

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v4i3.1132>

Importancia de las habilidades blandas en los entornos laborales

Importance of soft skills in work environments

Alexander Molina Villalobos

Alexander.molinav@ufide.ac.cr

<https://orcid.org/0000-0002-8118-8855>

Universidad Fidelitas

San José – Costa Rica

Esteban Coto Corrales

ecoto60807@ufide.ac.cr

<https://orcid.org/0009-0009-7769-1798>

Universidad Fidelitas

San José – Costa Rica

Artículo recibido: 02 de setiembre de 2023. Aceptado para publicación: 18 de setiembre de 2023.

Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

Resumen

La implementación de las habilidades blandas, puede ser descrita como una serie de competencias sociales que posibilitan a las personas la relación con sus semejantes. Actualmente en las empresas es de suma importancia que sus colaboradores desarrollen y apliquen sus habilidades blandas debido que aportan muchísimo más a la empresa. Como equipo de investigación se elige investigar sobre dicho tema ya que es importante que las personas se informen como pueden llegar a desarrollar sus habilidades. La investigación cuenta con el objetivo general que consiste en identificar las diferentes habilidades blandas visualizando la importancia de estas en el entorno laboral y la vida cotidiana de las personas. Dentro del desarrollo de la investigación se trabajará las definiciones relacionadas al tema, el desarrollo de referentes bibliográficos que permiten el sustento teórico conceptual de la investigación. La metodología empleada consiste en una revisión bibliográfica, sobre el tema propuesto, el cual permite el estudio de la problemática desde una perspectiva más empírica, con los aportes, las discusiones y las conclusiones propuestas por parte del investigador. Como parte de los resultados obtenidos, se considera que el desarrollo de las habilidades blandas forma parte de las herramientas organizacionales siendo esta fundamental para que quienes colaboran para las empresas logren evolucionar y adaptarse a las diferentes necesidades tanto de las organizaciones como de los mismos colaboradores.

Palabras clave: habilidades, comunicación, resolución de problemas, adaptabilidad, eficiencia

Abstract

The application of soft skills can be defined as a series of social skills that make it easier for people to relate to their peers. Currently in companies it is of the utmost importance that their collaborators develop and apply their soft skills because they contribute much more to the

company. As a research team, we choose to investigate this topic since it is important that people find out how they can develop their skills. The research has the general objective that consists of identifying the different soft skills visualizing the importance of these in the work environment and the daily life of people. Within the development of the research, the definitions related to the subject will be worked on, the development of bibliographic references that allow the conceptual theoretical support of the research. The methodology used consists of a bibliographical review, on the proposed topic, which allows the study of the problem from a more empirical perspective, with the contributions, discussions and conclusions proposed by the researcher. As part of the results obtained, it is considered that the development of soft skills is part of the organizational tools, this being essential for those who collaborate for companies to evolve and adapt to the different needs of both organizations and the collaborators themselves.

Keywords: skills, communication, problem solving, adaptability, efficiency

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons . 

Como citar: Molina Villalobos, A., & Coto Corrales, E. (2023). Importancia de las habilidades blandas en los entornos laborales. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 4(3), 1076–1087. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i3.1132>

INTRODUCCIÓN

En la actualidad dentro de los entornos organizacionales, la atención al recurso humano, es una de las prácticas de mayor importancia para las organizaciones, los colaboradores tienen la obligación de realizar sus funciones en base a la ética, la necesidad de satisfacción de las acciones, la adquisición de conocimientos, el desarrollo de habilidades, y garantizar así la existencia de ética profesional, responsabilidad y las destrezas necesarias para el cumplimiento de las metas dentro del entorno organizacional.

Por lo tanto, debe de considerarse que el desarrollo de las habilidades blandas incluye una serie de acciones como la comunicación efectiva, el trabajo grupal, la empatía, la resolución de problemas laborales y la adaptabilidad del individuo al entorno, entre otras acciones que se ven altamente relacionadas a la vida social y laboral de las personas. Asimismo, debe de considerarse que la relevancia de esta radica en que permiten una mejor interacción y una mejor colaboración entre colegas, lo que favorece un mejor ambiente laboral el cual se vuelve más armonioso y de mayor productividad. La comunicación efectiva mejora la eficiencia en la ejecución de tareas y proyectos, mientras que la empatía fomenta un clima de comprensión y apoyo mutuo.

La aplicación cotidiana de habilidades blandas en el ámbito laboral es esencial para el éxito profesional. Estas habilidades contribuyen a mejorar la comunicación, fomentar el trabajo en equipo, desarrollar liderazgo efectivo, adaptarse a los cambios y construir relaciones laborales sólidas. Al combinar las habilidades blandas y duras, los profesionales dentro de los entornos laborales pueden lograr destacarse en sus funciones y de esta forma ser más efectivos en el logro de sus objetivos y es fundamental para potenciar el desempeño individual y colectivo.

El trabajo en equipo implica una parte elemental para lograr el correcto funcionamiento de una organización, esto considerando que nos permite colaborar a lograr las metas y los objetivos que se encuentran planteados, de una forma más rápida y sencilla. Corresponden a habilidades que deben de adquirir los trabajadores que les permite mejorar su condición laboral y social. Es una habilidad que debe de formar parte de la preparación de los trabajadores debido a la complejidad de la interacción de los colaboradores dentro del entorno laboral.

Es claro que trabajar en forma grupal también permite a cada trabajador aportar sus conocimientos y sus habilidades, como parte de las soluciones más innovadoras y creativas que las que ya existen planteadas, siendo una forma de trabajar con material fresco y dinámico, parte de una perspectiva nueva e integral, además de que esta fomenta la comunicación y la cooperación, lo que puede mejorar la moral, el ambiente de trabajo, y por ende la comunicación organizacional.

Las habilidades blandas

De acuerdo a lo que expresa Báez (2019), se puede considerar expresar que las habilidades blandas, son:

Una serie de acciones que permiten que las personas dentro de los entornos laborales y sociales desarrollen habilidades comunicativas, además de otras competencias que le permitan garantizar un buen manejo de los diferentes inconvenientes o problemas que puedan surgir dentro de las organizaciones, mejorando el ambiente y la comunicación laboral, para que de esta forma los individuos puedan por sí mismos desempeñarse de manera afectiva y productiva. (p. 2)

Es claro considerar que las habilidades blandas influyen en cómo se logra desenvolver las personas en una organización y en la vida cotidiana, ya que estas enfatizan en los aspectos

emocionales, intrapersonales, sociales y comunicativos, por lo que es de consideración que estas habilidades no solo son interactivas en el entorno laboral, sino que en gran medida forma parte de la vida personal y social de la persona como tal.

Dentro de un entorno laboral, las habilidades blandas pueden ser percibidas por medio del logro de trabajo en equipo, la forma en la que el individuo se desempeña como líder, la actuación en la actuación de los diferentes problemas que se presentan, el manejo de la presión o el estrés laboral, la integración y adaptación a los cambios, la creatividad de la persona, la proactividad y una serie de situaciones que identifican a la persona como un sujeto de logros y de buenas conductas que conllevan a la participación y a la integración de este con su entorno de una forma pacífica.

En los entornos laborales actuales, el desarrollo de las habilidades blandas es una característica que se busca venga con el colaborador, para que así no sea la empresa quien busque integrar y desarrollar estas cualidades en la persona, sino que a la hora de la contratación se pueda identificar y entrenar en la formación académica para que cuando este se encuentre ante los retos laborales estas habilidades ya se encuentren fortalecidas, ante lo cual se pueda agregar valor a la organización, presentando un mejor desarrollo en las funciones y de esta manera lograr una mejor productividad y una mejor experiencia laboral.

En base a lo que establece la teoría del aprendizaje social y lo citado por Báez (2019), esta teoría considera que:

Las personas no se encuentran dotadas de una serie conductual de habilidades innatas, ante esto es que se considera que estas son aprendidas del entorno social, por lo que son susceptibles de ser entrenadas mediante la observación y el ejemplo modelado. Sin embargo desde una misma perspectiva teórica, se considera que las respuestas de tipo emocional permiten su aprendizaje mediante la observación, considerando las diferentes reacciones emocionales que se encuentran orientadas a las acciones como la empatía, el autocontrol y la modulación emocional ante las diferentes situaciones que pueden surgir y que pueden ser moduladas. (p.2)

Ante esto debe de tenerse claro que la presencia de estas habilidades facilita en las personas una serie de acciones que le facilita en diversas situaciones la resolución de las problemáticas relacionadas a la complejidad del entorno ya sea este social, familiar o laboral.

Por otra parte, Sarassa y Pérez (2019), considera la propuesta de un modelo en donde se considere que aplicar entrenamiento de las habilidades blandas, permita detectar seis etapas que se encuentran bien establecidas:

La primera de estas corresponde a la identificación de habilidades que se han desarrollado en el transcurso de la vida del sujeto, las cuales pueden ser modificadas y perfeccionadas al mismo tiempo que se fortalecen en el desarrollo de la vida diaria. La segunda etapa corresponde a la implementación de algún tipo de inducción que permita abordar todo lo que se relacione con el desarrollo de la habilidad y que pueda ser aprendido mediante la práctica. Como parte de la tercera teoría, se valora a la persona que enseña y guía al colaborador en el desarrollo de habilidades. Como cuarta se considera que las personas ponen en práctica lo que aprenden y como parte final se valora el desarrollo de aspectos negativos en el desarrollo de prácticas laborales. (p.14)

Esto deja claro que la importancia de las habilidades blandas entre los colaboradores de cualquier empresa, permite confirmar que la globalización y el cambio presente en los entornos laborales hacia una economía de conocimiento, hace que los profesionales logren aprender una comunicación asertiva por medio de diferentes canales, lo que les permite ser eficaces,

autosuficientes, y comprometidos con las actividades que resaltan su capacidad de construcción de relaciones en equipo, y su capacidad de adaptación al entorno laboral.

Por su parte Rodríguez et al. (2019) menciona que:

En la actualidad con la evolución de la economía y el surgimiento de nuevas tecnologías, puede considerarse la existencia de ciertas habilidades blandas necesarias dentro de las organizaciones y que los encargados de captar el recurso humano esperan encontrar a la hora de realizar contrataciones. (p.7)

Estas habilidades podrían derivar comportamientos en los colaboradores que propicien la funcionalidad del mismo dentro del entorno laboral, por lo que Rodríguez (2019), explica que:

Como parte de estas habilidades se pueden mencionar el trabajo colaborativo, la comunicación, el liderazgo, la creatividad, habilidades hacia el aprendizaje, habilidades para la toma de decisiones, adaptabilidad y habilidad en el manejo de emociones. Es de entender que estos conocimientos y habilidades desarrollados no solo propician que los empleados sean productivos en las empresas, sino que les permite convertirse en colaboradores que participan de la gestión del conocimiento y que colaboran a la organización a desarrollarse de manera positiva. (p.10)

Las habilidades blandas y su relación con el clima laboral

El clima o ambiente laboral, es elemental para toda organización, de acuerdo a lo que considera Rambay et al, (2017), este autor explica que:

El clima laboral es clave en todas las empresas y organizaciones por lo que es de interés el conocer de forma tanto individual como colectiva, como se da el comportamiento del recurso humano, esto considerando que puede presentar una influencia significativa en la toma de decisiones, los procesos comunicativos, y la solución de problemas que pudieran existir dentro de la organización. (p.2)

Es entendible que el clima organizacional se forma por las percepciones personales, de la misma manera que sigue un grupo de patrones sobre la conducta, las actitudes y los sentimientos que determinan el ambiente dentro de un entorno organizacional, por lo que si no existe un buen clima afecta el cumplimiento de los objetivos y metas que la institución ha establecido, además del bienestar de los trabajadores.

Ante lo que se menciona es importante tener en cuenta que el recurso humano, es elemental para toda empresa u organización, considerando que corresponde al eje central que permite la adquisición del conocimiento y la ejecución de las funciones dentro de las empresas. De acuerdo con Aguirre (2022), cada organización cuenta con una táctica establecida para el manejo de los colaboradores y esta se relaciona ampliamente con el tipo de gestión y de liderazgo que existe y de cómo maneja a los colaboradores la misma empresa, aunado al manejo de las situaciones que se presentan, lo cual influye certeramente en la forma en que los encargados de liderar han desarrollado habilidades blandas, lo que les permite el desarrollo de buenas relaciones sociales y laborales, contribuyendo al desempeño de cada una de las acciones dentro de la institución.

Según la AFP HABITAT (2019) considera que los conocimientos y la experiencia con la que cuentan las personas dentro de un entorno laboral:

No suelen ser las únicas características y cualidades que estos desarrollan, sino que de la misma forma pueden desarrollar y modificar la capacidad comunicativa y de convivencia dentro del entorno laboral, reconocidas elementalmente como habilidades blandas, y en relación a las

funciones laborales el 75% del éxito laboral es atribuido a estas habilidades, mientras que el 25% se le atribuye a las habilidades cognitivas que desarrolla el individuo.

Las habilidades blandas son competencias que se necesitan más allá de los conocimientos, estas habilidades impulsan la inteligencia emocional, y se enfocan a desarrollar los valores, fomenta los procesos comunicativos y la relación afectiva de los individuos. Estos corresponden a estados emocionales que poseen los sujetos y permiten la promoción de relaciones tanto a nivel personal como a nivel profesional. Las habilidades con conductas en los sujetos que se convierten en hábitos y que pueden ser potenciadas en los sujetos al modificar las rutinas que se establecen de manera cotidiana con la intención de que esos hábitos igualmente sean modificados, potenciando en caso de que existiera alguna deficiencia.

Tipos de habilidades blandas

Como parte de las habilidades blandas, Cárdenas (2019) explica que se pueden considerar:

La comunicación, la resiliencia, la empatía, el trabajo colaborativo grupal, la inteligencia personal, la inteligencia emocional, el liderazgo, la resolución de conflictos, entre otras dimensiones que permiten determinar los aspectos y las habilidades con las que cuentan las personas y que les perjudica o beneficia en los entornos en que se desarrollan. (p.5)

En consideración a lo anterior, la comunicación como parte esencial de las habilidades blandas permite la interacción de los sujetos con su entorno y esta es la que más destaca puesto que permite llevar a cabo la resolución de conflictos por medio de la comunicación entre las partes, es así que es de entenderse la importancia de las habilidades blandas como parte fundamental de todo proceso de interacción entre las personas.

Por otra parte, Cárdenas (2019), menciona que otra de las habilidades blandas de importancia en el desarrollo organizacional, corresponde a la resiliencia:

La cual dentro de los entornos empresariales proporciona a los individuos capacidad para enfrentarse a las dificultades, alguna que pueden llegar a representarse como complicadas y les permite resolver a bien la complicación, este tipo de habilidad es de las que se desarrolla con el paso de las experiencias y se identifica en el individuo porque este presenta cualidades propias como: la actitud positiva, la flexibilidad y la creatividad en situaciones que ameritan actitud positiva, autonomía a la hora de tomar o proponer decisiones, facilidad en la resolución de problemas, amplias habilidades sociales, visualización del futuro.(p.6)

Por lo tanto, la selectividad de las personas que muestran resiliencia corresponde al paso de tiempo sobre la actitud de las personas, lo cual permite identificar la capacidad de actuar de esta sobre las diferentes situaciones que pudieran existir dentro de la evolución de las actividades.

Asimismo es de tenerse en cuenta la empatía como otra de las habilidades blandas que dentro del entorno organización es una de las habilidades que permiten identificar la capacidad que tienen las personas para comprender las emociones tanto físicas como mentales que presentan las personas que se encuentran a su alrededor, y con quien se puede tener cierto tipo de afinidad, de esta forma se puede dar la identificación con quien presenta algún tipo de problema, logrando el entendimiento por las demás personas, lo que permite posicionar a la persona en una postura empática para con lo que se presenta en el entorno.

De la misma forma debe de tenerse claro que las personas que cuentan con empatía, son personas audaces y muy sociables, lo que les permite relacionarse con facilidad y crear vínculos con las demás personas, conservando relaciones de confianza y que pueden perdurar con el tiempo.

Otra de las habilidades blandas requeridas dentro de los entornos organizacionales, es el trabajo de forma grupal, en donde Cárdenas (2019) menciona que:

Dentro de los entornos organizacionales, el trabajo grupal requiere de una intervención por parte de quienes trabajan en un mismo entorno a lo cual es importante considerar que trabajar de manera conjunta con otros sujetos dentro de un mismo entorno, y motivados todos por una misma meta, incrementa la motivación y resalta el positivismo con el que cada uno de los colaboradores implementa sus actividades, llenas de motivación y creando vínculos que permiten el fortalecimiento de las conductas organizacionales, que generan la productividad de la empresa.

Por lo mencionado es de tener en cuenta que el trabajo de forma grupal, propicia la participación de manera general de todos los actores dentro de un entorno laboral, buscando un mismo objetivo para mejorar significativamente las acciones con las que cumplen las metas dentro de la organización y con aquellas actividades que hacen que se dé una clara interacción que en un futuro puede convertirse en una relación estrecha entre colaboradores.

La inteligencia emocional como parte de las habilidades blandas, según lo que menciona Becario (2022) corresponde a una forma de inteligencia diferente a la que habitualmente se encuentran acostumbradas las personas, es la forma que tienen los sujetos de manejar los estados emocionales, dependiendo de la forma en que se sientan en un momento dado, dando control a los impulsos y generando de esta manera una actitud positiva y de optimismo que les permita igualmente ser conscientes de las emociones de las personas, creando estrategias y proyectando sus sentimientos según los objetivos a cumplir.

Diferencia entre las habilidades blandas y duras

De acuerdo con lo que expresa Doyle (2020), las habilidades duras al igual que las blandas son de importancia para cualquier actividad desempeñada por los colaboradores dentro de la empresa, esto relacionado a que de manera general es de mayor facilidad para un empleador la capacitación de empleados con habilidades difíciles que habilitar a un empleado en capacidades blandas.

Figura 1

Diferencia entre las habilidades blandas y habilidades duras



Fuente: Elaboración propia (2023)

Otras dimensiones de las habilidades blandas

De acuerdo a lo que expresa Baxurrais (2013), las habilidades blandas presentan una serie de dimensiones que le caracterizan, entre las que se pueden mencionar:

La adaptabilidad: esta permite que el individuo se adapte al entorno social y cultural en que se mueve, esta dimensión se presenta al momento del nacimiento y permite la aceptación de las convenciones sociales que se presentan en el entorno. En los entornos laborales, las personas deben de contar con la capacidad de adaptarse a los cambios que acontecen en el entorno, para que de esta forma puedan adquirir nuevos aprendizajes que les permita equipararse en el medio.

La autoconfianza: La autoconfianza es altamente fundamental para el aprendizaje colaborativo en los entornos laborales, y las motivaciones intrínsecas, personales, de identidad y trascendentales, por lo que se considera que las personas son capaces de desarrollar la importancia de autonomía, dentro del proceso de aprendizaje que le incentiva el tener un trabajo bien calificado.

Proactividad: la proactividad le propicia al sujeto la libertad para escoger su respuesta a estímulos del entorno, le faculta a la respuesta de manera responsable en base a los principios y valores con los que cuenta la persona. Esta cualidad es esencial puesto que distingue a una persona de otra, y permite afirmar que cada persona escoge las decisiones que forjan su destino. (p.56-68)

METODOLOGÍA

Para efecto de la presente investigación, se emplea una revisión bibliográfica, en donde para llevar a cabo el proceso de búsqueda se considera la investigación de temas que se relacionan a las habilidades blandas, además de que se limita la información en un periodo no mayor a siete años. Los documentos incluidos corresponden a tesis, revistas informativas, revistas científicas y demás documentos de fuentes confiables que permitan recolectar información sobre el tema investigado.

Para la elaboración de la investigación se consideran diferentes constructos teóricos, conceptualizaciones, descripciones y definiciones sobre las habilidades blandas, las cuales son respaldadas citas bibliográficas, generalizando sobre el tema principal y partiendo de manera puntual sobre el objetivo mismo de la investigación. Debe de tenerse claro que una revisión bibliográfica o documental, se fundamenta de manera exclusiva en la recopilación de información obtenida de diferentes fuentes, esto con la intención de organizarla, describirla y como parte de la discusión o resultados interpretarla, para que de esta manera se pueda garantizar la confiabilidad de esta en la extracción de las conclusiones.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Es claro que se puede evidenciar que las habilidades blandas con el pasar del tiempo se vuelven de mayor importancia para los entornos laborales, esto considerando que las empresas buscan profesionales que cuenten con integridad y que se enfoquen en trabajar de forma constante la adquisición del conocimiento y de la personalidad, con la intención de que estos logren adaptación con mayor facilidad a las necesidades que presentan dentro de los entornos laborales. Por lo tanto para que esto se logre se debe de tener en cuenta tres factores de importancia, primeramente el hecho de que los encargados de gestionar los recursos humanos dentro de la empresa deben de ser partícipes del desarrollo de las habilidades sociales de quienes colaboran para la empresa; por otra parte dentro de la empresa se debe de dar la construcción de grupos fuertes que permitan gestionar el trabajo de una forma conjunta, con la clara finalidad de garantizar en los profesionales que se desarrollan la optimización para el ambiente en el que se desenvolverá; por último cada profesional debe de ser responsable del desarrollo de sus habilidades blandas y del rol que estos deben de cumplir para incrementar su empleabilidad.

Por lo tanto, es de interés reconocer que estos tres aspectos deben de ser evaluados por parte tanto de los encargados de la gestión laboral como de los colaboradores para lograr el resultado y por ende la productividad requerida.

De la misma manera la guía y orientación profesional que se dé a los profesionales dentro de cualquier entorno laboral sobre el desarrollo de estas competencias puede propiciar la adquisición de conocimiento de estos para con sus funciones, además de mejorar la calidad de los procesos de comunicación con los que se establecen para lograr los trabajos dentro de las empresas. El dominio de las habilidades cognitivas y las habilidades blandas genera la probabilidad de aprendizaje y la generación de conocimiento, logrando la transformación social, en donde en un entorno empresarial, se logre la posibilidad de tener mejores prácticas empresariales enfocadas en el desarrollo de las habilidades blandas y en la aplicación de conocimientos profesionales, generando una retroalimentación de los valores existentes dentro de la empresa y en el desarrollo de las habilidades por parte de los empleados.

Las habilidades blandas corresponden a particularidades que permiten mejoras significativas en el desempeño laboral, y que más allá del entorno laboral, son de base e importancia para lograr la satisfacción personal y profesional de las personas a lo largo de su vida, sin dejar de lado que participan de ser características esenciales en los ambientes laborales para lograr un entorno de armonía y de calidad en las situaciones que surgen dentro de los espacios laborales como tal.

Para Cárdenas (2019), es importante tener en cuenta que las habilidades blandas corresponden a:

Conductas en las personas que se convierten de una u otra manera en hábitos, por ser conductas repetitivas y que, a la misma vez, pueden lograr ser potenciadas al modificar las

diversas rutinas en las que se establecen con la finalidad de que estos hábitos sean modificados y potenciados en caso de que existiera dentro de los entornos alguna debilidad. (p.5)

Es en este sentido que se tiene que tener claridad de que las habilidades blandas son de importancia para la humanidad, ya que por medio de ellas puede darse una interacción de los sujetos con el entorno, y en diferentes situaciones se pueden resolver conflictos, por lo tanto un sujeto que cuente con las habilidades blandas ven desarrolladas puede ser un ser íntegro capaz de analizar y de coordinar las diferentes situaciones y de interrelacionar las mejores conductas que le propicien un mejor desempeñar dentro del entorno organizacional, permitiendo la buena relación con quienes conviven en el entorno, así como de conservar una mejor posición en cuanto al actuar de las personas para con las funciones a implementar dentro de las organizaciones.

CONCLUSIÓN

En el desarrollo de la investigación, la relación entre las habilidades blandas y el entorno laboral, se puede considerar que estos se relacionan con altamente con el desempeño laboral, considerando que cada actuar por parte de los sujetos dentro del entorno, tiene afectación con el resto de las personas. Debe de tenerse claro que cada proceder puede afectar la forma en que se dan las actividades dentro de la empresa por lo que la estimulación y el desarrollo de estas actividades propician en las personas un buen manejo del entorno laboral.

Puede tenerse en cuenta que el desarrollo de manera eficaz y adecuado de las habilidades blandas dentro de los entornos organizacionales, permite que por parte de quienes colaboran se dé una comunicación apropiada y productiva para el entorno, además que permite que se dé la buena convivencia de la persona con el resto de los colaboradores, por lo que estas se vuelven una herramienta de interés que permite dentro del entorno la negociación y la buena comunicación en búsqueda de una mejor productividad.

Por lo tanto, como conclusión de la investigación puede tenerse en cuenta que cada una de las habilidades blandas presentes en sus dimensiones son de importancia y a la vez son necesarias para que dentro de una empresa de logre manejar un buen ambiente laboral, ya que estas identifican el desarrollo individual y social de las personas dentro de su círculo de interacción.

Por otra parte, es necesario que por parte de quienes se encargan de la gestión dentro de las empresas, es necesario que se dé un conocimiento sobre la necesidad de fomentar el desarrollo de estas habilidades en los colaboradores, propiciando un mejor desempeño por parte de los mismo, que les permita manejar y controlar conductas que en un futuro afecten la convivencia, y el estado emocional de quienes colaboran, disminuyendo la interacción con quienes trabajan dentro de la empresa.

Es importante fomentar el desarrollo de las habilidades blandas para incrementar asertivamente la productividad de la empresa, por la buena comunicación que se presenta entre quienes colaboran y quienes participan de mejoras significativas para el cumplimiento de los diferentes objetivos empresariales y las metas que involucran no solo a los encargados del recurso humano, sino además de los colaboradores que son lo que forman parte esencial de la empresa en sí.

En la actualidad con la competitividad que existe dentro de los entornos laborales, es necesario que se dé un incentive a quienes colaboren y la capacitación de las personas que participan de una organización es fundamental, para que así se pueda considerar la necesidad de mejorar la calidad de las acciones que se realizan, conservando siempre el compromiso tanto de la empresa como de los colaboradores mismos en el logro de una buena convivencia y una relación laboral favorable para las partes involucradas. Esta gestión propicia que, dentro del

entorno organizacional, se presente el trabajo en equipo de forma armoniosa, fluida, y que por medio de esta se faciliten los logros y el alcance de metas institucionales, a la vez permitiendo que el sujeto desarrolle habilidades y competencias que un futuro le conlleven a un mejor desarrollo.

Si bien es más factible para cualquier empresa estimular las habilidades duras de los colaboradores, la buena gestión y el buen cumplimiento de las actividades empresariales, no será posible sin la presencia de habilidades blandas, ya que estas son las que se encargan de estimular las conductas en los individuos, propiciando así un buen ambiente laboral fomentado en el comportamiento selectivo de los sujetos en favor de la necesidad de desarrollar actitudes comportamentales que les permita desarrollarse en un ambiente en el que la interacción es necesaria y fundamental para las partes.

REFERENCIAS

AFP HABITAT. (03 de Julio de 2019). 7 habilidades blandas que necesitas para destacar profesionalmente. Recuperado el 14 de agosto de 2022, de <https://www.afphabitat.com.pe/aprende-deprevision/desarrollo/habilidadesblandasprofesionales/>

Aguirre, L. (2022). Clima institucional: una revisión bibliográfica. *Ciencia Latina. Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1). doi: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1578

Báez, S. (2019). Una revisión panorámica al entrenamiento de las habilidades blandas en estudiantes universitarios. *Corporación Universitaria Minuto de Dios*, 1 - 11.

Barco, V. (2021). Habilidades blandas y desempeño docente en una institución educativa, Ventanilla, 2021. Tesis para obtener el grado académico de Maestro en Educación, Universidad César Vallejo, Lima. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/69740>

Becario, R. (13 de Julio de 2022). Desarrollo Humano. Recuperado el 16 de agosto de 2022, de Inteligencia Emocional y las habilidades blandas: <https://academiagemtek.mx/inteligenciaemocional-y-las-habilidades-blandas/>

Buxarraís, M. (2013). NUEVOS VALORES PARA UNA NUEVA SOCIEDAD. UN CAMBIO DE PARADIGMA EN EDUCACIÓN. *revistas.ucv.es: Site Web*, 53- 65.

Cárdenas, J. (2019). Relación de las habilidades blandas con el clima laboral, la rotación de personal y la productividad en la última década. Trabajo de grado para optar por el título de Magister en Administración de Organizaciones, Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD, Bogotá, D.C. Obtenido de <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/28053>

Doyle, A. (20 de enero de 2020). Habilidades duras frente a habilidades blandas: ¿Cuál es la diferencia? Obtenido de thebalancecareers: Site Web: <https://bit.ly/2Stpg6U>

Peñalosa, Luisa, & Gabriela, M. (2020). Cultura y clima: Condiciones para la Productividad Laboral. Universidad del Rosario (Tesis de Maestría). Obtenido de la Universidad del Rosario Website.

Rambay, M., San Miguel, E., & Duque, E. (2017). Análisis comparativo del clima organizacional en dos instituciones particulares de educación superior en Ecuador. *PODIUM*(Abril), 79- 100. Obtenido de <https://34.223.92.154/index.php/Podium/article/view/78>

Rodríguez, A., Cortés, A., & Blasco, S. (2019). Análisis de la mejora del nivel de empleabilidad de los universitarios mediante la mejora de competencias transversales y habilidades. *Revista Española De Orientación Y Psicopedagogía*, 30(3), 102–119. <https://doi.org/10.5944/reop.vol.30.num.3.2019.26275>

Sarassa, J., & Pérez, E. (2019). Empleabilidad y trabajo del profesorado universitario. Una revisión del campo. *Athenea Digital*, 1 - 27.

Vidal, J. (s.f.). Desarrollo de habilidades blandas. doi: <https://bit.ly/3yyHCny>