

Las habilidades blandas en la formación emprendedora ingenieril

Norma Solorio Lara¹

Gabriela Márquez Delgado²

Introducción

Hoy en día es esencial analizar la importancia del perfil característico del desarrollo de las habilidades blandas en los jóvenes estudiantes de las distintas ingenierías, debido a carencias en competencias relacionadas con liderazgo, innovación, negociación, colaboración, y adaptabilidad, las cuales son elementos impulsores en su formación emprendedora, a fin de mejorar sus relaciones interpersonales mediante relaciones cordiales y teniendo como premisa la apertura al diálogo, minimizando conflictos y mejorado la convivencia en el interior del centro de trabajo, lo cual da lugar a la optimización del clima laboral. El emprendedor debe desarrollar tales habilidades para brindar un mejor trato a colaboradores, proveedores y clientes, con el propósito de fortalecer la organización en su conjunto. La escasez o la falta de competencias transversales traen consigo una mala directriz, con decisiones que si bien pueden ser eficientes, no siempre son eficaces, lo que ocasiona desconcierto y descontento entre los colaboradores, provocando rotación del personal.

Habilidades blandas

Duckworth y Yeager (2015) y Siquiera (2017) como se citaron en Rodríguez *et al.* (2021), afirman que en la actualidad las habilidades blandas son elementales en toda organización, incluyendo los espacios educativos. Por ello es importante que el docente desarrolle tanto en su persona como en el estudiantado dichas habilidades, para que adquieran las herramientas necesarias para enfrentar el mundo laboral, debido a que hoy en día resulta más relevante que el buscador de empleo sea capaz de dominar sus emociones, resolver problemas, trabajar en equipo, manejar el estrés, saber encausar un equipo de trabajo, más que obtener mayor cantidad de grados académicos, toda vez que es indispensable mantener relaciones amigables, donde se pueda interactuar con libertad, tolerancia y con respeto, en una atmósfera de compañerismo, donde imperen las relaciones cordiales. Además, para cualquier organización es importante saber manejar las emociones, mantener una comunicación asertiva, tomar en consideración el lado humano y emocional de quienes le rodean a fin de que fluya una óptima comunicación social.

Montes de Oca (2019) menciona que al prestar atención en las habilidades blandas resulta más asertiva la toma de decisiones de manera efectiva, lo que conducirá a afrontar los procesos de traba-

1. Profesora del Instituto Superior de Puruándiro. Email: normasolar01@gmail.com

2. Profesora del Instituto Superior de Puruándiro. Email: gabrielamade88@gmail.com

jo de forma normal, por la vía del diálogo, con lenguaje asertivo, mediante el pensamiento crítico, la flexibilidad, la creatividad y la confianza mutua, además, mejoran las relaciones humanas, se toman decisiones consensuadas, asumen retos, y no se teme al fracaso; se propician las relaciones de empatía en las organizaciones, lo cual contribuye en la efectividad de las tareas en equipo, mediante una buena coordinación y asignación de responsabilidades, donde cada persona es un elemento clave en la consecución de las metas empresariales, respetando y tolerando las ideas de los colaboradores.

Habilidades blandas en la formación del emprendedor en el ramo ingenieril

Investigaciones realizadas por la Universidad de Harvard, Fundación Carnegie y Stanford Research Center muestran que “el 85% del éxito laboral de un ingeniero depende de sus habilidades blandas o *soft skills*, mientras que las competencias duras solo proporcionan el 15% restante” (LA REPÚBLICA, 2019). En este sentido, Ortega (2016) estima que las habilidades blandas son enfocadas a un aspecto de aprendizaje e interacción social que permiten a las personas aplicar de forma óptima en su diario haber. De igual forma, Espinoza *et al.* (2020) señalan que las habilidades duras son las que se aplican en la formación académica como competencias adquiridas, tal es el caso de la responsabilidad y compromiso que imperan en la formación académica. Por tanto, la conjunción de las habilidades blandas y duras logra un comportamiento individual y organizacional óptimo que fortalece el tejido social.

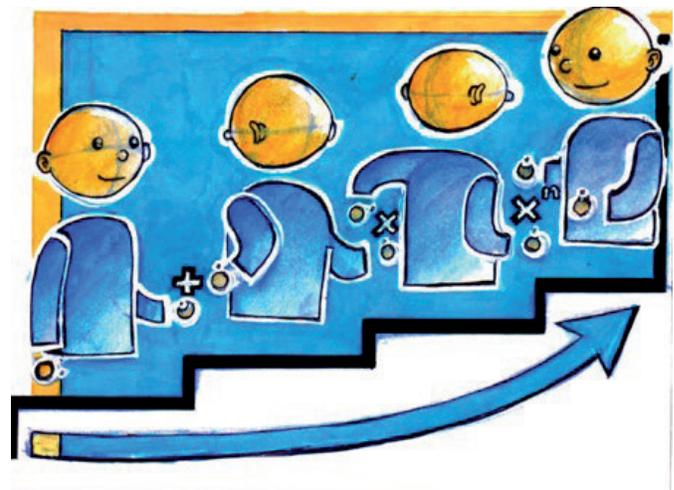
Balcar (2014) argumenta que la comunicación asertiva (Figura 1) podría mejorar el desempeño laboral, toda vez que contribuye a mejorar las relaciones al interior de cualquier ente de carácter económico, al facilitar la comunicación consiguiendo con ello el éxito en el logro de los objetivos, aunque cabe destacar que el desarrollar habilidades transversales no es tarea fácil, resulta más complicado porque las habilidades blandas van acorde a la perspectiva de cada individuo, conectadas a sus actitu-

Figura 1. Comunicación asertiva.



Nota. Elaboración propia

Figura 2. Comportamientos socio-afectivos



Nota. Elaboración propia

des por su naturaleza del individuo, puesto que son intangibles y no medibles.

Olivares (2007) afirma que sin duda alguna las habilidades blandas, deben estar presentes en cualquier organización ya sea grande o pequeña, esto a raíz de que propicia relaciones empáticas, amables y cordiales, lo cual es determinante para la fidelización hacia la empresa, generando unas competencias duras y blandas que coadyuvan a la especialización y comportamientos socio-afectivos (Figura 2).

Habilidades blandas transversales en la praxis de un emprendedor

Herrera y Rojas (2022) afirman que a fin de lograr el éxito en el mundo de los negocios resulta primordial e indispensable contar con las siguientes *soft skills* en el desarrollo práctico:

- Liderazgo: “por lo que implica en la gestión de equipos para que te sumen creatividad”.
- Innovación: “para adaptarse y resolver. Si se mueve el entorno, hay que seguir moviéndonos con él”.
- Negociación: “para permitir que dos o más partes lleguen a un compromiso”.
- Colaboración: “porque no sólo eres el líder; vas a colaborar con otros pares y con tu propio equipo”.
- Adaptabilidad: “implica flexibilidad. Esa capacidad de adaptación a los cambios. Todo va a seguir cambiando. Nosotros también”.

Conclusiones

El desarrollo de las habilidades socioemocionales propicias relaciones productivas cimentadas en el respecto, la libertad, la tolerancia y el trabajo en equipo. De ahí la importancia de trabajar de forma colaborativa desde la labor docente con emprendimientos académicos a fin de cambiar la perspectiva, aterrizando modelos de negocios o proyectos integradores, encaminados a emprendimientos comerciales reales en el mercado. Por ello resulta indispensable trabajar en una estrategia didáctica colegiada tendiente a la participación de docentes y estudiantes de gestión empresarial, involucrándose al resto de las ingenierías e impulsando la formación transversal de habilidades emprendedoras en el área ingenieril, ayudando con esto a fomentar el sentimiento de responsabilidad, disciplina y compromiso en el cumplimiento de las expectativas de la formación académica.

Referencias

Espinoza, M. A. y Gallegos, D. (2020). Habilidades blandas en la educación y la empresa: Mapeo Sistemático. *Revista*

Científica UISRAEL, 7(2), 39-56. <https://doi.org/10.35290/rcui.v7n2.2020.245>

Herrera, J. y Rojas, D. (2022). La importancia de las “habilidades blandas” en el mundo laboral. *UNAM Global Revista*. https://unamglobal.unam.mx/global_revista/la-importancia-de-las-habilidades-blandas-en-el-mundo-laboral/

Montes de Oca, H. (2022). Gestión de proyectos como estrategia para la evaluación de desempeño del talento humano en las empresas. *Rev Ciencias Administrativas*, (19), 1-12. <https://www.redalyc.org/journal/6219/621972234001/621972234001.pdf>

Olivares, A. M. (2007). Competencias para un mundo cognoscente. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 21(2-3), 137-148. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27412797009>

Rodríguez, J. L., Rodríguez, R. E. y Fuerte, L. (2021). Habilidades blandas y el desempeño docente en el nivel superior de la educación. *Propósitos y Representaciones*, 9(1), e1038. <https://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9n1.1038>

LA REPÚBLICA. (2019). Éxito laboral depende en un 85% de las “habilidades blandas”. <https://larepublica.pe/economia/2019/11/27/exito-laboral-depende-en-un-85-de-las-habilidades-blandas-liderazgo-gestion-desarrollo-profesional>

Sulca, R. D. (2022). Demanda de trabajadores con habilidades blandas y nivel de empleabilidad de egresados universitarios. *Revista de Investigación en Ciencias de la Administración ENFOQUES*, 6(22), 135-145. <https://www.redalyc.org/journal/6219/621972234001/621972234001.pdf>