



Demostrar el nivel de relación de las habilidades blandas y el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos del departamento de recursos humanos de las universidades públicas de la provincia de Panamá.

To demonstrate the level of relationship between Soft Skills and Organizational Behavior of the administrative workers of the human resources department of the public universities of the province of Panama



Ascanio Daniel Almanza Cabeza

Universidad de Panamá, Facultad de Administración de Empresas y Contabilidad. Panamá - Panamá

ORCID <https://orcid.org/0000-0002-1775-4218> Correo electrónico: ascanioalmanza@gmail.com

INTRODUCCIÓN

El diagnóstico de las habilidades blandas ha ganado importancia en los últimos años debido a la creciente conciencia de que estas habilidades son fundamentales para el éxito profesional y personal de los empleados. Aquí hay algunos antecedentes clave:

Por un lado el Informe del Foro Económico Mundial: El informe "The Future of Jobs" del Foro Económico Mundial destaca la importancia creciente de las habilidades blandas, como la resolución de problemas, el pensamiento crítico, la inteligencia emocional y la capacidad de trabajo en equipo, en el mercado laboral actual y futuro.

Y por otro lado las dos Investigaciones sobre el estudio de las habilidades blandas y su utilidad en la gestión de recursos humanos ha sido objeto de investigación y discusión durante varias décadas. A continuación, te presento algunos antecedentes relevantes:

1. Investigación de David McClelland: En la década de 1970, David McClelland, psicólogo y profesor de la Universidad de Harvard, realizó investigaciones pioneras sobre las competencias y habilidades en el entorno laboral. Su trabajo se centró en identificar las habilidades blandas necesarias para el éxito en diferentes roles y niveles organizacionales.
2. Estudios sobre inteligencia emocional: A partir de la década de 1990, la inteligencia emocional y su impacto en el ámbito laboral han sido objeto de investigación. Los estudios de Peter Salovey y John Mayer, y posteriormente de Daniel Goleman, resaltaron la importancia de la inteligencia emocional, que incluye habilidades como el autocontrol, la empatía y la gestión de las emociones, en el desempeño laboral y la capacidad de liderazgo.
3. Informes de organismos internacionales: Organismos como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y el Foro Económico Mundial (FEM) han destacado la importancia de las habilidades blandas en el entorno laboral. Informes como "Skills for Social Progress" de la OCDE y "The Future of Jobs" del FEM han resaltado la necesidad de desarrollar y evaluar las habilidades blandas en la gestión de recursos humanos.

OBJETIVOS

GENERAL:

Demostrar el nivel de relación de las habilidades blandas y el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos del departamento de recursos humanos de las universidades públicas de la provincia de Panamá.

ESPECÍFICOS:

1. Identificar las habilidades blandas necesarias para mejorar el comportamiento organizacional.
2. Diseñar un programa de habilidades blandas para el personal de la organización.
3. Evaluar la efectividad del programa de habilidades blandas en el comportamiento organizacional.

METODOLOGÍA

Luego del problema planteado a investigar el nivel de habilidades blandas con el que cuentan los trabajadores administrativos de los departamentos de recursos humanos de las universidades públicas de la provincia de Panamá se ha considerado que la metodología que más se ajusta a ésta investigación es un diseño con un enfoque cuantitativo es de tipo aplicada, ya que se pueden implementar técnicas a la recopilación de datos y obtener conclusiones que nos permitan aproximarnos a la realidad y probar la hipótesis con un nivel descriptivo y un diseño no experimental, muestra aleatoria simple, análisis de datos descriptivo e inferencial.

RESULTADOS

En cuanto a los resultados que se pretenden encontrar en nuestra investigación es poder identificar el nivel de competencias de habilidades blandas con el que cuentan los trabajadores administrativos de los departamentos de recursos humanos de las universidades públicas de la provincia de Panamá y así poder probar la hipótesis de trabajo y demostrar que existe relación directa entre las habilidades blandas de los trabajadores y su nivel de desempeño en las organizaciones.



Nota: la imagen es propia y es evidencia de los talleres para el desarrollo de habilidades blandas en los equipos de trabajo.

CONSIDERACIONES FINALES

La investigación propuesta es muy pertinente en el entorno actual de las organizaciones por que intentan mantener un desempeño positivo en los trabajadores, mejorando así la productividad y generando valor, por eso la investigación que propongo contribuirá a ofrecer una herramienta para el diagnóstico de habilidades blandas y su influencia en el comportamiento organizacional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Chavez, S. (2016). Brecha porcentual entre habilidades blandas a los estudiantes de Relaciones Industriales y los requerimientos de la empresa de Yarahuara-Arequipa, Tesis para optar por el título de Licenciatura, Perú.
- Moreno Murcia, L., Silva García, M., & Hidroba Baca, C. c. (2021). *Formación en Habilidades Blandas: en instituciones de Educación Superior: Reflexiones Educativas, Sociales y Políticas*. Bogotá, Colombia: Corporación Universitaria.
- Pumacayo Quispe, R. I. (2018). *Habilidades Blandas y su Relación con el Clima Organizacional de los Docentes en la institución Educativa Politécnico Rafael Loaysa Guevara, Tesis para optar por el título de Maestría en Ciencias de la Educación, Universidad de San Agustín de Arequipa*. Arequipa, Perú.
- Reyes Manrique, M. E. (Diciembre de 2016). Relación entre Habilidades Sociales y el Desempeño Docente desde la percepción de estudiantes adultos de una Universidad privada de Lima. *Revista Digital de Investigaciones en Docencia Universitaria*, 10(2).