

ANEXO 1

RAE

1 - Resumen Analítico en Educación - RAE	
1. Información General	
Tipo de documento	Monografía de grado
Título del documento	¿CUÁLES SON LAS NUEVAS COMPETENCIAS BLANDAS QUE LAS EMPRESAS DE AMÉRICA LATINA DEBEN DESARROLLAR EN SUS COLABORADORES PARA RESPONDER A LA NUEVA REALIDAD CAUSADA POR LA PANDEMIA DEL COVID-19?
Autor(es)	María Paula Pérez Santana

2. Descripción y Contenidos
<p>Pérez Santana (2021) tuvo como propósito realizar una recopilación de las competencias blandas en América Latina desde el año 2010 hasta el año 2021, además buscó conocer un modelo de formación conocido como "Reskilling", que surgió en la pandemia del Covid-19 como alternativa para las empresas debido a los cambios en sus modelos de negocio, en la modalidad de trabajo ya sea teletrabajo o home office, el cambio o sustitución de puestos de trabajo y en casos especiales el cambio de funciones en el mismo puesto de trabajo (p. 8).</p>

3. Metodología
<p>Esta investigación analizó la evolución de las competencias blandas requeridas por las empresas en América Latina, identificó la importancia del desarrollo de competencias y Reskilling en las organizaciones de América Latina e identificó las ventajas de realizar "Reskilling" para las organizaciones del sector privado en América Latina.</p>

4. Conclusiones
<p>Concluyó que las competencias blandas con el paso de los años se han reafirmado y obtenido un nombre en específico para cada una, antes se entendían como la habilidad para desempeñarse frente a actividades y problemas, esta forma genérica con el paso del tiempo se transforma y dichas competencias se comienzan a definir e identificar.</p> <p>Para el año 2010 las competencias blandas reconocidas eran: argumentación propia de la opinión, negociación de significados (mínimos no negociables), equilibrio efectivo, idiomas, capacidad de aprendizaje, iniciativa y perseverancia. Para este tiempo aún no se daba la separación entre competencias duras y blandas.</p> <p>Para el año 2015 las competencias blandas reconocidas eran: habilidades sociales, comunicación asertiva, forma de ser y acercamiento a los demás. Para este tiempo se empieza a tener en cuenta la inteligencia emocional como competencia. Un año más tarde las competencias blandas reconocidas eran: comunicación en general, ética, gestión del tiempo, organización, trabajo en equipo, diversidad, servicio al cliente, resolución de problemas, pensamiento crítico y liderazgo, competencias que se mantienen en el tiempo y son muy requeridas por las organizaciones.</p> <p>Con la llegada del Covid-19 el mercado requiere el desarrollo de otras competencias. Se cree que, debido a esta coyuntura, el mercado laboral se transformará dando de baja muchos puestos</p>

de trabajo que se conocen hoy por hoy, lo que genera la necesidad de nuevas competencias blandas como: adaptabilidad al cambio, auto gestión, priorización y resiliencia.

Con la nueva realidad, nace un nuevo tipo de formación llamado "Reskilling", el cual busca desarrollar nuevas competencias en los colaboradores para que puedan desempeñar una función diferente a la antes realizada. Este tipo de formación fomenta la adaptación, versatilidad y movilidad con facilidad de los colaboradores, lo cual permite que estos estén preparados para contingencias, problemas e imprevistos.

Pérez Santana, M. P. (2021). ¿Cuáles son las nuevas competencias blandas que las empresas de América Latina deben desarrollar en sus colaboradores para responder a la nueva realidad causada por la pandemia del Covid-19?. [Trabajo de grado]. Fundación Universidad de América. Repositorio Institucional Lumieres. <https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/8729/1/58580-2021-2-GTH.pdf>

2 - Resumen Analítico en Educación - RAE	
1. Información General	
Tipo de documento	Artículo de investigación
Título del documento	La importancia de las habilidades blandas en el <i>Home office</i> y su impacto en la productividad de una empresa
Autor(es)	Cristina Isabel Laines Alamina, Alejandra Paola Hernández García y Diana Alejandra Zamayoa Urbina

2. Descripción y Contenidos
<p>Laines et al. (2021) tuvieron como propósito analizar con detalle las diversas habilidades blandas, tanto personales como interpersonales que son necesarias para afrontar los escenarios pospandemia y que impactan directamente en la productividad dentro de las organizaciones, este documento vincula el aspecto fundamental del talento humano y el desarrollo de sus competencias personales y profesionales (p. 929).</p>

3. Metodología
<p>Esta investigación de tipo exploratoria y descriptiva analizó y revisó bibliografía de diversas bases de datos y repositorios institucionales que permitieron la selección y evaluación de la literatura que facilitó la creación del artículo.</p>

4. Conclusiones
<p>El artículo entregó una explicación de las cinco habilidades personales más importantes para el teletrabajo, entre estas se encuentran: Integridad y valores éticos, en el teletrabajo serán cruciales los colaboradores que actúen acorde a sus valores y principios debido a la facilidad de mentir. Responsabilidad, el teletrabajo da entrada a una organización laboralmente flexible que se concentra más en el cumplimiento de los objetivos que en los horarios, lo que implica responsabilidad en los colaboradores. Creatividad, unir las herramientas virtuales con la creatividad del ser humano abrirá la puerta a nuevas oportunidades para las organizaciones. Iniciativa, en la actualidad el ritmo de los negocios es muy acelerado, se requiere personal que sea perceptivo a las oportunidades que se presentan de manera repentina. Empatía y actitud positiva, en el Home Office la vida personal y laboral se desarrollan en un mismo lugar, ante tal panorama colaboradores empáticos y con una actitud positiva frente a un escenario distinto con muchos desafíos serán útiles para que los objetivos se cumplan.</p> <p>Además, entregó una explicación de las cinco habilidades interpersonales más importantes para el teletrabajo, entre estas se encuentran: Comunicación, la disminución de la interacción social y aislamiento son características ineludibles de la modalidad home office, es por ello que el contar con esta habilidad blanda ayudará a disminuir el impacto negativo que pudiera causar la adaptación, logrando un ambiente laboral provechoso y una mejor calidad laboral. Respeto, es el aprovechamiento de la diversidad y entendimiento que cada persona tiene diferentes valores. Resiliencia, la adaptabilidad en el área de trabajo es algo que se espera del trabajador, esta impulsa el mejoramiento de la organización. Trabajo en equipo, para lograr objetivos y metas es necesario un ambiente agradable que ayude a la colaboración de los individuos que forman parte del mismo, esta habilidad es muy relevante debido a los resultados que genera</p>

en la organización. Negociación, en una organización se negocia con los compañeros de trabajo, jefes, proveedores, clientes, etc., para conseguir objetivos personales y profesionales.

Laines Alamina, C. I., Hernández García, A. P., y Zamayoa Urbina, D. A. (2021). La importancia de las habilidades blandas en el home office y su impacto en la productividad de una empresa. *VinculaTégica EFAN*, 7 (1), pp. 929-944. <https://vinculategica.uanl.mx/index.php/v/article/view/176/183>

3 - Resumen Analítico en Educación - RAE	
1. Información General	
Tipo de documento	Trabajo de grado
Título del documento	LIDERANDO EQUIPOS EN MODALIDAD NO PRESENCIAL: LOS NUEVOS REQUERIMIENTOS DE HABILIDADES BLANDAS EN ÉPOCA DE PANDEMIA
Autor(es)	Juan Esteban Pérez Ferrer

2. Descripción y Contenidos
<p>Pérez Ferrer (2021) analizó los cambios que trajo la pandemia COVID-19 al interior de las empresas a partir de los testimonios de directivos y académicos de la ciudad de Medellín, mostró aquellas habilidades blandas asociadas a la figura de líder que ganaron importancia desde las perspectivas de los expertos durante la pandemia COVID-19, y propuso consideraciones y recomendaciones para fortalecer el desarrollo socioemocional de líderes presenciales y virtuales (p. 20).</p>

3. Metodología
<p>La investigación fue de corte no experimental, transversal, con alcance descriptivo y con una muestra de casos tipo y en cadena, donde se indaga por las habilidades que deben ser tenidas en consideración cuando se pasa de modalidad presencial a virtual, las decisiones y cambios que realizaron las empresas para afrontar la pandemia, la adaptación al cambio, la interacción y comunicación con los equipos de trabajo, y los factores y variables más importantes a la hora de teletrabajar.</p>

4. Conclusiones
<p>Concluyó que debido al impacto directo que la pandemia en las compañías, y que una de las prioridades era asegurar la continuidad del negocio, hubo un aumento considerable en el volumen de trabajo, los empleados empezaron a trabajar un mayor número de horas semanales, lo que dio como resultado un aumento exponencial en la productividad, pero se puso en riesgo la salud mental y emocional de los empleados. Por esta razón se comenzaron a diseñar estrategias enfocadas en el bienestar de las personas para que fueran encontrando un equilibrio laboral y entendieron que el cambio de modalidad de trabajo requiere ajustes en las metodologías y formas de desempeñarse, en la manera de comunicarse e interactuar con los equipos de trabajo y en las rutinas diarias.</p> <p>Para las habilidades blandas con las que debe contar un líder a la hora de dirigir un equipo de trabajo, los entrevistados evaluaron la importancia de cada una de las habilidades presentadas según su experiencia. En primer lugar, se destacó el trabajo en equipo, donde el líder debe tener una disposición a servir y guiar con el ejemplo, mucho más en situaciones adversas. La segunda habilidad elegida fue la capacidad para escuchar, la cual cobra mayor importancia en modalidad remota, ya que facilita la comprensión emocional de las personas y la lectura de los estados de los equipos. La tercera habilidad más votada fue la inteligencia emocional, los líderes deben tener claro que al otro lado hay una persona, que puede</p>

aparentar estar bien y en realidad no ser así; por lo que ser empático y tener un entendimiento completo de la situación general son herramientas vitales para la armonía del equipo. Finalmente, el manejo del tiempo, al no estar familiarizados con el teletrabajo y no tener rutinas establecidas, sumado al aumento de cargas laborales asociadas a la pandemia, el tiempo comenzó a ser una variable difícil de controlar.

Entre las recomendaciones para fortalecer el desarrollo socioemocional de líderes virtuales y presenciales, se encuentra tener apertura y disposición para aprender, tener rutinas y respetar los horarios establecidos, entender que el cambio de contexto también implica un cambio en la forma de trabajar, ser paciente y tener claridad en su rol.

Pérez Ferrer, J. E. (2021). Liderando equipos en modalidad no presencial los nuevos requerimientos de habilidades blandas en época de pandemia. [Tesis de maestría]. Universidad EAFIT. Repositorio Institucional Universidad EAFIT. <https://repository.eafit.edu.co/handle/10784/30715>

4 - Resumen Analítico en Educación - RAE	
1. Información General	
Tipo de documento	Artículo de investigación
Título del documento	Competencias para el teletrabajo de las empleadas y los empleados públicos
Autor(es)	INSTITUTO NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE ESPAÑA (INAP)

2. Descripción y Contenidos
<p>El INAP (2021) con este documento busca definir las competencias necesarias para la prestación de servicios en modalidad de teletrabajo para empleadas y empleados públicos.</p> <p>Las competencias profesionales se componen de conocimientos, destrezas o habilidades, y actitudes, y se agrupan en catálogos referidos a conjuntos de puestos de trabajo por niveles de complejidad y responsabilidad y por ámbitos funcionales.</p> <p>El Marco distingue las habilidades duras de las habilidades blandas. Se han definido cuatro grandes áreas competenciales: habilidades digitales, de relación, organizativas y de gestión.</p> <p>Dentro de las habilidades blandas se encuentran aquellas competencias vinculadas con las actitudes y el comportamiento de cada persona en su desempeño social, de liderazgo y manejo emocional. En este ámbito, las nueve competencias definidas se han estructurado en competencias de relación y de gestión, estas presentan una vinculación directa con el modo en que se realiza la comunicación en la modalidad de teletrabajo, tanto que con los compañeros de trabajo como con el resto de interlocutores, así como la forma en la que se organiza el tiempo.</p> <p>Dentro de las competencias de relación se encuentran las de Comunicación y colaboración, esta área incluye los distintos métodos y herramientas de comunicación y colaboración disponibles en la administración y que los empleados públicos necesitan dominar, la utilización correcta de métodos de comunicación e intercambio digital, así como el manejo del concepto de identidad digital y sus implicaciones en el acceso a los servicios públicos y reconocer el valor atribuido a las comunicaciones enviadas por sede electrónica.</p> <p>Las competencias de gestión buscan identificar las necesidades de uso de recursos digitales y tomar decisiones informadas sobre las herramientas digitales más apropiadas según estas necesidades. Actualizar la propia competencia y la de otros mediante el aprendizaje.</p> <p>Las competencias de gestión personal y del entorno buscan gestionar el tiempo de trabajo para consecución de los objetivos establecidos, organizar el espacio físico del teletrabajo y las relaciones con personas que se comparte, ser conscientes de los riesgos para la salud y el medio ambiente relacionados con el uso de la tecnología.</p> <p>Las competencias de trabajo en equipo hacen referencia a la capacidad de participar activamente en la búsqueda de una meta común, y gestionar el rendimiento del equipo aunando voluntades y esfuerzos (p. 4-32).</p>

3. Metodología

El artículo se constituye a través de un marco competencial, definido en el ámbito de una organización como un documento que identifica y define a través de competencias, las capacidades y habilidades necesarias para desempeñar un puesto de trabajo dentro de dicha organización. Este documento presenta un marco de competencias para desempeñar un puesto de trabajo que sea susceptible de ser desarrollado en la modalidad de teletrabajo.

4. Conclusiones

Dentro de las competencias de relación destacadas se encuentran: Comunicación y colaboración dentro de la administración y con otras administraciones públicas, Comunicación y colaboración con la ciudadanía, empresas y otras organizaciones privadas, Identidad digital y Comunicación. Para las competencias de gestión: Identificación de necesidades tecnológicas y resolución de problemas técnicos e Identificación de lagunas en la competencia digital y autoaprendizaje. Para las competencias de gestión personal y del entorno: Autogestión y Protección de la salud y del entorno. Para las competencias de trabajo en equipo: Coordinación y Trabajo en equipo.

Instituto Nacional de Administración Pública -INAP-. (2021). Competencias para el teletrabajo de las empleadas y los empleados públicos. [Archivo en PDF]. https://www.inap.es/documents/10136/1976576/Marco_competencias_teletrabajo_2021.pdf/d9881fd9-2734-4203-250f-22e190d47fcc

5 - Resumen Analítico en Educación - RAE	
1. Información General	
Tipo de documento	Artículo de investigación
Título del documento	LA VIRTUALIDAD EN LOS NUEVOS ENTORNOS LABORALES: SUS IMPLICANCIAS EN LAS COMPETENCIAS PARA GESTIONAR EL TALENTO
Autor(es)	Miriam Mónica Giménez

2. Descripción y Contenidos
<p>Giménez (2021) desarrolló una investigación que analiza cómo los directivos comprometidos con la gestión del talento promueven el desarrollo de nuevas competencias del capital humano, vinculadas a nuevos escenarios mediados por las tecnologías que generan nuevos espacios de interacción en la virtualidad, las mismas que facilitaron la gestión de las organizaciones en el escenario del Covid-19, minimizando pérdidas y agilizando los procesos de toma de decisiones para adaptar las estrategias a las oportunidades que se generaban en un nuevo entorno no previsto.</p> <p>La totalidad de las organizaciones aplicaron el teletrabajo, lo que implicó desarrollar programas de entrenamiento en forma acelerada y la inversión en equipos y redes que facilitarían la comunicación intra y extra organizacional. En este sentido lo más relevante fueron las competencias blandas de las personas que, aun cuando hubieren experimentado total o parcialmente el trabajo a distancia, vieron repentinamente modificados sus entornos de trabajo como consecuencia de los cambios en las relaciones, nuevas herramientas de comunicación, flexibilización de las estructuras y de los procedimientos que la pandemia impuso, fue ese contexto el que potenció la generación y el desarrollo de nuevas habilidades blandas para superar la crisis del Covid-19 (p. 1-15).</p>

3. Metodología
<p>La investigación realizada fue exploratoria y descriptiva, se aplicaron en el trabajo de campo las técnicas de la investigación cualitativa al tratarse de una investigación social. Para el trabajo de campo seleccionaron una muestra que incluyó organizaciones tradicionales que habían realizado la digitalización de sus procesos operativos y de gestión con diversos grados de avance en la implementación de los mismos.</p>

4. Conclusiones
<p>Los gerentes entrevistados coincidieron en que las siguientes competencias fueron prioritarias para gestionar el entorno de la pandemia: Resiliencia, la capacidad de adaptarse a situaciones adversas y de mantenerse fuerte, paciente y calmado en un entorno de crisis. Pensamiento crítico, la capacidad de ser más analítico, investigador y curioso, lo que ayuda a resolver problemas de mejor manera. Compromiso, vínculo con el objetivo de la empresa, lo que supone una mayor motivación, concentración y calidad del trabajo. Flexibilidad, en un entorno de incertidumbre, es esencial tener la flexibilidad suficiente para adaptarse. Trabajo en equipo, con el teletrabajo ha sido necesario demostrar la capacidad de colaboración con los</p>

compañeros de equipo. Mentalidad de aprendizaje continuo, capacidad para aprender sobre nuevas tecnologías. Creatividad, la habilidad de crear desde el principio e ir más allá. Tomar de decisiones con base a datos, manejo del Big Data para reconocer oportunidades. Habilidades digitales, ser productivo incluso en forma remota, ser proactivos.

Giménez, M. M. (2021). La virtualidad en los nuevos entornos laborales: sus implicancias en las competencias para gestionar el talento. [Archivo en PDF]. <https://www.aacademica.org/xcongresodeadministraciondelcentrodelarepublica/20.pdf>

6 - Resumen Analítico en Educación - RAE	
1. Información General	
Tipo de documento	Trabajo de grado
Título del documento	Habilidades blandas y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en el trabajo remoto Escuela de Posgrado Huancayo, 2021
Autor(es)	Aydee Estefani Chaca Oliveros y Lisedt Ana Contreras Tito

2. Descripción y Contenidos
<p>Chaca Oliveros y Contreras Tito (2021) determinaron el nivel de relación de las habilidades blandas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en el trabajo remoto Escuela de Posgrado Huancayo 2021. Analizaron de qué manera la adaptabilidad, autoconfianza, comunicación efectiva, resolución de problemas y proactividad se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en el trabajo remoto de la Escuela (p. 10).</p>

3. Metodología
<p>En la investigación se empleó el método descriptivo correlacional. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario según Rensis Likert con la escala nominal de: Totalmente en desacuerdo=1, En desacuerdo=2, Indeciso=3, De acuerdo=4, Totalmente de acuerdo=5, aplicado a la muestra de 45 trabajadores. Para el análisis de datos utilizaron la prueba de normalidad para determinar si los datos de la investigación se encuentran bien modelados mediante una distribución normal.</p>

4. Conclusiones
<p>Las habilidades blandas influyen significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos, debido a que la correlación r de Pearson ($r=0,761$) demuestra una correlación positiva, es decir, si las habilidades blandas aumentan, mejora significativamente el desempeño laboral de los trabajadores.</p>
<p>La adaptabilidad se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en el trabajo remoto, debido a que tiene una correlación r de Pearson ($r=0,607$), es decir, si la adaptabilidad aumenta, significativamente mejora el desempeño laboral de los trabajadores.</p>
<p>La autoconfianza se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en el trabajo remoto, debido a que tiene una correlación r de Pearson ($r=0,560$), es decir, si la autoconfianza aumenta, significativamente mejora el desempeño laboral de los trabajadores.</p>
<p>La comunicación efectiva se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en el trabajo remoto, debido a que tiene una correlación r de Pearson ($r=0,768$), es decir, si la comunicación efectiva aumenta, significativamente mejora el desempeño laboral de los trabajadores.</p>

Las habilidades de resolución de problemas no se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en el trabajo remoto, debido a que tiene una correlación r de Pearson ($r=0,320$), es decir, si las habilidades de resolución de problemas mejoran, habría un ligero incremento en el desempeño laboral de los trabajadores.

La proactividad se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en el trabajo remoto, debido a que tiene una correlación r de Pearson ($r=0,718$), es decir, si la proactividad aumenta, significativamente mejora el desempeño laboral de los trabajadores.

Chaca Oliveros, A. E. y Contreras Tito, L. A. (2022). Habilidades blandas y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en el trabajo remoto Escuela de Posgrado Huancayo, 2021. [Tesis de maestría]. Universidad Continental. Repositorio Universidad Continental. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10572/1/IV_PG_MR_HGO_TE_Chaca_Contreras_2022.pdf

7 - Resumen Analítico en Educación - RAE

1. Información General

Tipo de documento	Documento de proyectos
Título del documento	Educación, juventud y trabajo Habilidades y competencias necesarias en un contexto cambiante
Autor(es)	Comisión Económica para América Latina - CEPAL

2. Descripción y Contenidos

La CEPAL (2020) desarrolló un documento que analiza las habilidades y competencias necesarias para la juventud en el contexto actual, marcado por el cambio. En este revisó los siguientes aspectos: Contexto actual: los principales fenómenos que impactan el desarrollo de habilidades y el mercado laboral, Desarrollo de competencias y habilidades en los sistemas educativos, Diagnóstico educativo y de inserción laboral de los jóvenes, La automatización de los puestos de trabajo: riesgos y oportunidades entre los jóvenes de la región y Desafíos futuros para Iberoamérica: el desarrollo de habilidades y competencias.

Dentro del desarrollo de competencias y habilidades, se analizó cuáles son las habilidades requeridas en el contexto de la industria. En la industria estas competencias se conocen como "habilidades para el futuro" y se definen como las destrezas que permiten a las personas interactuar en y con su entorno para potencializar un mundo digital, promover la innovación e integrar cualquier tipo de tendencias, por más técnica que sea (p. 11-30).

3. Metodología

Analizó cuatro estudios enfocados al desarrollo de habilidades y realizó un cuadro donde se integran las diez habilidades en las que concuerdan.

4. Conclusiones

Dentro de las diez habilidades clave a desarrollar de acuerdo con las encuestas de mayor impacto a nivel mundial se encuentran: Capacidad de aprendizaje, es necesario aprender cómo utilizar los conocimientos ya aprendidos para adquirir nuevas habilidades que respondan a las necesidades que van surgiendo. Adaptabilidad, saber cómo manejar los contratiempos para alcanzar el éxito y los objetivos planteados a corto, mediano y largo plazo. Colaboración, saber trabajar con otros sin importar la condición. Comunicación verbal y escrita, saber expresar a otros sus ideas, productos o servicios, tomando como base las necesidades de la audiencia y el tipo de mensaje a transmitir. Creatividad e innovación, mirar más allá del presente e imaginar las posibilidades futuras. Solución de problemas y toma de decisiones, analizar las causas y consecuencias de un problema y tomar decisiones que permitan su solución. Pensamiento crítico, analizar la veracidad de un hecho o información para identificar tendencias. Manejo de información y de datos, saber analizar, contrastar, evaluar e inferir. Liderazgo, capacitar, motivar y guiar a otros para hacer mejor su trabajo. Tecnología y pensamiento computacional, enseñar las estrategias para manejar cualquier tipo de tecnología.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe -CEPAL-. (2020). Educación, juventud y trabajo habilidades y competencia necesarias en un contexto cambiante. [Archivo en PDF]. http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46066/S2000522_es.pdf?sequence=4&isAllowed=y

8 - Resumen Analítico en Educación - RAE	
1. Información General	
Tipo de documento	Trabajo de grado
Título del documento	IMPORTANCIA DE LAS HABILIDADES PERSONALES BLANDAS (SOFT SKILLS) EN EL ÁMBITO DE LAS ORGANIZACIONES
Autor(es)	María Inés de la Riva Araluce

2. Descripción y Contenidos
<p>De la Riva Araluce (2019) analizó la relevancia que tienen las habilidades personales blandas en el ámbito laboral. Realizó una revisión de literatura y una entrevista en profundidad con el objetivo de identificar las habilidades personales blandas más valoradas en el ámbito, entre las cuales destacan comunicación, trabajo en equipo y responsabilidad. Además, estudió el impacto que estas habilidades personales blandas causan en la productividad de la empresa.</p> <p>Esta investigación se marcó como propósito explicar el incesante incremento de la demanda de las habilidades blandas por parte de las organizaciones en la actualidad. Para esto se valió de tres fases, una inicial que identificó cuáles son las habilidades blandas más valoradas por diversos equipos de recursos humanos de distintas empresas, posteriormente descubrir el valor que aportan a la empresa cada una de estas habilidades blandas, y finalmente, estimar si las habilidades blandas tienen un impacto en la productividad de la empresa (p. 2-7).</p>

3. Metodología
<p>Esta investigación exploratoria utilizó técnicas cualitativas y cuantitativas, constó de dos fases: revisión de literatura y entrevista en profundidad. Con la revisión de la literatura se pretendió plasmar de forma resumida todo lo que se ha escrito y estudiado sobre las habilidades blandas, en la segunda fase de la investigación se hizo una entrevista en profundidad a un director de recursos humanos que ayudó a descubrir cuáles son las habilidades blandas más importantes para él y cómo cree que estas repercuten en el día a día de la organización y en su productividad.</p>

4. Conclusiones
<p>Después de haber realizado una extensa revisión de literatura, han sido percibidas diez habilidades blandas como las más importantes y las que han de cultivar los trabajadores para que puedan aportar valor añadido en sus empresas. Estas se pueden clasificar en dos grandes grupos: habilidades interpersonales y cualidades personales.</p> <p>Habilidades interpersonales (colectivas): Comunicación, se refiere a la capacidad que tiene un individuo para enviar y recibir ideas, opiniones o incluso estados de ánimo. Respeto, la relación entre: diversidad, ambiente de trabajo y barreras jerárquicas. Resiliencia, capacidad del ser vivo de adaptarse a un escenario adverso. Trabajo en equipo, la unión organizada de personas para lograr un fin común. Negociación, proceso de intercambio en el que las partes, que tienen intereses comunes y divergentes intentan llegar a un acuerdo.</p>

Habilidades personales (individuales): Integridad y valores éticos, cuando una persona que posee la cualidad de la integridad actúa conforme a sus valores y principios sin importar las condiciones que lo rodean. Responsabilidad, la nueva concepción laboral requiere trabajadores que respondan de sus hechos con actuaciones, enmendando su error, y no con excusas o exculpaciones. Creatividad, ofrecer soluciones innovadoras a problemas del día a día. Iniciativa, ejecutar acciones que aún no hayan sido requeridas por alguien externo. Empatía y actitud positiva, personas ilusionadas por la misión de la compañía y los proyectos que esta lleva a cabo.

En la entrevista realizada a Pablo Gómez, director general de Control y Riegos de Andbank, indicó que las habilidades blandas más valoradas a la hora de contratar y trabajar con personas son: Comunicación, Trabajo en equipo, Responsabilidad, Integridad y valores éticos, y Respeto.

De la Riva Araluze, M. I. (2019). Importancia de las habilidades personales blandas (soft skills) en el ámbito de las organizaciones. [Trabajo de grado]. Universidad Pontificia Comillas. Repositorio comillas. <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/29671/TFG-%20De%20la%20Riva%20Araluce%2c%20MarAa%20InAs.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

9 - Resumen Analítico en Educación - RAE	
1. Información General	
Tipo de documento	Tesis de grado
Título del documento	TELETRABAJO Y EL PROCESO DE ADAPTACIÓN EN LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN DOCUMENTARIA Y ARCHIVO (UADA) EN EL INSTITUTO GEOLÓGICO MINERO Y METALÚRGICO (INGEMMET) - 2020
Autor(es)	Manuel Alejandro León Achon

2. Descripción y Contenidos
<p>León Achon (2020) tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el teletrabajo y el proceso de adaptación en los trabajadores de la Unidad de Administración Documentaria y Archivo (UADA) en el Instituto Geológico Minero y Metalúrgico (INGEMMET). Además, identificar el impacto que genera la organización laboral en el teletrabajo y proceso de adaptación, determinar la influencia del componente tecnológico en las variables descritas, y finalmente, determinar el impacto que genera la comunicación, supervisión y entorno laboral en el teletrabajo y el proceso de adaptación de los trabajadores UADA en el INGEMMET</p> <p>La investigación se desarrolló en cinco capítulos así: Capítulo I, presenta el marco teórico de los antecedentes, bases teóricas y definición de términos. Dentro de este, en el aparte Competencias del Trabajador y Teletrabajador, el autor habla del perfil que debe poseer el teletrabajador, que enmarca aspectos sociales, individuales y emocionales como: Capacidad de adaptación, Disciplina y compromiso, Comunicación, Autogestión de tiempo y Capacidad para tomar decisiones. Capítulo II, presenta la hipótesis y variables, se exponen las tentativas formuladas de la investigación, así como los indicadores y dimensión de esta. Capítulo III, presenta la metodología de la investigación, técnicas de recolección de datos y técnicas para el procesamiento de la información. Capítulo IV, presenta los resultados de la investigación que dan respuesta a los objetivos e hipótesis planteadas. Capítulo V, presenta la discusión de la investigación, donde se consideran, aclaran y comentan los resultados (p. 7-13).</p>

3. Metodología
<p>Esta investigación se desarrolló mediante un diseño metodológico de tipo no experimental transversal, con un nivel de profundidad correlacional y enfoque cuantitativo. Se estableció el diseño no experimental debido a que no se participó de manera activa en la investigación y solo se limitó a la observación e interpretación sin modificar las variables de estudio y transversal debido a que se aplicaron instrumentos de medición en un solo momento. Se empleó un enfoque cuantitativo ya que este establece y evalúa el problema de investigación mediante el diseño de un estudio concreto que permitió medir las variables y verificar las hipótesis propuestas.</p> <p>En cuanto al nivel de alcance, se utilizó el correlacional debido a que la investigación está orientada a determinar la relación entre el teletrabajo y el proceso de adaptación en los trabajadores.</p>

4. Conclusiones

Determinó como resultados que existe correlación directa con un nivel de intensidad elevado de (0,717**) entre las variables teletrabajo y proceso de adaptación. Asimismo, observó que hay una correlación significativa entre las dimensiones con las dos variables.

Concluyó que, ante la existencia de condiciones favorables en la implementación y desarrollo del teletrabajo, hay un mayor nivel de adaptación en los trabajadores.

León Achon, M. A. (2021). Teletrabajo y el proceso de adaptación en los trabajadores de la Unidad de Administración Documentaria y Archivo (UADA) en el Instituto Geológico Minero y Metalúrgico (INGEMENT) - 2020. [Trabajo de grado]. Universidad de San Martín de Porres. Repositorio USMP. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8378/le%c3%b3n_ama.pdf?sequence=3&isAllowed=y

10 - Resumen Analítico en Educación - RAE	
1. Información General	
Tipo de documento	Artículo
Título del documento	Teletrabajo
Autor(es)	Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones

2. Descripción y Contenidos
<p>Ministerio de TIC de Colombia (s.f.) realizó un documento que presenta las fases para la implementación del teletrabajo (planificación, ejecución y seguimiento), recomendaciones para el teletrabajo, el objetivo de MinTIC para el teletrabajo, la definición con base en normativas legales y los beneficios para el negocio, los trabajadores, las operaciones, los recursos humanos, el área de tecnología y los programas de responsabilidad social.</p> <p>Más adelante indica cómo hacer un diagnóstico adecuado previo al teletrabajo para el aspecto organizacional, cómo seleccionar los cargos teletrabajables y cuáles son los aspectos clave en una entrevista para teletrabajo, donde se deben analizar las habilidades blandas referentes a: motivación, orientación a resultados, adaptación al cambio, trabajo en equipo, manejo del tiempo y recursividad.</p> <p>También indica qué se debe tener en cuenta para hacer un diagnóstico del aspecto tecnológico, los aspectos tecnológicos claves como conectividad, infraestructura informática, dispositivos de usuario, aplicaciones y seguridad, las condiciones necesarias para teletrabajar, los aspectos clave para el jefe del teletrabajador, y recomendaciones para entidades públicas, privadas y teletrabajadores (p. 2-31).</p>

3. Metodología
<p>El autor tomó cada uno de los conceptos mencionados anteriormente, y realizó una descripción de los aspectos más relevantes, se valió de citar componentes legales y cifras estadísticas para sustentar el mensaje. Todo el documento intentó involucrar al lector, mediante datos, en la realidad del teletrabajo, para apoyar las orientaciones que comparte.</p>

4. Conclusiones
<p>El artículo pretendió guiar a compañías y teletrabajadores a aplicar cada una de las orientaciones propuestas, medir los resultados y hacer los ajustes respectivos, desde la convocatoria hasta la ejecución del teletrabajo, para dinamizar el proyecto teletrabajo y hacerlo exitoso.</p> <p>Con todas las orientaciones que comparte el documento se busca llegar a emitir un concepto que diga si la implementación del teletrabajo en una organización fue favorable o no, con base en los resultados después de la puesta en marcha o de una prueba piloto.</p>

Ministerio de TIC de Colombia. (s.f.). Teletrabajo. [Archivo en PDF].
https://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-8228_archivo_pdf_cartilla_teletrabajo_OK.pdf

11 - Resumen Analítico en Educación - RAE	
1. Información General	
Tipo de documento	Artículo
Título del documento	El ABC del Teletrabajo en Colombia
Autor(es)	Ministerio de TIC de Colombia y Ministerio del Trabajo

2. Descripción y Contenidos

El Ministerio de TIC de Colombia y Ministerio del Trabajo (2015) buscaron facilitar a las empresas la implementación de proyectos piloto de teletrabajo a través de una metodología ajustada al contexto colombiano, basada en la identificación y análisis de buenas prácticas internacionales, en países como Estados Unidos, España, Canadá, Argentina, Costa Rica y experiencias locales. Presentó cada una de las etapas que se deben surtir para alcanzar el objetivo, brindó una metodología clara acompañada de recomendaciones legales, técnicas y cultura organizacional, con ejemplos de compañías que ya han avanzado en el proceso.

Este documento busca aportar al mejoramiento de la productividad, el medio ambiente, la movilidad de las ciudades y generar procesos de calidad de cara a los compromisos con el mercado internacional de bienes y servicios. Se compone de cuatro capítulos así: El capítulo 1 comparte definición, características y modalidades del teletrabajo, beneficios para la organización y obstáculos para la implementación.

El capítulo 2 comparte requerimientos y marco jurídico para el teletrabajo, una óptica para el teletrabajo como modelo organizacional y la tecnología como base del teletrabajo.

El capítulo 3 orienta la implementación del teletrabajo y explica las cinco etapas que se deben surtir (Autoevaluación de la organización, Planeación del proyecto piloto de teletrabajo, Implementación, Seguimiento y evaluación y Adopción del modelo de teletrabajo). Dentro de la tercera etapa se describen las características personales del teletrabajador, que permitan que cada empleado se adapte al proceso y alcance los objetivos propuestos, estas son: Autonomía y capacidad de resolución de problemas, Capacidad de organización y gestión del tiempo, Responsabilidad, profesionalismo y confianza, Fluidez para la comunicación y Capacidad de cambio y de adaptación.

El capítulo 4 menciona recomendaciones para mejores prácticas y soluciones tecnológicas (p. 2-5).

3. Metodología

El autor tomó cada uno de los conceptos mencionados anteriormente, y realizó una descripción de los aspectos más relevantes, se valió de citar componentes legales, analizar la realidad del mercado laboral en Colombia y de cifras estadísticas para sustentar el mensaje. Todo el documento intentó involucrar al lector mediante datos en el teletrabajo, para apoyar y promover las orientaciones que comparte el documento.

4. Conclusiones

Con este documento el Ministerio del Trabajo aportó a: el crecimiento de las empresas nacionales, promover una modalidad de trabajo que aumenta la calidad del balance entre vida personal-trabajo, impulsar el reclutamiento de trabajadores a distancia, abrir la posibilidad a colaboraciones sin fronteras, ayudar a acelerar los procesos y el servicio al cliente, mejorar la calidad e impulsar negocios sin fronteras.

Ministerio de TIC de Colombia, y Ministerio del Trabajo. (2015). Libro blanco el abc del teletrabajo en Colombia. [Archivo en PDF]. <https://www.fm-house.com/wp-content/uploads/2015/01/ABC-del-Teletrabajo-en-Colombia.pdf>

12 - Resumen Analítico en Educación - RAE

1. Información General

Tipo de documento	Artículo
Título del documento	TELETRABAJO DECENTE EN ARGENTINA
Autor(es)	Ministerio de Producción y Trabajo de Argentina

2. Descripción y Contenidos

El Ministerio Producción y Trabajo de Argentina (2019) se propuso con este documento analizar la adopción del teletrabajo en ese país, en momentos que el cambio tecnológico y la innovación son fenómenos globales e incesantes, además brindar información eficaz a fin de contribuir, acompañar y asesorar en teletrabajo. Busca difundir el teletrabajo mediante un análisis de sus ventajas, dificultades y aportes a la sociedad, además de orientar a la comunidad del teletrabajo para optimizar su aplicación.

Este documento difunde un marco de referencia para la inclusión de nuevas pautas que sirvan para mejorar las condiciones de vida y de trabajo de las personas. Su contenido se puede agrupar en seis apartes:

El inicial comparte definiciones, características, ventajas, perfiles, desafíos, tips de salud y seguridad para el teletrabajo.

El segundo habla de las habilidades blandas TIC, aquellos atributos que hacen a una persona destacar entre otras por su personalidad y las aptitudes que la caracterizan. Dentro de las que resalta el autor se encuentran: Ética, normas, valores y principios que regulan el correcto actuar de la persona. Responsabilidad, responder a las exigencias en los tiempos y formas establecidas. Empatía, ser solidarios y ponerse en el lugar de los demás. Sociabilidad, poder relacionarse con cualquier persona. Facilidad de comunicación, habilidad para dar a conocer las ideas, inquietudes y problemas. Escucha activa, captar lo esencial de cada mensaje recibido. Trabajo en equipo, capacidad para entender que forma parte de algo mayor que es la organización. Adaptación al cambio, ser flexible y adecuarse a nuevas circunstancias. Creatividad, capacidad para buscar propuestas que sean originales. Capacidad para resolver problemas, desarrollar soluciones acertadas. Optimización del tiempo, manejar el escaso recurso de manera eficiente. Actitud positiva, tener una visión alentadora. Espíritu de servicio, estar presto a servir por el bien de la organización. Seguridad personal, confianza en el actuar propio. Tolerancia a la presión, soportar situaciones estresantes. Asertividad, dar a conocer opiniones en el momento y forma de adecuada. Respeto a las opiniones, tolerar puntos de vista diferentes.

El tercero habla de la Economía Verde, Teletrabajo y Ambiente.

El cuarto comparte estadísticas de implementación del teletrabajo en Argentina.

El quinto habla del programa nacional de Economía del Conocimiento y la Agenda Digital de América Latina y el Caribe, un marco de cooperación regional.

El sexto comparte la normativa argentina e internacional para el teletrabajo (p. 6-56).

3. Metodología

El autor tomó cada uno de los conceptos mencionados anteriormente, y realizó una descripción de los aspectos más relevantes, se valió de citar componentes legales y cifras estadísticas para sustentar el mensaje. Todo el documento intentó involucrar al lector mediante datos en el teletrabajo.

4. Conclusiones

Con estos documentos el Estado busca promover la inclusión y la equidad frente a los desafíos presentes y futuros en el mundo del trabajo, crear herramientas para minimizar el impacto negativo de los cambios tecnológicos en el empleo y maximizar la creación de trabajo decente en las nuevas formas de trabajo.

Un soporte más al objetivo de definir, formular y promover políticas, planes, programas y proyectos para facilitar el acceso de todas las personas a esta modalidad de trabajo.

Ministerio de Producción y Trabajo. (2019). Teletrabajo decente en Argentina. Secretaría de Gobierno de Trabajo y Empleo. [Archivo en PDF]. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/20191009_libro_blanco_de_teletrabajo.pdf

13 - Resumen Analítico en Educación - RAE

1. Información General

Tipo de documento	Artículo
Título del documento	Las habilidades del teletrabajador para la competitividad
Autor(es)	Alba Patricia Guzmán Duque y Carlos Alberto Abreo Villamizar

2. Descripción y Contenidos

Guzmán Duque y Abreo Villamizar (2017) exponen al teletrabajo como un mecanismo de contratación a través del uso de las TIC y la necesidad de plantear las competencias relacionadas con las actividades del teletrabajador. Realizaron la investigación entre 114 empresarios del sector del calzado en Bucaramanga, Colombia, para indagar acerca de sus apreciaciones sobre la adopción del teletrabajo. Los resultados que obtuvieron muestran que en la contratación de teletrabajadores se requieren establecer lazos de confianza y el desarrollo de habilidades que van más allá de sus conocimientos informáticos. Los empresarios evidencian que los teletrabajadores deben ser responsables, creativos, innovadores, cumplidores de su deber, y desarrollar las competencias relacionadas con la comunicación, la gestión del tiempo y la lectoescritura para mejorar la competitividad empresarial (p. 5).

3. Metodología

La investigación fue realizada en mayo de 2015, es descriptiva con análisis cuantitativo. El diseño del instrumento de medición se basó en la revisión de 100 artículos científicos que componían el material bibliográfico y la realización de una prueba piloto con 10 empresarios, para determinar la veracidad del instrumento. El instrumento se compone de una encuesta en línea con preguntas medidas bajo la escala de Likert de 1 a 5, dividida en: elementos descriptivos de la organización, utilización del e-commerce y de los medios sociales, y adopción del teletrabajo y las competencias del teletrabajador. En este artículo se abordan únicamente las dos últimas dimensiones.

Las técnicas estadísticas utilizadas fueron descriptivas para analizar la información y contextualizar la muestra, y multivariantes para analizar las relaciones entre variables con la utilización del estadístico Tau-b de Kendall y las correlaciones bivariadas, en el paquete estadístico SPSS versión 23.

4. Conclusiones

Este documento ofrece una óptica de análisis de datos compleja, que orienta una posibilidad para el tratamiento de la información en la propia investigación.

Para que el teletrabajo tenga mayor aceptación dentro de los sectores económicos y sus empresarios, se requiere que, desde el Gobierno de Colombia, a través de sus portales y ministerios de empleo, se presenten estrategias de comunicación que permitan evidenciar las ventajas y las fortalezas del teletrabajo en el ámbito social y económico, para hacer un mejor aprovechamiento de la tecnología.

Los empresarios del calzado destacan que las habilidades del teletrabajador deben estar orientadas hacia la gestión del tiempo, la gestión de recursos, el desarrollo del pensamiento crítico y las habilidades operativas (ofimáticas), para garantizar su desempeño, y mejorar la competitividad de la organización.

El teletrabajo es un mecanismo de contratación aceptado por los empresarios; sin embargo, se requiere ampliar la muestra en futuras investigaciones, para comprobar un modelo que permita inferir los resultados en otras poblaciones y ampliar el área de estudio a otras ciudades o países, con el propósito de comparar los resultados. Mediante este ajuste al método investigativo es posible proponer políticas que sean objeto de estudio por los gobiernos, para considerar el teletrabajo como una forma digna, competitiva y legal de trabajo en Latinoamérica y el mundo.

Guzmán Duque, A. P., y Abreo Villamizar, C. A. (2017). Las habilidades del teletrabajador para la competitividad. *Fórum Empresarial*, 22 (2), pp. 5-30.
<https://www.redalyc.org/pdf/631/63154910002.pdf>

14 - Resumen Analítico en Educación - RAE	
1. Información General	
Tipo de documento	Tesis de grado
Título del documento	Estrategias en habilidades blandas para la satisfacción laboral en una universidad del departamento de Lambayeque
Autor(es)	Orderique Chamorro Liza Aurora

2. Descripción y Contenidos
<p>Orderique Chamorro (2021) se propuso como objetivo en esta investigación elaborar estrategias en habilidades blandas para propiciar la una mejor satisfacción laboral en una universidad del departamento de Lambayeque.</p> <p>Utilizó el método analítico descriptivo para la primera etapa de análisis del problema, trabajó con una población muestral de 28 trabajadores, excluidos los trabajadores con contrato por locación de servicios.</p> <p>En el procesamiento estadístico utilizó el software Microsoft Excel. Los resultados arrojaron que los trabajadores de la institución no presentan adecuada satisfacción laboral, la mayoría la percibe como regular.</p> <p>El análisis de resultados concluyó que no hay adecuada satisfacción laboral en los trabajadores de la institución, por lo que se propuso una estrategia basada en habilidades blandas para mejorar los niveles de satisfacción. Esta propuesta busca motivar a los trabajadores para una participación activa con el fin de mejorar las habilidades blandas que influirán positivamente en su vida laboral y personal (p. 6).</p>

3. Metodología
<p>Inicialmente se coordinó con la jefatura del área la comunicación a los trabajadores para solicitar su colaboración con el diligenciamiento del formulario de evaluación del instrumento, para que lo desarrollen y posteriormente analizar los datos. Se utilizó en primer lugar análisis descriptivo para observar el comportamiento de la variable, para el procesamiento de datos se utilizó Microsoft Excel, en tablas de frecuencias con sus gráficos e interpretaciones según las siete dimensiones de satisfacción laboral. La interpretación de los resultados se dio con base al estudio de la realidad problemática, los trabajos previos y las teorías (método deductivo). Las conclusiones se dieron con base en los resultados de la investigación, dando respuesta a los objetivos de la misma (método inductivo).</p>

4. Conclusiones
<p>La satisfacción laboral en el personal de la institución en general, no es la adecuada, percibiéndose como regular (indeciso), encontrándose tendencia a la insatisfacción laboral. Los factores más influyentes en la satisfacción laboral son las relaciones sociales o interpersonales, el desarrollo personal, el desarrollo de tareas y la relación con la autoridad.</p>

Elaboraron estrategias en habilidades blandas con el fin de desarrollarlas y fortalecerlas para mejorar la satisfacción laboral en los trabajadores de la institución. Esta propuesta consta de 12 talleres de 21 sesiones formativas, experienciales y lúdicas, que se deben desarrollar mensualmente y trabajarán las siguientes habilidades blandas: manejo de emociones y estrés, comunicación asertiva, gestión de conflictos, gestión del tiempo y trabajo en equipo, con el fin de mejorar la satisfacción general de los trabajadores y específicamente en las dimensiones de relaciones sociales, desarrollo personal, desarrollo de tareas y relación con la autoridad.

Orderique Chamorro, L. A. (2021). Estrategias en habilidades blandas para la satisfacción laboral en una universidad del departamento de Lambayeque. [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61568>

15 - Resumen Analítico en Educación - RAE	
1. Información General	
Tipo de documento	Trabajo de grado
Título del documento	HABILIDADES BLANDAS EN EL ENTORNO LABORAL GLOBALIZADO
Autor(es)	Estefania Riaño Anzola

2. Descripción y Contenidos
<p>Riaño Anzola (2019) pretendió identificar cómo las habilidades blandas son importantes frente a las nuevas perspectivas del entorno laboral que trae como consecuencia la globalización, teniendo en cuenta tres habilidades blandas: liderazgo, comunicación y trabajo en equipo, estas son importantes puesto que sí se aplican la organización logra generar ventaja frente a otras y crecimiento en el mercado.</p> <p>El liderazgo es la capacidad que tiene el individuo frente a otros en el momento de delegar y empoderar, así mismo generar confianza plenamente en las personas. Otro factor que lo caracteriza es la manera como se logra comunicar y debidamente se haga entender, esto indica si el mensaje se transmitió de manera adecuada. Por último, ser capaz de ver el futuro, no se puede quedar en el aquí y en el ahora, debe saber actuar en cualquier escenario que se le genere dentro de la organización.</p> <p>La autora comparte que la comunicación es una herramienta fundamental en las relaciones laborales hoy en día, ya que da lugar a la transmisión de la información dentro de las organizaciones para identificar los requerimientos y logros de las mismas, y de sus colaboradores.</p> <p>El trabajo en equipo consiste en la agrupación de diferentes individuos que comparten una serie de habilidades y conocimientos acerca de un tema en específico o que se instruyen con un fin común (p. 3-12).</p>

3. Metodología
<p>El autor tomó cada uno de los conceptos mencionados anteriormente, y realizó una descripción de los aspectos más relevantes, se valió de citar diversos autores para sustentar el mensaje.</p> <p>Todo el documento intentó involucrar al lector, mediante datos, en la asertividad que tiene el desarrollo del liderazgo, comunicación y trabajo en equipo para la generación de ventajas competitivas y crecimiento en las organizaciones.</p>

4. Conclusiones
<p>Las habilidades blandas son importantes para enfrentar cualquier cambio, problema o toma de decisiones que se puedan presentar dentro del entorno laboral. El liderazgo es crucial, una persona en la organización que tenga la facultad de influir, que su conducta y sus palabras logren incentivar a los miembros de un grupo para que trabajen en conjunto por un objetivo común. Así mismo la autora relaciona el liderazgo con la habilidad de comunicación y trabajo en equipo,</p>

debido a que cualquier líder independientemente del área que se encuentre necesita poder comunicarse y también tener las habilidades de trabajo en equipo para llegar a cumplir metas y objetivos planteados.

Para un colaborador es importante contar con estas habilidades ya que logra generar un impacto positivo y diferenciarse de los demás, traer beneficios a nivel organizacional y llegar a ser competitivos en un mundo globalizado.

Riaño Anzola, E. (2019). Habilidades blandas en el entorno laboral globalizado. [Trabajo de grado]. Universidad Militar Nueva Granada. Repositorio institucional UMNG. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/35921/Ria%C3%B1oAnzolaEstefania2019.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Por%20lo%20anterior%20es%20importante,lo%20que%20con%20lleva%20as%C3%AD>

16 - Resumen Analítico en Educación - RAE	
1. Información General	
Tipo de documento	Artículo
Título del documento	Habilidades blandas y su importancia de aplicación en el entorno laboral: perspectiva de alumnos de una universidad privada en Ecuador
Autor(es)	Espinoza Mina Marcos Antonio y Gallegos Barzola Doris del Pilar

2. Descripción y Contenidos
<p>Espinoza Mina y Gallegos Barzola (2020) buscaron conocer la importancia de las habilidades blandas en el entorno laboral, a través del método descriptivo y correlacional, con un diseño no experimental, transversal, de encuesta. Ellos se fusionaron con una investigación existente aprobada por el Ministerio de Educación y Ciencia de la Federación Rusa. Además, destacaron el liderazgo y trabajo en equipo como las habilidades más importantes para los estudiantes.</p> <p>El objetivo principal de la investigación fue medir el nivel de importancia de las habilidades blandas aplicables en el entorno laboral desde la perspectiva de los alumnos, como un medio para adquirir mayor conocimiento sobre este tema (p. 109-110).</p>

3. Metodología
<p>Para esta investigación descriptiva y correlacional con diseño no experimental, transversal, se utilizó la técnica de adquisición de información cuantitativa de encuesta. Participaron un total de doscientos diecisiete estudiantes universitarios pertenecientes a una universidad privada. La primera sección del cuestionario recolectó datos sobre el conocimiento de las habilidades blandas, su habilidad blanda más importante y dónde la aprendió, por último, se consultó si ha asistido a entrevistas en las que le pidan señalar o le hayan señalado las habilidades blandas con las que debe contar, estas preguntas se definieron con base a una investigación previa de los autores.</p> <p>Las preguntas fueron orientadas hacia el conocimiento de aspectos tales como: sistemas y pensamientos críticos, desarrollo e implementación de proyectos, trabajo en equipo, liderazgo y comunicación.</p> <p>La encuesta usada para este artículo se hizo con base en una escala de Likert, además, se agregaron nueve preguntas para conocer edad, género y nivel de educación del estudiante, si conoce sobre habilidades blandas, que identifique la que considere su habilidad blanda más importante y dónde la aprendió, medir si ha asistido a entrevistas en las que le hayan pedido señalar las que tiene o le hayan señalado las habilidades blandas con las que debe contar.</p> <p>Para analizar los datos se utilizó un programa de estadística descriptiva, de la cual se obtuvieron frecuencias para las variables sociodemográficas, tablas cruzadas de respuestas múltiples y medidas de tendencia central y dispersión.</p>

4. Conclusiones
<p>Los jóvenes universitarios sí conocen y tienen claridad sobre la necesidad de tener habilidades blandas para desenvolverse adecuadamente en el entorno laboral y social.</p>

El liderazgo, trabajo en equipo, comunicación y resolución de problemas son las habilidades blandas que los alumnos consideran tienen desarrolladas, a pesar que solo el 36,4% de los encuestados manifestaron que se las han pedido expresamente en las entrevistas de trabajo.

Las habilidades blandas más importantes se aprenden en el hogar, aunque muchos autores manifiestan que el lugar de trabajo ayuda a pulir las habilidades ya adquiridas. Los encuestados son conscientes de la vital importancia de las habilidades blandas para el trabajo.

En el análisis de correlación realizado para las habilidades blandas que los universitarios consideran como las más importantes, se determinó que entre todas ellas existe un alto nivel de relación.

La investigación se vio limitada puesto que, no se realizó la encuesta en varias universidades, tanto públicas como privadas. A futuro se propone profundizar en todos los sectores académicos y económicos para focalizar los resultados.

Espinoza Mina, M. A., y Gallegos Barzola, D. (2020). Habilidades blandas y su importancia de aplicación en el entorno laboral: perspectiva de alumnos de una universidad privada en Ecuador. *Revista Espacios*, 41 (23), pp. 109-120. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n23/a20v41n23p10.pdf>

17 - Resumen Analítico en Educación - RAE

1. Información General

Tipo de documento	Artículo
Título del documento	Habilidades blandas en el estudiantado universitario y empleabilidad en Costa Rica
Autor(es)	Héctor Canossa Montes de Oca

2. Descripción y Contenidos

Canossa Montes de Oca (2019) en este documento analizó cuáles deberían ser las habilidades blandas que los estudiantes universitarios necesitan tener a la hora de conseguir un empleo y las que requieren las empresas para su desarrollo, dado el entorno globalizado y los avances tecnológicos.

Identificó que las habilidades blandas que demandan las empresas incluyen: trabajo colaborativo, comunicación, liderazgo, creatividad, aprendizaje, toma de decisiones, adaptabilidad y manejo de las emociones.

Los estudiantes tienen una percepción positiva sobre el aporte de la educación superior para el desarrollo de sus habilidades. Razón por la cual las universidades deben considerar y evaluar técnicas que las promuevan. Además, las organizaciones deben desarrollar procesos que faciliten su aplicación y gestión de conocimiento para lograr el desarrollo integral, mejora continua e innovación (p. 5).

3. Metodología

Se utilizó un estudio descriptivo, que enfocó y delimitó el tema con el fin de encontrar propiedades y características relevantes. La muestra fue no probabilística y por conveniencia, de 97 estudiantes universitarios, matriculados y activos, sin experiencia laboral, en búsqueda de empleo.

La técnica de investigación escogida fue una escala de actitudes, el instrumento de recolección de datos fue un test o prueba estandarizada, que mide variables específicas como inteligencia, personalidad en general y autoritaria, razonamiento matemático, satisfacción laboral, etc.; así mismo evalúan proyecciones de los participantes.

El test elaborado consta de tablas con cinco ítems, estas evalúan el nivel de las habilidades blandas. Además de una sección para evaluar la percepción de los sujetos investigados sobre el rol de la universidad en el desarrollo de estas.

4. Conclusiones

Para que las personas puedan aumentar sus posibilidades de obtener un empleo óptimo deben desarrollar habilidades blandas, a través de la inteligencia emocional y su análisis, lo que les permitirá adaptarse efectivamente.

Las instituciones educativas deben adaptarse a los cambios, no deben enfocarse solo en el aprendizaje teórico y práctico, se deben desarrollar las habilidades blandas a través de la inteligencia propia del ser humano.

Las habilidades blandas principales que demandan las empresas incluyen: trabajo en equipo, comunicación, liderazgo, creatividad, aprendizaje, toma de decisiones, adaptabilidad y manejo de emociones.

Para el mejoramiento de las habilidades blandas debe considerarse a las personas y sus necesidades de aprendizaje reales y ajustadas al entorno, además, incluir el papel de las universidades y el punto de vista de las empresas.

Las universidades y sus modelos educativos deberán ser flexibles, adaptándose a la velocidad y los requerimientos de entorno, además de los títulos, entregar un cúmulo de habilidades que hagan más competitivas a las personas en el contexto actual.

En las organizaciones es importante promover una cultura de colaboración e innovación, aportando liderazgo, motivando y generando los espacios físicos y temporales adecuados, para que se facilite crear, compartir y aplicar el conocimiento en beneficio de la empresa.

Canossa Montes de Oca, H. (2019). Habilidades blandas en el estudiantado universitario y la empleabilidad en Costa Rica. *Revista Académica Arjé*, 2 (2), pp. 5-13.
<https://revistas.utn.ac.cr/index.php/arje/article/download/205/151/343>

18 - Resumen Analítico en Educación - RAE	
1. Información General	
Tipo de documento	Artículo
Título del documento	Formación de habilidades blandas en los estudiantes de la Universidad Católica de El Salvador
Autor(es)	Iris Yamileth Jiménez

2. Descripción y Contenidos
<p>Jiménez (2021) tuvo como propósito clasificar las habilidades blandas de los estudiantes de la Universidad Católica de El Salvador. Identificó los tipos de habilidades blandas que los estudiantes poseen, y los tipos de habilidades blandas que se forman en los estudiantes dentro del proceso universitario.</p> <p>El estudio se realizó a través de una investigación cualitativa y para la recolección de datos se aplicó la técnica de encuesta a 343 estudiantes de primer y quinto año de las cuatro facultades de la universidad, entrevista a 24 docentes, y la observación dentro del salón de clases de los mismos docentes.</p> <p>Encontró que las habilidades blandas que los estudiantes poseen son: trabajo en equipo, comunicación, perseverancia, resolución de problemas y orientación al servicio. Los docentes manifestaron que las habilidades blandas que desarrollan en clases son: comunicación, empatía, puntualidad, solidaridad, respeto, amabilidad, trabajo en equipo y responsabilidad (p. 51).</p>

3. Metodología
<p>Esta investigación de tipo cualitativa se orientó a clasificar las estrategias que los docentes utilizan para desarrollar las habilidades blandas en los estudiantes e identificar si las poseen o se les forman. La población de la muestra fue 343 estudiantes, para distribuir el número de la muestra entre las facultades, se aplicó un muestreo no probabilístico por cuotas. El cuestionario incluyó diez preguntas cerradas referidas a las habilidades blandas y una pregunta abierta para expresar el fomento de las mismas en las asignaturas.</p> <p>También realizó una entrevista a 24 docentes con mínimo cinco años de experiencia en la Universidad.</p>

4. Conclusiones
<p>La asertividad tuvo un porcentaje de aceptación entre los estudiantes del 31%, no todos la practican y esto se debe en parte al desconocimiento de la palabra, que indica la capacidad para hacer valer los derechos personales. La no participación en clase de forma activa, la nula argumentación y la distracción se ven reflejadas por el poco uso de la asertividad, autodominio, y orientación al servicio, que son tres habilidades que presentaron el menor porcentaje en los resultados de la encuesta y en la observación.</p>

Se estableció como habilidades prioritarias la comunicación, el pensamiento crítico y el manejo de conflictos. Consideró que los estudiantes tienen habilidades innatas como la creatividad y comunicación. Encontró habilidades a fomentar como participación activa, puntualidad, respeto, responsabilidad, pensamiento crítico, disciplina, buena presentación y capacidad de negociar. La autora considera que sería oportuno y adecuado elaborar un manual propio de la Universidad Católica de El Salvador donde se detalle el tipo de actividad para desarrollar determinada habilidad blandas con los estudiantes, esta premisa sustenta completamente el objetivo de esta investigación crear una estrategia para fortalecer habilidades blandas.

Jiménez, I. Y. (2021). Formación de habilidades blandas en los estudiantes de la Universidad Católica de El Salvador. *Anuario de Investigación*, 10, pp. 51-65.
<https://www.camjol.info/index.php/aiunicaes/article/view/12490/14506>

19 - Resumen Analítico en Educación - RAE	
1. Información General	
Tipo de documento	Artículo
Título del documento	HABILIDADES DIGITALES EN COLOMBIA ¿El futuro digital es de todos?
Autor(es)	GAN COLOMBIA (Red Global de Aprendizaje)

2. Descripción y Contenidos

GAN Colombia (2021) constituyó un documento de cinco capítulos. El primero habló del ecosistema digital en Colombia, sus roles y las iniciativas que han desarrollado en este campo en los últimos años. Posteriormente hizo una descripción del marco normativo en Colombia, normatividad y programas adelantados por el gobierno para impulsar la economía digital y abordar problema de acceso, conectividad y uso de las tecnologías digitales.

La tercera sección describió las diferentes aristas de la brecha de acceso en el país, con una evaluación de las heterogeneidades existentes con respecto al uso de herramientas TIC a nivel de género, grupos poblacionales, distribución geográfica y tamaño de las compañías.

La cuarta sección se concentró en analizar la interacción entre el mercado laboral y la oferta educativa de ocupaciones y competencias digitales, hizo hincapié en la estimación de las brechas de capital humano en Colombia, de cantidad, pertinencia o calidad. Para cantidad, encontró que el programa universitario con mayor déficit es Ingeniería Mecatrónica, seguido de Ingeniería de Software. Para pertinencia, encontró que, entre las competencias más demandadas por el sector productivo, que no son desarrolladas por la oferta educativa, se encuentran habilidades blandas como la cooperación, la orientación al cliente y la resiliencia, y competencias duras como análisis de sistemas de información y manejo de lenguajes de programación. Para calidad, los empresarios encontraron debilidades en habilidades blandas, aunque también resaltaron falencias en competencias duras como informática y desarrollo de software.

El diagnóstico de este documento tiene como objetivo proporcionar una idea clara de los factores internos y externos que influyen y dan forma a los sistemas de habilidades digitales actuales en el país, así como los desafíos e innovaciones a los que se enfrenta el país para maximizar el aprovechamiento de las tecnologías digitales y su uso para aumentar de forma sustancial la productividad digital (p. 7-8).

3. Metodología

El autor tomó cada uno de los conceptos mencionados anteriormente, y realizó una descripción de los aspectos más relevantes, se valió de citar componentes legales, analizar la realidad del desarrollo tecnológico en Colombia y de cifras estadísticas para sustentar el mensaje. Todo el documento intentó involucrar al lector mediante datos en las habilidades digitales en Colombia, para apoyar y promover las orientaciones que comparte el documento.

4. Conclusiones

Los programas y proyectos adelantados por el gobierno nacional para promover el acceso y uso de las tecnologías digitales han sido numerosas y han intentado apuntarle a objetivos diversos. A pesar de esto, lejos de crear un ecosistema estructurado alrededor de una sola visión y estrategia, los apoyos disponibles para las empresas TIC han conformado un esquema complejo y disperso en diversos programas y actores institucionales. Es necesario desarrollar una estrategia nacional digital que involucre a todas las partes interesadas y las instancias del gobierno bajo unas prioridades de largo plazo, e involucre los recursos y los fondos disponibles alrededor de una hoja de ruta estructurada que permita expandir la escala de los programas y facilite su integración con los demás programas para mejorar su cobertura.

Una estrategia digital implicaría integrar estrategias complementarias, no solo de la inversión en infraestructura y la ampliación de la conectividad, sino en activos complementarios como las habilidades digitales. Existen tres desafíos: estandarización de cargos y perfiles, reglamentación de las habilidades requeridas y la revisión de los niveles de formación reconocidos por las empresas.

GAN Colombia. (2021). Habilidades digitales en Colombia ¿El futuro digital es de todos?.

[Archivo

en

PDF].

https://www.andi.com.co/Uploads/GAN_HabilidadesDigitales_COL_V8.pdf

20 - Resumen Analítico en Educación - RAE	
1. Información General	
Tipo de documento	Artículo
Título del documento	Importancia de las habilidades blandas en el entorno laboral y educativo
Autor(es)	M. A. Martínez Rodríguez, C. I. Canela Guzmán, A. E. Lucero Medina, J. Ortega Aranda, S. González Contreras

2. Descripción y Contenidos
<p>Martínez Rodríguez et al. (2019) dicen que las habilidades blandas han tomado mayor importancia en el mundo laboral. El desarrollo de habilidades blandas como: trabajar en equipo, poseer buena comunicación, tener adaptabilidad ante distintos escenarios y actitud positiva en la oficina, son percibidas por los empleadores como cualidades positivas en un trabajador, especialmente en un mercado competitivo como el actual, en el que hay alta rotación laboral y en el que las empresas necesitan personal productivo y alineado al crecimiento de la empresa. En esta investigación se pretendió identificar las habilidades blandas que requiere el entorno laboral para fortalecer el contenido de una carrera ofertada por el TECNM campus Instituto Tecnológico de San Luis Potosí.</p> <p>El resultado de la muestra fueron 222 encuestas. Se indagó si los empresarios encuestados y entrevistados tenían conocimiento de lo que eran las habilidades blandas, y se encontró que la mayoría estaban familiarizados con el tema. Ellos señalaron que las habilidades más importantes que deben desarrollar los estudiantes para el entorno laboral son: comprensión y empatía, comunicación efectiva, habilidad verbal, saber escuchar y habilidad escrita.</p> <p>Más del 80% de los empresarios entrevistados consideran que es muy importante que los trabajadores cuenten con habilidades blandas. Con base en esto, los autores construyeron un ranking con las 11 habilidades blandas más valoradas por las empresas así: Liderazgo, Pensamiento crítico, Tolerancia a la presión, Trabajo en equipo, Escucha activa, Adaptación al cambio, Habilidades orales y escritas, Asertividad, Empatía, Facilidad de comunicación y Sociabilidad (p. 2278-2282).</p>

3. Metodología
<p>Esta investigación fue cualitativa y exploratoria. Cualitativa porque permitió una descripción y análisis complejo de los factores, obtuvo datos útiles para otros proyectos. Exploratoria porque se estudió un tema u objeto desconocido o poco estudiado, arrojando resultados que constituyen una visión aproximada de dicho objeto, un nivel superficial de conocimientos.</p> <p>Para realizar la investigación hicieron una revisión bibliográfica y una encuesta a más de 700 personas. Los resultados arrojados permitieron medir la percepción con respecto a qué parte tiene mayor responsabilidad en la enseñanza de las competencias blandas, la universidad con un 91%, y sí las competencias blandas se deberían aprender durante los estudios universitarios. Además de eso, los encuestados enlistaron las formas en las que se podrían complementar y fortalecer los planes de estudio para la adquisición de las competencias básicas, y clasificaron las competencias más importantes que deben desarrollar los estudiantes.</p>

Para calcular el número de encuestas se aplicó el método de muestreo aleatorio simple, que consiste en elegir el tamaño de la muestra al azar de forma que cada elemento de la población tenga igual oportunidad de salir en la muestra.

4. Conclusiones

Las empresas centran sus esfuerzos en la búsqueda de profesionales que cuenten con las habilidades necesarias para un cargo, hoy por hoy no solo se debe tener el conocimiento académico obtenido durante la universidad, hay que complementarlo con las habilidades blandas.

Las habilidades blandas están relacionadas con la inteligencia emocional, puesta en práctica integrada de actitudes, rasgos de personalidad, conocimientos y valores adquiridos. Los estudiantes próximos a salir al mercado laboral deben romper paradigmas, he aquí la importancia de actualizar contenidos de los programas, con temas y actividades acordes a las tendencias y requerimientos del entorno, que ayuden al desarrollo de las habilidades blandas.

Martínez Rodríguez, M. A., Canela Guzmán, C. I., Lucero Medina, A. E., Ortega Aranda, J., y González Contreras, S. (2019). Importancia de las habilidades blandas en el entorno laboral y educativo. *Journal CIM*, 7, pp. 2278-2283. <https://zenodo.org/record/4310475/files/ED33.pdf>

21 - Resumen Analítico en Educación - RAE	
1. Información General	
Tipo de documento	ARTICULO DE REVISTA - Dictamen Libre, pp.153-168 Edición No. 26 Enero - Junio 2020 Barranquilla, Colombia ISSN 0124-0099
Título del documento	Identificación de habilidades blandas en directivos Pymes de Barranquilla
Autor(es)	Leandro Miguel Pérez Gómez, Claudia Patricia Villa Borrero, María José Montenegro Pertúz

2. Descripción y Contenidos
<p>Pérez Gómez et al. (2020) identifican mediante el estudio de diversos autores en el ámbito de las habilidades blandas y su concepción de lo que significan según su ámbito de aplicación, según su lugar de implementación y específicamente llevándolo a la aplicación de las empresas MiPymes en barranquilla, dando esto como resultado una serie de coincidencias y discrepancias ideológicas que permite abrir la brecha de cuales habilidades blandas son acordes a las MiPymes y cuales están orientadas al crecimiento personal propio del ser, o de cuales están encaminadas a la correlación entre habilidades socioemocionales y del desempeño laboral, es decir, a las mejores habilidades blandas, mejor desempeño y productividad (p. 152-164).</p>

3. Metodología
<p>Esta investigación analizo autores específicos cuyos estudios estaban enfocados a la zona caribe y particularmente a los relacionados a las empresas MiPymes, realizando un análisis comparativo cualitativo, de las diferentes posturas generándose tablas comparativas y una adicional donde muestran el estado de las investigaciones mediante la Categorización de las habilidades blandas.</p> <p>CATEGORÍAS HABILIDADES</p> <p>De pensamiento complejo: Pensamiento estratégico, Pensamiento crítico y Análisis de problemas. Requeridas para el cargo: Emprendimiento, Innovación y Toma de decisiones.</p> <p>Personales: Desarrollo del individuo, Motivación, Negociación, Creatividad y Administración del tiempo.</p> <p>De relacionamiento grupal y social: Comunicación, Colaboración y Solución del conflicto. Para la dirección de equipo: Liderazgo, Trabajo en equipo y Delegación.</p>

4. Conclusiones
<p>Finalmente se concluyó que las habilidades blandas o socioemocionales tienen una relación directa con la gestión gerencial, y esta, con el desempeño general de la organización. De acuerdo con lo anterior, las habilidades blandas en los directivos tienen un nivel medio al ser evaluadas e incluso, autoevaluadas.</p> <p>Así mismo el liderazgo se incluye como una habilidad blanda, lo que la llega a catalogar como una habilidad clave que requiere de otras habilidades blandas y además, se torna transversal en la gestión de directivos en cualquier tipo de organización. Esto conlleva a los planes estratégicos a</p>

nivel de gerencia, deben estar enfocados a realizar sesiones que promuevan el desarrollo de esta competencia teniendo en cuenta los distintos mandos.

Las habilidades blandas deben ser aprendidas y desarrolladas desde la etapa escolar, en especial, en los jóvenes; en los adultos, deben ser fortalecidas a través del entrenamiento y el aprendizaje continuo. Igualmente, se determina que los programas universitarios incluyen poco o nada en sus currículos el desarrollo de habilidades blandas, lo cual es una desventaja para los jóvenes profesionales, en especial, quienes asumen cargos de dirección de equipos, especialmente los que se encuentran en el sector empresarial.

Pérez Gómez, L. M., Villa Borrero, C. P., y Montenegro Pertúz, M. J. (2020). Identificación de habilidades blandas en directivos pymes de Barranquilla. *Revista dictamen libre*, (26), pp. 153-168.
<https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/dictamenlibre/article/view/6193/6365>

22 - Resumen Analítico en Educación - RAE

1. Información General

Tipo de documento	Tesis de grado
Título del documento	ANÁLISIS DE BRECHAS ENTRE LAS HABILIDADES BLANDAS EN EGRESADOS DE LA FACULTAD DE GESTIÓN Y ALTA DIRECCIÓN DE LA PUCP Y LOS REQUERIMIENTOS DEL MERCADO LABORAL SEGÚN EL ÁMBITO EMPRESARIAL, PÚBLICO Y SOCIAL
Autor(es)	MANRIQUE MANRIQUE, Sergio Danilo, OYARZABAL LOZA, Giancarlo, HERRERA CÓRDOVA, Anthony Enrique

2. Descripción y Contenidos

Manrique Manrique et al. (2018) realizan una investigación que buscó identificar el rol que cumplen de las habilidades blandas en el mercado laboral peruano desde tres ópticas independientes que se llegan a apoyar unas a otras, una desde la óptica propia de los autores, otra desde el enfoque de la universidad FGAD y la última desde la perspectiva de los empleadores actuales; de otra manera también se determinan su incidencia de acuerdo al ámbito en el cual se encuentran: social, público o empresarial (p. 9).

3. Metodología

Esta investigación define un concepto claro de lo que para ellos es habilidades blandas que es, "aquellas intra e interpersonales esenciales para el desarrollo personal en el lugar de trabajo, las cuales trascienden a la formación en determinadas carreras o campos laborales y las que, además, incluyen los atributos personales que puedan surgir en el ambiente laboral", así mismo llegan a determinar una clasificación para la presente investigación de 5 tipos de Habilidades Blandas:

- Habilidades de Adaptación
- Habilidades de Gestión
- Habilidades Interpersonales
- Habilidad de Comunicación
- Habilidad de Ética Laboral

4. Conclusiones

Finalmente se concluyó que no existe una definición estándar de las Habilidades Blandas, estas son percibidas de manera distinta por las organizaciones. Este hecho conduce a que tampoco exista un consenso sobre cuáles son las Habilidades Blandas que se deben desarrollar con más urgencia, por lo que esta investigación delimitó un grupo de habilidades luego de realizar el análisis de las distintas definiciones presentes en la teoría relacionada al tema, para así poder conocer cuáles son las habilidades que el Mercado Laboral Peruano requiere.

Otro hallazgo es que las organizaciones consideran que la mejor manera de desarrollar las Habilidades Blandas es mediante la experiencia y que esta difícilmente se obtiene en un aula convencional.

Las habilidades blandas se desarrollan mediante casos reales donde se aborden las distintas problemáticas que puedan enfrentar los estudiantes al estar en una situación laboral real.

Manrique Manrique, S. D., Oyarzabal Loza, G., y Herrera Córdova, A. E. (2018). Análisis de brechas entre las habilidades blandas en egresados de la facultad de gestión y alta dirección de la PUCP y los requerimientos del mercado laboral según el ámbito empresarial, público y social. [Trabajo de grado]. Pontificia Universidad Católica Del Perú. Repositorio Institucional de la PUCP. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/12457>

23 - Resumen Analítico en Educación - RAE	
1. Información General	
Tipo de documento	Tesis posgrado
Título del documento	Habilidades blandas necesarias para la formación del ingeniero de sistemas del siglo XXI
Autor(es)	César Augusto Sarmiento Vanegas

2. Descripción y Contenidos
<p>Sarmiento Vanegas (2019) pretendió identificar las habilidades blandas necesarias para la formación del ingeniero de sistemas del siglo XXI, y para ello propuso una investigación inicialmente planteada en la investigación de otros autores en materia de estas destrezas esenciales del ser humano, como segundo punto formuló una encuesta dirigida a los empresarios del sector productivo, especialmente dirigida a los acordes al ingeniero de sistemas, y una vez obtenida esta información producto de la encuesta planteó el análisis del pensum académico de la Universidad Piloto de Colombia, para identificar posibles falencias en materias de habilidades blandas y así proponer una mejora en este (p. 19).</p>

3. Metodología
<p>Utilizó una metodología investigativa a través del análisis de información de otros autores, luego de esto planteó una encuesta a el gremio de las TIC, y posterior a esto tabuló la información para así poder tener unas primeras impresiones de lo que busca el mercado laboral actual, con esta información se procedió a analizar el plan de estudios del programa de ingeniería de sistemas de la Universidad Piloto de Colombia, y de esta manera identificar posibilidades de mejora.</p>

4. Conclusiones
<p>Como conclusión para el objetivo 1 (<i>identificar las habilidades blandas que necesitan los ingenieros de sistemas para satisfacer las necesidades que demanda la sociedad actual</i>) de la investigación planteada se determinó que existen 9 habilidades blandas, encontradas y clasificadas con mayor importancia en este orden, 1. Autogestión e iniciativa, 2. Comunicación, 3. Aceptación de las críticas, 4. Trabajo en equipo, 5. Investigación y análisis, 6. Actitud positiva, 7. Toma de decisiones, 8. Negociación y 9. Pensamiento crítico. Así mismo se determinó para el segundo objetivo que, no es posible tener una conclusión clara sobre la malla curricular del pregrado en ingeniería de sistemas de la Universidad Piloto de Colombia, ya que este pensum no está directamente relacionado con estas habilidades y por el contrario se centra en la parte técnica, menciona únicamente que habilidades obtendría el aspirante en caso de terminar su educación de manera exitosa. Como recomendación también se menciona que el fortalecimiento de las habilidades blandas debe ser un trabajo diario y de constante desarrollo, para que al culminar los estudios formales y se enfrentarse a la vida profesional con dificultades y retos reales los profesionales puedan afrontarlos y adaptarse exitosamente a la vida laboral.</p>

Sarmiento Vanegas, C. A. (2019). Habilidades blandas necesarias para la formación del ingeniero de sistemas del siglo XXI. [Trabajo de grado]. Universidad Piloto de Colombia. Repositorio institucional Universidad Piloto de Colombia. <http://repository.unipiloto.edu.co/bitstream/handle/20.500.12277/6523/Trabajo%20de%20Grado.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

24 - Resumen Analítico en Educación - RAE

1. Información General

Tipo de documento	ARTÍCULO REVISTA EN LÍNEA -INVESTICGA (Colombia) Volumen 3 Enero - Diciembre 2019 ISSN: 2590-7662 ISSN: 2619-2829 (En línea) REVISTA DE INVESTIGACIÓN EN GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CIENCIAS DE LA INFORMACIÓN
Título del documento	INNOVANDO CON EL TELETRABAJO EN LA FORMACIÓN PRÁCTICA
Autor(es)	ESTEFANÍA SANDOVAL CRUZ

2. Descripción y Contenidos

Sandoval Cruz (2019) relata como el teletrabajo es una modalidad de trabajo cada vez más recurrente, facilitada por las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), cuyos potenciales beneficios son reconocidos y promovidos por los gobiernos, los empleadores y los trabajadores. También se identificó que para el sector financiero se pueden presentar desafíos con relación a la ciberseguridad, la privacidad y la exposición a información confidencial, como también a nivel de otros sectores se puede evidenciar falta de seguimiento y control en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Por otra parte, según las cifras que maneja el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, en este 2018 en Bogotá existen 63.995 teletrabajadores, siendo la ciudad líder en el país, luego le siguen Medellín, Cali, Bucaramanga y Barranquilla (p. 39).

3. Metodología

La investigación pretende conocer cuáles son los factores principales, en los que se basa la empresa para no tomar la decisión de implementar el Teletrabajo en la organización, principalmente con aprendices SENA.

Como metodología se realizaron encuestas y entrevistas a 80 empresas que contratan pasantes o aprendices y se consultó: si conocían sobre Teletrabajo, la posibilidad de implementar esta alternativa con los aprendices SENA y por qué, ¿cómo harían el seguimiento a los aprendices?, ¿qué otro tipo de población puede acceder a esta opción?, ¿qué áreas pueden desarrollar Teletrabajo? y finalmente si contaban con la tecnología o podían acceder a ella.

4. Conclusiones

Como conclusión de las encuestas realizadas y una vez que la autora analizó los datos, los resultados indicaron que, el 94% de las empresas sabe o conoce el proceso del teletrabajo y dentro de las razones por las cuales implementan el teletrabajo en primer lugar es que se tiene

una mayor productividad, segundo, porque trabajan en diferentes ciudades y países donde se requiere la cobertura, tercero, porque es utilizado como plan de contingencia cuando el trabajador no puede ir a la empresa; por otra parte también se pudo identificar que las razones por las cuales la empresa no ha implementado el teletrabajo es porque la actividad de la empresa no aplica, y todo debe ser de manera presencial. Como mayor beneficio de esta implementación están los costos predecibles asociados a la flexibilidad de la inversión en la planta física.

Sandoval Cruz, E. (2019). Innovando con el teletrabajo en la formación práctica.

Investicga,

3,

pp.

37-47.

<https://revistas.sena.edu.co/index.php/ricga/article/view/2556/2989>

25 - Resumen Analítico en Educación - RAE

1. Información General

Tipo de documento	Tesis de Grado
Título del documento	Diseño y aplicación de un modelo de medición de satisfacción laboral para teletrabajadores en Colombia. Caso entidad de Salud.
Autor(es)	Leidy Viviana Hernández Salazar

2. Descripción y Contenidos

Hernández Salazar (2019) propuso diseñar un instrumento de medición de la satisfacción laboral de los teletrabajadores y cuya prueba piloto se realizará en una empresa dedicada a los servicios de salud en la ciudad de Bogotá Colombia. Este modelo de medición propuesto es una contribución en la medida en que permite explorar y conocer toda la información del contexto experiencial y aporta información desconocida, pero confiable y válida, que nutre el tema de interés (p. 10).

La característica principal de este estudio investigativo es analizar cómo esta modalidad influye y qué tipo de juicio resulta sobre la satisfacción laboral de los trabajadores. La satisfacción laboral es un recurso muypreciado al que las empresas deberían darle prioridad.

Esto es así porque a partir de ella, pueden ver reflejados resultados significativos para la organización. Nada es más importante que el trabajador encuentre un aspecto que lo motive y lo influya para desempeñarse eficazmente reflejando una actitud positiva y un alto grado de conformidad frente a su trabajo y las labores que realiza diariamente.

3. Metodología

Se plantea como metodología las encuestas para medir la satisfacción del personal y satisfacción laboral para teletrabajadores, toma el proceso de valoración de acuerdo con la escala tipo Likert.

4. Conclusiones

La presente investigación partió de una revisión bibliográfica, gracias a la cual fue posible determinar la carencia de un instrumento específico para medir la satisfacción laboral en teletrabajadores. Dicha revisión permitió ver que los instrumentos existentes en la actualidad, en Latinoamérica, no miden la satisfacción en la población de teletrabajadores, sino que se concentran en aquellos trabajadores que se desempeñan en labores presenciales. Este hallazgo generó la necesidad de diseñar un modelo de satisfacción laboral para teletrabajadores en el contexto específico de Colombia; permitió identificar unos niveles de satisfacción e insatisfacción en la población de teletrabajadores de la empresa seleccionada para este estudio. Gracias a este hallazgo, ha sido posible formular acciones de mejora que contribuyan en la satisfacción laboral de esta población. Tales acciones han sido encaminadas a fortalecer la relación entre los teletrabajadores y el personal de recursos humanos, crear estímulos de reconocimiento de los logros de los teletrabajadores a fin de aumentar su confianza; esta investigación ha servido para establecer un marco teórico que comprueba la necesidad de proponer un modelo de medición de satisfacción laboral que esté enfocado específicamente en teletrabajadores. Asimismo, dicho marco teórico respalda las 13 categorías que lo conforman como medio para evaluar acertadamente los aspectos más sensibles para la población de teletrabajadores.

Hernández Salazar, L. V. (2019). Diseño y aplicación de un modelo de medición de satisfacción laboral para teletrabajadores en Colombia. Caso entidad de salud. [Tesis de maestría]. Universidad Externado de Colombia. Repositorio institucional biblioteca digital Externadista.
<https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/5686c6fd-d9d9-443b-a65d-d570859816b4/content>

26 - Resumen Analítico en Educación - RAE	
1. Información General	
Tipo de documento	Artículo - Tecnología & Sociedad, Buenos Aires, 9, 2020, 95-124
Título del documento	El Teletrabajo ¿Nueva modalidad de trabajo o nueva forma de vida?
Autor(es)	Hernán Digón, Patricio Mazzaro, Juan Manuel Aguirre Daud y Pablo Rafael González Táboas

2. Descripción y Contenidos
<p>Digón et al. (2020) buscan profundizar acerca de los aspectos y características relativos a lo que hoy se conoce como Teletrabajo (TT). En segundo lugar, buscan proyectar cuáles podrían llegar a ser las tendencias futuras del teletrabajo y el consecuente impacto que generaría en los trabajadores. Otro aspecto destacado se basa en el concepto de reversibilidad, el mismo trata de asegurarle al trabajador la posibilidad de declinar la opción de teletrabajo pudiendo volver a una situación presencial y sería una condición que debería asegurar el empleador (p. 95-100).</p> <p>Uno de los puntos principales defendidos por los autores es el que hace referencia a las facultades de organización y dirección del trabajo que tiene el empleador. En este sentido, consideraron que los términos de reversibilidad establecidos por el proyecto de ley no son favorables y que el mismo debería permitírsele también al empleador, siempre con un período de anticipación. Según la Unión de Industriales Argentinos (UIA) este tiempo debería ser de 30 días.</p>

3. Metodología
<p>Se determinaron e identificaron las características del teletrabajo: nueva cultura organizacional, trabajo por objetivo, contrato individual voluntario (en los casos en que no exista convenio colectivo), horarios flexibles (respetando la jornada laboral), distancia, TICs, lugar de trabajo determinado o indeterminado, conectividad, cobertura de art (Accidentes y Riesgos del Trabajo), igualdad de derechos y obligaciones con el trabajador presencial, respeto a la vida privada, reversibilidad acordada y herramientas de trabajo provistas por la empresa o el trabajador.</p>

4. Conclusiones
<p>Importante destacar que todo proceso de cambio siempre se debe a múltiples factores combinados, y que en un momento dado hacen precipitar el nuevo escenario, ya sea por maduración o por aceleración debido a un hecho accidental, asentando bases duraderas para el desarrollo de la nueva forma de vida. El Teletrabajo, si bien como hecho en sí o como forma de trabajo ya existe desde hace varios años dado que las TICs, Internet y la conexión de banda ancha así lo posibilitan, recién a partir de la pandemia originada por el Covid-19 (fechada en marzo 2020 para la Argentina) ha experimentado un proceso de aceleración en cuanto a su adopción por parte del mundo del trabajo, es decir empresas y trabajadores. El impedimento de circulación de personas debido a la circulación del virus en el espacio público hizo necesario encontrar formas alternativas para mantener en funcionamiento la actividad económica.</p>

Digón, H., Mazzaro, P., Aguirre Daud, J. M., y González Táboas, P. R. (2020). El teletrabajo ¿nueva modalidad de trabajo o nueva forma de vida?. *Tecnología & Sociedad*, 9, pp. 95-124. <https://repositorio.uca.edu.ar/handle/123456789/10965>

27 - Resumen Analítico en Educación - RAE	
1. Información General	
Tipo de documento	Artículo - Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Universidad de Nariño
Título del documento	FLEXIBILIZACIÓN LABORAL, TELETRABAJO Y COVID-19
Autor(es)	María Azucena Feregrino Basurto

2. Descripción y Contenidos
<p>Feregrino Basurto (2021) se centra en el estudio de la flexibilización laboral y teletrabajo durante la pandemia por la COVID-19. Especialmente, aborda el caso de trabajadores del sector cultural, quienes de manera repentina, sin ninguna preparación previa, han tenido que realizar la mayor parte de sus actividades creativas a distancia y con distanciamiento físico (p. 371).</p> <p>La investigación es de corte cualitativo con entrevistas en profundidad. Entre sus resultados se destacan la falta de condiciones técnicas y tecnológicas para llevar a cabo la actividad, así como las diferentes experiencias en función del género.</p>

3. Metodología
<p>Se realizaron 18 entrevistas a personas que presentaron las siguientes características: 1) Egresadas de educación superior de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), 2) Trabajadoras del sector cultural de la Ciudad de México o zona conurbada, 3) Estar realizando teletrabajo durante el periodo de confinamiento y por motivos de la pandemia.</p>

4. Conclusiones
<p>Los nuevos paradigmas productivos enfocados al uso intensivo de tecnología, mayormente flexibilizados y tercerizados, requirieron de perfiles laborales con competencias duras y blandas; por un lado, se demandaban capacidades cognitivas y habilidades técnicas e informáticas; por otro, fueron fuertemente valorados aspectos como la creatividad, adaptabilidad, flexibilidad, trabajo en equipo, comunicación efectiva y resolución de conflictos, entre otros.</p> <p>Uno de los aspectos más emblemáticos de la flexibilización laboral, derivado de una estrategia gerencial orientada a la competitividad, se experimentó bajo la tercerización de procesos y la subcontratación de personal, dando lugar a nuevos esquemas laborales como los servicios profesionales, la subcontratación y el trabajo por cuenta propia.</p>

Feregrino Basurto, M. A. (2021). Flexibilización laboral, teletrabajo y Covid-19. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas Universidad Antonio Nariño*, 22 (2), pp. 371-395.
<https://revistas.udenar.edu.co/index.php/rtend/article/view/6689/7398>

28 - Resumen Analítico en Educación - RAE	
1. Información General	
Tipo de documento	Artículo - Faculdade de Tecnologia de Mogi das Cruzes (Fatec) – Mogi das Cruzes – São Paulo – Brasil - Interface Tecnológica - v. 17 n. 1 (2020)
Título del documento	SOFT SKILLS: rumo ao sucesso no mundo profissional
Autor(es)	Beatriz Xavier Ferreira da Silva, Victória Carolina Neto, Neusa Haruka Sezaki Gritti,

2. Descripción y Contenidos
<p>Ferreira da Silva et al. (2020) muestran como para el mundo especialmente para Brasil el éxito profesional debería ir encaminado o potencializado por las SOFT SKILLS, muestran la necesidad que el profesional, aunque no debe tener estas habilidades de nacimiento si son fundamentales para asegurar un éxito profesional de la mano de la ética. Es necesario según los autores que el profesional tenga muy arraigado en si el trabajo en equipo y el pensamiento estratégico para poder sobresalir en el entorno laboral de forma altamente competitiva, debe tener un alto grado de comunicación de forma asertiva (p. 829-830).</p> <p>La inteligencia emocional como pilar fundamental de las SOFT SKILLS, y la incidencia de estas en el entorno laboral, sobre todo en procesos de adaptación considerando que las personas con prácticas emocionales bien desenvueltas tienen más probabilidad que se sientan satisfechas y que sean eficientes en sus vidas, dominando los hábitos mentales que fomenten su productividad.</p>

3. Metodología
<p>La metodología usada por los autores fue la búsqueda exploratoria de naturaleza cualitativa, mediante la búsqueda e investigación de autores en libros, artículos científicos y sitios web a fin de explicar la temática a partir de teorías formuladas por los investigadores sobre los aspectos abordados, específicamente y como eje central se tomó la premisa sobre que percepción tienen de las Soft Skills y si entienden el impacto que estas habilidades provocan en el mundo contemporáneo.</p>

4. Conclusiones
<p>Los resultados mostraron que existe conocimiento sobre las habilidades blandas y su relevancia en el campo profesional, pero tal conocimiento es superficial, por parte de algunos participantes con definiciones diversas de su concepto, siendo un tema poco discutido en las instituciones educativas y ambiente de trabajo; aunque son conscientes de su importancia. El resultado de la investigación señala que las habilidades blandas tienen un impacto en el entorno profesional, cuando se trata de mantener al empleado como referencia en el rol que desempeña.</p>

Ferreira da Silva, B. X., Carolina Neto, V., y Gritti, N. H. (2020). Soft skills: rumo ao sucesso no mundo profissional. *Interface Tecnológica*, 17 (1), pp. 829-842.

<https://revista.fatectq.edu.br/index.php/interfacetecnologica/article/download/797/492>

29 - Resumen Analítico en Educación - RAE	
1. Información General	
Tipo de documento	TESIS - NIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM TECNOLOGIA E SOCIEDADE - CURITIBA
Título del documento	SOFT SKILLS NA INDÚSTRIA 4.0
Autor(es)	JULIANA DE REZENDE PENHAKI

2. Descripción y Contenidos
De Rezende Penhaki (2019) realizó un trabajo de grado cuyo objetivo central es caracterizar las SOFT SKILLS, en el contexto de la industria en su versión 4.0. La investigación es aplicada en cuanto a su finalidad y en cuanto a los objetivos, es de forma descriptiva. La naturaleza de los datos utilizados es predominantemente cualitativa, los datos investigados son obtenidos mediante búsqueda de bibliografía y de análisis bibliométrico (p. 9).

3. Metodología
Realizaron entrevistas comparando los resultados con investigaciones previamente analizadas determinando como las SOFT SKILLS son relevantes en la industria moderna especialmente. La herramienta incluía el trabajo en equipo, la motivación, creatividad y el liderazgo, para esto se delimitó la búsqueda y se establecieron parámetros como el asunto, objeto de los análisis, el tiempo en el cual están situados y el espacio de este. Para los artículos se establecieron parámetros abordando el tema, además de traer a colación obras recientes y autores básicos. Recopilaron artículos científicos que abordaron temas relacionados con Soft Skills, Industria 4.0 y la relación entre los dos temas. En cuanto a la delimitación del tiempo, no hubo restricción temporal para la investigación bibliométrica, considerando todos los artículos, independientes del año de su publicación. Las referencias seleccionadas fueron publicadas entre los años 2000 a 2018.

4. Conclusiones
La investigación mostró que Soft Skills puede significar varias cosas, como habilidades, rasgos de personalidad, habilidades interpersonales o cualidades personales reforzadas. No hay una unanimidad del concepto, en la academia, todavía no está establecido, o mejor alineado; en cambio en el mercado laboral, el concepto es un poco más definido y específico; sin embargo, es claro que las Soft Skills impulsan la productividad y permiten a las empresas centrarse en el aspecto humano del trabajo.

De Rezende Penhaki, J. (2019). Soft skills na indústria 4.0. [Dissertação requisito parcial de Mestre em Tecnologia e Sociedade]. Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Repositório Institucional da Universidade Tecnológica Federal do Paraná -RIUT-.

http://riut.utfpr.edu.br/jspui/bitstream/1/4275/1/CT_PPGTE_M_Penhaki%2C%20Juliana%20de%20Rezende_2019.pdf

30 - Resumen Analítico en Educación - RAE	
1. Información General	
Tipo de documento	<p>Artículo Revista Alcance ISSN: 1983-716X alcance@univali.br Universidade do Vale do Itajaí - Brasil</p> <p>PEDROSA, N., & FERREIRA DA SILVA, L. (2019). A IMPORTÂNCIA DOS SOFT SKILLS NAS DESCRIÇÕES DAS VAGAS DE GERENTE DE PROJETOS DE TI. Revista Alcance, 26(1),45-60.[fecha de Consulta 15 de Noviembre de 2022]. ISSN: . Recuperado de: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=477759211004</p>
Título del documento	A IMPORTÂNCIA DOS SOFT SKILLS NAS DESCRIÇÕES DAS VAGAS DE GERENTE DE PROJETOS DE T.I. (Tecnologia da Informação)
Autor(es)	PEDROSA, NADIA; FERREIRA DA SILVA, LUCIANO

2. Descripción y Contenidos
<p>Pedrosa y Ferreira Da Silva (2019) muestran la necesidad de las SOFT SKILLS para un gerente de proyectos, de las tecnologías de la información y como este debe fortalecer sus habilidades ya innatas o de nacimiento y potencializarlas, en este sentido, cada vez más las soft skills del gerente de proyectos se perciben como habilidades esenciales para las organizaciones que apuntan a la multiplicación de sus resultados, así mismo hay autores que corroboran la idea que las habilidades blandas están relacionadas con la personalidad del individuo y estas con el desempeño laboral según su ideología como empresa (p. 45).</p>

3. Metodología
<p>El objetivo del artículo según los autores era identificar cuáles son las principales soft skills solicitadas en los anuncios de vacantes online de gerente de proyectos de TI. Se optó por el abordaje cualitativo cuyo método de investigación adoptado implicó un análisis de frecuencia y de contenido de las descripciones de las vacantes para confrontar los datos provenientes de la literatura y los resultados de esta investigación. La contribución pretendida con este trabajo es ofrecer una lista de los soft skills más citados en las vacantes de gerentes de proyectos de TI en Brasil.</p>

4. Conclusiones
<p>El análisis de este estudio demostró que solo el 13,7% de los perfiles investigados en redes sociales, especialmente en LinkedIn, dentro de los campos de estudio de gerente de proyectos de información, relacionan las habilidades blandas dentro de sus fortalezas y destrezas, así mismo este como índice en la obtención de empleo en una organización cuyo propósito es el rendimiento desde la mejora continua de los empleados.</p>

Pedrosa, N., y Ferreira Da Silva, L. (2019). A importância dos soft skills nas descrições das vagas de gerente de projetos de TI. *Revista alcance*, 26 (1), pp. 45-60.

<https://web.s.ebscohost.com/abstract?direct=true&profile=ehost&scope=site&authType=crawler&jrnl=1983716X&AN=136698686&h=tbUz8y57XJhi0jVkgBpgLXDtf4zaB3B6OqZc1UfHavoeqlw087oR0H%2bdJdK31oB0noltZQJrI2IMnqEb8bbliw%3d%3d&crl=c&resultNs=AdminWebAuth&resultLocal=>

A continuación, se relaciona una tabla en la que se registran todas las habilidades blandas propuestas por los autores consultados y la cantidad de reiteraciones con que estos consideran dichas habilidades blandas necesarias para un buen desempeño en el trabajo.

TABLA DE FRECUENCIA	
Habilidades Blandas	Cantidad
Adaptabilidad al cambio	1,00
Autogestión	2,00
Priorización	1,00
Resiliencia	5,00
Integridad y valores éticos	2,00
Responsabilidad	4,00
Creatividad	6,00
Iniciativa	2,00
Empatía	4,00
Actitud positiva	2,00
Comunicación	8,00
Respeto	3,00
Trabajo en equipo	13,00
Negociación	2,00
Inteligencia emocional	1,00
Capacidad para escuchar	1,00
Manejo del tiempo	2,00
Comunicación y colaboración dentro de la administración y con otras administraciones públicas	1,00
Comunicación y colaboración con la ciudadanía, empresas y otras organizaciones privadas	1,00
Identidad digital	1,00
Identificación de necesidades tecnológicas y resolución de problemas técnicos	1,00
Identificación de lagunas en la competencia digital y autoaprendizaje	1,00
Protección de la salud y del entorno	1,00
Coordinación	1,00
Pensamiento Crítico	3,00
Compromiso	2,00
Flexibilidad	2,00
Mentalidad de crecimiento	1,00

Aprendizaje continuo	1,00
Tomar decisiones con base a datos	1,00
Adaptabilidad	3,00
Autoconfianza	1,00
Comunicación efectiva	1,00
Proactividad	2,00
Capacidad de aprendizaje	1,00
Colaboración	1,00
Comunicación verbal y escrita	1,00
Creatividad e innovación	1,00
Solución de problemas y toma de decisiones	1,00
Manejo de información y de datos	1,00
Liderazgo	6,00
Tecnología y pensamiento computacional	1,00
Empatía y actitud positiva	1,00
Capacidad de adaptación	1,00
Disciplina y compromiso	1,00
Autogestión de tiempo	1,00
Capacidad para tomar decisiones	1,00
Motivación	1,00
Orientación a resultados	1,00
Adaptación al cambio	2,00
Recursividad	1,00
Autonomía y capacidad de resolución de problemas	1,00
Capacidad de organización y gestión del tiempo	1,00
Responsabilidad, profesionalismo y confianza	1,00
Fluidez para la comunicación	1,00
Capacidad de cambio y de adaptación	1,00
Ética	2,00
Sociabilidad	2,00
Facilidad de comunicación	2,00
Escucha activa	2,00
Adaptación al cambio	2,00
Capacidad para resolver problemas	1,00
Optimización del tiempo	1,00
Espíritu de servicio	1,00
Seguridad personal	1,00
Tolerancia a la presión	2,00
Asertividad	2,00
Respeto a las opiniones	1,00
Gestión del tiempo	2,00
Gestión de recursos	1,00
Desarrollo del pensamiento crítico	1,00
Manejo de emociones y estrés	1,00
Comunicación asertiva	1,00
Gestión de conflictos	1,00
Resolución de problemas	1,00
Aprendizaje	1,00
Toma de decisiones	1,00

Manejo de emociones	1,00
Puntualidad	1,00
Solidaridad	1,00
Amabilidad	1,00
Autonomía	1,00
Calidad	1,00
Cooperación	1,00
Eficiencia	1,00
Habilidades comunicativas	1,00
Orientación al cliente	1,00
Planeación	1,00
Solución de problemas	1,00
Habilidades orales y escritas	1,00