



# TOOLS AND SKILLS FOR THE DEVELOPMENT OF AN ENGINEER IN THE INDUSTRY

## HERRAMIENTAS Y HABILIDADES PARA EL DESARROLLO DE UN INGENIERO EN LA INDUSTRIA

Yussef Abraham Salomon Quirarte<sup>1</sup>✉

<sup>1</sup>Desarrollo profesional sys/ Reynosa, Tamaulipas, Mexico

✉ [contacto@dpsys.com.mx](mailto:contacto@dpsys.com.mx)

Recebido: 23 novembro 2019 / Aceito: 13 dezembro 2019 / Publicado: 17 dezembro 2019

### 1 INTRODUCCIÓN

Las grandes empresas han dejado de darle tanta relevancia al número de diplomas con los que cuenta un candidato para pasar a enfocarse en el desarrollo de sus habilidades blandas o transversales. Pero, ¿de qué se trata todo esto?

A diferencia de las habilidades duras, que se identifican con todo el conocimiento académico curricular obtenido durante el proceso formativo formal, las habilidades blandas tienen que ver con la puesta en práctica integrada de aptitudes, rasgos de personalidad, conocimientos y valores adquiridos.

Una persona promedio estudia casi más de 20 años de su vida para obtener un trabajo que le permita vivir, y se descuida de la otra parte importante que son las relaciones interpersonales, la manera en cómo comunicarse, el trabajo en equipo, el liderazgo, entre otras cosas que tienen que ver cómo desenvolvemos en esta vida.

Entonces la pregunta sería ¿Qué habilidades crees tú que son las más importantes desarrollar, los *soft* o *hard* Skills?

Según estudios, tú puedes estudiar muchísimo en la escuela y aprender todo lo que el profesor dijo y escribió en la pizarra al pie de la letra, pero si no has desarrollado la forma de



cómo expresar todo lo que sabes de manera correcta, será complicado conseguir un trabajo y disfrutarlo, no podrás desempeñarte de manera efectiva al sentirte limitado, entre otras cosas que no te dejarán vivir en equilibrio.

## 2 HABILIDADES BLANDAS Y DURAS

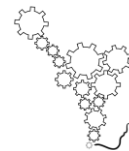
Las habilidades blandas (*Soft Skills*) son una serie de competencias personales que tienen como eje las relaciones interpersonales y el trabajo en conjunto y equipo. Son una sinergia de habilidades sociales, de habilidades de comunicación, de ser, de interacción con los demás, entre otras. Dan cuenta de la capacidad de interactuar con otras personas de manera exitosa y mantener relaciones de alto nivel.

Las habilidades duras (*hard skills*) son las destrezas técnicas requeridas o adquiridas para desempeñar determinadas tareas o funciones y que se alcanzan y desarrollan por medio de la formación, capacitación, entrenamiento y, en ocasiones, en el mismo ejercicio de las funciones y que obviamente son necesarias.

Las habilidades blandas permiten que una persona se destaque de otra, sobre todo cuando se tienen desarrollados los buenos modales, el optimismo, el sentido común, el sentido del humor, la empatía y la capacidad de colaborar y negociar.

En la FIGURA 1 podemos observar las 7 principales habilidades que en la industria hoy en día están requiriendo.

1. Liderazgo: se buscan personas con un liderazgo nato que sean capaces de encaminar a los subordinados para juntos alcanzar el éxito.
2. Motivación: La motivación es importante para tener un desarrollo dentro de la empresa, para poder desempeñarse con éxito y aprender varias cosas que les servirán en el futuro.
3. Influencia: esta habilidad es importante pues en puestos de líderes es fundamental para poder influir en las personas de modo que los equipos de trabajo mejoren y juntos alcancen el éxito.
4. Negociación: tener la capacidad de negociar es clave a la hora de realizar proyectos pues esto ayudará tanto a su realización como a la forma de capitalizar económicamente



5. Desarrollo del espíritu de equipo: la conformación de equipos de trabajo de alto desempeño hoy en día es una tarea de los líderes puestos deberán encontrar el balance para que los compañeros siempre se encuentren comprometidos.
6. Comunicación: mantener una comunicación efectiva será primordial, pues esto ayudará a entender mejor las cosas y servirá de base para desarrollar los equipos de trabajo.
7. Toma de decisiones: para tener una buena forma de tomar de decisiones es necesario comprender tanto las habilidades blandas como las duras pues cada una depende de la otra para mantener un balance entre una producción exitosa y un capital humano comprometido.

FIGURA 1: PRINCIPALES HABILIDADES REQUERIDO

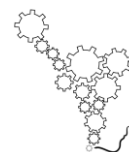


FONTE: El autor (2019)

En la investigación que se realizó arrojó que estos 7 puntos anteriores eran los principales a resolver, y el principal y por donde se puede acceder a los demás es la comunicación efectiva, pues no hay conocimiento entre lo que se quiere en la empresa con lo que se hace, ni tampoco con lo que se requiere para poder realizar con éxito, y esto detona en un constante conflicto de intereses internos que limitan la capacidad de producción.

Lo primero que se debe realizar son juntas de el equipo de trabajo para identificar las necesidades tanto de la empresa como de sus colaboradores, una vez encontradas las necesidades podrá pasarse a la siguiente fase donde se realizará un programa de capacitación de gestión del cambio. donde se busca fortalecer las habilidades blandas de todos los líderes y colaboradores antes de proceder a un recorte de personal, lo cual es muy común en las empresas al no alcanzar el éxito deseado.

Esto por consecuencia trae una rotación de personal frecuente lo cual también implica un gasto de operación para la empresa.



Implementando un plan de capacitación enfocada a desarrollar las 7 habilidades blandas, no solo se logrará aumentar la capacidad de la calidad y producción de la empresa si no que al mismo tiempo se corrige el problema de rotación de personal lo cual significaba un ahorro a mediano y largo plazo. que traerá grandes beneficios para la empresa.

### 3 IMPLEMENTACIÓN

El 85% de la productividad en una empresa viene de parte del buen desarrollo de las habilidades blandas, y el 15% del conocimiento técnico de la operación.

Este dato es importante debido a que nos demuestra que el enfocarse en desarrollar las habilidades blandas en el equipo de trabajo es fundamental para mejorar el rendimiento de la producción de una empresa.

El programa de capacitación sugerido para implementarse siempre debe iniciar con un análisis de causa y efecto para identificar el origen de la desestabilización y el bajo rendimiento.

Posteriormente se programa un plan de capacitación el cual será llevado en 3 etapas, iniciando con el nivel gerencial, continuando con el nivel medio donde se encuentran líderes y supervisores para terminar con el personal operativo quedando como se ve en la figura 2.

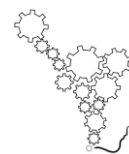
FIGURA 2 – PLAN DE CAPACITACIÓN

CURSOS	NIVELES		
	Gerencial	Líderes y Supervisores	Personal operativo
	Desarrollo de Habilidades directivas	Integración y trabajo en Equipo	Motivación y producción
	Gestión del Cambio	Comunicación efectiva	Etica y valores de convivencia
	Relaciones Humanas	Como reducir rotación de personal	Inteligencia Emocional
	Cultura Organizacional	Mejor del clima laboral	Servicio al Cliente

FONTE: EL AUTOR (2019)



www.relainep.ufpr.br



Esta capacitación tendrá una duración de 36 horas que posteriormente tendrá dos periodos de evaluación para medir la efectividad y productividad.

De Igual forma se establecerán métricos que ayudaran a un monitoreo constante el cual permitirá desarrollar un mejor ambiente de trabajo y oportunidad de crecimiento para el personal.

Es de mucha importancia que como parte del proceso de crecimiento se cumplan las evaluaciones pertinentes así como la evaluación y capacitación constante del personal, permitiéndoles desarrollar todo su potencial y abriendo caminos de crecimiento laboral dentro de la empresa. Estas oportunidades mantendrán motivado al personal operativo los cuales responderán con un incremento en su productividad.