



Vigilada Mineducación

HABILIDADES BLANDAS COMO FACTORES CLAVES PARA EL ÉXITO
LABORAL EN PRACTICANTES PROFESIONALES DE LA SUBREGIÓN DE URABÁ

Soft skills as Key Factors for Labor Success in Professional Practitioners
in Urabá Subregion

LEIDY VANESSA JIMÉNEZ CORRALES

Trabajo de Grado para Optar al Título de Magíster en Desarrollo Humano Organizacional

Asesor

Juan Pablo Román Calderón

UNIVERSIDAD EAFIT
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
MAESTRÍA EN DESARROLLO HUMANO ORGANIZACIONAL
MEDELLÍN

2023

RESUMEN

El presente ejercicio de investigación tiene como objetivo principal explorar la percepción que tienen los tutores de diferentes organizaciones frente a las habilidades blandas como factores claves para el éxito laboral de los practicantes profesionales de la Subregión de Urabá. El estudio permitió inicialmente indagar respecto al concepto de habilidades blandas según la definición de diversos autores, para el establecimiento de consensos frente a los elementos que las conforman. De igual manera, permitió integrar personas que pertenecen a organizaciones de diferentes sectores económicos, lo que posibilitó una visión más nutrida respecto a la información recolectada. El ejercicio de investigación se realizó a través de la metodología de enfoque cualitativo; el tipo de muestreo fue por intención, por medio del cual se logró entrevistar a diez (10) tutores de prácticas que aceptaron participar de manera voluntaria en la investigación. Lo anterior, posibilitó conocer la percepción que tienen los tutores de práctica frente a las habilidades blandas como factores claves para el éxito laboral de practicantes profesionales; identificando las habilidades de naturaleza intrapersonal e interpersonal, reconociendo su relevancia para el éxito del proceso de práctica profesional.

Palabras claves: habilidades blandas, practicantes, éxito laboral.

ABSTRACT

This research exercise has as a main objective to explore the perception that tutors from different organizations have regarding soft skills as key factors for the work success of Professional Practitioners in Urabá Subregion. The study initially allowed to investigate the concept of soft skills according to the definition of various authors, for the establishment of consensus regarding the elements that make them up. Likewise, it allowed join people who belong to organizations from different economic sectors, which enabled a richer vision regarding the information collected. The research was carried out through the qualitative approach methodology; The type of sampling was intentional, through which ten (10) internship tutors who agreed to participate voluntarily in the research were interviewed. The above made it possible to know the perception that practice tutors have regarding soft skills as key factors for the work success of professional practitioners; identifying skills of an intrapersonal and interpersonal nature, recognizing their relevance to the success of the professional practice process.

Keywords: soft skills, practitioners, labor success.

INTRODUCCIÓN

Para las organizaciones no es suficiente que los colaboradores cuenten con el conocimiento técnico correspondiente para cada cargo. Requieren seres humanos dotados de habilidades para relacionarse de manera adecuada con el cliente interno y externo, y para hacer frente a las diferentes situaciones que se van presentando durante su experiencia en el escenario laboral. Lo anterior, da paso a percibir al ser humano de manera integral. Tal como lo indica Boyatzis (1982), un profesional competente es aquel que posee una serie de competencias altamente desarrolladas. Dichas competencias pueden ser descritas como características subyacentes de una persona, las cuales pueden terminar reflejándose a través de un desempeño eficaz desde su puesto de trabajo.

En la actualidad la formación en habilidades blandas se constituye como un elemento crucial para el éxito laboral de un colaborador en una organización. Es necesario contar con seres humanos que se comuniquen de manera asertiva, que gestionen adecuadamente sus emociones, que sean capaces de trabajar en equipo, que tengan la capacidad de afrontar adecuadamente el estrés, que realicen una autogestión de su labor, que piensen de manera crítica, que resuelvan situaciones de conflicto de manera acertada, que cuenten con flexibilidad cognitiva, entre otras. En este sentido, las habilidades mencionadas anteriormente son necesarias y fundamentales en cualquier contexto laboral.

De igual modo, se precisa enunciar que las habilidades blandas son un tópico bastante mencionado y que ha despertado un gran interés por parte de varios autores en la última década, como lo expresan Marin-Zapata, et al. (2022), se empezó a integrar este término en literatura de la citación de trabajos publicados desde 1973, tal es el caso de las publicaciones realizadas por el psicólogo David McClelland, de manera posterior, resaltan que el uso del término de habilidades blandas se da desde 1990, por lo cual se podría inferir que aunque es un concepto relativamente nuevo, hay mucho terreno abonado en lo que respecta a su estudio desde un contexto mundial. Sin embargo, al realizar una revisión de estudios que se enfocaran en el tema central de este ejercicio de investigación, no se encontró ninguno que hablara de

manera puntual de aquellas habilidades blandas que son necesarias para un adecuado trasegar durante el período de práctica académica profesional.

En la misma línea, se menciona que durante la búsqueda y revisión de estudios empíricos que se enfocaran en indagar respecto a las habilidades blandas en la subregión de Urabá, no hubo resultados que posibilitaran nutrir el presente ejercicio de investigación. También se elevó la búsqueda a un nivel mucho más amplio, lo cual llevo a resultados similares en Colombia desde un contexto nacional. Sin embargo, se encontró un ejercicio de investigación enfocado en estudiar las habilidades blandas en el contexto universitario y laboral, este se realizó a través de una revisión documental. En dicho ejercicio investigativo, según Romero, J., et al. (2021), se tuvo en cuenta la revisión de treinta (30) estudios que se realizaron en diferentes partes del mundo, principalmente publicadas en el idioma inglés, predominando los estudios en Estados Unidos, lo cual hace inferir que es allí donde más se investiga respecto a este tema. Esta revisión permitió identificar que no hay un consenso establecido respecto a la denominación de este concepto. De igual manera, se evidenció que las habilidades blandas se clasifican de distintas maneras en cada estudio revisado.

Por lo anterior, se considera de gran relevancia continuar con el siguiente ejercicio de investigación, que estará enfocado en la identificación de la percepción que tienen los tutores de las organizaciones frente al éxito laboral, teniendo en cuenta que las habilidades blandas juegan un papel fundamental. Para ello, se toma como base el siguiente interrogante: **¿Cuál es la percepción que tienen los tutores de práctica frente a las habilidades blandas como factores claves para el éxito laboral de los practicantes profesionales de la Subregión de Urabá?**

OBJETIVOS

GENERAL

Explorar la percepción que tienen los tutores de práctica frente a las habilidades blandas como factores claves para el éxito laboral de los practicantes profesionales de la Subregión de Urabá.

ESPECÍFICOS

- Indagar respecto al concepto de habilidades blandas según la definición de diversos autores, con el fin de establecer consensos frente a los elementos que las conforman.
- Reconocer las principales habilidades blandas que se constituyen como un factor clave para el éxito laboral de los practicantes profesionales de la Subregión de Urabá.
- Comprender la relevancia que tiene cada habilidad blanda identificada en relación con el éxito laboral de los practicantes profesionales de la Subregión de Urabá.

MARCO CONCEPTUAL

REFERENTE TEÓRICO

Para la presente investigación se toman como referente teórico los planteamientos del psicólogo David McClelland (1973), quien alude al hecho de que las habilidades blandas son un componente integrativo de las competencias, por lo cual se constituyen como un elemento fundamental al hablar de la idoneidad de una persona para desempeñarse de manera adecuada en el ejercicio de una labor específica.

A su vez, estas habilidades blandas se dividen en habilidades intrapersonales y habilidades interpersonales. Siendo las primeras, aquellas que se relacionan con las habilidades para gestionarse a uno mismo e incluyen rasgos como la independencia y la autorrealización (Dippenaar y Schaap, 2017). Respecto a las habilidades interpersonales, estas son descritas como talentos útiles a la hora de relacionarse con los demás; entre estas se destacan la comunicación, la competencia cultural, la resolución de conflictos y la facilitación (Warner, 2020).

De igual manera, se retoman los planteamientos respecto a la teoría tríarquica de la inteligencia humana, en la cual plantea que para hablar de una inteligencia exitosa en los seres humanos es necesario tener en cuenta tres (3) aspectos fundamentales: la inteligencia creativa, la inteligencia práctica y la inteligencia analítica (Sternberg, 1985 como se citó en Quílez y Lozano, 2020).

Respecto a tener una inteligencia exitosa, el autor nos plantea que la inteligencia exitosa es más efectiva cuando se encuentra un equilibrio entre los aspectos mencionados en el párrafo anterior. De igual manera, se considera necesario tener el conocimiento respecto a cuándo y de qué manera emplear los aspectos de la inteligencia exitosa, ya que no es suficiente tenerlos. Se puede afirmar que las personas que cuentan con una inteligencia exitosa se hacen cargo tanto de sus fortalezas como de sus debilidades, procurando siempre sacar el máximo provecho de las primeras y tomar medidas correctivas en las segundas (Sternberg, 1997).

Teniendo en cuenta lo mencionado anteriormente, es igual de importante reconocer a qué se refiere el autor cuando menciona tres inteligencias, por lo cual, se precisa de manera inicial que, al hablar de la inteligencia analítica, está haciendo referencia a un proceso básico de información que funciona sobre las representaciones internas de los objetos. Por otra parte, al hablar de la inteligencia creativa se le atribuye un gran valor a la experiencia individual (tarea a realizar mediante una selección de actividades) y los elementos que dan lugar a la tarea, y se parte de la teoría a la práctica. Finalmente, la inteligencia práctica propone que la resolución de problemas está condicionada por la experiencia previa que posee cada persona. Por lo anterior, es imposible pretender una comprensión de la inteligencia sin tener en cuenta el contexto sociocultural, puesto que este es necesario para que el individuo se adapte a un contexto real, cuando está atravesado por múltiples cambios culturales (Sternberg, 1985 como se citó en Quílez y Lozano, 2020, p. 73).

Al identificar los aspectos mencionados anteriormente, es necesario pensar en las diferencias que se pueden evidenciar en todos los seres humanos, dependiendo del nivel de desarrollo que tengan en cada una de estas inteligencias. Por lo cual, “a decir verdad no asombra ver que dos sujetos actúen de modo muy distinto frente a la necesidad de resolver una situación idéntica” (Rigo y Donolo, 2013, p. 42).

REFERENTE CONCEPTUAL

Al hablar de habilidades blandas es preciso mencionar que son muchos los conceptos que se utilizan como sinónimo de estas. Sin embargo, en muchos casos se establece poca claridad respecto a los elementos que integran realmente a este concepto y una definición que no genere ambigüedades. Por ello, luego de realizar una búsqueda de los autores que definen el concepto, se toman algunos de ellos. Los autores Whitmore y Fry (1974) plantean que “las habilidades blandas son habilidades importantes relacionadas con el trabajo. Estas implican poca o ninguna interacción con las máquinas y se pueden aplicar en una variedad de contextos laborales” (p. 975). De igual manera, se tienen en cuenta las apreciaciones de Marin Zapata, et al. (2021) que mencionan que a partir de la revisión sistemática que realizaron en su estudio de revisión documental, pudieron identificar que las habilidades interpersonales son componentes de un constructo de orden superior, es decir, de competencias. De la misma manera, identificaron dos tipos de habilidades blandas: habilidades intrapersonales e interpersonales.

Al conceptualizar las habilidades interpersonales, se toma como referencia lo planteado por Baque, Viteri & Izquierdo (2021):

Las habilidades interpersonales ayudan a tener una comunicación más beneficiosa con los demás, a expresar mejor lo que necesitamos decir y a entender lo que se nos quiere comunicar. Estas habilidades forman un conjunto de comportamientos y hábitos necesarios para garantizar una adecuada interacción, mejorar las relaciones personales y alcanzar los objetivos de la comunicación. Lo cual quiere decir que gracias a su desarrollo se logra transmitir o recibir correctamente un mensaje, una información o una orden. En las empresas tienen cada vez más importancia para construir equipos de trabajo eficientes y mejorar las bases de la comunicación interna.

Del mismo modo, se encontró que el concepto de habilidades blandas se plantea como equiparable al concepto de habilidades para la vida propuesto por la World Health Organization, Division of Mental Health en 1994. Estas habilidades son definidas como:

Un conjunto de habilidades de carácter socioafectivo necesarias para la interacción con otros y que permiten hacer frente a exigencias y situaciones desafiantes cotidianas, es decir, que estas le permiten a la persona tomar decisiones, resolver problemas, pensar de manera crítica y creativa, comunicarse de manera efectiva, reconocer las emociones de otros y construir relaciones saludables a nivel físico y emocional (World Health Organization, 2003, como se citó en Guerra, 2019).

A continuación, se enuncian algunas de las habilidades blandas que fueron identificadas al momento de realizar la revisión de literatura al respecto, estas se destacan por favorecer el desempeño de las personas al momento de establecer relaciones interpersonales y respecto a la gestión de sí mismos, lo cual termina constituyéndose como una ventaja al momento de hablar del éxito en el ámbito laboral:

La comunicación asertiva es descrita como “la capacidad para expresar las necesidades, intereses, posiciones, derechos e ideas propias de maneras claras y enfáticas, pero evitando herir a los demás o hacer daño a las relaciones” (Chaux et al., 2004, p. 24). Esta es una habilidad que representa una gran ventaja al momento de establecer y preservar relaciones interpersonales de manera adecuada, tal es el caso, que se ha incluido como una de las habilidades sociales y para la vida que son fundamentales al momento de promover el desarrollo humano y prevenir o mitigar problemas psicosociales (Cañas y Hernández, 2019).

La adaptabilidad puede constituirse como una habilidad que requiere ser empleada ante situaciones que se presentan de manera imprevista y que demandan la capacidad de ser flexibles para responder conforme a aquello que el entorno requiere de cada persona, garantizando que las actitudes y acciones asumidas sean consecuentes con dichas demandas. Lo anterior, hace necesaria la comprensión de nuevas situaciones para adecuarlas a lo que ya se conoce (Woolfolk, 1996). En este sentido, se retoman los planteamientos de Ramírez, et al. (2003), los cuales aluden a que la adaptación puede ser definida como "la capacidad intelectual y emocional de responder adecuada y coherentemente a las exigencias del entorno, regulando el comportamiento en función del entorno".

Cuando se habla de la habilidad de negociación se alude a que esta es concebida como una situación estratégica, teniendo en cuenta que las acciones de una parte están condicionadas en gran medida por lo que haga el otro. De igual manera, involucran una serie continua de interacciones que van perfilando tanto el resultado como el proceso a través del cual se llega al resultado, las reglas de juego o acuerdos que establecen secuencialmente las partes, cuyo objetivo final es definir un procedimiento o proceso que se mantendrá en futuras interacciones entre las partes (Paz, 2004).

La empatía es la capacidad que tienen los seres humanos para comprender los sentimientos y emociones de los demás, basada en el reconocimiento del otro como un semejante. Esta habilidad es indispensable, ya que durante el transcurrir de la vida, las personas están inmersas en contextos sociales complejos. Esta naturaleza social hace que sea fundamental el reconocimiento y la comprensión de los estados mentales de los demás, así como la capacidad de empatizar o compartir esos estados mentales, posibilitando que se pueda responder a ellos de modo adecuado (López, et al., 2014).

Otra de las habilidades que se destaca es el pensamiento crítico, este es definido por Mantilla (2002) como aquella habilidad que permite analizar información y experiencias de una manera objetiva. Por lo cual, contribuye a la salud, al desarrollo personal y social, al ayudar a reconocer y evaluar los factores que influyen en: las actitudes y comportamientos propios y de los demás. Una persona crítica se caracteriza en gran medida por hacer preguntas, cuestionar y procurar comprender lo que pasa en una situación, por tal motivo, no acepta las cosas en forma crédula sin un análisis cuidadoso en términos de evidencia, razones, argumentos y suposiciones.

La regulación emocional es definida como la habilidad que permite modificar, fortalecer o transformar las emociones positivas o negativas que experimenta una persona (Campos, et al., 1994). En este sentido, hablar de regulación emocional hace referencia a que las personas no sólo tienen emociones, también tienen la habilidad para manejarlas. Puesto que, estas se posicionan ante sus emociones y las consecuencias de las mismas y actúan en consecuencia de aquello que logran inferir. Lo anterior, puede suceder de distintas maneras:

pueden hacerlo mientras la emoción está teniendo lugar, en cualquiera de las fases del proceso emocional, o de manera anticipada (Pascual y Conejero, 2019).

El pensamiento creativo se reconoce como una habilidad que le permite a las personas la resolución de problemas simples y complejos, de igual manera, se convierte en un elemento determinante para la evolución del hombre (Finke, et al., 1997). Esta habilidad incluye como elemento principal a la creatividad, la cual no puede ser vista como el resultado de un “único talento o capacidad, sino de la interacción de diversos procesos mentales que todo individuo puede desarrollar y refinar por medio de la experiencia” (Parra, et al., 2005, p. 41). Esta es una capacidad que todos los seres humanos poseen, pero se requiere un grado de experticia para lograr potencializarla, ya que se adquiere con persistencia y esfuerzo durante un tiempo significativo, haciendo uso de diversas destrezas psicológicas cotidianas, como observar, recordar y reconocer (Boden, 1994).

El trabajo en equipo se ha transformado en uno de los elementos más importantes para alcanzar el éxito en cualquier proyecto que se quiera realizar. Es una manera de trabajar en la cual todas las personas involucradas son responsables de los objetivos que se plantea la organización, debido a que, las contribuciones que realizan los integrantes se potencian, permitiendo un incremento en la eficacia de los resultados. Cada persona aporta opiniones, habilidades y esfuerzos que llevan al alcance de los objetivos. Es necesario tener en cuenta que, para el éxito del trabajo en equipo es necesario que prevalezca el compromiso con la organización y la confianza entre los integrantes del equipo, del mismo modo, las organizaciones deben confiar en sus trabajadores, lo cual implica que este sea un proceso bidireccional (Paravic y Lagos, 2021).

La proactividad está relacionada con un conjunto de conductas automotivadas, enfocadas en el futuro y que se orientan al cambio. Se considera que esta impacta de manera positiva el bienestar general de cada persona, cuando la motivación para actuar proactivamente está basada en necesidades intrínsecas y no en estímulos externos o impuestos por el entorno. En este sentido, abordando el concepto en un contexto laboral, se puede decir que una persona proactiva en el trabajo tiende a promover en mayor medida la autoeficacia, la autodeterminación y emociones positivas; aumentando la posibilidad de

actuar de manera proactiva ante situaciones futuras (Salessi y Omar, 2017). Algunos autores consideran que la proactividad no se asocia de manera exclusiva a efectos favorables, por lo cual, Parker y Liao (2016) proponen el concepto de proactividad inteligente, el cual debe incluir tres (3) elementos para ser considerada como tal; inicialmente es necesario considerar que dicha proactividad debe ser acorde al contexto y ser útil para la organización, en segundo lugar, debe considerar a las otras personas y, por último, debe ser oportuna para sí mismo.

ESTADO DEL ARTE

En este apartado se identifican las tendencias en investigación respecto a las habilidades blandas como factores claves para el éxito laboral. Para ello, se hizo una revisión de las investigaciones realizadas, reconociendo su objetivo principal, los referentes conceptuales utilizados, la metodología empleada y los resultados.

En términos generales, se puede mencionar que no hubo ningún hallazgo que concordara de manera exacta con el objeto de estudio de este ejercicio de investigación. Se evidenció que hubo diversos estudios interesados en indagar respecto al impacto de las habilidades blandas en contexto laboral y universitario, pero ninguna de ellas estuvo orientada en indagar la percepción que tienen los tutores de práctica de las organizaciones respecto a la influencia que tienen las habilidades blandas en el éxito laboral de los practicantes profesionales de la Subregión de Urabá, ni de otro contexto.

En el artículo denominando “Habilidades blandas y el desempeño docente en el nivel superior de la educación” se toma como referente teórico a Daniel Goleman (1998) y su propuesta de las habilidades blandas o inteligencia emocional. A su vez, señalan que es necesario asumir la formación del estudiante, de tal modo que se comprenda que esta:

No sólo radica en que el docente de nivel superior enseñe o imparta conocimientos teóricos y prácticos que correspondan al ámbito laboral de cada carrera profesional, sino, también, que este adiestramiento guarde correspondencia o se vincule estrechamente con la asimilación de habilidades para el desarrollo personal. (Mangrulkar et al., 2001, como se citó en Rodríguez, et al., 2021, p. 4).

La anterior investigación estuvo enfocada en realizar una búsqueda y analizar la información encontrada respecto a la incidencia de las habilidades blandas en el desempeño docente, cuyo resultado mostró que las habilidades blandas son cruciales para el desarrollo académico – profesional y personal del docente universitario, ya que es necesario que brinden una formación enfocada en saber escuchar, comunicar, retroalimentar, pensar de forma crítica y liderar teniendo como base la empatía (Rodríguez, et al., 2021).

Por otro lado, el autor Rodríguez (2020) realizó una investigación con base en la metodología de investigación cuantitativa, cuyo fin era identificar la relación entre las habilidades blandas y el desempeño docente, el tipo fue no experimental transversal y el método descriptivo correlacional. El referente conceptual utilizado fue el propuesto por el autor Daniel Goleman (2002). Los resultados obtenidos demostraron que se evidencia una relación directa y significativa entre las habilidades blandas y el desempeño docente; esto quiere decir que aquellos docentes que poseen habilidades blandas desarrolladas son los que tienden a un mejor desempeño laboral.

Es necesario precisar que en Colombia no se han realizado estudios empíricos que respondan de manera directa a la respuesta planteada en este ejercicio de investigación. Sin embargo, se encontró un ejercicio de investigación enfocado en indagar respecto a las habilidades blandas en el contexto universitario y laboral, este se realizó a través de una revisión documental. En dicho estudio, tal como lo mencionan Romero, J., et al. (2021), se tuvo en cuenta la revisión de treinta (30) estudios que se realizaron en diferentes partes del mundo, principalmente publicadas en inglés, predominando los estudios en Estados Unidos, lo cual hace inferir que es allí donde más se investiga respecto a este tema. Esta revisión permitió identificar además que no hay un consenso establecido respecto a la denominación de este concepto. Así mismo, se evidenció que las habilidades blandas se clasifican de distintas maneras en cada estudio revisado.

Con base en lo anterior, se reafirma la necesidad de realizar el presente ejercicio de investigación, con el objeto de que permita tener algunas nociones respecto a ¿Cuál es la percepción que tienen los tutores de práctica frente a las habilidades blandas como factores claves para el éxito laboral de los practicantes profesionales de la Subregión de Urabá?

DISEÑO METODOLÓGICO

TIPO DE ESTUDIO

La presente investigación se realizó bajo la metodología de investigación cualitativa, cuya esencia es “comprender los fenómenos, explorándolos desde la perspectiva de los participantes en un ambiente natural y en relación con su contexto” (Hernández, 2014, p. 358).

En este sentido, el alcance del presente diseño metodológico contribuirá de manera determinante con el cumplimiento de los objetivos planteados en la investigación, cuyo diseño es transversal.

PARTICIPANTES Y PROCEDIMIENTOS

Los participantes de esta investigación fueron diez (10) tutores de práctica de diferentes organizaciones pertenecientes a diversos sectores económicos de la Subregión de Urabá, los cuales han acompañado a estudiantes de distintos programas académicos durante la realización de su práctica profesional y realizan un seguimiento cercano durante el tiempo que estos permanecen en la organización. El tipo de muestreo fue por intención, el cual es descrito por Silverman (2010) como aquel en el que se selecciona a los encuestados de tal modo que cumplan con las características y los criterios de inclusión necesarios respecto al grupo poblacional al que se dirige la investigación. Lo anterior, es crucial para garantizar que los resultados del ejercicio de investigación arrojen de la manera más certera posible la información que se espera recolectar. Es válido mencionar que, de manera voluntaria, todos accedieron a participar a través de la convocatoria realizada por la líder de la investigación.

Tal como se menciona en el párrafo anterior, la información recolectada fue obtenida a través de la realización de entrevistas a diez (10) tutores de práctica de distintas organizaciones. A continuación, se presenta la información sociodemográfica de los entrevistados:

Tabla 1: Información sociodemográfica de los participantes

Participante	Género	Edad	Nivel de formación	Título obtenido	Cargo/Tiempo en la organización
1	Femenino	54	Profesional	Psicóloga	Profesional en psicología / 6 años
2	Femenino	33	Tecnóloga	Tecnóloga en gestión humana	Líder de gestión humana / 3 años
3	Femenino	28	Especialista	Psicóloga - Especialista en gerencia del talento humano	Directora de gestión humana / 10 meses
4	Femenino	36	Profesional	Psicóloga	Psicoorientadora / 4 años y 5 meses
5	Femenino	24	Profesional	Psicóloga	Analista de gestión humana / 2 años y 5 meses
6	Masculino	45	Especialista	Psicólogo – Especialista en desarrollo integral de la infancia y de la adolescencia	Director ejecutivo / 18 años
7	Femenino	23	Profesional	Profesional en administración en seguridad y	Coordinadora de salud ocupacional / 7 meses

				salud en el trabajo	
8	Femenino	26	Profesional	Psicóloga	Analista de gestión humana / 7 meses
9	Femenino	26	Profesional	Contadora pública	Analista administrativa y financiera / 3 años y 1 mes
10	Femenino	35	Profesional	Psicóloga	Psicóloga / 3 años y 3 meses

Fuente: Elaboración propia

INSTRUMENTOS

La recolección de la información se realizó través la aplicación de entrevistas semi estructuradas, teniendo como objetivo identificar la percepción de los asesores de práctica respecto a las habilidades blandas como factores claves para el éxito laboral de los practicantes profesionales de la Subregión de Urabá. La entrevista, como técnica de recolección de información, es utilizada generalmente en la realización de investigaciones cualitativas, en las que se tiene como objetivo recopilar “hechos”, obtener información, comprender opiniones, vivencias, entre otros (Rowley, 2012).

PROCEDIMIENTO

La investigación se realizó en tres (3) fases:

La fase inicial consistió en indagar respecto al concepto de habilidades blandas y las investigaciones que se han realizado en torno al tema. Esto permitió clarificar el término a nivel conceptual y el establecimiento del estado del arte.

La fase intermedia estuvo enfocada en el trabajo de campo, a través del cual se diseñó el instrumento para la recolección de la información. Posteriormente, se procedió con la aplicación de cuestionario a los participantes.

La fase final se enmarcó en la organización y análisis de la información recolectada, para lo cual fue necesario su presentación de manera sistematizada. Continuando con la interpretación y discusiones respecto a investigaciones propias del mismo campo de estudio.

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados obtenidos durante el proceso, en el cual se llevaron a cabo las entrevistas semiestructuradas, las cuales fueron realizadas a los diez (10) tutores que accedieron a hacer parte de la investigación de manera voluntaria.

Inicialmente, es importante tener claridad de la información sociodemográfica de los participantes, la cual fue presentada en el apartado de participantes e instrumentos. Posterior a ello, se presentarán los datos recolectados en las diferentes entrevistas, los cuales denotan la percepción de los entrevistados respecto a los diferentes interrogantes planteados; relacionados con las habilidades intrapersonales e interpersonales como factores claves para el éxito laboral en practicantes profesionales.

Los resultados obtenidos se podrán evidenciar a partir del discurso de los participantes respecto a cada una de las subcategorías planteadas. Finalmente se presentarán las conclusiones de los resultados.

Las entrevistas realizadas se llevaron a cabo de la siguiente manera: se inicia con un saludo y agradecimiento a cada participante por aceptar hacer parte de la investigación. Se procede a explicar cuál es el objetivo de la investigación y de qué modo se desarrollará la entrevista, se continúa con la lectura y firma del consentimiento informado. De manera posterior se indaga respecto a los datos de orden sociodemográfico y, por último, se procede a iniciar con las preguntas de cada subcategoría.

Habilidades Intrapersonales

Respecto a las habilidades intrapersonales que se consideran importantes para el éxito laboral, el 100% de los participantes mencionan mínimamente una habilidad que consideran fundamental al hablar del proceso de la práctica profesional, lo cual nos permite inferir que todos consideran que las habilidades de esta naturaleza son importantes. En este sentido, las

respuestas son variadas, aunque algunos tutores coinciden en algunas habilidades que se mencionaran de manera posterior.

Las habilidades intrapersonales son aquellas que se relacionan con las habilidades para gestionarse a uno mismo e incluyen rasgos como la independencia y la autorrealización (Dippenaar y Schaap, 2017). En este sentido, se evidencia que los participantes destacan como habilidades importantes: el pensamiento creativo, pensamiento crítico, proactividad, autogestión, adaptabilidad al cambio, orientación a la solución de problemas, orientación al aprendizaje, disciplina, gestión emocional, autoconfianza, planificación, orientación al logro, actitud positiva, motivación y capacidad analítica.

Aunque se identificaron quince (15) habilidades intrapersonales que se consideran relevantes para un proceso de práctica profesional exitoso, de acuerdo con las respuestas emitidas por los tutores de práctica. Es importante mencionar que hubo algunas de ellas que se destacaron sobre otras, tal es el caso, de:

La **proactividad**, esta fue identificada como una habilidad importante por las participantes dos (2) y cuatro (4).

El **pensamiento creativo**, este fue identificado como una habilidad importante por las participantes uno (1) y dos (2).

La **gestión emocional**, esta fue identificada como una habilidad importante por las participantes cinco (5) y ocho (8).

La **autogestión**, esta fue identificada como una habilidad importante por las participantes dos (2) y tres (3).

Importancia de las Habilidades Intrapersonales en el éxito laboral

Luego de realizar la identificación de las habilidades intrapersonales que se consideran importantes para el éxito laboral, se procede a indagar respecto a la importancia que estas habilidades tienen en el mismo.

A continuación, se presentan algunas de las respuestas emitidas por los entrevistados:

Respecto a la **proactividad**, la participante dos (2) menciona que esta es importante, ya que es la capacidad para tomar el control ante cualquier situación. Del mismo modo, la participante cuatro (4) alude a que esta es importante porque lleva con más eficiencia y eficacia al cumplimiento de los objetivos propuestos. En este sentido, se destaca que las respuestas de las tutoras coinciden con lo enunciado por Salessi y Omar (2017), los cuales mencionan que una persona proactiva en el trabajo tiende a promover en mayor medida la autoeficacia, la autodeterminación y emociones positivas; aumentando la posibilidad de actuar de manera proactiva ante situaciones futuras.

En cuanto al **pensamiento creativo**, la participante uno (1) precisa que esta es importante, debido a que permite proponer ideas nuevas e innovadoras. También facilita la adaptación a los nuevos ambientes de trabajo. De igual manera, la participante dos (2) menciona que esta es importante porque permite estar en búsqueda de alternativas que le permita ser más productivo. Dichas respuestas coinciden con lo que proponen los autores Finke, et al. (1997) respecto a esta habilidad, al reconocerla como aquella que permite a las personas la resolución de problemas simples y complejo en diferentes contextos.

Al hablar de la **gestión emocional**, la participante cinco (5) hace alusión a que esta es importante, puesto que, la transición de las dos etapas genera un montón de emociones, sentimientos y demás (ansiedades, preocupaciones, un sin número de cosas), que deben aprender a gestionar, en caso de que no se tramiten las emociones, estas tenderán a nublarse. De la misma manera, la participante ocho (8) alude a que esta es relevante, ya que, desde el área de gestión humana, en la cotidianidad se presentan casos donde se ponen a prueba la gestión emocional que tiene cada uno de los participantes en el área. Se considera que una gestión emocional poco eficiente puede no sólo causar reprocesos, sino que además una mala relación con el personal en general. Teniendo en cuenta las respuestas mencionadas por las tutoras, se puede reconocer que la funcionalidad que ellas le atribuyen a esta habilidad es acertada según los planteamientos de algunos autores, que se refieren a la regulación emocional como aquella que permite la modificación, el fortalecimiento o la transformación de las emociones positivas o negativas que experimenta una persona (Campos, et al., 1994).

La **autogestión** es mencionada por la participante dos (2), considerando que esta es importante debido a que, se constituye como la capacidad de controlar su comportamiento, pensamientos y emociones de una manera productiva. En el mismo sentido, la participante tres (3) precisa que una persona que se autogestiona, avanza en su crecimiento de forma más rápida y efectiva que quien no lo es, porque reconoce sus habilidades y sus desventajas, y, a partir de ahí gestiona su trabajo, y también le permite ser más honesto con lo que requiere de los demás, su crecimiento no depende de quien lo lidera, sino de él mismo, también implica el desarrollo de la comunicación efectiva, porque se buscan estrategias para que el mensaje llegue como debe llegar y a quien debe llegar.

El **pensamiento crítico** es mencionado por la participante uno (1), la cual considera que este es importante, ya que le permitirá al practicante ver las situaciones de conflicto como una oportunidad para la mejora. Así mismo, encontrará soluciones acertadas. De manera que, la respuesta de la tutora se relaciona con la definición que emite Mantilla (2002), al considerarla como una habilidad que permite analizar información y experiencias de una manera objetiva, lo que posibilita que la percepción y acciones a emprender sean las más apropiadas para la situación.

La **adaptabilidad al cambio** es mencionada por la participante tres (3), aludiendo a que esta es importante, puesto que, el mundo laboral, sobre todo el actual, es rápido, muy orientado a la productividad y a la optimización de recursos, esto hace que en las organizaciones el cambio sea una constante. Tener la apertura para adoptar y adaptarse a nuevos procesos, nuevas habilidades y diferentes equipos de trabajo es clave para el éxito de la práctica, porque el crecimiento profesional y personal se potencia.

La **orientación a la solución de problemas** es mencionada por la participante tres (3), la cual menciona que esta habilidad es importante, ya que implica análisis, verificación, investigación, recursividad y creatividad, es una competencia de alto valor porque trae consigo el fortalecimiento de otras habilidades, pero además de esto, la orientación a solucionar problemas de manera efectiva, es también una especie de entrenamiento para la gestión de las emociones.

Respecto a la **disciplina**, esta es mencionada por participante cinco (5), la cual precisa que, esta es relevante, ya que abarca los conceptos de responsabilidad, constancia, permanencia y demás. Es una etapa en la cual los practicantes pasan por muchos retos, y en el ejercicio práctico puede que en la universidad ellos digan que presenta la tarea. en la empresa en el ejerció es más constante y dependiendo de la curva de aprendizaje, se determinará el éxito. Si logran ser responsables con este tema, podrán tener éxito en la práctica.

En cuanto a la **autoconfianza**, el participante seis (6) menciona que es importante porque cuando tienes confianza en lo que eres capaz de realizar, todo será mucho más fácil.

Al hablar de **planificación**, la participante ocho (8) alude a que esta es necesaria, ya que permite que el estudiante cubra de forma eficaz cada una de las actividades descritas en su plan de trabajo. El Tutor le suministra dicho plan, pero si el practicante no cuenta con esta habilidad, no tendrá manera de desarrollarlo de forma satisfactoria.

La **orientación al logro** es mencionada por la participante ocho (8), considerando que para la empresa es importante que cada uno de los vinculados trabaje en pro del desarrollo de la misma. Esto va a permitir que cada una de las actividades que se le deleguen las desarrolle de forma óptima.

La **orientación al aprendizaje** es mencionada por la participante tres (3), destacando que su importancia reside en lo siguiente: cuando un aprendiz llega al escenario laboral, generalmente, quiere poner en práctica todo lo que ha aprendido y tiende a frustrarse cuando no pasa porque considera que lo que hace en la práctica no es de valor, restando importancia a los nuevos procesos que está desarrollando y que representan aprendizajes importantes en el ejercicio profesional. Entonces, la orientación al aprendizaje no sólo implica aprender cosas nuevas, también fortalece la humildad.

Respecto a la **capacidad analítica**, esta es mencionada por la participante nueve (9), la cual considera que esta es necesaria para las labores que desarrollan especialmente los practicantes. Es importante que cuenten con la capacidad de recopilar información y analizar a fondo las novedades que se le presenten en el desarrollo de sus actividades, permitiéndoles

adquirir las herramientas necesarias para la resolución de los conflictos de una manera asertiva, y por consiguiente una toma de decisiones coherentes.

Habilidades Interpersonales

Respecto a las habilidades interpersonales que se consideran importantes para el éxito laboral, el 100% de los participantes mencionan mínimamente una habilidad que consideran fundamental al hablar del proceso de la práctica profesional, lo cual nos permite inferir que todos consideran que las habilidades de esta naturaleza son importantes. En este sentido, las respuestas son variadas, aunque varios tutores coinciden en gran parte de las habilidades mencionadas.

Las habilidades interpersonales son aquellas que forman un conjunto de comportamientos y hábitos necesarios para garantizar una adecuada interacción, mejorar las relaciones personales y alcanzar los objetivos de la comunicación (Baque, Viteri & Izquierdo, 2022). En esta línea, se evidencia que los participantes destacan como habilidades importantes: negociación, capacidad de escucha, comunicación asertiva, trabajo en equipo, empatía, liderazgo y resolución de conflictos.

Aunque se identificaron siete (7) habilidades interpersonales que se consideran relevantes para un proceso de práctica profesional exitoso, de acuerdo con las respuestas emitidas por los tutores de práctica. Es importante mencionar que hubo algunas de ellas que se destacaron sobre otras, tal es el caso, de:

La **comunicación asertiva**, esta fue identificada como una habilidad importante por los participantes dos (2), tres (3), cinco (5), seis (6), nueve (9) y diez (10). Lo cual, reitera los planteamientos de Baque, Viteri & Izquierdo (2022) al resaltar que las habilidades interpersonales ayudan a tener una comunicación más beneficiosa con los demás, a expresar mejor lo que necesitamos decir y a entender lo que se nos quiere comunicar.

El **trabajo en equipo**, este fue identificado como una habilidad importante por los participantes uno (1), dos (2), tres (3), cuatro (4), seis (6) y siete (7).

La **empatía**, esta fue identificada como una habilidad importante por las participantes dos (2) y tres (3).

La **negociación**, esta fue identificada como una habilidad importante por las participantes siete (7) y nueve (9).

La **capacidad de escucha**, esta fue identificada como una habilidad importante por las participantes siete (7) y nueve (9).

Importancia de las Habilidades Interpersonales en el éxito laboral

Posterior a la identificación de las habilidades interpersonales que se consideran importantes para el éxito laboral. Se procede a indagar respecto a la importancia que estas habilidades tienen en el éxito laboral.

A continuación, se presentan algunas de las respuestas emitidas por los entrevistados:

La **comunicación asertiva**, fue identificada como una habilidad importante por la participante cinco (5), porque claramente cuando interactúan con otras personas es necesario que aprendan a escuchar y ser asertivos a la hora de transmitir lo que quieren decir, lo que piensan y también en la hora de la integración con el otro. Del mismo modo, la participante nueve (9) menciona que esta habilidad es importante al momento de relacionarse con clientes, trabajadores, socios, entre otros. Fomentar la habilidad de expresarse de una manera que no hiera los sentimientos de los demás, ni menospreciar la valía de los otros. Por último, la participante tres (3) considera que es fundamental una comunicación efectiva entre el practicante y su supervisor o equipo garantiza que se entiendan claramente las tareas y expectativas. Esto evita malentendidos y errores, lo que permite al practicante trabajar de manera más eficiente y cumplir con los objetivos establecidos. También, contribuye a establecer relaciones interpersonales sólidas y positivas. Una comunicación clara, coherente y profesional transmite confianza y competencia, lo que puede ser valioso para el desarrollo

de su carrera. Lo dicho anteriormente supone que, las respuestas de los tutores entrevistados concuerdan con los planteamientos de algunos autores al definir esta habilidad como “la capacidad para expresar las necesidades, intereses, posiciones, derechos e ideas propias de maneras claras y enfáticas, pero evitando herir a los demás o hacer daño a las relaciones” (Chaux et al., 2004, p. 24)

Respecto al **trabajo en equipo** la participante uno (1) menciona que este es importante, ya que denota el interés de la persona por alcanzar las metas de manera colectiva, en el marco del respeto y la cohesión grupal. De igual manera, la participante tres (3) plantea que trabajar en equipo brinda la oportunidad de aprender de otros compañeros más experimentados y adquirir habilidades y conocimientos que pueden no estar disponibles en un entorno de trabajo individual. La interacción con diferentes miembros del equipo también permite al practicante comprender mejor su rol y cómo encaja en la organización. Brinda al practicante la oportunidad de establecer contactos y desarrollar una red de profesionales en su campo. Las relaciones laborales creadas durante la práctica pueden ser invaluable para futuras oportunidades de empleo. También se desataca la respuesta emitida por la participante cuatro (4), la cual menciona que el trabajo colaborativo no sólo permite mostrar capacidades y habilidades individuales, también genera un gran aprendizaje de cada persona y una alta capacidad de tolerancia a los cambios y a lo nuevo. Las respuestas brindadas por las tutoras están relacionadas con lo que proponen Paravic y Lagos (2021), al mencionar que el trabajo en equipo es una manera de trabajar en la cual todas las personas involucradas son responsables de los objetivos que se plantea la organización, debido a que, las contribuciones que realizan los integrantes se potencian, permitiendo un incremento en la eficacia de los resultados. Cada persona aporta opiniones, habilidades y esfuerzos que llevan al alcance de los objetivos.

La **negociación**, fue identificada como una habilidad importante por parte de la participante nueve (9), ya que en el contexto laboral es fundamental la capacidad de comunicación dirigida a la búsqueda de una solución que resulte satisfactoria para todas las partes.

La **capacidad de escucha**, fue identificada como una habilidad importante por parte de la participante nueve (9) porque esta genera un ambiente positivo, pues permite entender qué quiere transmitir el otro. Cuando prestamos atención a sus palabras y sus gestos obtenemos una comprensión mucho más profunda y esto nos permite evitar malentendidos y errores, adicional, cuando se logra que las personas se sientan apoyados y comprendidos se cultiva la empatía y, por lo tanto, hace posible que se tomen mejores decisiones.

La **empatía**, es considerada como una habilidad importante por parte de la participante dos (2), ya que esta permite comprender el punto de vista y las situaciones de los demás. Del mismo modo, se considera relevante por parte de la participante tres (3), destacando que esta cualidad permite al practicante ser más adaptable y flexible en su enfoque hacia las tareas y responsabilidades, lo que es especialmente valioso en un entorno de trabajo en constante cambio. En cualquier ambiente laboral pueden surgir desacuerdos y conflictos. La empatía permite al practicante comprender las razones detrás de las diferencias y abordar los problemas de manera más comprensiva y cooperativa. Lo anterior, permite inferir que la percepción de los tutores respecto a esta habilidad está alineada con los planteamientos de López, et al. (2014), los cuales refieren que esta es la capacidad que tienen los seres humanos para comprender los sentimientos y emociones de los demás, basada en el reconocimiento del otro como un semejante, lo cual la hace indispensable para hacer frente a las situaciones que se presenten en los diferentes contextos sociales.

La **resolución de conflictos**, es destacada como una habilidad importante por parte de la participante cinco (5), la cual menciona que dentro de toda interacción laboral se pueden presentar dificultades y se pueden generar dificultades y puede encontrar soluciones a situaciones conflictos y problemas que se encuentran en el entorno laboral. Lo anterior, confirma los planteamientos de Warner (2020), el cual reconoce a la comunicación y la resolución de conflictos como habilidades interpersonales fundamentales.

Reconocimiento de la Adaptabilidad en el Contexto Laboral

Respecto a la adaptabilidad en el contexto laboral, el 100% de los participantes coinciden en que esta es una habilidad importante para el éxito laboral. De igual manera, precisan las razones por las que consideran que esta incide significativamente durante el desarrollo del proceso de práctica, puesto que, tal como lo mencionan Ramírez, et al. (2003) esta se constituye como una capacidad de orden intelectual y emocional, la cual ayuda a responder de manera adecuada y coherente a las exigencias del entorno, posibilitando que se regule el comportamiento en función del entorno.

Teniendo en cuenta lo mencionado anteriormente, se destaca la respuesta emitida por el participante tres (3), el cual manifiesta lo siguiente:

Es la clave del éxito en el escenario laboral, las IA nos han mostrado que la memoria y la rigidez han perdido su fuerza, y, los avances a nivel tecnológico hacen que las organizaciones deban actualizarse rápidamente, no sólo en sus procesos internos, también en los productos y servicios que ofrecen. La adaptabilidad, permite a los profesionales enfrentar y superar estos cambios sin sentirse abrumados, reduciendo de manera importante los niveles de estrés, un profesional adaptable puede pensar rápidamente, ajustar su enfoque y encontrar soluciones creativas para resolver los desafíos inesperados.

Del mismo modo, el participante nueve (9) otorga gran valor a esta habilidad, ya que la considera como un aspecto que permite tener mayor apertura a los cambios que se presentan en el entorno. En este sentido, expresa que la adaptabilidad es importante ya que:

Permite al trabajador ver una situación por lo que es, permitiéndole enfrentar los desafíos de una manera optimista, reconociendo el cambio y, al mismo tiempo, ver las oportunidades y responder positivamente ante cualquier situación.

Por su parte, el participante siete (7) coincide con la respuesta relacionada en el párrafo anterior, al atribuir a una persona que posee adaptabilidad, la capacidad para adaptarse a situaciones imprevistas. De modo que, este participante expresa lo siguiente:

La flexibilidad o adaptabilidad en el trabajo es uno de los rasgos de la personalidad que más pueden ayudarte en el día a día y, por supuesto, también en el empleo. Brinda la posibilidad de saber adaptarse a diferentes situaciones imprevistas o a cualquier circunstancia adversa.

CONCLUSIONES

Inicialmente se destaca que, al realizar la indagación respecto al concepto de habilidades blandas según la definición de diversos autores, para el establecimiento de consensos frente a los elementos que las conforman, este se tornó como un ejercicio un poco complejo, ya que se encontraban definiciones muy variadas al respecto, e incluso habían algunas en las que hablaban del concepto, pero al atribuir el significado correspondiente, terminaban por desviarse para hablar de otros conceptos, tales como: inteligencia emocional, habilidades sociales y habilidades para la vida. Tal como lo mencionaban Marin Zapata, et al. (2021), en su estudio de revisión documental, se encontraron con un gran desafío, el cual se evidencia a través de que hay varios autores que aluden al hecho de hablar de habilidades blandas, pero le atribuyen una denominación o conceptualización distinta y utilizan conceptos como equivalentes a habilidades blandas, y en muchas ocasiones esto se realiza de manera indistinta, lo que no contribuye a que se generen consensos al respecto. Tal es el caso de autores como “Chafer y Webb (2017), que se refieren a las habilidades genéricas como competencias. Wesley et al. (2017) uso el término competencia como sinónimo de habilidad. De igual manera, Fernández et al. (2018) definen las competencias emocionales como habilidades” (Marin Zapata, et al., 2021).

En este sentido, se confirma que dicha confusión sigue existiendo. Por lo anterior, se precisó elegir con especial cuidado los referentes teóricos que se citarían en el presente trabajo, con el objetivo de evitar en un alto grado el nivel de confusión de los lectores frente a la definición de dichos conceptos.

Por otro lado, al realizar las entrevistas con los diferentes tutores, fue posible dar cumplimiento a los objetivos planteados, uno de estos objetivos estaba enmarcado en el reconocimiento de las principales habilidades blandas que se constituyen como un factor clave para el éxito laboral de los practicantes profesionales de la Subregión de Urabá. Debido a la disposición y experticia de las personas que fueron entrevistadas fue posible acceder a la información requerida, y tal como se evidenció en el apartado de los resultados, son muchas

las habilidades que se destacan como relevantes para desarrollar procesos de práctica profesional exitosos. Sin embargo, en algunos casos puntuales se identificó poca claridad respecto a lo que se podría denominar como habilidades blandas, y aún más, desde el modo como se pueden dividir, reconociendo habilidades de orden intrapersonal y habilidades de orden interpersonal.

Los resultados permitieron identificar habilidades que han sido mencionadas o integradas de manera implícita por algunos autores, entre estas nos encontramos con habilidades como: la comunicación y la resolución de conflictos (Warner 2020). De igual manera, Baque, Viteri & Izquierdo (2022), mencionan que las habilidades interpersonales ayudan a mejorar la comunicación con los demás, a manifestar efectivamente lo que deseamos decir y a comprender lo que nos intentan comunicar, están ligadas a hábitos necesarios para garantizar una adecuada interacción y mejorar las relaciones personales; esto nos permite identificar que los tutores otorgan relevancia y valor a habilidades que apuntan a cumplir con los planteamientos propuestos por el autor, se destacan las siguientes: negociación, capacidad de escucha, comunicación asertiva, trabajo en equipo, empatía, liderazgo y resolución de conflictos. Respecto a las habilidades intrapersonales Dippenaar y Schaap (2017) mencionan que son aquellas que se relacionan con las habilidades para gestionarse a uno mismo e incluyen rasgos como la independencia y la autorrealización. Lo anterior, nos permite reconocer que los tutores otorgan relevancia y valor a habilidades que apuntan a cumplir con los planteamientos propuestos por los autores, se destacan las siguientes: pensamiento creativo, pensamiento crítico, proactividad, autogestión, adaptabilidad al cambio, orientación a la solución de problemas, orientación al aprendizaje, disciplina, gestión emocional, autoconfianza, planificación, orientación al logro, actitud positiva, motivación y capacidad analítica.

Finalmente, al indagar respecto a la incidencia o relevancia que tiene cada una de las habilidades blandas identificadas en relación con el éxito laboral de los practicantes profesionales de la Subregión de Urabá, se puede concluir que estas, en términos generales, favorecen la adaptación al contexto laboral, la gestión efectiva de las diversas situaciones

que se presentan y un relacionamiento asertivo y oportuno con las diferentes personas que se encuentran inmersas de una u otra manera en el proceso.

Teniendo en cuenta lo mencionado anteriormente y a partir de los resultados obtenidos, se precisa que las instituciones de educación superior que se encargan de formar profesionales en diferentes programas académicos en los municipios que integran la subregión de Urabá, le apuesten a una formación integral, que integre aspectos del saber, hacer y el ser. Puesto que, un profesional que se encuentra muy capacitado desde su eje de formación disciplinar, pero carece de habilidades blandas intrapersonales e interpersonales al momento de entrar en el ejercicio de su labor, seguramente no alcanzará los mejores resultados, ni responderá efectivamente ante los diferentes retos que demanda el sector productivo. Por lo anterior, se recomienda tener en cuenta los resultados del ejercicio investigativo que se realizó con los diferentes tutores de diversas organizaciones, para que este se convierta en un insumo valioso que conduzca a mejorar, reforzar y potenciar las habilidades de los profesionales en formación de manera anticipada al inicio de su proceso de práctica profesional, de tal modo que transiten por un camino en el cual se sientan más seguros respecto al rol que pueden asumir como profesionales de áreas específicas, desde la manera cómo asumen el proceso, lo que ofrecen durante el mismo y el modo cómo responden ante los diferentes retos e interactúan con las personas que se encuentran en el mismo escenario laboral.

Limitaciones y futuros estudios

Dado que los estudios empíricos sobre habilidades blandas en el trabajo son relativamente recientes, y que la mayoría de la discusión sobre el tema se ha planteado en el ámbito norteamericano y europeo en colaboradores con contrato laboral, este ejercicio investigativo de enfoque cualitativo pretendía acercarse a las percepciones de los tutores de práctica con respecto a las habilidades blandas necesarias durante el período de práctica. De su enfoque se desprenden posibilidades para futuras investigaciones de otro enfoque y alcance, que respondan a preguntas como, por ejemplo: ¿hasta qué punto las habilidades blandas identificadas en este estudio se desarrollan durante los períodos de prácticas

académicas?, ¿qué condiciones individuales y organizacionales hacen que los practicantes puedan desarrollar más fácilmente dichas habilidades?

REFERENCIAS

- Baque, L. Viteri, D. & Izquierdo A. (2022). Las habilidades interpersonales en la eficiencia de las empresas ecuatorianas. *Revisa Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 10(1).
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322022000100018
- Boden, M. (1994). *La mente creativa: Mitos y mecanismos*. Barcelona: Gedisa.
- Boyatzis, R. (1982). *The competent manager: a model for effective performance*. New York: Wiley.
- Campos, J. J., Mumme, D. L., Kermoian, R., & Campos, R. G. (1994). A functionalist perspective on the nature of emotion. *Monographs of the Society for Research in Child Development*, 59(2-3), 284-303.
doi:10.2307/1166150
- Cañas Betancur, D. C., & Hernández Sánchez, J. (2019). Comunicación asertiva en profesores: diagnóstico y propuesta educativa. *Praxis & Saber*, 10(24), 143-165. <https://doi.org/10.19053/22160159.v10.n25.2019.8936>
- Chaux, E., Lleras, J., & Velásquez, A. (2004). *Competencias ciudadanas: de los estándares al aula: una propuesta de integración a las áreas académicas*. Bogotá: Ediciones Uniandes.
- Dippenaar, M., Schaap, P. (2017) The impact of coaching on the emotional and social intelligence competencies of leaders. *South African Journal of Economic and Management Sciences*.
<https://doi.org/10.4102/sajems.v20i1.1460>
- Finke, R. A., Ward, T. B., & Smith, S. M. (1992). *Creative cognition: Theory, research, and applications*. The MIT Press.
- Goleman, D. (1998). *Working with emocional inteligencia*. (Primera ed.). Kairos S.A.
- Goleman, D. (2002). *La Inteligencia Emocional*. Buenos Aires, Argentina: Argentina S.A.

- Guerra-Báez, S. P. (2019). Una revisión panorámica al entrenamiento de las habilidades blandas en estudiantes universitarios. *Psicología Escolar e Educativa*, 23, 1-11. <https://doi.org/10.1590/2175-35392019016464>
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill. ISBN: 978-1-4562-2396-0
- López, M. B., Arán Filippetti, V., & Richaud, M. C. (2014). Empatía: desde la percepción automática hasta los procesos controlados. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 32(1), 37-51.
- Mantilla, L. (2002). *Habilidades para la vida: una propuesta educativa para convivir mejor*. Bogotá: *Fe y Alegría*.
<http://www.documentacion.edex.es/docs/0310MANhab.pdf>.
- Marin-Zapata, S.I., Román-Calderón, J.P., Robledo-Ardila, C. & Jaramillo-Serna, M. A. (2022). Soft skills, do we know what we are talking about? *Review of Managerial Science*, 16, 969–1000. <https://doi.org/10.1007/s11846-021-00474-9>
- McClelland, D.C. (1973). Testing for competence rather than for “intelligence”. *American Psychologist*, 28(1), 1-14. <https://doi.org/10.1037/h0034092>
- Paravic, T. y Lagos, M. (2021). Trabajo en equipo y calidad de la atención en salud. *Ciencia y enfermería*, 27(41). <https://doi.org/10.29393/ce27-41tetm20041>
- Parker, S. K., & Liao, K. (2016). Wise proactivity: How to be proactive and wise in building your career. *Organizational Dynamics*, 45(3), 217-227.
<https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2016.07.007>
- Parra, J., Marulanda, E., Gómez, F. y Espejo, V. (2005). *Tendencias de estudio en cognición, creatividad y aprendizaje*. (1ra ed.). Bogotá: Javegraf.
- Pascual Jimeno, A., & Conejero López, S. (2019). Regulación emocional y afrontamiento: Aproximación conceptual y estrategias. *Revista Mexicana de Psicología*, 36(1), 74-83.
<https://www.redalyc.org/journal/2430/243058940007/html/>

- Paz, J. I. (2004). Negociación: competencia gerencial por antonomasia. *Revista EIA*, (1), 81-98.
<https://www.redalyc.org/pdf/1492/149217763008.pdf>
- Quílez, A. y Lozano, R. (2020). Modelos de inteligencia y altas capacidades: una revisión descriptiva y comparativa. Enseñanza y teaching: *Revista Universitaria de Didáctica*, 38(1), 69-85.
<https://revistas.usal.es/tres/index.php/02125374/article/view/et20203816985/24519>
- Ramírez, M., Herrera, F. y Herrera, I. (2003). ¿Qué ocurre con la adaptación y el rendimiento académico de los alumnos, en un contexto educativo pluricultural? *Revista Iberoamericana de Educación*. Universidad de Granada 511Ramírez.PDF (rieoei.org)
- Romero, J., Granados, I., López, S. & González, G. (2021). Habilidades blandas en el contexto universitario y laboral: revisión documental. *Inclusión y desarrollo*, 8(2), 113-127.
- Rowley, J. (2012). Conducting research interviews. *Management Research Review*, 35(3/4), 260-271.
 DOI 10.1108/01409171211210154
- Rigo, D. y Donolo D. (2013). Tres enfoques sobre inteligencia: un estudio con trabajadores manuales. *Estudios de Psicología (Campinas)* 30(1), 39-48.
<https://doi.org/10.1590/S0103-166X2013000100005>
- Rodríguez, J. (2020). Las habilidades blandas como base para el buen desempeño del docente universitario. *INNOVA Research Journal*, 5(2), 186-199.
<https://doi.org/10.33890/innova.v5.n2.2020.1321>
- Rodríguez, J.L., Rodríguez, R.E. & Fuerte, L. (2021). Habilidades blandas y el desempeño docente en el nivel superior de la educación. *Propósitos y Representaciones*, 9(1), e1038. Doi:
<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9n1.1038>
- Salessi, S., & Omar, A. (2017). Comportamientos proactivos en el trabajo: una puesta al día. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 9(3), 82-103.
<https://redalyc.org/articulo.oa?id=333454618005>
- Silverman, D. (2010). *Doing Qualitative Research: A Practical Handbook*, 3rd ed., London: Sage.

Sternberg, R. (1997). *Inteligencia exitosa: como una inteligencia práctica y creativa determina el éxito en la vida*. Paidós. ISBN 9788449304521

Warner, L.H. (2020). Developing interpersonal skills of evaluators: a service-learning approach. *American Journal of Evaluation*, 41:432–451.
<https://doi.org/10.1177/1098214019886064>

Whitmore, P.G., Fry, J.P. (1974) *Soft skills: definition, behavioral model analysis, training procedures*. Springfield: National Technical Information Service.

Woolfolk, A. (1996). *Psicología educativa*. (Sexta ed). Prentice Hall. México.

ANEXOS

Estructura del Instrumento de Indagación Respecto a las Habilidades Blandas como Factores Claves para el Éxito Laboral en Practicantes Profesionales de la Subregión de Urabá

<i>Pregunta de investigación</i>	<i>Categoría</i>	<i>Definición</i>	<i>Subcategoría</i>	<i>Definición</i>	<i>Preguntas entrevista</i>
<p>¿Cuál es la percepción que tienen los tutores de práctica frente a las habilidades blandas como factores claves para el éxito laboral de los practicantes profesionales de la Subregión de Urabá? (Investigación cualitativa)</p>	<p>Habilidad es blandas</p>	<p>Whitmore y Fry (1974) plantean que "las habilidades blandas son habilidades importantes relacionadas con el trabajo. Estas implican poca o ninguna interacción con las máquinas y se pueden aplicar en una variedad de contextos laborales".</p>	<p>Habilidades intrapersonales</p>	<p>Las habilidades intrapersonales son aquellas que se relacionan con las habilidades para gestionarse a uno mismo e incluyen rasgos como la independencia y la autorrealización (Dippenaar y Schaap, 2017).</p>	<p>1. ¿Cuáles habilidades intrapersonales considera que son más importantes para el éxito de un practicante en el contexto laboral?</p> <p>2. Teniendo en cuenta la respuesta anterior. Describa por qué considera importante cada una de las habilidades mencionadas.</p>
			<p>Habilidades interpersonales</p>	<p>Baque, Viteri & Izquierdo (2022) plantean que "Las habilidades interpersonales ayudan a tener una comunicación más beneficiosa con los demás, a</p>	<p>3. ¿Cuáles habilidades que permiten relacionarse con otras personas considera que son más importantes para el éxito de un practicante en el contexto laboral?</p> <p>4. Teniendo en cuenta la respuesta anterior. Describa por qué considera importante cada una de las</p>

				<p>expresar mejor lo que necesitamos decir y a entender lo que se nos quiere comunicar.</p> <p>Estas habilidades forman un conjunto de comportamientos y hábitos necesarios para garantizar una adecuada interacción, mejorar las relaciones personales y alcanzar los objetivos de la comunicación.</p> <p>Lo cual quiere decir que gracias a su desarrollo se logra transmitir o recibir correctamente un mensaje, una información o una orden. En las empresas tienen cada vez</p>	<p>habilidades mencionadas.</p>
--	--	--	--	---	--

				más importancia para construir equipos de trabajo eficientes y mejorar las bases de la comunicación interna".	
			Adaptabilidad	Ramírez, Herrera y Herrera (2003) definen la adaptación como "la capacidad intelectual y emocional de responder adecuada y coherentemente a las exigencias del entorno, regulando el comportamiento en función del entorno".	5. ¿Reconoce la adaptabilidad como una habilidad importante en el contexto laboral? Argumente su respuesta.

Protocolo de Entrevista sobre las Habilidades Blandas como Factores Claves para el Éxito Laboral en Practicantes Profesionales de la Subregión de Urabá

1. Género:

- * Femenino
- * Masculino
- * No binario

2. Edad:

3. Nivel de formación culminado:

4. Título obtenido:

5. Cargo que ocupa en la organización que trabaja actualmente:

6. Tiempo que lleva trabajando en la organización:

1. ¿Cuáles competencias intrapersonales considera que son más importantes para el éxito de un practicante en el contexto laboral?
2. Teniendo en cuenta la respuesta anterior. Describa por qué considera importante cada una de las competencias mencionadas
3. ¿Cuáles habilidades que permiten relacionarse con otras personas considera que son más importantes para el éxito de un practicante en el contexto laboral?
4. Teniendo en cuenta la respuesta anterior. Describa por qué considera importante cada una de las habilidades mencionadas

Ramírez, Herrera y Herrera (2003) definen la adaptación como "la capacidad intelectual y emocional de responder adecuada y coherentemente a las exigencias del entorno, regulando el comportamiento en función del entorno". Teniendo en cuenta el enunciado anterior:

5. ¿Reconoce la adaptabilidad como una habilidad importante en el contexto laboral? Argumente su respuesta

Formato de Consentimiento Informado para la Participación en una Investigación

Nombre del estudio: Habilidades blandas como factores claves para el éxito laboral en practicantes profesionales de la Subregión de Urabá.

Nombre de la investigadora: Leidy Vanessa Jiménez Corrales

Profesión Cargo: Estudiante de la Maestría en Desarrollo Humano Organizacional de la Universidad EAFIT

Contacto: lvjimenezc@eafit.edu.co – 311 347 7189

Usted ha sido invitado(a) a participar en un estudio de investigación. Antes de que usted decida participar por favor lea este consentimiento cuidadosamente y haga todas las preguntas que necesite de manera que comprenda lo que implica la participación en la investigación.

El estudio lleva por título “Habilidades blandas como factores claves para el éxito laboral en practicantes profesionales de la subregión de Urabá”, y es un proyecto de investigación en el marco de la Maestría en Desarrollo Humano Organizacional de la Universidad EAFIT.

El objetivo del estudio es explorar la percepción que tienen las organizaciones frente a las habilidades blandas como factores claves para el éxito laboral de los practicantes profesionales de la Subregión de Urabá.

Es importante que usted sepa que esta investigación es de enfoque cualitativo y se utilizará como técnica de recolección de información la entrevista semi estructurada. El procedimiento en el cual usted participará es el siguiente: se llevará a cabo una entrevista semi estructurada, en la cual se espera que usted responda máximo diez (10) preguntas en el lapso de tiempo de treinta (30) minutos.

Se espera que los resultados de la investigación contribuyan al reconocimiento de las principales habilidades blandas que se constituyen como un factor clave para el éxito laboral de los practicantes profesionales de la Subregión de Urabá y a comprender la relevancia que tiene cada habilidad blanda identificada en relación con el éxito laboral de los practicantes profesionales de la Subregión de Urabá. Lo cual motivará a los practicantes profesionales y las instituciones de educación superior a preocuparse y ocuparse de potencializar estas habilidades.

Quién puede formar parte de esta investigación: Cualquier persona mayor de edad que tenga las siguientes características:

1. En el momento que se realiza la investigación se encuentra vinculado laboralmente a una organización constituida legalmente.

2. Durante su estancia en la organización ha tenido la oportunidad de ser Tutor(a) de prácticas de un practicante profesional de cualquier programa académico. Este acompañamiento se debe haber realizado mínimamente durante seis (6) meses.

3. Debe garantizar que el/los practicantes acompañados durante la realización de su proceso de prácticas realizaron su carrera profesional en la Subregión de Urabá.

Voluntariedad y confidencialidad: La participación en la investigación es completamente voluntaria. Al firmar este consentimiento informado, usted está autorizando a que la información sea utilizada con los propósitos investigativos mencionados, de modo que no será utilizada con ningún otro fin.

La información será totalmente confidencial, y su identidad no será revelada en ningún medio. Desde el momento en que la información se sistematiza (se digita y ordena para poder estudiarla) su nombre se elimina de los archivos y solo será de conocimiento de la investigadora.

Los datos que se generen de este proyecto serán presentados en publicaciones nacionales y de ser posible en publicaciones internacionales, preservando siempre su identidad, es decir, manteniendo la confidencialidad de sus datos personales.

Beneficios y riesgos: Si decide participar en esta investigación, usted no recibirá ningún beneficio económico, pero tampoco deberá asumir ningún costo asociado a su participación.

La investigación se considera de riesgo mínimo, ya que el tiempo estimado para la duración de la entrevista es de treinta (30) minutos, y sólo estarán el entrevistado y la entrevistadora.

La investigadora se compromete a socializar los hallazgos al final de la investigación ante la comunidad, a través de la publicación de un artículo.

Después de terminada la investigación, los datos serán guardados en su computador personal por un periodo de un (1) año bajo la responsabilidad de la investigadora Leidy Vanessa Jiménez Corrales, más específicamente en una carpeta que estará cifrada para restringir el acceso a terceros; solamente con el fin de respaldar la rigurosidad de la información.

Pasado un (1) año, los datos serán eliminados por la investigadora Leidy Vanessa Jiménez Corrales.

Usted puede abandonar la investigación en cualquier momento, aún después de haber suministrado la información, si por cualquier motivo usted no desea continuar, y esto no le traerá ningún perjuicio.

También podrá realizar las preguntas que necesite hacer al investigador, con el fin de aclarar cualquier duda sobre el estudio.

En constancia que he comprendido el objetivo, las condiciones y se me aclararon todas las dudas que surgieron con respecto a mi participación en la investigación, y estoy de acuerdo, firmo este consentimiento informado en la ciudad de _____, el _____ de _____ de 20 ____ para participar en la investigación titulada: “Habilidades blandas como factores claves para el éxito laboral en practicantes profesionales de la subregión de Urabá”

Nombre del participante _____

Tipo y número de documento de identificación _____

Firma _____

Nombre del investigador: _____

Tipo y número de documento de identificación: _____

Datos de contacto: correo electrónico-teléfono: _____

Firma _____