

Desarrollo de las habilidades blandas en una organización enfocada al liderazgo de grupos en profesionales de Instrumentación Quirúrgica

Natalia Andrea Prada Salazar

**Ensayo presentado como requisito para optar al título de
Especialista en Alta Gerencia**

Asesor:

Doc. Juan Pablo Sánchez Acevedo

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA

FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

ESPECIALIZACIÓN EN ALTA GERENCIA

BOGOTÁ, COLOMBIA

2022

Resumen

Para una organización los líderes juegan un papel muy importante al momento de guiar una compañía al éxito, sin embargo, se deben tener habilidades las cuales no solo son innatas, sino que se adquieren a lo largo de la trayectoria laboral o incluso por medio de experiencias que llevan al desarrollo personal de una persona. Por tal motivo, es importante recalcar que estas habilidades también hacen parte del relacionamiento con el entorno de un trabajador. Las habilidades blandas, son aquellas que le van a permitir a un líder lograr una adecuada relación con su grupo, condicionando a este, a obtener mejores resultados en una organización. Dicho lo anterior, el presente ensayo tiene como finalidad abordar el desarrollo de este tipo de habilidades blandas o "Soft Skills" en un líder enfocado al campo de la Instrumentación Quirúrgica, teniendo en cuenta las competencias de esta profesión y la influencia que puede generar profesionalmente en una organización.

Palabras Clave: Habilidades Blandas, profesiones de la salud, liderazgo.

Abstract

For an organization, leaders play a very important role when guiding a company to success, however, they must have skills that are not only innate, but are acquired throughout their careers or even through experiences. that lead to the personal development of a person. For this reason, it is important to emphasize that these skills are also part of a worker's relationship with the environment. Soft skills are those that will allow a leader to achieve an adequate relationship with her group, conditioning it to obtain better results in an organization. That said, this essay aims to address the development of this type of soft skills or "Soft Skills" in a leader focused on the field of Surgical Instrumentation, taking into account the skills of this profession and the influence it can generate professionally. in an organization.

Key Word: Soft skills, Healthcare Professions, leadership

Introducción

El presente ensayo tiene como finalidad establecer la influencia que tiene el desarrollo de las habilidades blandas en los líderes y cómo esto puede impactar positivamente en el crecimiento de una organización al potencializar este tipo de habilidades, en pro del crecimiento organizacional con enfoque al liderazgo efectivo de los grupos de profesionales en Instrumentación Quirúrgica.

Por lo tanto, por medio de bases de datos científicas y el repositorio de la Universidad Militar Nueva Granada se realiza una recolección de literatura referente para el desarrollo y producción de este ensayo aportando información acerca de cómo las habilidades blandas de la mano con el liderazgo pueden generar un impacto positivo en una organización en la cual se desempeña el personal de salud.

En concordancia con lo anterior, el desarrollo de esta temática se realiza ya que en las profesiones de la salud se tienen en cuenta principalmente las habilidades duras, las cuales no permiten desarrollar el liderazgo de una manera positiva, siendo importante resaltar que, las habilidades blandas, permiten el desarrollo de líderes con mejores resultados, lo que conlleva a incentivarlos a ejecutar una gestión efectiva en este tipo de profesionales.

Por último, hay que recalcar que la competencia a nivel organizacional es cada vez más fuerte, y las habilidades son las que definen a el talento humano según su desempeño, por tal motivo, las habilidades sociales o blandas juegan un papel fundamental a la hora de aplicar un rol en esta nueva etapa de relacionamiento que están viviendo las compañías. Por lo cuál, hacer énfasis de los tipos de habilidades y cómo ayudan estas a una organización es fundamental para el desarrollo de un líder y su desempeño.

Personas como parte de una organización

A través del tiempo va evolucionando rápidamente los campos en los cuales se desarrolla laboralmente la sociedad, entre estos, los Recursos Humanos. Lo que conlleva a una compañía a estar en constante actualización referente al personal que labora en ella, gracias a este recurso las empresas cobran vida y empiezan a funcionar según el ideal para el cual un día fueron fundadas. Por este motivo, el personal en una organización es de vital importancia a la hora de obtener resultados significativos. Chiavenato (2009) afirma:

Las organizaciones son auténticos seres vivos. Cuando logran el éxito, tienden a crecer o, cuando menos, a sobrevivir. El crecimiento conlleva una mayor complejidad de los recursos que necesitan para sus operaciones, como aumentar el capital, incrementar la tecnología, las actividades de apoyo, etc. Por otra parte, provoca el aumento en el número de personas y también la necesidad de que éstas apliquen más los conocimientos, habilidades y destrezas indispensables para mantener la competitividad del negocio. (p.4)

Por medio de esta afirmación se logra visualizar un punto clave el cual permite identificar lo fundamental y es que el talento humano de una organización es aquel que le da vida, partiendo por este punto es vital tener en cuenta que el bienestar de un trabajador refleja el resultado final de las metas que establece una compañía.

Desde este punto de vista, se plantea una premisa y es las organizaciones dependen de las personas para progresar. Siendo así, un común acuerdo entre estos dos participantes.

Las personas pasan buena parte de su vida trabajando en organizaciones, las cuales dependen de ellas para funcionar y alcanzar el éxito. Por una parte, el trabajo requiere los esfuerzos y ocupa una buena cantidad del tiempo de las vidas de las personas, quienes dependen de aquel para su subsistencia y éxito personal. (Chiavenato,2009, p.4)

Por tal motivo, si esta ganancia mutua permite que se genere un ambiente saludable y equitativo para el trabajador por el cual su bienestar puede fomentar la positividad en los resultados que este tendrá en pro de la compañía.

Entre otras cosas, cabe resaltar que la organización depende de la cooperación que haya entre los integrantes de esta, permitiendo lograr metas en conjunto según el esfuerzo de cada individuo. Por tal motivo, se describe una organización como un “sistema de actividades conscientemente coordinadas, formado por dos o más personas, cuya cooperación recíproca es esencial para la existencia de aquella” (Chiavenato, 2011, p.6). Las organizaciones surgen de la necesidad de que los individuos logren las metas que no pueden conseguir trabajando de forma individual, gracias a esto, Chiavenato (2011) define que hay tres aspectos importantes para afirmar la existencia de una organización los cuales son “1. Hay personas capaces de comunicarse; 2. Están dispuestas a actuar conjuntamente (disposición de sacrificar su propio comportamiento en beneficio de la asociación); 3. para obtener un objetivo común” (p.6). por lo cual, estas tres afirmaciones nos dan un pequeño panorama de la organización y el fundamento de su creación.

Para profundizar un poco más en el tema, se deben tener en cuenta la complejidad de las organizaciones, lo cual nos lleva a identificar diferentes factores personales de los individuos y cómo estos repercuten en la organización a la cuál pertenecen, por ejemplo, su forma de pensar, actuar y sentir puede influenciar su entorno (Chiavenato, 2011). En consecuencia, las organizaciones son sistemas que actúan en conjunto para lograr un fin común. Para entender este tipo y grado de complejidad se describen 6 aspectos a tener en cuenta para determinarlos.

Tabla No.1

⊕ *6 aspectos de la complejidad en organizaciones*

Complejidad	Mientras que en las pequeñas empresas la interacción se realiza persona a persona, en las grandes organizaciones existen numerosos niveles intermedios dedicados a coordinar e integrar labores de las personas; de este modo, la interacción se torna indirecta.
Anonimato	Importa la actividad que se realice, no quién la ejecuta.
Rutinas estandarizadas para procedimientos y canales de comunicación	
Estructuras personalizadas no oficiales	Configuran la organización informal.
Tendencia a la especialización y la proliferación de funciones.	Pretende separar las líneas de autoridad formal De las de competencia profesional o técnica
Tamaño	Dado por el número de participantes y dependencias que conforman la organización.

Fuente: Elaboración propia a partir de Chiavenato (2011).

Por último, la interacción entre individuos es una necesidad que surge en los humanos, por tal motivo, se convive en sistemas sociales que le permiten generar ese tipo de interrelación, en este sentido, Chiavenato (2011) plantea:

Una organización nunca constituye una unidad lista y acabada, sino un organismo social vivo y cambiante. Pueden dividirse en organizaciones con ánimo de lucro y sin ánimo de

lucro. Empresa es toda iniciativa humana que busca reunir e integrar recursos humanos y no humanos, cuyo propósito es lograr auto sostenimiento y obtener ganancias mediante la producción y comercialización de bienes o servicios. (p.9)

Teniendo en cuenta esta apreciación, se puede concluir que la organización es un organismo vivo y cambiante compuesto de diferentes estructuras que trabajan en conjunto para un mismo fin, alcanzar objetivos personales que sean útiles para la compañía y la impulse a conseguir un bien común.

	Qué son:	Qué tienen:	Qué hacen:
Organizaciones	Personas	Comportamiento humano	Satisfacen necesidades Desarrollan grupos Crean acción organizada Motivan a las personas Desarrollan actitudes Contribuciones
	Organizadas	Estructura organizacional	Nacen Crecen Se transforman Acuerdan Se dividen
	Personas que realizan alguna actividad	Procesos organizacionales	Producen productos y servicios Contribuyen al bien de la sociedad Comunican Toman decisiones

Figura No. 1. Cómo se constituyen las organizaciones. Tomado de Chiavenato (2011).

Los componentes de las organizaciones son de vital importancia para el progreso de las mismas, teniendo en cuenta cada necesidad según el módulo base.

Importancia de las habilidades blandas y su influencia en la organización.

A través del tiempo las personas han generado una percepción que entre más estudios y más liderazgo negativo apliquen su grupo de trabajo va a progresar, sin embargo, en los últimos años el tema de las Habilidades Blandas ha tomado un auge significativo que se ha ido aplicando en aumento en las organizaciones. Se entiende por habilidades blandas como la capacidad que posee una persona no solo para lo específico o el requerimiento especial de una compañía, sino, que abarca como tal la esencia de la persona, el potencial que tiene esta para generar empatía y relacionamiento con el entorno, permitiendo así, interacciones que desarrolla las competencias de las personas y de el equipo de trabajo del cual se hace parte. La potencialización de estas habilidades en una compañía puede traer beneficios en grandes magnitudes, ya que, las personas que están incorporadas en una compañía se relacionan directamente entre ellas, lo que implica que las habilidades como escucha, comunicación y trabajo en equipo contribuyen a un ambiente laboral sano y competente que da como consecuencia resultados favorables para la compañía (StarMeUp, 2018).

Dicho lo anterior, al potenciar este tipo de habilidades en las personas se le permite implícitamente a la compañía crear líderes capaces de interactuar sin inconvenientes con sus pares, ya que, hay que tener en cuenta que las “habilidades Duras” las cuáles se venían implementando no generan esa cualidad de sentir y empatizar entre sí con las personas que rodean el entorno laboral. Por otro lado, Las “*Soft Skills*” nos permiten detallar a profundidad factores que anteriormente no se tenían en cuenta en las compañías y que son de vital importancia para una convivencia armónica y resultados exitosos, como los son los reconocimientos, el ejemplo, el enseñar a la par a los trabajadores entre otros factores los cuales favorecen que las personas se motiven y sientan a gusto (StarMeUp, 2018).

Partiendo de todo esto, es fundamental recalcar que el éxito no solo parte de la suerte si no de un trabajo arduo enfocado en el compromiso y la actitud que le permiten a un equipo que la relación sea mas fuerte entre sí, forjando un alto rendimiento en ellos que sin lugar a duda los guía paulatinamente a la culminación de sus objetivos.

Teniendo en cuenta lo anteriormente dicho, Bhanot (2009) plantea:

El escenario empresarial se está volviendo cada vez más competitivo y es difícil sobrevivir sin habilidades sociales. Cada vez más personas se equipan con títulos y certificados tradicionales y un punto importante que diferencia el talento en bruto del talento calificado son las habilidades blandas, es decir, la presencia o ausencia de ellos. Lo que distingue a una persona en el lugar de trabajo es cómo aplica el talento en las actividades del día a día, logrando los objetivos de la organización. Un empleado con buenas habilidades sociales tendrá preferencia sobre otro en la contratación si ambos tienen calificaciones y experiencia educativas similares. (s.p)

La competencia a nivel organizacional se intensifica a través del tiempo, y estas habilidades, son aquellas que nos permiten crear una empatía que a largo plazo trae consecuencias positivas en el relacionamiento organizacional de una compañía.

Por otro lado, las habilidades blandas también denominadas no cognitivas son aquellas que se desarrollan a través de las experiencias vividas por el ser humano a través de su vida, especialmente al comienzo de su vida las cuales son guiadas por sus padres y reforzadas a lo largo de la educación del individuo (López y Lozano, 2021). Por lo tanto, se debe tener presente que los individuos están en un constante aprendizaje que conlleva a el crecimiento personal dentro de una corporación, puesto que, en un equipo de trabajo se deben fundamentar inicialmente este tipo de habilidades las cuales se pueden desarrollar a través del trabajo intra-organizacional.

En consecuencia, el desarrollo de estas habilidades en una organización es importante para el desempeño del individuo tal y como lo plantea Gómez (2019):

Las soft skills son atributos personales que para las empresas son primordiales debido a que se requiere eficacia y eficiencia en las labores y es necesario relacionarse con estos atributos con otros individuos y en donde también se considera como algunas características de la personalidad de los empleados

el trabajo en equipo, la capacidad para resolver problemas, la gestión efectiva del tiempo, incluso se habla del manejo del stress, el liderazgo, la comunicación efectiva, la escucha activa y empatía. (p.2)

A pesar de que en la actualidad la ola tecnológica avanza con más fuerza, y muchos campos están siendo reemplazados por máquinas aún hay áreas que necesitan seres pensantes con diferentes habilidades como la resolución de problemas, pensamiento abstracto e incluso con habilidades sociales que le permita dirigir las diferentes laboras en las cuales se desempeñarán las personas a cargo. Por tal motivo, es un reto que tienen las empresas desarrollar e inculcar este tipo de habilidades en sus trabajadores, especialmente en sus líderes.

Por ende, cabe resaltar la importancia de las habilidades en una organización, por lo cuál, Gómez (2019) expresa:

Las habilidades son capacidades que aumentan la productividad de los individuos, permitiéndoles producir más en igual tiempo utilizando la misma tecnología y equipo, se señala, que estas capacidades innatas o adquiridas se pueden desarrollar a lo largo de la vida, consideran también que las habilidades blandas (soft skills) mejoran la productividad de las personas en una amplia gama de ocupaciones y estas las clasifican en tres grandes categorías: Las habilidades generales, las socioemocionales y las cognitivas o académicas. (p.3)

En conclusión, las habilidades blandas son de alta importantes en el desarrollo de un grupo de trabajo eficaz y eficiente en una organización, permitiendo así, que esta logre alcanzar las metas que le plantea a sus trabajadores.

Liderazgo y su impacto en el talento humano

El rol de un líder es coordinar diferente tipo de acciones que conlleve a la aplicación de recursos cognitivos, emocionales e incluso de comportamiento en el recurso humano de una compañía. De tal modo, un buen líder puede definir el éxito o fracaso de una compañía. Al tener clara las competencias que se deben aplicar en el liderazgo se puede conformar un equipo exitoso en una organización.

En este caso, el líder es aquel que canaliza su poder y lo potencializa administrando no solo las personas que tiene a cargo sino los recursos que las organizaciones facilitan para alcanzar los propósitos trazados, por tal motivo, el liderazgo se ve ligado a un empoderamiento que le permite generar diferentes estrategias organizacionales para conducir a su personal por el camino que los lleve al mismo objetivo. Teniendo en cuenta esto, Delgado y Delgado (2003) plantean lo siguiente:

Hay tres formas de desarrollar el liderazgo. La primera es conocerse; la segunda, desarrollar la capacidad de percibir las emociones en los otros lo que convencionalmente se le llama empatía; y la tercera, saber comunicar. Esta ultima es muy importante, pues el líder precisa desarrollar su capacidad de escuchar de forma activa, o sea, entender lo que se está diciendo y lo que se deja de decir. (p.12)

El papel del líder es fundamental, ya que es el eje de toda acción efectuada en su equipo de trabajo. Las habilidades de este deben ser un cumulo de acciones que le permitan que el relacionamiento con lo individuos a cargo sea óptimo para crear un clima laboral que motive a los trabajadores a cumplir sus objetivos específicos en pro a la organización.

Planteado de este modo, se debe tener en cuenta diferentes cualidades que le permiten al líder ejercer un liderazgo efectivo para impactar a su personal a cargo, estas son

Tabla No.2

Siete capacidades esenciales de un líder

Ver más allá de sus fronteras para descubrir lo que puede ser diferente	Los líderes están ante la senda de un patrón de excelencia. En sus empresas hay una insatisfacción permanente, que es el motor para la búsqueda de mejores formas de hacer las cosas, disminuyendo la distancia entre lo que hacen y lo que podrían hacer.
Desafiar suposiciones	Los nuevos líderes procuran descubrir nuevas vías. Su pensamiento es como un <i>caleidoscopio</i> : unen los mismos fragmentos de forma diferente para dar origen a nuevos patrones, a algo innovador.
Visión	La visión ayuda superar las dificultades y ofrece el panorama general de donde la organización quiere estar en el futuro.
Reunir aliados	La importancia de formar una coalición de colaboradores es obvia y confirmada por las investigaciones: las organizaciones que implementan las ideas más rápidamente son las que involucran, lo más pronto posible, a todas las entidades que tienen interés en la empresa (empleados, clientes, proveedores, accionistas). Pero este aspecto es también uno de los más negligentemente atendidos por los líderes;
Crear un equipo	El papel del líder es apoyar un equipo de entusiastas, como facilitador y no como entrenador. Debe luchar en la organización para conseguir un espacio, información y recursos materiales para que el equipo pueda desarrollar su trabajo;
Persistir e insistir	El cambio es una tarea ardua que, al principio, puede parecer un fracaso. Si se desiste cuando los problemas se acumulan y los recursos comienzan a escasear, será un fracaso. Pero si se persiste se alcanzará el éxito. En esta fase, la coalición de colaboradores perseverantes puede desempeñar un papel importante.
Compartir los méritos	Aunque la idea inicial fuese suya, el líder debe repartir los créditos. Las personas necesitan saber que son reconocidas.

Fuente: Elaboración propia a partir de Delgado y Delgado (2003)

Teniendo en cuenta la anterior tabla, se puede evidenciar que las características que debe tener un líder son imperativas para el desarrollo óptimo de una organización e incluso de su equipo de trabajo. La influencia de este es de gran importancia ya que según su liderazgo coacciona al talento humano, lo cuál, los puede llevar al éxito o al fracaso de la compañía.

Importancia de las habilidades blandas y el liderazgo en el rol del Instrumentador Quirúrgico

Una vez comprendido el tema de la importancia de las habilidades blandas y el liderazgo, llega el punto de convergencia de estas dos temáticas y es, cómo influyen estas en el rol que desempeña un Instrumentador Quirúrgico es su profesión. Para esto es importante recalcar como las habilidades blandas influyen en el desarrollo laboral; es una cualidad indispensable a la hora de liderar grupos en Instrumentación quirúrgica, generar una pro actividad teniendo en cuenta el ejercicio profesional y su enfoque principal, el paciente, y todo lo que incluye que un procedimiento quirúrgico marche de la manera más óptima.

Adicionalmente, cabe resaltar las competencias que debe tener un profesional de salud, según la pirámide de Miller se plantean las diferentes competencias que se debe tener como profesional de la salud en diferentes campos (Guayán, 2012). Las competencias mínimas son:

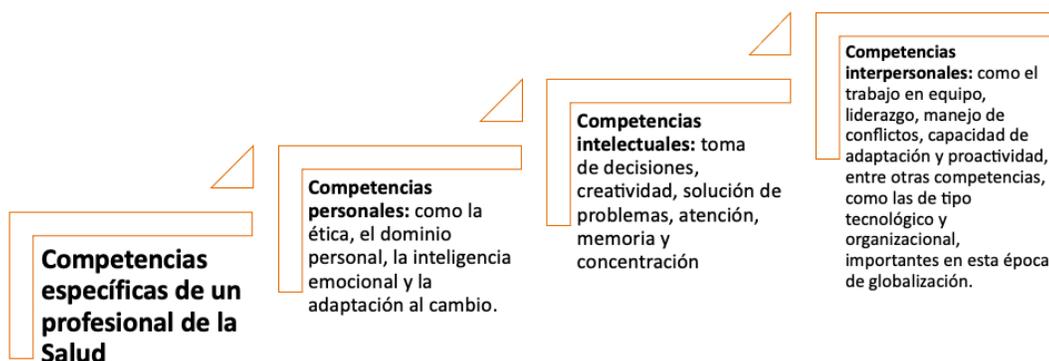


Figura No. 2. Competencias específicas de un profesional de la salud. Tomado de Guayán (2011).

Lo anteriormente dicho, nos lleva a relacionar cómo el liderazgo y las habilidades blandas juegan un papel fundamental en las organizaciones, y como se complementan a la hora de desempeñar un manejo de grupo. Por tal motivo, es importante recalcar cada aspecto y su influencia en el manejo de talento humano en salud especialmente en grupos de Instrumentación Quirúrgica

Liderazgo

El liderazgo positivo aumenta la actividad laboral de los individuos que pertenecen al grupo de trabajo, teniendo en cuenta las cualidades de un buen líder entre las cuales se encuentra el trabajo en equipo (Castro, 2018)., habilidad blanda indispensable para alcanzar un clima laboral armonioso no solo en salas de cirugía sino en las organizaciones para las cuales laboran los Instrumentadores Quirúrgicos. Sin embargo, la inteligencia emocional y la influencia de esta en el desarrollo de un líder es primordial a la hora de desempeñar este rol, partiendo por el conocerse así mismo, el controlar las emociones, el punto fuerte y sus debilidades (Goleman, 2015).

Por lo cual, teniendo en cuenta las cualidades de un líder, la agilidad favorece al liderar grupos en Instrumentación quirúrgica, generar una pro actividad que motive al grupo teniendo en cuenta el ejercicio profesional y su enfoque principal, el paciente, y todo lo que incluye que un procedimiento quirúrgico marche de la manera más óptima.

Sin embargo, se debe tener en cuenta que la mayoría de organizaciones se componen de diferentes áreas que ejecutan una tarea específica, la cual aporta al cometido común de la empresa. Por tal motivo, es importante recalcar la metodología de equipo que se evidencia en el campo de la Instrumentación Quirúrgica la cuál se relaciona con los “Equipos Funcionales”, los cuales se enfocan principalmente en aquellas subunidades que conforman una organización las cuales están direccionadas por un líder dependiendo el área en el cual se actúe (Yukl, 2008). Liderar este tipo de grupos permite, adicionalmente, un “Despliegue flexibles y eficiente del personal y los recursos para resolver problemas a medida que se van descubriendo” (Yukl, 2008,

p.334). Siendo así, el líder debe desempeñar diferentes roles y conducir por medio de los recursos que la organización y su grupo de trabajo le otorga, al éxito y culminación de las metas propuestas, obteniendo resultados positivos para la compañía.

En consecuencia, entre las habilidades de un líder se debe tener presente la de conocer al talento humano que tiene a su cargo tal y como plantea Castro (2018) “Fomentando la comunicación entre ellos, detectando sus fortalezas y debilidades, identificando las oportunidades para mejorar a corto y largo plazo” (p.9). Esto influye positivamente en las acciones del grupo incentivando al personal según sus objetivos.

Así mismo, es importante recalcar que líder tiene un papel fundamental y es conducir al grupo para que este ejerza un trabajo que beneficie al grupo, no sus intereses individuales a pesar de que el individuo trabaje para alcanzar su crecimiento personal, es decir, se debe guiar al individuo que cumpla con los objetivos por medio del trabajo en grupo. Por tal motivo:

El líder debe poner en práctica sus habilidades sociales, las que le permiten comunicarse efectivamente con su equipo laboral. Debe ser empático y lograr que los empleados no trabajen en forma individual, sino más bien por el bienestar del grupo y de la organización. (Castro,2018, p.9)

Basado en esto, los líderes son aquellos que permiten que el crecimiento de una empresa u organización se de, por medio, de la motivación y el clima laboral que este cree en sus empleados como fin de alcanzar los objetivos comunes.

Habilidades blandas

Las habilidades en el personal de salud deben ser tanto técnicas como sociales (Park, 2019)., ya que los profesionales se desenvuelven en un campo en el cual deben estar en contacto no solo con su paciente sino con una serie de personas que rodean su entorno, familiares, compañeros de trabajo, administrativos, lo que conlleva, a que se desarrollen habilidades comunicativas, sociales y técnicas (Park, 2019)., que le permitan desenvolverse en este campo.

Sin embargo, cabe resaltar que en Instrumentación Quirúrgica se desarrollan a lo largo de la carrera las habilidades duras, las cuales son aquellas habilidades técnicas e innatas que todo profesional debe desarrollar o aplicar a lo largo de su vida profesional, las cuales le permiten al individuo subsistir en el ámbito laboral, aunque estas habilidades no son suficientes para evaluar al personal. Cómo plantea Murphy (2022):

Para cada profesión de la salud, hay habilidades "duras" definidas y medibles que se espera que se dominen al solicitar un puesto. Sin embargo, debe tenerse en cuenta que, al evaluar a los empleados potenciales para una profesión de salud elegida, estas habilidades "duras" o técnicas no son los únicos factores que se evalúan. (s.p)

Por otro lado, las habilidades duras, aunque son habilidades específicas y que son necesarias para el entorno laboral, hay otros tipos de habilidades no menos importantes, las habilidades blandas, estas son aquellas que le permite al personal interactuar socialmente con todo lo que le rodea, en este caso, "habilidades "blandas" son tan crucialmente importantes para los pacientes y las familias durante su experiencia dentro de cualquier parte del sistema de salud" (Murphy,2022, s.p). Esto nos permite ser mas empáticos con nuestro entorno, factor importante a la hora de comunicar las necesidades que los pacientes presentan, permitiendo que como prestadores de servicios de salud se brinde un servicio amable a las personas.

Sin embargo, las habilidades duras juegan un papel fundamental en la formación personal y profesional de una persona, estas pueden ser entrenadas o desarrolladas fácilmente en comparación con las habilidades blandas las cuales pueden tomar más tiempo en desarrollarse (Espinoza y Gallegos, 2020). Teniendo en cuenta lo anterior, se puede evidenciar que:

Las habilidades blandas de alguna manera determinan la capacidad para gestionar la propia actividad y desarrollo profesional, asumir la responsabilidad, resolver tareas comunicativas relacionadas con la interacción, etc. Por lo general, incluyen competencias sociales, competencias intelectuales, competencias que determinan la organización y auto-organización de las actividades. (Espinoza y Gallegos, 2020, p.47)

Por tal motivo, las habilidades blandas son un complemento que nos puede potencializar en el ámbito laboral permitiendo exaltar diferentes competencias que se desarrollan a lo largo de la vida profesional.

Estas habilidades competen, además, en el área de las relaciones interpersonales entre los trabajadores de una organización ya que permite tener una comunicación adecuada entre el personal que labora dentro de un equipo de trabajo. Por tal motivo, el desarrollo de las habilidades en la profesión enfoca significativamente al personal a ser más cooperativo en sus labores diarias.

Conclusiones

En el ensayo se logra evidenciar diferentes factores que le permiten a un líder el desarrollo de habilidades para el manejo de grupos, específicamente Instrumentadores Quirúrgicos. Evidenciando así, que el desarrollo del liderazgo enfocado en habilidades blandas pueden otorgar resultados significativos en el crecimiento de una organización, alcanzando las metas propuestas por el líder.

Por lo tanto, abordando el tema del liderazgo, es importante que se desarrollen cualidades que le permitan a este un liderazgo positivo por medio del conocimiento de sí mismo, potencializando así sus habilidades para el manejo de grupos de profesionales en Instrumentación quirúrgica, fusionando las habilidades blandas con este tipo de decisiones las cuales afronta un líder en su ámbito laboral.

Estas habilidades le permiten generar empatía con sus empleados, teniendo en cuenta, que cada individuo que pertenece a una organización tienen intereses propios y su desarrollo en la organización depende de su crecimiento personal tanto como el profesional. Por tal motivo, es esencial el desarrollo de este tipo de habilidades permitiendo que el líder enfoque el grupo a sus objetivos organizacionales obteniendo los resultados positivos esperados por la compañía en la cual se desempeña.

En conclusión, las habilidades blandas y su desarrollo permite que un líder ejerza un liderazgo positivo y encaminado a la culminación de las metas propuestas por la organización y compensando a su vez, el cumplimiento de los objetivos personales de los individuos a los cuales lidera, al desarrollar habilidades como la comunicación y el trabajo en equipo los cuales son factores fundamentales en el personal de salud lo que permite tener un relacionamiento tanto con sus pacientes como con el personal que trabaja en su equipo.

Referencias

- Ardila, I. C. G. (2012). Descripción de competencias laborales, profesionales y docentes en instrumentación quirúrgica, Bogotá DC, 2012. *Salud Areandina*, 1(1), 38-57.
- Bhanot, S. (2009). Importance of soft skills for an employee and for the organization. *SIES Journal of Management*, 6(1), 18-22. Retrieved from <http://ezproxy.umng.edu.co:2048/login?url=https://www-proquest-com.ezproxy.umng.edu.co/scholarly-journals/importance-soft-skills-employee-organization/docview/726400752/se-2?accountid=27387>
- Castro, P. A. (2018). Impacto de los líderes de talento humano en la organización. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10654/21297>.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano. Recuperado: <http://104.207.147.154:8080/handle/54000/1143>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2017). En Comportamiento organizacional. Recuperado de <https://jgestiondeltalentohumano.files.wordpress.com/2013/11/comportamiento-organizacional-la-dinc3a1mica-del-c3a9xito-en-las-organizaciones-2-edici3b3n-idalberto-chiavenato.pdf>
- Goleman, D. (2015). *Cómo ser un líder: ¿ Por qué la inteligencia emocional sí importa?*. B de Books.
- Gómez-Gamero, M. E. (2019). Las habilidades blandas competencias para el nuevo milenio. *Divulgare Boletín Científico de la Escuela Superior de Actopan*, 6(11).
- Yukl, G. (2008). *Liderazgo en las organizaciones*.
- López, M. L. L. (2021). Las habilidades blandas y su influencia en la construcción del aprendizaje significativo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(6), 10828-10837.
- Mina, M. A. E., & Barzola, D. G. (2020). Habilidades blandas en la educación y la empresa: Mapeo Sistemático. *Revista Científica Uisrael*, 7(2), 39-56.

- Murphy, H. (2009). The Importance of “Soft” Skills in Nursing & Healthcare Professions. *SIES Journal of Management*, 6(1), 18-22. Retrieved from <http://ezproxy.umng.edu.co:2048/login?url=https://www-proquest-com.ezproxy.umng.edu.co/scholarly-journals/importance-soft-skills-employee-organization/docview/726400752/se-2?accountid=27387>
- StarMeUp. (2018). La importancia de las Habilidades Blandas en el Trabajo. StarMeUp Blog. <https://blog.starmeup.com/es/liderazgo/habilidades-blandas-en-el-trabajo/>
- Torres, N. A. D., y Torres, D. D. (2003). El líder y el liderazgo: reflexiones. *Revista Interamericana de Bibliotecología*, 26(2), 75-88.
- Park, C. M. (2017). Soft skills in health careers programs: A case study of a regional vocational technical high school (Order No. 10618979). Available from ProQuest Central. (1969134460). Retrieved from <http://ezproxy.umng.edu.co:2048/login?url=https://www-proquest-com.ezproxy.umng.edu.co/dissertations-theses/soft-skills-health-careers-programs-case-study/docview/1969134460/se-2?accountid=27387>