



METODOLOGÍAS PARA DESARROLLAR TUS HABILIDADES BLANDAS

TENER UN BUEN PRODUCTO O SERVICIO NO ASEGURA EL ÉXITO DE UNA EMPRESA. LA CLAVE ESTÁ EN DEFINIR Y EJECUTAR TU MODELO DE OPERACIÓN.

Guiar a otros para lograr objetivos es uno de los desafíos más importantes que asumen las personas cuando llegan a ocupar cargos de supervisión. En su carrera profesional, las personas cuentan con conocimientos y habilidades derivadas de su preparación académica y, como resultado de la aplicación de esos conocimientos, es que ascienden en las organizaciones. Sin embargo, el éxito en el ámbito ejecutivo requiere de otras competencias, relacionadas con las denominadas “habilidades blandas”.

Diferencia entre habilidades blandas y duras

Las habilidades blandas

Son aquellos atributos o características de una persona que le permiten interactuar con otras personas de manera efectiva. Se trata de habilidades transversales que incluyen desde nuestras habilidades sociales hasta nuestros hábitos de trabajo.

Las habilidades duras

Tienen relación con los requerimientos formales y técnicos para realizar una determinada actividad. Por ejemplo: conocer cómo opera o los procedimientos de una máquina en una fábrica es parte de las habilidades duras de una persona. Además el conocer de habilidades duras es necesario en la etapa de inicio laboral.

En cualquier caso, tanto las habilidades blandas como duras pueden ser desarrolladas. En el caso de las habilidades duras el asunto es evidente - por ejemplo basta con leer el manual de funcionamiento de una máquina o dispositivo para desarrollarlas en un cierto ámbito- mientras que las habilidades blandas requerirán de la voluntad para poner más atención en la forma en que nos relacionamos con los demás.

Conocer y entender las técnicas y herramientas no es suficiente, es necesario tener conocimiento acerca de los factores humanos que determinan el desempeño de los proyectos ya que no es un simple ingrediente sino es la unión de habilidades sociales que hacen que la persona pueda comunicarse y relacionarse de manera efectiva con otros.

El desarrollo de habilidades blandas tiene una doble ventaja en el ámbito organizacional, del lado de los empleados, les permite no sólo tener un mejor desempeño laboral, más eficiente y con mejores resultados en el corto, mediano y largo plazo, sino también, en el aspecto personal y familiar, les hace ser individuos más felices, más completos, más competitivos y satisfechos consigo mismos al constatar que son mejores personas, abiertas al diálogo y con mayor disposición en todos los ámbitos de su vida; del lado de los empresarios la ventaja no es sólo tener recursos humanos más eficientes, felices y plenos en su trabajo y vida personal, pues las habilidades blandas le permiten convertirlo en un verdadero líder, alguien que tiene la capacidad de motivar y dirigir a personas.



La llamada inteligencia emocional tiene relación con las habilidades blandas porque la socialización y comunicación efectiva se ve afectada en primer lugar por la capacidad de conocer y controlar las emociones, tanto en nuestra persona como los demás. A esto se le conoce como “competencias interpersonales” para agrupar estas habilidades en una persona.

Se pueden enumerar por lo menos cuatro ventajas que un líder obtiene al promover las habilidades blandas entre su equipo de colaboradores:

- 1.- Se le da un mayor lugar a la visibilidad, esto quiere decir que se cambia el correo electrónico por el trato hacia los colaboradores de manera personal, haciendo participe los valores empresariales.
- 2.- Promueve el dialogo abierto en la cual el ambiente empresarial permita la confianza en el intercambio de ideas. Un líder capacitado podrá discutir proyectos y encaminará las buenas ideas de los empleados.
- 3.- Un líder sabe escuchar adecuadamente. Gracias a la tecnología, es posible estar disponible en todo momento, pero la disponibilidad requiere de una correcta gestión de las conversaciones que se generen, es importante evitar todo tipo de distractores mientras se habla con un empleado si no se quiere enviar un mensaje equivocado.
- 4.- Un líder entrenado en habilidades blandas es alguien que sabe usar su Inteligencia Emocional (IE): sabrá identificar las habilidades dignas de reconocimiento de sus empleados o compañeros, podrá establecer las retroalimentaciones positivas cuando una buena idea se proponga.

Aprender de una habilidad tiende a seguir cuatro etapas generales:

Mientras lee estos párrafos, piense de qué manera el aprendizaje de una habilidad, como la de conducir un vehículo, bailar, andar en bicicleta, practicar un deporte, etc. encaja en este marco. Este proceso es sumamente útil porque podemos ponerlo en práctica cuando se nos plazca y de esa manera generar constantemente nuevas competencias.

La primera etapa recibe el nombre de **INCOMPETENCIA INCONSCIENTE:**

No sólo ignora usted lo que ha de hacer, sino que tampoco tiene ninguna experiencia de ello.

Esta es la etapa de la 'ignorancia dichosa'. Aquí podrían estar también a los que denominamos “analfabetos emocionales”.

Ejemplo: un hombre ha vivido toda su vida en la punta de un cerro y no conoce los automóviles, por lo tanto no sabe que no sabe manejar un automóvil; simplemente no sabe que existen, por lo tanto, tampoco sabe que no sabe conducirlos.

La segunda etapa recibe el nombre de **INCOMPETENCIA CONSCIENTE:**

En esta etapa es cuando la persona se da cuenta que hay cosas que no sabe y toma la decisión de seguir adelante con el aprendizaje o sencillamente prefiere no avanzar y quedarse sin saber. En la mayoría de los casos, abandonamos la idea de aprender de todo lo que llega a nuestros sentidos. Si ha tomado la decisión de seguir adelante con el aprendizaje, ha empezado usted a hacerlo y no tardan en surgir los problemas. Esta etapa exige toda su atención consciente. Es la más incómoda, pero también es la etapa en que más aprende. Si la etapa de la incompetencia consciente se hace demasiado larga o demasiado incómoda, puede desalentarse, y por eso es importante dividir la habilidad en fragmentos manejables y motivar al aprendiz a continuar con el aprendizaje con metas razonables.

Ejemplo: El hombre que vivió siempre en el cerro un día resuelve bajar a la civilización y se encuentra con los automóviles, inmediatamente se da cuenta de que hay personas conduciéndolos pero él no posee esa competencia. Ahora sabe que no sabe conducir un automóvil.

A continuación se llega a la etapa de la

COMPETENCIA CONSCIENTE:

En la que usted es capaz de hacerlo, pero aplicando atención y concentración. A medida que vamos adquiriendo una competencia necesitamos estar conscientes de cada cosa que hacemos para afianzar dicha competencia.

Cada paso es internalizado y transmitido al cerebro, para que retenga la técnica y luego vuelva a repetirla.

Ejemplo: *cuando el hombre que bajó del cerro empieza a aprender a manejar y se lanza a sus primeras prácticas se dice a sí mismo: “aprieto el embrague, pongo primera, miro por el espejo, giro el volante y voy soltando despacio el embrague para que el auto no se apague”. Es un proceso consciente que debe hacer para una operación que toma solo pocos segundos. Es posible que nuestro amigo que está aprendiendo a manejar, transpire y se agote mentalmente con tantas cosas que debe procesar y aplicar al mismo tiempo, es posible también que desee que la radio esté apagada y que nadie le hable o lo distraiga.*

Por último, está la etapa de la

COMPETENCIA INCONSCIENTE:

La habilidad se convierte en una serie de hábitos automáticos y su mente consciente queda en libertad para desarrollar otras actividades simultáneamente.

No sabemos que poseemos una competencia; o mejor dicho, no nos damos cuenta que poseemos una competencia y la desarrollamos de manera automática. Cuando la competencia es incorporada en el inconsciente su aplicación surge en forma instintiva, casi sin pensar, automáticamente. Los demás pueden llegar a pensar que esa habilidad es innata.

Ejemplo: *Nuestro amigo del cerro ya sabe manejar, ahora es capaz de conducir un vehículo con gran destreza, reaccionar ante situaciones de peligro sin ni siquiera darse cuenta que está apretando el freno, puede escuchar música mientras conduce y hasta “tararear” la canción sin “estresarse” y sin perder el control sobre el manejo y hasta puede mantener una conversación mientras conduce. Ya no transpira ni se estresa, hace un cambio, gira en una esquina controlando todos los espejos y no se percata de ninguna de estas acciones.*

En esta cuarta etapa, cuando soy inconsciente de mi competencia, se corre el riesgo de volver nuevamente a la ceguera por la soberbia que nos genera el pensar que ya lo sabemos. Esta inconsciencia puede llegar a ser peligrosa, ya que no nos pone en alerta y fácilmente podemos distraernos.

En nuestro cuento acerca del proceso de aprendizaje en la conducción de un vehículo, cuando ya manejo sin estar consciente de que estoy manejando, corro el riesgo de pensar que puedo hacer otras cosas simultáneamente y dejo de estar consciente de la conducción. Por ejemplo, hablar por teléfono o revisar el whatsapp, incluso responderlo. El riesgo puede ser mortal. Existe la oportunidad de transformarse en un maestro en la aplicación de la competencia adquirida, mejorándola y reinventándola, sin caer en la soberbia o ceguera del experto. La mejor forma de hacer esto es enseñando a otros la competencia adquirida, no desde el marco teórico o pontificando, si no desde el mismo proceso de aprendizaje propio.

Aprender a desarrollar habilidades blandas en el trabajo es imprescindible para conseguir un crecimiento profesional óptimo y adecuado. Las Soft Skills se han convertido en un factor fundamental para desarrollarnos mejor como profesionales dentro de una empresa y un equipo.

Son capacidades interpersonales que se ejercitan a través del trato y las relaciones con los demás, formando parte de la inteligencia emocional de la persona. Son muchos los factores personales que se vinculan a las habilidades personales que no pueden faltar en tu CV como el trabajo en equipo, la gestión del tiempo, la solución de problemas, el liderazgo, la comunicación y el manejo del estrés.

Define tus objetivos

Se encarga en establecer prioridades a la hora de identificar las emociones más importantes. La comunicación, el liderazgo y la creatividad son algunas de las habilidades blandas que puedes adquirir. Sin embargo, es imposible poder conseguir las todas a la vez.

Es por ello que debes definir cuáles son las más importantes para la persona, y escoger desarrollar aquellas que necesites desarrollar en primer lugar para tu puesto de trabajo.

Apuesta por el desarrollo emocional

Para ello, deberás investigar y conocer las técnicas de inteligencia emocional que te encaminen hacia lograr tu objetivo. Recuerda tener en cuenta cada detalle, pues cualquier paso por pequeño que sea, es importante para tu desarrollo.

Busca fuentes y expertos que te ayuden

Aquí puedes requerir de recursos humanos para que te puedan orientar acuérdate que todo los integrantes de una empresa es un equipo.

Ten paciencia

Ser capaz de desarrollar habilidades blandas necesita de un mínimo de trabajo y tiempo. Debes tener paciencia, ya que el aprendizaje si es efectivo en realidad, necesitará de cambios a la hora de enfrentar y manejar las distintas situaciones y relaciones con los demás.

Cualquier cambio a nivel emocional requiere de una reestructuración cognitiva en el aprendizaje, con el objetivo de poder integrar los conocimientos aprendidos en la toma de decisiones diarias.

Practica una y otra vez

Analiza cuáles son las metas profesionales a corto y largo plazo que crees haber alcanzado y describe nuevos objetivos emocionales, que te permitan aprender sobre la forma de presentarte ante los demás y relacionarte socialmente de forma efectiva dentro de la empresa.

