

**LA IMPORTANCIA DE LA FORMACIÓN EN HABILIDADES BLANDAS COMO
ESTRATEGIA DE EMPODERAMIENTO EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS.**

**AMARILIS ROSA BONILLA RADA
D-5201573**

**Tutor Seminario de Grado
PROF. JUAN PABLO SÁNCHEZ ACEVEDO**

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA
ESPECIALIZACIÓN EN ALTA GERENCIA
BOGOTÁ, COLOMBIA
2020**

Resumen

El presente escrito trata sobre el desarrollo de las habilidades blandas como método para fortalecer la eficacia y eficiencia en los procesos de las instituciones públicas; para el desarrollo de éste, primero se enfatiza en identificar la importancia de las habilidades blandas como estrategia de empoderamiento en mencionadas instituciones, seguido de esto se indaga e investiga la importancia y el desarrollo de las mismas; se menciona la clasificación de entidades en la sociedad, centrándose en las organizaciones del estado; y por último los retos que deben asumir para que sus trabajadores desarrollen de forma natural mencionadas habilidades.

Palabras claves: habilidades blandas, comportamiento, trabajadores, conocimiento.

Abstract

This paper is about the development of soft skills as a method to strengthen the effectiveness and efficiency in the processes of public institutions; For the development of this, the emphasis is first on identifying the importance of soft skills as an empowerment strategy in the aforementioned institutions, followed by investigating and investigating their importance and development; the classification of entities in society is mentioned, focusing on state organizations; and finally the challenges that they must assume for their workers to naturally develop mentioned skills.

Key Words: soft skills, behavior, workers, knowledge.

INTRODUCCIÒN

Es demasiado ocurrente que en las empresas e instituciones educativas se hable acerca de las habilidades blandas, ya que en algunas ocasiones hay ausencia de ellas, por lo cual es importante darle un significado, siendo que son las capacidades que permiten al individuo desenvolverse mejor en las relaciones laborales y personales (Ortega, 2017). Con esta definición se puede ver la importancia del desarrollo de las mismas en varios campos, ya que sin estas puede haber una deficiencia o decadencia del rendimiento laboral.

Teniendo en cuenta lo anterior, este escrito presenta como objetivo general identificar la importancia de la formación en habilidades blandas como estrategia de empoderamiento en las entidades públicas, siendo estas pertenecientes al estado, de gran relevancia para el desarrollo social, normativo, legal y transparente del país; esto se llevará a cabo reconociendo la importancia y el desarrollo de mencionadas habilidades en el área laboral y educativa, es necesario resaltar que en el periodo de formación educativa el individuo adquiere seguridad, liderazgo y entereza que fortalecen su personalidad, a través del libre desarrollo de su personalidad, reconociendo sus habilidades y búsqueda de sus aptitudes hacia las diferentes tareas.

Así mismo, cabe resaltar que las habilidades cognitivas son conocidas comúnmente como las habilidades blandas, las cuales hacen referencia al procesamiento de la información, como reaccionar ante los problemas, percepción de las cosas, la memoria, entre otros; también habría que mencionar, que existen las habilidades socio-emocionales y que estas son rasgos de la personalidad y estas también son conocidas como habilidades blandas (Vindas, 2012 citado en Ortega, 2017). De modo que, estas habilidades son un complemento entre el conocimiento y la personalidad, en donde estas se pueden ir mejorando y puliendo a medida del tiempo por medio de técnicas y experiencias.

ORIGEN DE LAS HABILIDADES BLANDAS

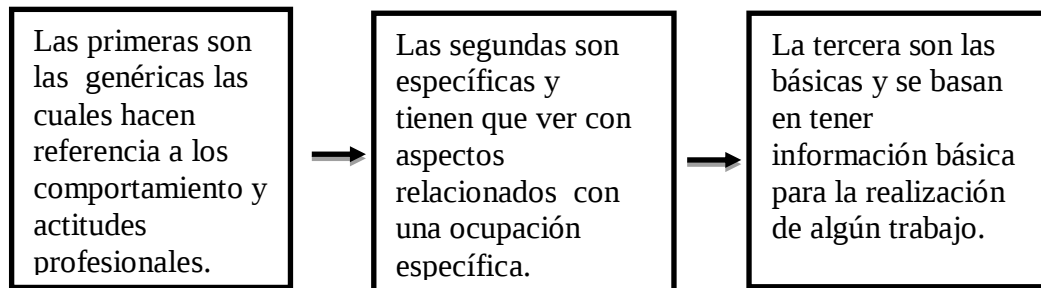
Inicialmente, las habilidades blandas tienen nombres para poder conocerlas, identificarlas y saber cómo fortalecerlas; Según (McClelland y McVer 1979 citado en Maturana y Guzmán 2019) “Desde 1979 propusieron un primer listado de competencias genéricas o transversales que incluye: Pensamiento crítico, Planificación, Relaciones Interpersonales, Iniciativa, Creatividad, Perseverancia/Tenacidad, Liderazgo, Confianza en sí mismo, Persuasión/Influencia, Autocontrol.”(p.6). Dado que, al momento de aplicar estas características en conjunto pueden ayudar a surgir, enriquecer y empoderar tanto al trabajador como a la empresa.

Del mismo modo, para Segura, (2015) las habilidades blandas “Son las habilidades sociales, que le permiten a las personas establecer habilidades para desarrollarse en el entorno social. En el ámbito laboral estas habilidades le permiten comunicarse, negociar, juzgar, motivar, auto motivarse, liderar equipos, entre otros” (p.44).

Un empleado debe contar no solo con el conocimiento del área de sus funciones laborales también es necesario contar con valores y principios como la responsabilidad, el respeto, la tolerancia, la transparencia, la honestidad, la confianza, entre otros; con el fin de realizar de forma íntegra su trabajo y generar seguridad ante sus superiores y compañeros de trabajo. Esto es de gran importancia para la productividad de una empresa, incremento de sus ganancias y posicionamiento en el mercado, ya que en un mundo globalizado y cambiante es de gran importancia contar con estrategias y parámetros claros, empleados empoderados que coadyuven en el desarrollo sostenible de la entidad.

Por otro lado, hay que tener en cuenta que las habilidades son las aptitudes del ser humano humanas donde interfieren los conocimientos, pensamientos, virtudes, principios, carácter y valores, formando un ser integro en los diferentes aspectos internos y externos del ser. Entonces, las personas al estar en un entorno diferente son notorias que no se tienen las

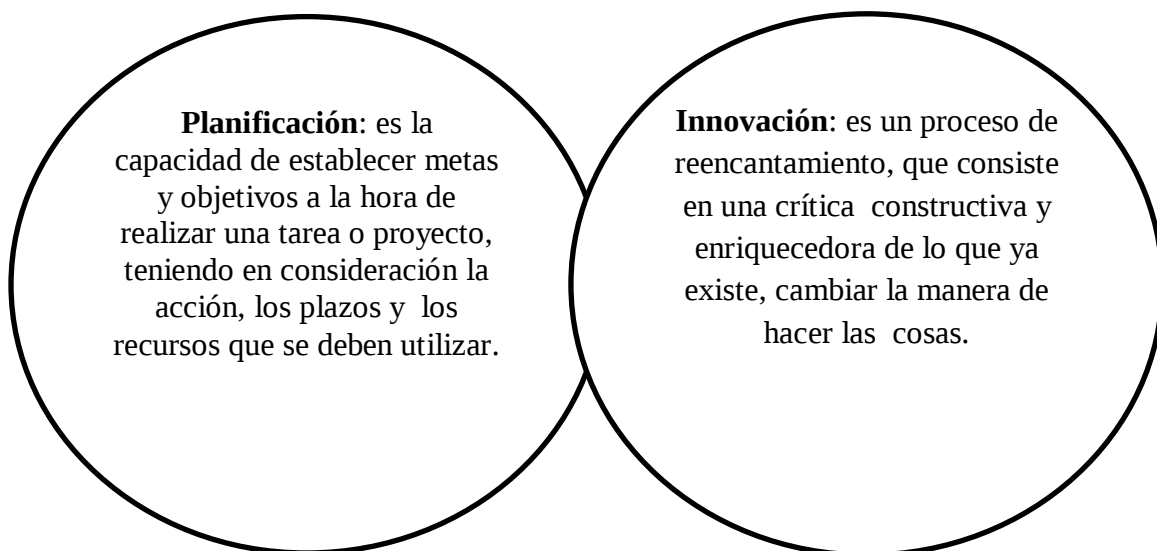
mismas habilidades en ellas. También, con estas aptitudes potenciadas la persona puede ser un prospecto ideal en el área laboral y educativa. Así mismo, estas habilidades están clasificadas en tres tipos:



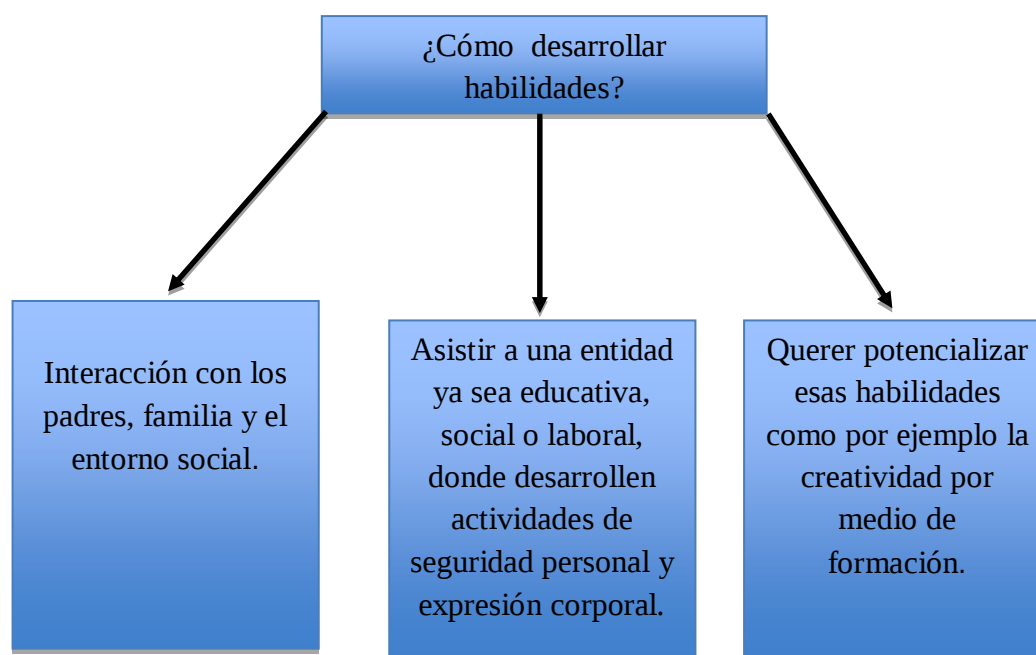
(Mertens 1997, citado en Poblete 2006 citado en Maturana y Guzmán 2019).

De este modo, una persona debe ser integral y conocer de todos los aspectos generales de los contextos y también sobre la carrera en la cual decidió enfocar su vida.

El estudio de Lagos, (2012 p.28) plantea que se “establecieron dos habilidades que tienen que ver con la forma en que el sujeto analiza su comportamiento como son, la planificación y la innovación:



Por consiguiente, para que se entienda un poco más el cómo se desarrollan estas habilidades en una persona se ha creado un paso a paso de cómo estas son adquiridas y exploradas:



El estudio de Lagos, (2012) identifica once habilidades blandas (p. 41-42-43):

No	Habilidad Blanda	Definición
1	Trabajo en equipo	Es un “grupo donde los integrantes interactúan entre sí”.
2	Comunicación asertiva	La comunicación “es un proceso de relación entre personas, donde se produce un intercambio de información”, la asertividad consiste en “brindar confianza, expresarse positivamente, de manera libre, clara y sencilla, con respeto”. Para Comeche, (2004 p.97) la comunicación eficaz entre los miembros del equipo, fija los cimientos para una mente colectiva de alta calidad.
3	Auto superación- perseverancia	El auto superación es la “capacidad para identificar y reaccionar positivamente ante una situación”, la autoconfianza es la “sensación de seguridad en uno mismo o en las propias capacidades.

4	Iniciativa	Según la Real Academia Española (2015) es la “capacidad para idear, inventar o emprender cosas”.
5	Toma de decisiones	Para la Real Academia Española (2015) una decisión “es una resolución o determinación que se toma respecto a algo, es el proceso que consiste en realizar una elección entre diversas alternativas”.
6	Planificación – organización	La planificación “es la capacidad de establecer metas y objetivos a la hora de realizar una tarea o proyecto, teniendo en consideración la acción, los plazos y los recursos que se deben utilizar.
7	Relacionado con la organización	La Real Academia Española (2015) considera que “es preparar lo que se requiere realizar, determinando los detalles en orden con un fin determinado para alcanzar los objetivos propuestos”.
8	Innovación- creatividad	La innovación “es la capacidad de generar nuevas ideas que agregan valor al trabajo”. En relación con la creatividad la Real Academia Española (2015) señala que es la “capacidad que tiene una persona de inventar o crear algo diferente, que llama la atención”.
9	Motivación	“Es un estímulo o impulso por hacer algo. Con un mayor nivel de motivación se puede lograr un mayor nivel de compromiso.
10	Capacidad para asumir riesgos	La Real Academia Española (2015) señala que “es cuando una persona, u organización se somete a realizar un trabajo determinado y se pueden presentar diferentes eventos ya sean positivos o negativos”.

11	Compromiso	Según la Real Academia Española (2015) se refiere a la “obligación contraída por una persona que se compromete o es comprometida a algo”, logrando un “acuerdo formal al que llegan dos o más partes tras hacer ciertas concesiones cada una de ellas.”
----	------------	---

Tabla No 1. Habilidad blandas

Luego de realizar varios análisis, se indica que el término de habilidades blandas nace como una necesidad de categorizar, direccionar y organizar esas actitudes y competencias propias del ser. Esto con el fin de poder estudiarlas, enseñarlas y aplicarlas en la vida cotidiana y en el campo laboral.

HABILIDADES BLANDAS DESDE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

Por consiguiente, un método eficaz para el desarrollo de las habilidades blandas es por medio del área educativa, siendo esta donde el individuo es instruido, formado y donde se da inicio a su carrera. La educación es la formación fundamental del ser, donde se desarrollan las capacidades intelectuales, morales, éticos, de convivencia, entre otros; es una transmisión de conocimientos de diferentes áreas, con el fin de ser utilizadas como base para el transcurso de su vida estudiantil y laboral.

Del mismo modo, en la actualidad esta rama reclama un gran giro promoviendo la formación del ser desde la teoría hasta sus habilidades para expresarse, relacionarse con los demás, trabajar en grupo, interactuar, entre otros; esenciales para enfrentar los retos y cambios del siglo XXI.

Cabe resaltar que, es importante que las instituciones fomenten, creen y construyan en el ser estas competencias con el fin de incrementar el desarrollo social y académico del individuo; conociendo perfectamente sus potenciales y oportunidades, laborando bajo cualquier circunstancia de manera colaborativa y adaptándose al cambio.

No obstante, la relación con el área familiar ya que los padres son el primer contacto que tiene el futuro trabajador potencial y son quienes desarrollan la seguridad, valor, coraje, expresión, espontaneidad en el ser humano (Gómez, 2019). De modo que, al unir los conocimientos adquiridos de las diferentes áreas en las instituciones educativas y el hogar, se puede lograr la construcción de las habilidades blandas y así tener un enriquecimiento tanto personal como laboral. Siendo así, se debe tener en cuenta que estas habilidades mejoran la productividad en las personas, y que estas pueden ser innatas o se desarrollan a lo largo, en el tiempo del sujeto (banco interamericano del desarrollo, 2017, citado en Gómez, 2019). Con esto, se puede plantear la idea, que a mayor inversión al desarrollo de las habilidades, más ingresos (dinero y generación de conocimiento) recibirá la entidad.

Es importante el escenario donde se encuentra el empleado, ya que a través de este podría limitar o dejar fluir el desarrollo de sus habilidades, aparte de la familia, una de las técnicas más influyentes para desarrollar estas competencias es en las escuelas ya que es el primer encuentro social externo (no familia) que tiene el individuo, así podrá generar seguridad en sí mismo.

Dicho lo anterior, el trabajador es un ente receptor de lo que hay en el ambiente que lo rodea y de los conocimientos que le puedan brindar en el área educativa para que de esta forma pueda tener éxito en el área laboral.

Por ejemplo, los planes de estudio de los colegios deberán ser mejorados, fortalecidos con temáticas de desarrollo propios del ser y estructurar el conjunto de habilidades técnicas, blandas y complementarias que generen a temprana edad líderes con aptitud de triunfo, que aporten nuevas ideas de desarrollo sostenible de la entidad. Generando ofertas económicas ajustadas a las necesidades y las nuevas competencias que el mercado laboral requiere.

Teniendo en cuenta, estas habilidades se pueden desarrollar en la escuela primaria y en la secundaria, aunque es más complejo en la segunda, ya que el individuo al ingresar a esta

etapa se encuentra entre los 12 y 14 años, con una personalidad y actitudes definida. Las actividades patrióticas y lúdicas como son celebración del día de la independencia, día de la raza, izadas de bandera, entre otros; son relevantes para generar conciencia, empoderamiento y servicio patrio en la formación del ser.

Asimismo, la creatividad es una habilidad que puede obtenerse de dos maneras: de forma innata (nacer con la habilidad) o a través de actividades como el dibujo, teatro, oratoria, entre otros. La innovación se desarrolla de acuerdo a la creatividad que tenga el ser humano. Estos dos términos acompañados de actitud, compromiso y empoderamiento llevarán al éxito al futuro trabajador en una empresa pública o privada.

Las universidades deben fortalecer su proceso de formación en habilidades blandas, ya que este es el segundo filtro para su desarrollo en el ser, porque es otra oportunidad para enseñar a los estudiantes a ser más poderosos por dentro, con carácter para enfrentar los cambios, es decir, que es importante que la educación sea de calidad, considerando que la formación viene desde casa pero la continuidad de esta debe desarrollarse en una sociedad apta para darle perspectiva diferente para así darle una solución efectiva y duradera.

Los docentes deben generar en sus alumnos el deseo de aprender desde sus propias iniciativas. Al inicio de la escolaridad el docente debe enseñar a través de dibujos, habilidades manuales con cartulinas, plastilinas, temperas, con el fin que ellos desarrollen estas capacidades desde la creatividad, tal vez no quedará un buen trazo en un principio pero la labor de cuerpo de docentes es fortalecer el carácter del estudiante y generar en él, el sentido de ser mejor cada día, de no afectarse si obtiene resultados negativos, forjando su carácter, trazando metas y objetivos claros.

En un principio se presentarán varias pruebas y error, lo importante es que el individuo tenga esto claro y él sea su propio competidor, sin dejarse afectar por comentarios externos, sujeto a cambios internos y externos.

Cabe resaltar, que más que la estructura de la universidad es importante que el equipo de trabajo tenga las capacidades y habilidades para enfrentarse a un grupo asumiendo la responsabilidad de brindar una educación sin prejuicios, con todas las posibilidades de desempeño generando criterios de selección que se amolden a los estudiantes.

En consecuencia, las habilidades blandas se pueden desarrollar en las escuelas de la siguiente manera:

Formación de docente generando seguridad en ellos mismo, reconociendo su potencial y con mentalidad de crecimiento, con el fin de ser transmitida a través de metodologías que permitan la atención del equipo de trabajo.

Modificación del syllabus incluyendo áreas intrapersonales, interpersonales y sociales. Promoviendo en el estudiante el interés por desarrollar habilidades que nutran su desarrollo integral.

Estimular el desarrollo de las habilidades desde pequeños.

No obstante, la demanda laboral exige el fortalecimiento de las habilidades blandas, esto obliga a las instituciones educativas a reformar su método de estudio, analizando los cambios de las necesidades, por otra parte es importante que el estudiante se sienta comprometido con esta clase de enseñanzas, que de lo mejor de sí a través del compromiso y la disciplina.

IMPORTANCIA DE LAS HABILIDADES BLANDAS EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS

Teniendo en cuenta, que las entidades públicas son organismos que pertenecen al Estado, se debe tener en cuenta que las organizaciones que existen en la sociedad se clasifican en tres sectores: empresas privadas, entidades públicas y organizaciones sin ánimo de lucro. Al mismo tiempo, el desafío que tienen las entidades públicas es el de preparar a

los trabajadores para ir mejorando sus habilidades que serán la base para adquirir y acumular conocimientos.

Del mismo modo, las entidades actuales deben generar estrategias competitivas que generen y fortalezcan su permanencia en el mercado, sobre todo en un mundo globalizado donde las fronteras invisibles permiten tanto el aumento de las ofertas como de potenciales compradores.

Por lo tanto, las entidades públicas son aquellas que lideran los procesos de un país, siendo los encargados de administrar, rotar, distribuir y rendir informe del presupuesto asignado, cada año fiscal. Por lo anterior es de gran importancia contar con empleados empoderados y comprometidos ya que de esto depende el correcto funcionamiento de las diferentes ramas: legislativa, ejecutiva y judicial, del país.

De esta forma, es importante analizar los requisitos y funciones de los puestos de trabajo con el fin de generar estrategias y mecanismos que sirvan de apoyo en el proceso de selección del personal y motive al empleado a desarrollar el perfil, las habilidades y demás requerimientos necesarios en el ejercicio.

Por lo que, en este tipo de organizaciones se capacita al personal e instruye al personal, con el fin de transmitir de forma clara el objetivo e importancia de sus funciones y la contribución que hacen al país. Comprometiéndose con el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes y aptitudes de sus servidores públicos, con el fin de generar políticas que fortalezcan los procesos de selección, formación, capacitación y evaluación de desempeño de los potenciales empleados. Las entidades se inclinan por los individuos que demuestren capacidad e idoneidad en el ejercicio de sus funciones, esto con el objeto de mejorar la calidad y eficacia de sus procesos, cumpliendo las metas y objetivos propuestos de la empresa. Por esto se debe establecer un sistema de control interno y gestión de calidad que

establezca programas con los lineamientos, directrices y programas que conlleven a conocer y desarrollar las capacidades y habilidades propias del ser.

Se debe agregar que, al momento que la empresa quiera implementar un plan de empoderamiento debe comenzar por apoyar a sus empleados para que puedan acceder a la educación, la formación, la implementación y la potencializarían de habilidades blandas, ya que, esto genera una mayor productividad como se mencionaba anteriormente, teniendo en cuenta que, habrá mayor creatividad, lluvia de ideas, innovación, desarrollo, y ganas de surgir o tener la posibilidad de ascender en los cargos y áreas de empresa.

Actualmente, en las entrevistas de trabajo actualmente no solo se evalúa la formación profesional y la experiencia, también se evalúan una serie de requisitos personales como son:

- Actitud
- Aptitud
- Expresión oral
- Sociabilidad
- Trabajo en equipo
- Valores y principios
- Gestión del tiempo
- Como actuar en caso de un desastre
- Inteligencia emocional
- Estabilidad emocional
- Integridad
- Flexibilidad
- Capacidad critica
- Conocimiento acerca de la misión de la empresa
- Liderazgo

- Creatividad
- Persuasión
- Pro actividad
- Adaptabilidad
- Empatía
- Paciencia
- Empoderamiento
- Comunicación

Teniendo en cuenta, los términos anteriormente mencionados son de gran importante para el éxito personal y laboral, ya que en la actualidad la gran demanda laboral y poca oferta generan mayor competitividad entre las personas.

De la misma manera, indiscutiblemente estas habilidades blandas tienen importancia en el campo laboral y educativo; el primero da fe que el conocimiento que tiene la persona no se mida por el currículum o plan de estudio culminado, sino que se ve en cómo la persona emplea ese conocimiento situaciones reales (Aguerrondo, 1999 citado en Maturana y Guzmán, 2019). En otras palabras, si el conocimiento no se aplica, se toma como si la persona no tuviese esa habilidad que plantea en su hoja de vida. De igual importancia el segundo hace referencia a que desde temprana edad se deben perfeccionar estas habilidades blandas (Gélvez, 2013, citado en Ortega, 2017). Por consiguiente, el alumno estará mejor preparado para la vida laboral y dará mejores resultados.

Un estudio realizado por LinkedIn (integrador de redes profesionales, donde se conectan las personas con el fin de recopilar y compartir información) a 291 directores de recursos humanos de Estados Unidos concluyó que es más fácil encontrar personas con conocimientos de determinada área, pero es difícil encontrar a personas con las habilidades blandas necesarias en su puesto laboral. Mencionado

estudio indica que las 10 habilidades blandas más demandadas son: Buenas comunicación, buena organización, trabajo en equipo, puntualidad, pensamiento crítico, sociable, ser creativo, habilidades interpersonales de comunicación, facilidad de adaptación, personalidad amigable. También indica que las 10 habilidades blandas son más comunes en las siguientes profesiones: Restaurantes, capacitación, servicio al consumidor, ventas al por menor, deportes, Salud, recursos humanos, empresas de servicios integrales, organización social y cívica, consultoría de gestión. Y las industrias donde estas las 10 habilidades menos comunes son: Diseño gráfico, audiovisual, arquitectura, música, fotografía, arte final, diseño, ingeniería civil, derecho, artes y oficio. (Universia, 2006).

De acuerdo con el párrafo anterior se puede deducir que las 10 industrias que menos presentan mencionadas habilidades son porque un artista plasma su visión de la realidad de acuerdo a su percepción, por lo tanto no todas las personas tienen el mismo pensamiento, gustos, inclinaciones, por eso el dicho "para gustos los colores", y teniendo en cuenta que las habilidades blandas son propias del ser, el artista trasmite por medio de la música, la pintura, entre otros lo que lo idéntica; lo cual no identifica a todas las personas. El arte satisface los sentidos y transmisión de acuerdo a los sentimientos pero solo a un número determinado de personas.

COMO APLICAR LAS HABILIDADES BLANDAS

Las habilidades blandas han tomado gran posicionamiento como estrategia para aumentar la productividad en las entidades y mantenerse en el mercado en un mundo globalizado y de fronteras invisibles. Estas competencias han logrado una importancia trascendental en el ser, ya que actualmente vemos personas de carácter débil que se dejan afectar por comentarios o acusaciones y dejan de lado sus sueños, metas y objetivos de vida. Por lo anterior se han convertido en una necesidad que debe formarse desde niños para con

los años ir fortaleciendo y empoderando al ser, enseñándole que los comentarios son solo palabras, que lo importante es la fuerza de voluntad, sus creencias, sus valores, aptitudes, carácter y adaptación al cambio.

Particularmente, para que se entienda un poco más como las empresas pueden mejorar las habilidades blandas de los empleados se realiza un paso a paso:

1. La entidad pública se interesa en potencializar las habilidades blandas como una estrategia de empoderamiento.
2. La entidad pública contrata a una empresa para llevar a cabo esta estrategia.
3. Reunir a los empleados para darles las instrucciones respectivas.
4. Se realiza una charla para la toma de conciencia y actividades lúdicas para incentivar a los trabajadores a la participación y exponer de sus ideas, las actividades para mejorar la creatividad pueden ser cómo: crear historias solo con la imaginación sin seguir un libreto, acertijos y encontrar diversas soluciones a una problemática.
5. La empresa debe llevar seguimiento a los trabajadores para saber si se han potencializado sus habilidades blandas

Por consiguiente, en este nuevo siglo se ha comprendido, desarrollado y fortalecido el término de habilidades blandas, generando teorías, estudios e investigaciones que conlleven a explicar a los seres humanos que las buenas prácticas como la oratoria, el trabajo en equipo, la actitud positiva y entusiasta son otro tipo de habilidades, tan importantes y relevantes como el conocimiento de las diferentes áreas tales como finanzas, mercadeo, administración, economía, entre otros. Es importante resaltar que estas actividades ayudan al ser a afrontar los cambios de una mejor manera, ya que las empresas buscan personas con destrezas socioeconómicas para lograr estos objetivos.

CONCLUSIONES

De igual importancia, se debe tener en cuenta que lo más importante para que se dé el desarrollo de estas habilidades es la formación académica y el contexto laboral en donde se encuentra el trabajador siendo que esta estrategia de empoderamiento ayuda a que se generen mayores ingresos económicos a las instituciones públicas. Asimismo, se debe tomar esto en cuenta en el área educativa, pero se debe resaltar más el contexto social, ya que el estudiante se ve envuelto en un sistema con sus padres y compañeros donde es vulnerable al qué dirán; por ejemplo en la habilidad “liderazgo” si el estudiante quiere potencializar esta cualidad tal vez sienta temor al mostrar está a sus compañeros, por ello es importante la formación que le pueden brindar sus docentes en la institución.

Igualmente, el contexto familiar es importante ya que como se menciona anteriormente este ayuda a desarrollar, explorar, mantener y determinar las habilidades blandas con el simple hecho de decirle sí está bien o mal a la persona que se está criando. También existen herramientas de formación en el hogar donde es importante el factor innato de cada persona.

En el contexto laboral es determinante también el papel que cumple tanto el jefe como los compañeros de trabajo siendo que pueden ser tanto reforzadores de ciertas habilidades como detractores de las mismas. Por lo cual es importante de que las empresas gestionen actividades, talleres, charlas, donde se integren los trabajadores para desarrollar las habilidades blandas para que con esto la empresa obtenga mejores resultados a final de cada trimestre.

Del mismo modo, se debe ver que el trabajador debe tener el compromiso para la potencialización de las habilidades blandas ya que sí está sesgado (en el no puedo hacer tal cosa o no soy capaz) esto puede afectar negativamente a la entidad, así mismo y a sus compañeros creándoles una idea errónea de estas cualidades.

También, el contexto social es un gran reforzador ya que es donde se encuentran las personas con las que los sujetos conviven más tiempo y las opiniones de dichas personas son importantes y relevantes para ellos, esto quiere decir que si la persona no se siente segura al momento de mostrar las habilidades que ha mejorado, eso quiere decir que el impacto que ha tenido en ella es negativo y por esto reprime las competencias mejoradas que tenga.

Y por último, es importante recalcar que las habilidades blandas son muy importantes e relevantes para el desarrollo y el éxito tanto personal como laboral, ya que a través de estas se puede marcar la diferencia. Las empresas actualmente necesitan personas creativas y motivacionales que generen ideas de eficiencia y productividad, y con esto lograr que no afecten los constantes cambios del entorno. Siendo que en las empresas actualmente en una entrevista de trabajo son de gran importancia las habilidades blandas, por lo que en las escuelas e instituciones se debe desarrollar un plan de estudio que fortalezca y ayude al ser a conocer e identificar cuales tiene y cuales debe mejorar; es más sencillo conocer a cerca de una área específica como es matemáticas mercadeo, entre otras, pero estas habilidades en ocasiones ni el mismo ser humano sabe que las tiene.

REFERENCIAS

- Araya-Fernández, E., & González, G. G. (2019). Propuesta para el fortalecimiento de habilidades técnicas, blandas y complementarias, y su impacto en el currículo TIC desde una perspectiva laboral, profesional y de gestión académica. *Revista Electrónica Calidad en la Educación Superior*, 10(2), 112-141.
- Argudín, Y. (2005). Educación basada en competencias: Nociones y antecedentes. Trillas.
- Gómez-Gamero, M. E. (2019). Las habilidades blandas competencias para el nuevo milenio. *Divulgare Boletín Científico de la Escuela Superior de Actopan*, 6(11).
- Maturana, G. y Guzmán, F. (2019) Las competencias blandas como complemento de las competencias duras en la formación escolar, *Euritimia, Investigación, Ciencia y Pedagogía*. 2-13.
- Ortega, C. (2017). El desarrollo de habilidades blandas desde edades tempranas. Ecuador. Universidad ECOTEC
- Serrano, A. T. I. (2018). Control interno y sistema de gestión de calidad: Guía para su implantación en empresas públicas y privadas. Ediciones de la U.
- Universia (2006). Las 10 habilidades blandas más solicitadas en el mercado laboral. Recuperado de: <https://noticias.universia.com.ar/practicas-empleo/noticia/2016/09/13/1143528/10->
- Vernis, Alfred (2005). Asociaciones entre lo público y lo privado: en búsqueda de la complementariedad. *Revista del CLAD Reforma y Democracia*, (33), 1-25. ISSN:

1315-2378. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=3575/357533665003>
habilidades-blandas-solicitadas-mercado-laboral.html