

# Competencias blandas para el mejoramiento del desempeño laboral y transformación de la cultura organizacional

Sawiak, Héctor Eduardo

Maestría en Innovación Educativa

hctoredusawiak@hotmail.com

## Tema:

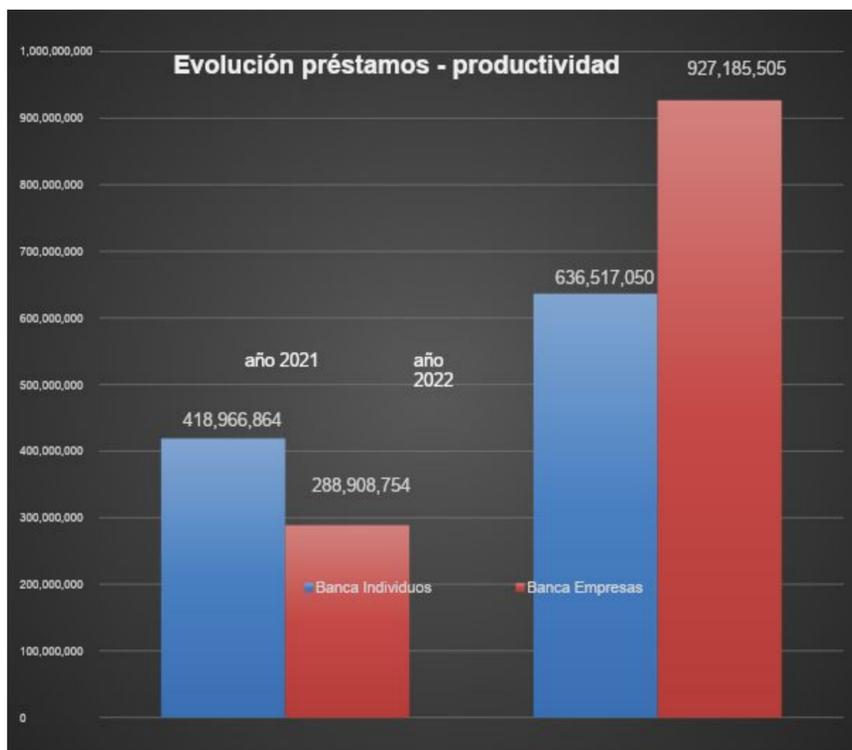
A través de un programa educativo innovador, implementado en una sucursal de un banco oficial, el trabajo aborda cómo el aprendizaje situado de estas competencias fue el disparador de cambios profundos.

¿Puede la enseñanza y el desarrollo de competencias blandas ayudar a superar la resistencia al cambio de una cultura verticalista, incrementar la productividad, fortalecer equipos y transformar una organización?

## Objetivo:

Determinar si el ejercicio de las competencias blandas en las organizaciones tradicionales contribuye con la productividad individual y colectiva, y si pueden transformar una cultura organizacional de tipo vertical, a una horizontal, humanizante y colaborativa.

Saldo de la Cartera de Préstamos en pesos – Evolución de la productividad



### Método

### Marco teórico

### Referencias bibliográficas

Se utilizó el enfoque mixto y método investigación-acción (enfoque socio-crítico).

Referencias principales: Boosters Study (2020). The importance of soft skills in the job market; Robbins, S. y Judge, T. (2009).

Comportamiento organizacional. 13ª Ed. Pearson; Alemany, J. (2023). Liderazgo imperfecto.

## Metodología de implementación - Plazos



## Discusión

Las organizaciones, para sobrevivir y crecer en un entorno de cambio permanente y alta tecnologización, deben ser flexibles para adaptarse e innovar. Las habilidades blandas permiten no sólo el incremento de la productividad, sino también la capacidad de respuesta que las organizaciones necesitan para ser competitivas y elegibles para los clientes. Toda organización que busque la supervivencia y la expansión deberá comprender que la enseñanza y el desarrollo de estas competencias es el camino a recorrer.

## Principales resultados

Existe una correspondencia entre la práctica de las habilidades blandas, la productividad, el mejoramiento del clima laboral y la transformación de la cultura organizacional. El desarrollo humano, mediante el trabajo colaborativo, dio lugar a un ecosistema disruptivo con relación a la cultura organizacional macro, de corte tradicional. La formación permanente fue percibida como una necesidad para sostener la dinámica de mejora continua.