ejecución de estas habilidades necesita de un diseño de un proyecto, que se basen en una identificación de sí misma, la responsabilidad para adoptar desafíos, la habilidad para el aprendizaje y ser mejor y la acción con positivismo y construcción (Castillo, Hernández y Ortega, 2011). Sin embargo, cuantificar las habilidades no es fácil ya que no se ven de manera directa, a lo que se plantearon modos indirectos de evaluarlas: la observación en el desenvolvimiento de una labor de representación y mediciones subjetivas (Busso et al. 2017, citado por Ospino, 2019) o a partir de tres ópticas detalladas por García (2018): herramientas que se basan en cuestionarios y auto informes; disposiciones de medición de veedores externos, que se centran en cuestionarios dirigidos por pares; y las disposiciones de capacidad o de realización ante diferentes labores emocionales que los alumnos están en el deber de solucionar (Pacheco y Berrocal, 2004, citado por García, 2018)

Así pues, en el desarrollo de estas habilidades en la vida se observa que en su proceso posee cuatro fases: la actitud, los sueños, el entrenamiento y la acción, ejecutadas de manera que exprese coherencia para otorgar una guía que permita poner en desarrollo habilidades individuales y sociales que en una mayor dimensión establecen el éxito. Las dos primeras fases son más de reflexión y análisis, ya que poseen relación con la objetividad que retamos y las situaciones de la vida, en la que florecen los objetivos planteados en la misión. La tercera fase otorga los instrumentos y técnicas para el desarrollo y dominio de las habilidades individuales que sin dudarlo establecerán una distinción en nuestro vivir. Finalmente, la fase que es la

recomendación a un emprendimiento de la acción, dado que es esta, y no la situación de reflexión o el pensamiento la que logra generar resultados (Arroyo, 2012, p.27).

El objetivo del estudio es rescatar la importancia que tienen las habilidades blandas en el quehacer gerencial moderno.

Definición de habilidades blandas

Habilidad es una aptitud, una suficiencia o una competencia que presenta un individuo para efectuar ciertas labores o cometidos con más simplicidad y eficiencia (UNESCO, 2017).

Así, las conocidas habilidades blandas (*soft skills* o *people skills*) están referidas a una reunión de aptitudes que facilitan al individuo a desempeñarse de mejor manera en sus correspondientes contextos de actividad. Estas aptitudes de la misma manera que el aprendizaje invisible, son adquiridos tanto a partir de ámbitos formales como informales. Es importante ver que esta clase de aptitudes son muy importantes en medios de trabajo y de socialización (a pesar de no existir un título que lo avale) (Cobo y Moravec, 2011). También, están vinculados con agentes emocionales que deben ser desarrollados; se relacionan con la expresión de las emociones y sentimientos, con cómo lo expresamos y en qué manera (Sordo, 2017). A su vez, Lagos, Pimenta y Urrutia (2013) identificaron a las habilidades o aptitudes blandas como las competencias individuales, motivaciones y pericias requeridas para que los trabajadores o colaborador tenga que desempeñar una labor particular de forma que demuestre efectividad; las cuales se distinguen de su contraparte cuando se hace de forma agradable y grata y para Bejarano (2012) representan las capacidades de adaptabilidad social y desarrollo individual, al facilitar conservar un autocontrol de los pensamientos, emociones y comportamientos, aparte de las situaciones externas, que posean el poder de impactar a estas zonas, lo que conduciría al desbalance biopsicosocial. Además, las habilidades blandas son concebidas como las cualidades que tiene el individuo que le facilita estar en interacción con el resto de manera efectiva dirigiéndose de forma directa con la labor, con matices vinculados a este y con el mundo rutinario (UNESCO, 2019).

Otras denominaciones de habilidades blandas

Hoy en día existen distintas denominaciones (Tabla 1) para las

habilidades blandas o suaves (*soft skills*), también denominadas *habilidades sociales*, *competencias transversales*, *competencias sociales*, *competencias genéricas*; inclusive en ciertos planes u organizaciones con carácter internacional de investigación: *habilidades del Siglo XXI*; por su parte la Organización para la Cooperación Económica y el Desarrollo (OCDE) emplea el vocablo *competencias clave* en su informe del 2003 y más reciente, *habilidades de progreso social* en su boletín informativo 2015. Sin embargo hay que aclarar que el vocablo norteamericano *soft skills* es el que parece haber tomado mayor notoriedad; además, ciertos autores relacionan a las habilidades blandas con El (inteligencia emocional) o EQ (cociente emocional) para vincularlos con la parte emocional en contraparte con la parte intelectual (Cinque, 2016).

Tabla 1

Diferentes denominaciones de habilidades blandas en diferentes países

País	Denominación
EEUU	Habilidades suaves (Soft skills)
Alemania	Competencias clave (Schlüsselkompetenzen, übergreifende)
	General competencias (Kompetenzen)
Austria	Competencias clave (Schlüsselkompetenzen)
Bélgica	Competencias transversales (Belgium fr: competences transversales)
	Competencias clave (Belgium nl: Sleutelcompetenties)
Dinamarca	Competencias clave (Nøglekompetence)
España	Habilidades sociales y competencias genéricas
Francia	Competencias transversales (Compétences transversales)
Inglaterra	Competencias clave (Key skills-Enlagand, Ireland)
	Competencias centrales (Core skills-Scotland)
	Habilidades sociales y Competencias transversales (Life skills, key transferable skills, cross)
Italia	Competencias transversales (Competenze trasversali)
	Meta Competencias (Meta competenze)
Portugal	Competencias esenciales (Competências essenciais),
	Competencias transversales o genéricas (Compeências Transversais ou genéricas)

Fuente: Cinque, M. (2016)

Diferencias de habilidades duras y habilidades blandas

Con la aparición de las habilidades blandas, se manifestaron varias características que marcaban distinción de las ya conocidas habilidades duras (Tabla 2).

Tabla 2

Diferencias de habilidades duras y habilidades blandas

Habilidades duras	Habilidades blandas
Fáciles de cuantificar	Diffíciles de cuantificar
Son técnicas	Son emocionales
Elementos básicos que no generan diferenciación	Ejercen la diferenciación profesional
No agregan valor a la organización	Agregan valor a la organización
Responden a escenarios que se prueban y conocen	Responden a escenarios no probados y desconocidos
No facilitan hacer frente a problemas en situaciones de incertidumbre	Permiten enfrentar problemas en escenarios de incertidumbre.
Relación con aspectos tangibles de la organización	Relación con aspectos intangibles de la organización

Fuente: Hiriyappa (2018); Arroyo (2012).

Categorías de las habilidades blandas

De acuerdo a Lagos (2012) las habilidades blandas se agrupan en 3 grupos: i) genéricas, que se requieren en diversas actividades y se vinculan con las aptitudes interpersonales, como la iniciativa, la proactividad, predisposición, integridad, y demás; ii) básicas, que se amoldan al modo singular de la acción o actividad que se busca poner en desarrollo como la comunicación, flexibilidad, adaptación, creatividad, sentido, y demás; y iii) técnicas, que son las aptitudes particulares que se vinculan con el puesto a desenvolver, tomando en consideración la conducción de conflictos, el entrenamiento, la motivación, la supervisión, el desarrollo, y demás aptitudes que facilitan el mayor tratamiento de las aptitudes al interno del centro de trabajo (Tabla 3).

Tabla 3

Principales habilidades blandas

Trabajo bajo presión	Flexibilidad	Adaptabilidad
Aceptación y aprendizaje de críticas	Autoconfianza	Capacidad de ser confiable
Comunicación efectiva	Resolución de problemas	Pensamiento crítico y analítico
Puntualidad	Trabajo en equipo	Colaboración
Proactividad e iniciativa	Curiosidad e imaginación	Voluntad para aprender
Motivación	Delegación	Responsabilidad
Retroalimentación	Compromiso	Ética de trabajo
Autoconfianza	Liderazgo	Control emocional
Inteligencia emocional	Perspectiva	Oratoria
Razonabilidad	Honestidad	Empoderamiento
Inspiración	Capacidad de enseñanza	Urgencia
Mente abierta	Mente dura	Decisión
Pensamiento estratégico	Proactividad	Gestión en incertidumbre
Aserividad	Resiliencia	Paciencia

Fuente: Cabo y Moravec (2011).

Tabla 4
Dimensiones e indicadores de habilidades blandas

Habilidades blandas	Concepto	Indicadores
Habilidades de adaptación	Aquellas habilidades que posee un individuo de adaptarse con más velocidad a un medio o coyuntura presentada de forma original persiguiendo el mayor provecho ofreciendo soluciones veloces y en menos tiempo.	Flexibilidad Creatividad e innovación Tolerancia al estrés
Habilidades de gestión	Aquellas que facilitan dirigir un equipo de trabajo, teniendo en cuenta decisiones oportunas buscando la mayor optimización de las oportunidades del entorno.	Trabajo en equipo Toma de decisiones Liderazgo
Habilidades interpersonales	Forma más ideal de interrelacionar con los individuos donde facilita crear de manera apropiada ambientes oportunos.	Empatía Balance de emociones Cortesía
Habilidades de comunicación	Aquella habilidad que facilita coordinar y ofrecer asertiva información que permita ideal comunicación con el equipo de trabajo, ayudando a coordinar aspectos relevantes; así como hace empleo de la escucha activa para aumentar la fluidez entre compañeros.	Comunicación oral Comunicación escrita Negociación
Habilidades de ética laboral	Aquellas aptitudes que se hallan vinculadas con el buen hacer, o sea no violando la dignidad a grado individual y profesional; además que la actividad no esté en oposición de los preceptos de trabajo y dañe a la institución.	Integridad Lealtad Compromiso

Fuente: Haselberger, Oberheumer, Pérez, Cinque y Capasso (2012).

Dimensiones de habilidades blandas

Existen diversos tipos de habilidades blandas que permiten estudiar al individuo y como se desarrolla en la vida, tal como se muestra en la tabla 4.

Las habilidades blandas y sociales

El concepto de habilidades blandas se equipara a la definición de habilidades para la vida sugerido por la World Health Organization Division of Mental Health en 1994 que las identificó como una reunión de aptitudes de naturaleza socioafectivas de necesidad para una interrelación con otras y que faciliten enfrentar las exigencias y coyunturas desafiantes diarias, o sea que les faciliten al individuo adquirir decisiones, solucionar casos problemáticos, razonar de forma crítica y creativa, comunicarse de con efectividad, dar reconocimiento a las emociones de los demás y edificar nexos saludables a grado físico y emocional (World Health Organization, 2003). No obstante, la noción de habilidades blandas difiere del de habilidades sociales, ya que a pesar de manera genérica son nociones que acostumbra asemejarse, es necesario aclarar las habilidades sociales forman pieza de las habilidades blandas, pero las últimas están compuestas de forma complementaria por aptitudes para el aprendizaje, el análisis, el manejo del tiempo e innovación. Criterios superan a la reunión de aptitudes que facilitan la interrelacionan con los demás. Comenzar a efectuar estas diferencias, será fundamental para calibrar de forma exacta y sencilla los desafíos que conduce el choque y la preparación de las habilidades blandas (Guerra, 2019).

Las habilidades blandas como fortaleza en el nuevo escenario mundial

Tito y Serrano (2016) indican que en los tiempos actuales que se caracteriza por ser

una sociedad de información, globalización, de transformaciones bruscas en tecnología se ha modificado un nuevo modelo en lo que respecta a los empleos. Estos señalan que los saberes, aptitudes técnicas, mecánicas y prácticas que se conocen como habilidades duras (*hard skills*) ya no bastan para hacer frente a una sociedad que cambia constantemente sin lograr el éxito. Por esta razón, los empresarios actuales al elegir a los colaboradores tienen en consideración las habilidades blandas, que son vistas como una enorme ventaja competitiva en las organizaciones. Así, exigen al estamento educativo las enseñanzas de las mismas y con ello se hace evidente que existe una carencia de profesionistas o talentos con una figura de preparación hoy en día en el mercado de labores.

La sociedad se caracteriza por el empleo de nuevas tecnologías que tiene como eje a la globalización, lo que nos conduce a nuevos modos de poder visualizar el panorama mundial. Ante esto es que las habilidades blandas en el ámbito del trabajo son capacidades que facilitan el mejor desenvolvimiento en los vínculos laborales e individuales del trabajador, las que son más complejas en el aprendizaje en contraste de las habilidades duras puesto que muchos preparadores formulan que si los trabajadores de la organización dan manejo a una comunicación con efectividad, negociación, trabajo en equipo, etc.; estas personas estarían siendo más valoradas y estarían más tiempo en la organización teniendo el poder de ascender a mejores cargos y con esto a más retribución (Ortega, 2017).

La demanda de habilidades blandas

La exigencia en el ámbito laboral del mundo de las habilidades sociales logró

un aumento de un 24 % a partir de 1980 hasta el 2012 y las proyecciones indicaron que esto continuó en aumento aún más en los siguientes años (Deming, 2015). A causa de transformaciones en las tecnologías, las capacidades de tipo técnico tienen que recibir una integración con la capacidad de tener que comunicarse con distintos agentes o público y laborar en equipos de multidisciplina. Los profesionistas que posean un elevado sentido integrador de habilidades sociales y capacidades técnicas presentan una menor probabilidad de riesgo de ser reemplazados por procedimientos automáticos dadas las barreras de interrelación que hay con los computadores (David, 2015; Deming, 2015; Frey y Osborne, 2017). En la ejecución de labores, las capacidades sociales de comunicación y trabajo en equipo, señalan al aspirante a elegir (Dahm, Farrell Y Ramachandran, 2015). Así, estas capacidades llegan a ser relevantes que sin interesar el elevado nivel técnico que tenga que poseer un profesionista, la inadecuada conducción en comunicación o trabajo en equipo puedan dañar su progreso profesionista. Incluso las aptitudes de comunicación orales y escritas tienen una elevada conexión al éxito en lo profesional de un individuo en el globo gremial (Robles, 2012).

Las organizaciones de educación son los principales abastecedores de servidores en el contexto laboral y el tiempo de estudios facilitan el desarrollo de capacidades técnicas como de las habilidades blandas que se demandan hoy en día. La incursión de los grados de educación de nivel superior de alumnos se trasluce cada vez en más demanda, en los dos últimos decenios la colegiación se ha incrementado en todos los grados de educación y su estancia también logra estamentos de significancia, es de necesidad indicar asimismo que los individuos creen relevante la preparación en una profesión como requisito para lograr un magnífico trabajo y cada vez más alumnos terminan sus tiempos de estudio por esta coyuntura que ya es de reconocimiento por sí mismos (Gómez, 2019; Pérez, Villa y Montenegro, 2020; Hernández y Neri, 2020).

Las habilidades blandas como recursos para triunfar ahora

Las habilidades blandas son relevantes hoy en día a causa que los contextos laborales se inclinan por poseer una moderna manera de trabajo, en la que se dé más peso a los valores que a los saberes asimilados de tipo técnico; si un individuo posee aprendizaje y papeles que avalen, lo establecen como idóneo para ese cariz,

pero se efectúan exámenes que comprueben las habilidades blandas que el sujeto posee características, empatía, se amolda a la totalidad de las coyunturas, se comunica de manera ideal. Actualmente, la tarea de los colaboradores pretende que ellos se conviertan en autónomos y se acomoden a laborar en equipo llegando a ser condescendientes, por lo cual el escalafón clásico tuvo una extenuación. En el intento de poder triunfar los individuos tienen que saber la relevancia de las habilidades blandas en su existencia individual como laboral, aparte los servidores que todavía no estiman las habilidades blandas tienen que saber que es el valor agregado y mayor distinguidor para gozar de un cargo laboral y conservarse en él, lo que deriva que una organización posea la ventaja competitiva y un mayor beneficio que ofrezca oportunidades de progreso y calidad en el trabajador. Las habilidades blandas son esenciales en la empresa por lo que se tiene que tomar en cuenta como tal en un aprendizaje en trabajo en equipo, involucrar nuevas nociones en la institución, establecer un mecanismo de coevaluación automatizada, elegir de forma semanal las mayores experiencias, puesto que son actividades con valor genérico para usar en el amaestramiento de la institución y su preparación (Tito y Serrano, 2016; Ortega, Febles y Estrada, 2016).

Es necesario que desde los centros de enseñanza superior profesional se forme a los alumnos en habilidades blandas para que ellos puedan egresar con instrumentos que añadan un potencial diferenciador que les facilite entrar en competencia en el ámbito laboral, alcanzar buenos cargos, lograr buenas retribuciones económicas, y de manera genérica conservar un alto nivel de confort con sí mismo y diferentes terrenos que le depara la vida. Para el adiestramiento de estas capacidades es vital cambiar los temas educativos, dando similar relevancia a los saberes técnicos como a las aptitudes blandas. Esto puede orientarse a través de un procedimiento formalizado, sistémico y de largo plazo que determine con claridad el grado anhelado de estas capacidades y el logrado por los alumnos y que genere constantemente sitios de práctica para que los alumnos involucren aptitudes suaves a su figura a través de su profesión. Al preparar futuros colaboradores que posean las virtudes esperadas por las compañías, se estaría favoreciendo a la sociedad en general, ya que más

cantidad de individuos estarían en la capacidad de alcanzar empleo y desarrollar de manera óptima sus fortalezas. Al efectuarlo más allá de aumentar su sentidos de satisfacción y realización individual a través del trabajo, estarían además aumentando la productividad y competitividad de las organizaciones, lo cual al mismo tiempo daría aliento al desarrollo social y económico (Tito, 2016).

La importancia de las habilidades blandas según la edad

La importancia de las habilidades blandas es notoria según las edades y más aún cuando estas logran ser desarrolladas en edades iniciales dado que hay mejores perspectivas por un futuro profesional promisorio y también individual puesto que existirá una posibilidad de comunicarse de forma efectiva, laborar en equipo, generar innovación, solucionar asuntos problemáticos, alcanzar empatía, organizar, lo que provoca y produce más empleo de sí misma y un valor agregado que obtiene la persona para su culminación profesional. Las habilidades blandas en función a un sondeo son definidas como un análisis relevante y esencial educativo y culminación laboral del individuo, lo que resultan ser capacidades que permiten las relaciones humanas como responsabilidad, trabajo en equipo, solución de problemas, organización, excelente servicio al cliente, asertividad, comunicación efectiva, etc. (Cimatti, 2015; Keerthana, 2015; Wheeler, 2016; Barragán, 2019).

Las habilidades y los servicios

Las aptitudes blandas asimismo son idóneas para buscar la mejoría de los servicios que ofrecen a los consumidores resultando adecuadas para efectuar un planteamiento de mejora teniendo en cuenta las potencias como ejes de contacto, excelente comunicación, trabajo en equipo, solución de problemáticas en las personas para que estén en disposición de ser los básicamente tomados en cuenta en la institución y no como se realizaba antes con un contrato basado en experiencias y habilidades duras. Así, las habilidades blandas tienen cualidades necesarias, las que reciben refinamiento de manera indistinta de las habilidades duras, académicas o vivencias, o sea que si un individuo posee habilidades blandas puestas en desarrollo, estas deben ser conocidas a lo largo de la existencia de manera rutinaria en el sector de trabajo como individual y la manera de desarrollarse en la colectividad por resultar inmaterial. Las habilidades blandas hay que tener en cuenta son esencialmente intangibles en contraste con las

capacidades de tipo académico y esto debido a que identifican a un individuo como es en sí y como efectúan su rutina por lo que no son cuantificables, ni puestas en valor y que deben optar por usar fórmulas para la mejora de ellas y llegar a convertirse en un mejor profesionista y lograr el ascenso en un establecimiento de trabajo sin demora (Ascue, 2014; Cimatti, 2015; Meroff, 2019).

Las habilidades blandas como proceso de aprendizaje para las organizaciones

La relevancia de las habilidades blandas muestra un destello en una gama de acciones que están inmersas en el proceso de aprendizaje de futuros colaboradores, lo que conlleva a que se involucren de acuerdo al análisis de casos ejecutados objetivos y de manera virtual vinculada a la preparación a través del instrumento que incide al incentivo de la colaboración y comunicación de estos, aparte el producto se encuentra configurado con precisión de adiestramiento, organización, evaluación de efectividad de la táctica en función a planes de industria de forma práctica y a través de instrumentos del sector que estimulan al progreso de estas capacidades a través de 3 etapas las que son la formulación del caso modelo, el caso de comprobación y la retribución de casos del estudio modelo. Asimismo, el hecho de desarrollar habilidades blandas también logra ser ejecutado a través de la formalización de participación del que se interesa de acuerdo al orden de labores y cooperación y la supervisión de labores; para lo cual se tiene como herramienta básica el alcance de propósitos y dar cumplimiento con fines en las juntas determinadas al interior de la institución, logrando involucrar a los que se interesan a su progreso y compromiso siendo estos los necesarios para la lista de capacidades que se requieren en el ámbito de la realidad (Gómez, Manrique y Gasca, 2015).

La relación de las habilidades blandas con asuntos de índole psicosocial

La etapa de la niñez, pertenece a una fase que se acumulan mayor cantidad de conocimientos, a causa del proceso evolutivo de naturaleza biológica, psicológica y social, que conduce a una asimilación inherente de habilidades, aptitudes, pericias y competencias, en concordancia al periodo de vida del individuo (Papalia, Duskin y Martorell, 2012), así las habilidades blandas, conceptualizadas por el Ministerio de Educación (2014) como las capacidades

de naturaleza socio-emocional que benefician al procedimiento de interrelación social y a la vez, facilita una administración adecuada de las inquietudes en sentido intra e interpersonal, lo que, para Alonso (2012) su evolución aporta a la adaptabilidad del menor al entorno, a causa de sus implicancias de tipo cognitivo, emocional y conductual, que ayudan a asuntos psicosociales como la belicosidad.

Frente a esta coyuntura de índole psicosocial, en el ámbito foráneo, nacional y local, Estevez y Musitu (2016) indican que al desarrollar y adquirir habilidades blandas estas permiten el procedimiento de adaptabilidad de las comunidades infanto-adolescentes, al proporcionarles los medios personales elementales para solucionar pugnas, manejar las emociones, determinar vínculos sociales positivos, conducir al entorno, controlar los ímpetus, entre otras virtudes, que resultan ser el producto de un nivel de autosaber, autoconcepto, autoestima, asertividad, socialización positiva, inteligencia emocional, solución de conflictos, resiliencia y expectativas hacia el porvenir, que los menores y jóvenes alcanzan durante el desarrollo de forma satisfactoria.

Las habilidades blandas como elemento de competitividad en el sector público

El elemento humano que se desempeña en el ámbito público hoy más que cualquier otra época necesita optar por cambios de estructura y de trascendencia urgentes con mayor hincapié en el factor de actitudes (habilidades blandas) para transformar la óptica del consumidor al tiempo de emplear los servicios de administración y operacional que se dan en las organizaciones; por ende, el planteamiento de la configuración de potenciamiento de capacidades para el empleado público es necesario y factible puesto que con la acción de implementar este, se busca definir mecanismos que conlleven a alcanzar una cultura institucional vigorizada, con salud, efectividad y eficiencia. El ámbito público podría y debe llegar a ser un alusivo de servicio para fomentar una colectividad íntegra, fraternal y de respeto en su contexto social y físico (Cordero, Córdova; Moreira y Quevedo, 2020).

Las habilidades blandas y su vínculo con el coaching

El coaching es una técnica para transformar al individuo que pretende que éste alcance por sí mismo, dar identificación de sus fortalezas, objetivos, aspiraciones en base al aprendizaje del

conocimiento de sí mismo primero y dar reconocimiento incluso de las fallas que hace para que pueda determinar el cambio anhelado para poder ascender en la vida (Recuenco, 2018). En sí, el coaching se convierte en la herramienta metodológicamente esencial que se sugiere para para los programas de centros superiores de enseñanza. Así, se constituye como un método totalmente sintonizado con los propósitos de la universidad, para la preparación y progreso de todo el ámbito universitario específicamente de la juventud en las aptitudes básicas para lograr efectuar un emprendimiento de un trabajo, puesto que se desenvuelve ultimando la figura de los individuos, beneficiando el progreso de las fortalezas y de las habilidades blandas vinculadas.

Desempeñándose sobre capacidades transversales, el coaching logra edificar un vínculo de reciprocidad entre *coach* y *coachee*, cimentada sobre la decisión mutua y terminada al *empowerment* (empoderamiento de un individuo para el incremento de la autoestima), al mismo tiempo que aumenta la autoconciencia y el aprendizaje. El *coach* proporciona asistencia a la juventud de alumnado a meditar sobre sus fortalezas y a manifestar las aptitudes que ya tiene desde antes.

Con la implantación de las habilidades blandas mediante el coaching mejoran los siguientes puntos (Musicco, 2018):

- Fomentar una cultura de progreso, unión e identificación en línea con la misión-visión del centro de estudios superiores profesionales.
- Dar mejora al personal académico y profesional, dando refuerzos a costumbres positivas.
- Incitar la creatividad y establecer objetivos para alcanzar la culminación profesional futura.
- Lograr transformaciones profundas a partir de la libertad traspasando las negativas y creencias que limitan.
- Realizar el aprendizaje del manejo emociones en las relaciones humanas, cooperando con los otros y logrando aceptar con sencillez los juicios opuestos.
- Dar identificación a las potencialidades y aspectos de mejora individuales, mediante la autovaloración.
- Aumentar la autoconciencia, la orientación de autoeficacia y aptitud de dar compromiso en primera persona al realizar un emprendimiento.

- Elevar la habilidad para comunicar y laborar con eficacia en conjunto.
- Practicar un giro de liderazgo con eficacia y centrado a los individuos.
- Realizar la planificación de proyectos y acciones manejando con inventiva los problemas fortuitos, creyéndolos como nuevas oportunidades y hallando soluciones con innovación.

Construyendo una teoría de habilidades blandas

En tiempos recientes se ha defendido la construcción de una teoría de habilidades que dé prioridad a la conciencia como plataforma del anhelado desarrollo sincrónico de lo que se conoce como cognitivo y no cognitivo. Los resultados alcanzados en sentido estadístico y significativo del programa han facilitado recomendar que las habilidades, como las que se ven al afrontar el estrés, no tendría una consecuencia en sí mismas, sino porque facilitan una extensión de la conciencia del individuo a grado corporizado, lo que resultaría ser un nuevo aspecto de debate con relación a las habilidades blandas (Magro, 2017).

La acumulación de distintos tipos de habilidades blandas en las últimas décadas está derivando la creación de una nueva conciencia de aptitudes que se deben tener en cuenta como parte del desarrollo personal como profesional de los individuos de las sociedades de hoy. Cada vez es más evidente la importancia de criterios que tengan que ver con el mundo interior de la persona que permita generar una nueva escuela para el progreso del individuo. Es decir, ya no bastan solo los criterios intelectuales, sino también son necesarios los criterios que vean el interior de cada uno de nosotros, porque es precisamente lo que saldrá a luz en cualquier momento en cualquier situación.

CONCLUSIONES

Actualmente, las instituciones están a la búsqueda de individuos que demuestren flexibilidad, capacidad inventiva, con ganas de aportar a una etapa innovadora en desarrollo, con deseos de asimilar una gran responsabilidad y sobre todo que manifiesten versatilidad e integración. Así, las habilidades blandas deben ser asimiladas y ejecutadas desde las épocas estudiantiles, mayormente, en los jóvenes; en los adultos, deben ser reforzadas mediante el entrenamiento y el aprendizaje constante. De la misma manera, se establece que los programas de nivel universitario incorporen de manera progresiva en los sílabos la ejecución de habilidades blandas con el propósito de

formar a los nuevos directivos o gerentes de las organizaciones empresariales sobre las cuales puedan servir de pilares de los procesos de gestión. Nunca debe olvidarse efectuar el reforzamiento periódico de estas habilidades blandas las que con el tiempo irán cambiando de acuerdo a las circunstancias o nuevos procesos gerenciales que aparezcan.

Asimismo, es fundamental que las organizaciones de educación coordinen con los jóvenes el desarrollo de las habilidades blandas para que ayuden a elevar el nivel de dirección para que sean considerados en cargos estratégicos y de gestión en las instituciones del medio. No obstante, debe quedar claro que se necesita especialmente de acción, participación y entrega por lado de los alumnos. Así, los colegios deben fortalecer sus programas de cooperación académica con las empresas existentes en el medio, puesto que los alumnos deben experimentar los entornos de trabajo y olvidarse del temor a resolver problemas y convivir con personas adultas y experimentadas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arroyo, R. (2012). Habilidades gerenciales: Desarrollo de destrezas, competencias y actitudes. (1° ed.). Colombia. ECOE Ediciones. 35-36 pp.
- Ascue, E (2014). *Propuesta de mejora para una empresa dedicada a la evaluación y capacitación en habilidades blandas según a NTP ISO 9001: 2009. Tesis de pregrado, Universidad Nacional Agraria la Molina, Lima, Perú.*
- Barragán, L. (2019). *Nuevas tecnologías, para fomentar la capacitación en el empleo y las habilidades blandas. Tesis de maestría, Tecnológico de Monterrey, Guadalajara, México.*
- Bejarano, A. (2012). La creatividad en el aula. *Revista Unimar*, 59, 105-117
- Castillo, M.; Hernández, L. y Ortega, M. (2011). *Manual de habilidades gerenciales. Instituto Politécnico Nacional de México (IPN).* Disponible en: <https://es.scribd.com/document/392508389/Manual-de-Habilidades-Gerenciales>
- Cobo, C. y Moravec, J. (2011). *Aprendizaje invisible: Hacia una nueva ecología de la educación.* Barcelona, España. Universidad de Barcelona. 197 pp.
- Cimatti, B. (2015). *Definition, development, assessment of soft skills and their role for the quality of 21 organizations and enterprises.* Recuperado de: <http://www.ijqr.net/journal/v10-n1/5.pdf>
- Cinque, M. (2016) *Lost in translation. Soft skills development in European countries.* *Tuning Journal for Higher Education*, 3(2): 389-427.
- Cordero, A., Córdova, N., Moreira, M. y Quevedo, J. (2020). *Polo del Conocimiento.* *Revista científico-profesional.* 5(5): 41-63.
- Dahm, K. D., Farrell, S., & Ramachandran, R. P. (2015). *Communication in the Engineering Curriculum: Learning to Write and Writing to Learn.* *Journal of Engineering Education Transformations*, 29(2), 1-8.
- David, H. (2015). *Why are there still so many jobs? The history and future of workplace automation.* *The Journal of Economic Perspectives: A Journal of the American Economic Association*, 29(3), 3-30.
- Deming, D. J. (2015). *The growing importance of social skills in the labor market.* *The Quarterly Journal of Economics.* Retrieved from

- <https://academic.oup.com/qje/article-abstract/doi/10.1093/qje/qjx022/3861633/The-Growing-Importance-of-Social-Skills-in-the>
- Estevez, E. & Musitu, G. (2016). Intervención psicoeducativa en el ámbito familiar, social y comunitario. Madrid: Paraninfo.
- Franco, L. (2018). Las habilidades blandas de los colaboradores y el clima organizacional en la UGEL N° 2 de La Esperanza, Trujillo 2018. Tesis de grado, Universidad César Vallejo. Trujillo, Perú.
- Frey, C. B., & Osborne, M. A. (2017). The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? *Technological Forecasting and Social Change*, 114, 254–280.
- García, B. (2018). Las habilidades socioemocionales, no cognitivas o "blandas": aproximaciones a su evaluación. *Revista Digital Universitaria*, 19(6). Disponible en <http://www.revista.unam.mx/2018v19n6/habilidadessocioemocionales-no-cognitivas-o-blandas-aproximaciones-a-su-evaluacion/>
- Gómez, M., Manrique, B. y Gasca, G. (2015). Propuesta de evaluación de habilidades blandas en ingeniería de software a través de proyectos universidad - empresa. *Revista Educación en Ingeniería*, 10(19): 131-140.
- Gómez, M. (2019). Las habilidades blandas competencias para el nuevo milenio. *DIVULGARE: Boletín Científico de la Escuela Superior de Actopan*, 6(11).
- Guerra, S. (2019). Una revisión panorámica al entrenamiento de las habilidades blandas en estudiantes universitarios. *Psicología Escolar y Educacional*, 23.
- Haselberger D., Oberheumer P., Perez E., Cinque M., Capasso D. (2012). Mediating Soft Skills at Higher Education Institutions. *Handbook of ModEs Project, Life Long Learning Programme*.
- Hernández, C. y Neri, J. (2020). Las habilidades blandas en estudiantes de ingeniería de tres instituciones públicas de educación superior. *RIDE: Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 10(20).
- Hiriyappa, B. (2018). Desarrollo de las habilidades de liderazgo. Babelcube Inc.
- Keerthana, B. (2015). Factors Affecting Acquisition of Soft Skills and the Level of Soft Skills Among University Undergraduates (With Special Reference to Management Students of Rajarata. University of Sri Lanka). Recuperado de: <http://repository.rjt.ac.lk:8080/bitstream/handle/123456789/740/538-545.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Lagos, C (2012). Aprendizaje experiencial en el desarrollo de las habilidades blandas. Recuperado del sitio web: <http://biblioteca.uahurtado.cl/ujah/856/txtcompleto/txta135080.pdf>
- Lagos, Z.; Pimenta, C.; Urrutia, M. (2013) Competencias blandas y calidez en enfermería: definiciones, concepción y características. *Horizonte de Enfermería* 24(1): 32-41
- Magro, G. (2017). Efectos y mediación de un programa de habilidades blandas a través del desarrollo de la cognición corporizada en estudiantes universitarios. *Apuntes de Ciencia y Sociedad* 7(2): 133-142.
- Meroff, C. (2019, 10). *The importance of soft skills over hard skills. HMC Sales, Marketing and Alliances Excellence Essentials*. Recuperado de: <https://search.proquest.com/docview/2308197285?accountid=43847>
- Ministerio de Educación (2014). Guía para formular e implementar el proyecto educativo institucional. Lima: Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú
- Musicco, G. (2018). Las soft skills y coaching. *RUE: Revista Universitaria Europea*, 29: 115-132.
- Ortega, C. (2017). Desarrollo de habilidades blandas desde edades tempranas. Universidad Ecotec, Ecuador. Recuperado de: <https://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/investigacion/libros/desarrollo-habilidades.pdf>
- Ortega, C.; Febles, J. y Estrada, V. (2016). Una estrategia para la formación de competencias blandas desde edades tempranas. *Revista Cubana de Educación Superior* 35(2): 35-41.
- Ospino, C. (2019). El rol de las habilidades socioemocionales para la productividad en los mercados laborales del siglo XXI: Una revisión de la literatura y de experiencias relevantes para América Latina y el Caribe. Banco Interamericano de Desarrollo. Disponible en: <https://publications.iadb.org/es/el-rol-de-las-habilidades-socioemocionales-para-la-productividad-en-los-mercados-laborales-de>
- Papalia, D., Duskin, R. & Martorell, G. (2012). *Desarrollo humano* (12va Ed). México D.F.: McGrawHill
- Pérez, L., Vila, C. y Montenegro, M. (2020). Identificación de habilidades blandas en directivos Pymes de Barranquilla. *Dictamen Libre*, 26.
- Recuenco, A. (2018). Coaching ejecutivo: técnica gerencial necesaria en la era del conocimiento. *SCIENDO*, 21(1): 79-88.
- Scott, C. (2015). El futuro del aprendizaje 2, ¿qué tipo de aprendizaje se necesita en el siglo xxi? Investigación y prospectiva en educación. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.
- Sordo, P. (2017). *Educación para sentir: Sentir para educar*. Santiago, Chile. Editorial Planeta Chilena S. A.
- Tito, M. y Serrano, B. (2016) Desarrollo de softskills una alternativa a la escasez de talento humano. *INNOVA Research Journal*, 1(12): 59-76
- UNESCO (2017). Suficiencia, equidad y efectividad de la infraestructura escolar en América Latina según el TERCE. Chile: UNESCO
- UNESCO (2019). Docentes de tercer y sexto grado en América Latina y el Caribe: características, percepciones y relación con el aprendizaje de los estudiantes (Informe técnico, pdf). Chile: UNESCO.
- Wheeler, R. (2016). *Soft Skills - The Importance of Cultivating Emotional Intelligence*. Recuperado de: https://scholarship.law.bu.edu/faculty_scholarship/13
- World Health Organization(2003). *Skills for Health*. Disponible: http://www.who.int/school_youth_health/media/en/sch_skills4health_03.pdf