



Competencias interpersonales en entornos empresariales y su aporte al clima laboral
organizacional: el rol del trabajo social en su fortalecimiento

Jesús Alejandro Betancur Valencia

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Centro Universitario Bello (Antioquia)

Programa Trabajo Social

Noviembre de 2025

Competencias interpersonales en entornos empresariales y su aporte al clima laboral
organizacional: el rol del trabajo social en su fortalecimiento

Jesús Alejandro Betancur Valencia

Monografía presentado como requisito para optar al título de Trabajador Social

Asesor(a)

Glenny María González Ruiz

Título académico Mg. Ciencias Sociales- Socióloga

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Centro Universitario Bello (Antioquia)

Programa Trabajo Social

Noviembre de 2025

Dedicatoria

A mi madre que siempre me apoyó, por su acompañamiento y amor. Presente en todas las dificultades y éxitos. Compañera infatigable.

A mi hermana por su apoyo moral y económico, su preocupación y seguimiento por mi proceso nunca me fueron indiferentes.

A mis sobrinas Lucy y Mariana que las amo profundamente y a mi cuñado por estar al frente del bienestar de los seres que más amo.

Agradecimientos

A la Corporación Minuto de Dios por su accesibilidad a la educación superior a miles de hombres y mujeres, jóvenes y adultos de los cuales yo hago parte y he sido beneficiado con su existencia, a los profesores y compañeros con los que coincidí en este camino de formación.

Contenido

Lista de anexos.....	7
Resumen.....	8
Abstract.....	9
Introducción	10
CAPÍTULO I	13
1.1. Formulación del Problema.....	16
1.2. Antecedentes de la Investigación.	17
CAPÍTULO II	21
2. Justificación.....	21
CAPÍTULO III.....	23
3.1.1 Objetivo general.....	23
3.1.2 Objetivos específicos	23
CAPÍTULO IV.....	24
4. Diseño Metodológico	24
4.1. Marco Teórico	24
4.1.1 Las competencias interpersonales.....	24
4.1.2 Las competencias laborales	25
4.1.3 El trabajo social	27
4.1.5 Clima laboral y organizacional	28
4.2 Marco Metodológico	29
4.2.1 Paradigma	29
4.2.2 Diseño Cualitativo	30
4.2.3 Técnica	30
4.3 Consideraciones éticas.....	32
CAPÍTULO V	33
5.1 Análisis e Interpretación de la Información.....	33
Conclusiones	36
Recomendaciones	40
Referencias.....	41

Anexos 45

Lista de anexos

Anexo A: *Árbol de problemas.*

Anexo B: *Mapa conceptual.*

Anexo C: *Matriz categorial y de análisis.*

Anexo D: *Ficha de contenido.*

Anexo E: *Fichas de biblioteca.*

Resumen

La presente monografía pretende dar respuesta a la relación entre las competencias interpersonales, el clima laboral, y el rol del trabajo social como categorías de análisis. Basándose en fuentes documentales como revistas científicas, repositorios universitarios y la posterior interpretación de los resultados, se encontró que el trabajo social tiene como reto superar las teorías administrativas que lo influyen a la hora de intervenir o pensar en dinámicas organizacionales para aportar al debate nuevos paradigmas donde se reconsidere lo humano y se reivindique lo emocional como factor de cambio al interior de las organizaciones.

Palabras clave: Trabajo social, habilidades interpersonales, entorno laboral.

Abstract

This monograph aims to address the relationship between interpersonal skills, the work environment, and the role of social work as categories of analysis. Based on documentary sources such as scientific journals, university repositories, and the subsequent interpretation of the results, it was found that social work faces the challenge of overcoming the administrative theories that influence it when intervening or thinking about organizational dynamics in order to contribute new paradigms to the debate, where the human aspect is reconsidered and the emotional is vindicated as a factor for change within organizations.

Keywords: Social work, interpersonal skills, work environment.

Introducción

Esta monografía se fundamenta en el sistema de investigación de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, y en particular con la línea “Gestión social, participación y desarrollo comunitario” ya que en concordancia con el interés investigativo la Corporación Universitaria (2015) establece:

El campo de investigación reconoce la singularidad de todo ser humano, así como el sentido comunitario de sí mismo, reconoce que devenimos humanos en la medida que convivimos con otros. A la par que asume la singularidad de todo ser, destaca por igual su pertenencia a la humanidad, su condición solidaria con la especie, resalta la empatía que posibilita el ser distintos y únicos viviendo entre iguales. Así el desarrollo humano y el desarrollo social integral y sostenible son dos lados de la misma moneda, indisociables. Resalta este campo como una vida vivida con sentido implica una apuesta por el servicio al prójimo, una apuesta por la solidaridad y la concordia (p. 34).

En este orden de ideas la presente investigación resalta y coincide:

El tema del desarrollo humano es multidimensional y transdisciplinar. Se asocia a tópicos como el desarrollo cognitivo, práxico, emocional, social, ético, entre otros. No se puede concebir el desarrollo humano en aislamiento, de allí lo relevante de la cultura y la historia, así como el devenir de las instituciones que median el que podamos vivir juntos, empezando por la propia lengua, la escuela, la religión, la familia (Corporación Universitaria Minuto de Dios, 2015, p.35).

Desde la línea de investigación Gestión social, participación y desarrollo comunitario se argumenta:

La gestión de los futuros posibles, la participación y el desarrollo comunitario son centrales dentro del proyecto educativo institucional de UNIMINUTO. Temas como la coproducción de conocimiento con las comunidades, la participación de estas en la búsqueda y construcción de las soluciones a los problemas que confrontan son relevantes para esta línea. Así como se define la importancia de la persona humana y su desarrollo integral, se plantea de igual manera la relevancia del desarrollo de las comunidades. La gestión social del desarrollo, el empoderamiento de las comunidades de base, así como de la propia comunidad educativa, son aspectos centrales al desarrollo de la línea. Los estudios sobre las formas de organización, la exploración de mecanismos e instrumentos que permitan el desarrollo local, el de las organizaciones y el de las empresas solidarias, son muy pertinentes en el contexto de la línea y el campo de investigación (Corporación Universitaria Minuto de Dios, 2015, p. 39-40).

Algunos tópicos trabajados desde la línea de investigación muestran el interés por abarcar los más amplios aspectos de lo que implica lo comunitario, abordando integralmente el estudio y descripción de lo que se pretende indagar metodológicamente, algunas de estas aristas son; economía solidaria, microfinanzas, desarrollo organizacional, gestión de calidad.

Desde las sub líneas de investigación se aborda en el presente trabajo la de Gestión social, participación y desarrollo comunitario donde se establece su pertinencia en la medida que:

Sigue siendo necesario poner en marcha en las realidades latinoamericanas, procesos de mejora de las condiciones de vida de la población que se pueden enmarcar en procesos de gestión social, política y/o comunitaria en los que el centro sea la misma comunidad, su

territorio, su población, sus recursos, sus líderes y sus propuestas (Corporación Universitaria Minuto de Dios, 2024, p.24).

En este orden de ideas se puede decir que:

La gestión social desarrollada en el ámbito comunitario se concibe como un constructor de la interacción de los diferentes actores involucrados en el desarrollo, de la administración social de recursos en pro del crecimiento y la transformación de realidades desiguales, y del mejoramiento de condiciones de vida a través de modelos, programas y proyectos sociales. Para todo lo anterior, cobran importancia las construcciones teóricas y metodológicas que se realizan desde la academia a través de procesos investigativos (Corporación Universitaria Minuto de Dios, 2024, p.24).

Por lo anteriormente argumentado nace el interés por responder la siguiente pregunta de investigación:

¿Cómo aportan las competencias interpersonales en entornos empresariales al desarrollo del clima laboral organizacional y el rol del trabajo social en su fortalecimiento?

CAPÍTULO I

1.1 Descripción del problema o de la situación

Los nuevos tiempos no solo impactan y transforman las maneras de comunicación e interacción social de las personas en contextos comunitarios, también lo hacen en ambientes laborales donde es imprescindible la adaptación a los modernos ritmos productivos y los actuales retos demográficos que implican los movimientos humanos de inmigrantes, configurando nuevas complejidades en los entornos de trabajo problematizando las interacciones sociales entre los actores del medio en el que se desenvuelven y develando la importancia de las habilidades humanas tanto en la dimensión social como psicológica de los individuos inmersos en el entramado de lo social, donde las habilidades blandas lejos de entrar en contradicción con los conocimientos técnicos, llegan para complementar no solo de forma abstracta si no practica las diferentes facetas del ser, donde lo teórico, técnico y emocional se integran en una unidad indisoluble.

Las competencias interpersonales como respuesta a los nuevos retos industriales, empresariales y laborales a nivel internacional suscitan el interés investigativo de diferentes universidades y centros de estudios a lo largo y ancho del planeta, es por ello que su actualidad se relaciona directamente con la urgencia por su abordaje investigativo. En contexto mundial se sabe:

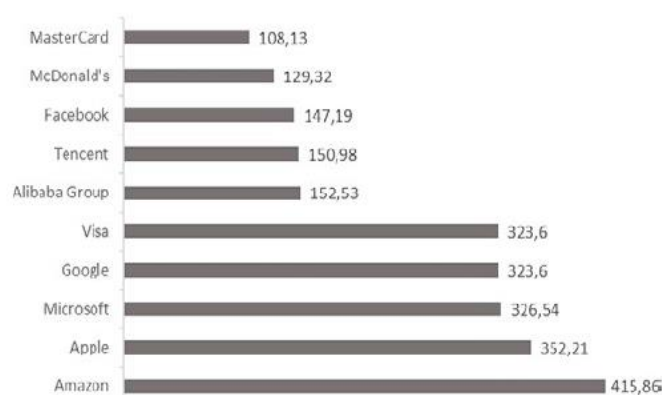
Empresas como Google, Zappos y Amazon, están utilizando evaluaciones de habilidades blandas o inteligencia emocional durante el proceso de búsqueda de empleo para examinar a los candidatos, lo que ha dado hincapié a la nueva era de contratación en donde las habilidades blandas toman mayor relevancia, la subestimación de títulos y el valor por la

pasión, hacen a los candidatos óptimos para el desarrollo de sus organizaciones, en consecuencia, se resaltan en la figura 1 algunas de las empresas que están incluyendo estas prácticas dentro de sus áreas de recursos humanos como paso esencial de la selección del personal (Olmos, 2019, p.2)

Y se grafica así:

Figura 1

Ranking de las 20 empresas líderes en el mundo en 2020, por valor de marca en miles de millones de dólares



Nota. Principales empresas en el mundo en el año 2020. Tomado de (Olmos,2019)

A nivel de América Latina se puede decir:

En el mundo laboral actual, especialmente en América Latina, el éxito y la capacidad de adaptación de las organizaciones dependen en gran medida del desarrollo de las habilidades sociales de sus empleados. Este fenómeno ha cobrado particular relevancia en los últimos siete años, un periodo marcado por la globalización, los avances tecnológicos y los cambios socioeconómicos que han transformado el panorama empresarial. En este contexto, las habilidades sociales se han vuelto esenciales para el desempeño laboral,

influyendo significativamente en la productividad, la eficiencia operativa y la retención de talento (García 2024, p.30).

En este orden de ideas se destaca que:

En los últimos siete años han sido particularmente dinámicos para las organizaciones en América Latina. La rápida adopción de tecnologías digitales, la globalización de los mercados y las fluctuaciones económicas han llevado a las empresas a reevaluar sus estrategias de gestión de talento. En este contexto, las habilidades sociales han emergido como un diferenciador clave. Las empresas que invierten en el desarrollo de estas competencias no solo mejoran su desempeño operativo, sino que también fortalecen su capacidad para atraer y retener talento en un mercado laboral competitivo (García, 2024, p.31).

En el contexto nacional se plantea:

En el acelerado mundo laboral colombiano, las habilidades blandas están tomando un protagonismo crucial. Con la llegada de 2025, las empresas ya no solo buscan personas con competencias técnicas impecables; ahora priorizan también aquellas que sepan comunicarse, trabajar en equipo y adaptarse a cualquier desafío. Esto deja claro que las universidades tienen una tarea vital: preparar a los jóvenes para enfrentar el futuro laboral con todo el potencial que requieren (Pontificia Universidad Javeriana, s.f.).

Según la anterior perspectiva, la internacionalización de los mercados influye en el comportamiento de la economía colombiana y sus varias dimensiones que la integran, así las cosas, es importante señalar:

El mercado laboral en Colombia está en constante transformación, impulsado por la digitalización y la globalización. Las empresas buscan profesionales que no solo cuenten

con habilidades técnicas, sino también con habilidades blandas esenciales para adaptarse a un entorno dinámico. Entre las demandas más importantes se destacan; adaptación al cambio, trabajo en equipo, comunicación efectiva, habilidades digitales, pensamiento crítico, resolución de problemas e Inteligencia emocional. (Pontificia Universidad Javeriana, s.f.).

También es necesario resaltar:

Cada vez más empresas en Colombia se están dando cuenta de la importancia de las habilidades blandas. Estudios muestran que las compañías que fomentan un ambiente laboral positivo logran que sus empleados estén más satisfechos, productivos y comprometidos. Esto, al final, mejora la retención de talento y los resultados empresariales. Por eso, las instituciones educativas están formando profesionales integrales: con conocimientos técnicos, pero también con habilidades interpersonales que los hacen destacar (Pontificia Universidad Javeriana, s.f.).

1.2 Formulación del Problema

Con los avances tecnológicos, las nuevas necesidades que emergen dentro de las sociedades, el consumo masivo y los movimientos demográficos, la relaciones sociales influyen en la percepción del clima laboral dentro de las organizaciones, siendo esta percepción un punto clave a la hora de medir el éxito o fracaso de las empresas, ya que no solo los conocimientos técnicos son importantes a la hora de conseguir metas si no que como se ha demostrado ampliamente ,el aspecto humano influye enormemente en el éxito de las compañías. El manejo de los conflictos, la comunicación asertiva, la escucha, la empatía y el pensamiento crítico, entre otras son elementos primordiales a la hora de un buen relacionamiento entre los miembros de las empresas y el papel del trabajador social como puente de comunicación d entre los trabajadores y

lo gerencial exigen de la disciplina nuevas herramientas donde las competencias interpersonales estén presentes en el que hacer del profesional de trabajo social. Por lo anterior, en esta monografía se buscará darle respuesta a la siguiente pregunta de investigación

¿Cómo aportan las competencias interpersonales en entornos empresariales al desarrollo del clima laboral organizacional y el rol del trabajo social en su fortalecimiento?

1.3 Antecedentes de la Investigación.

En el ejercicio de indagación documental se encontró en el contexto colombiano la aplicación de las habilidades blandas en instituciones públicas colombianas como la policía nacional, dato importante que fue imposible ignorar pues marca un antecedente bibliográfico interesante para la presente monografía. Ha este respecto es necesario citar:

Entre estas competencias destacan la inteligencia emocional para mantener la calma y evaluar la situación de manera objetiva, la empatía para comprender las emociones de las partes involucradas, y la comunicación asertiva para mediar y solucionar los conflictos de forma constructiva. La definición clara de estas habilidades contribuirá a mejorar la relación entre la Policía y la comunidad, a disminuir la incidencia de la violencia y fortalecer la percepción de seguridad y confianza, adicionalmente, este hallazgo servirá de base para ajustar los perfiles de formación y selección de los policías destinados a áreas conflictivas (Buelvas, 2024, p.8)

También se destaca que hay información escrita sobre las habilidades blandas y su relación con la formación de estudiantes, gerentes e instituciones de formación profesional, en este sentido se indica:

En cuanto a la implementación de estas habilidades, se puede tomar como referente a Europa, que en los últimos años ha hecho un trabajo inclusivo en el aprendizaje de estas habilidades, pues no solo quieren preparar jóvenes profesionalmente competentes, sino

personas con capacidad de pensamiento crítico y posición independiente, que pueda cumplir con los requisitos que una organización imponga. Para alcanzar dicho objetivo, estas instituciones están revisando sus falencias, las dificultades en su sistema educativo, y de esta forma se están renovando los planes de estudio y métodos de enfoque para la enseñanza (González, 2020, p. 4).

De manera complementaria, se revisó un informe donde destaca la pertinencia de la salud en el mundo organizacional, ya que afirma:

En una organización saludable, el ambiente de trabajo permite al trabajador utilizar plenamente todo su potencial. Esto implica no sólo una gestión responsable de los riesgos para la salud y la seguridad, sino también una posibilidad para el trabajador de desarrollarse y crecer hasta su máximo potencial. Es esencial mantener un equilibrio adecuado en relación al clima laboral, formación, estilo de gestión, así como asegurar una comunicación, unos comportamientos y unas actitudes de apoyo en la organización. Esto requiere un trabajo de equipo y el asesoramiento de expertos en salud y seguridad laboral (Unión Europea de Médicos Especialistas. Sección de Medicina del Trabajo, 2024, p. 1).

En este orden de ideas, para que el trabajador social y la academia que los forma puedan contribuir desde la teoría y la práctica en dimensiones como la salud organizacional en general y al clima laboral en particular es necesario destacar:

La cualificación de los profesionales del Trabajo Social en sus capacidades y competencias debe ser cada vez más eficiente para su desempeño, orientado a la solución de problemáticas que beneficien a los sectores de atención prioritaria, que generalmente son parte de grupos empobrecidos que sufren acciones de discriminación por razones étnicas, religiosas, culturales, entre otras. Esto trae consigo una serie de demandas al

sistema de formación de los trabajadores sociales, en perspectiva debe adecuar los niveles de organización, en función de los desafíos sociales, pues, la academia no puede pensar a espaldas del devenir social e histórico (Racines, 2023, p. 29).

En antecedentes nacionales se encontró una investigación interesante donde se analiza el fortalecimiento de las habilidades blandas y por ende las competencias interpersonales desde los contextos educativos, donde se busca afianzar en las primeras etapas de la vida y los iniciales ciclos formativos resaltar y formar a los estudiantes desde la consideración y fortalecimiento de lo emocional, su manejo y reconocimiento de las mismas, en este sentido en el documento se plantea que:

Por consiguiente, un método eficaz para el desarrollo de las habilidades blandas es por medio del área educativa, siendo esta donde el individuo es instruido, formado y donde se da inicio a su carrera. La educación es la formación fundamental del ser, donde se desarrollan las capacidades intelectuales, morales, éticos, de convivencia, entre otros; es una transmisión de conocimientos de diferentes áreas, con el fin de ser utilizadas como base para el transcurso de su vida estudiantil y laboral. Del mismo modo, en la actualidad esta rama reclama un gran giro promoviendo la formación del ser desde la teoría hasta sus habilidades para expresarse, relacionarse con los demás, trabajar en grupo, interactuar, entre otros; esenciales para enfrentar los retos y cambios del siglo XXI (RADA, 2020, p. 8)

Siguiendo la argumetacion anterior, se encontró un trabajo de grado interesante en el cual a modo de critica se señala que:

El trabajo social no está suficientemente fundamentado sobre temas de carácter laboral, el papel del Trabajador Social se ve limitado desde la academia, partiendo de la ausencia

de clases que involucran al estudiante más a fondo con el ámbito laboral. Si bien existen distintas electivas, al no ser de carácter obligatorio se pierde un poco aquello que como profesionales podemos gestar en estos espacios por la falta de herramientas que brindan al profesional las opciones para desenvolverse en estos escenarios (Cortes, 2021, p. 4)

CAPÍTULO II

2.1 Justificación

El Trabajo Social, desde la perspectiva organizacional, ha estado enormemente influenciado por teorías administrativas, olvidando por momentos su fundamentación humanista, que por un lado dio inicio a su desarrollo en el asistencialismo, y desde la fundamentación filosófica, la ubica dentro de las ciencias humanas. Es por esto la pertinencia de esta investigación documental radica en la actualidad del tema de las habilidades blandas en relación con las competencias laborales, el clima laboral y el papel que desempeña el Trabajo Social en el mundo organizacional, donde las empresas, sus enfoques y paradigmas, han cambiado radicalmente respecto a visiones mecanicistas y economicistas teóricamente ya caducas.

Problemas como el inadecuado ambiente en el trabajo, la alta rotación de personal, los problemas de adaptabilidad a entornos profesionales y la baja productividad, son característicos de las nuevas dinámicas que se dan en el mundo del laburo, donde el salario, sin dejar de ser importante, no es la principal variable que influye en los problemas anteriormente mencionados.

La urgencia de las nuevas necesidades en los entornos organizacionales y los vacíos en la academia desde el Trabajo Social, plantea el interés por enfoques más ligados a lo socioemocional, las habilidades para la vida y, al fin de cuentas, las habilidades blandas, donde al trabajador se le considere un ser sintiente y no meramente como un andamiaje más de la maquinaria productivista.

Esta perspectiva, por supuesto, no olvida el interés en relación con la creación de riqueza y la acumulación de capital, pero promueve un enfoque diferente a la hora de abordar las

contradicciones en la vida laboral y por ende del clima organizacional desde el trabajo social y su perspectiva humanista.

CAPÍTULO III

3.1. Objetivo general

Identificar la relación entre las habilidades blandas y las competencias laborales, reconociendo su influencia en el desarrollo profesional en el entorno laboral.

3.1.1 Objetivos específicos

Listar las habilidades blandas demandadas por el entorno organizacional jerarquizando su papel en el desarrollo de competencias laborales

Caracterizar las competencias laborales más relevantes por los autores examinando cómo éstas y el trabajo social contribuyen a la configuración del clima laboral organizacional.

CAPÍTULO IV

4. Diseño Metodológico

4.1. Marco Teórico

4.1.1 Las competencias interpersonales. Las competencias interpersonales son fundamentales para el éxito de la vida social y laboral, se construyen inicialmente en entornos familiares y comunitarios, posteriormente en la escuela, colegios y centros de educación superior donde se reproducen y se concretizan en las formas de comunicación con el otro. Esta fundamentación no siempre está ligada a parámetros pedagógicos sino más bien a elementos culturales de los lugares de pertenencia. Así mismo se puede añadir que:

Las habilidades interpersonales ayudan a tener una comunicación más beneficiosa con los demás, a expresar mejor lo que necesitamos decir y a entender lo que se nos quiere comunicar. Estas habilidades forman un conjunto de comportamientos y hábitos necesarios para garantizar una adecuada interacción, mejorar las relaciones personales y alcanzar los objetivos de la comunicación. Lo cual quiere decir que gracias a su desarrollo se logra transmitir o recibir correctamente un mensaje, una información o una orden. En las empresas tienen cada vez más importancia para construir equipos de trabajo eficientes y mejorar las bases de la comunicación interna (Baque, 2021, p.3)

Desligar la educación de la formación laboral es una concepción incompleta y dogmática de la complejidad del mundo del trabajo, donde las capacidades que entran en juego son mucho más que los conocimientos prácticos y las habilidades físicas. Entra en acción también la dimensión de lo humano: lo social, lo psicológico y lo emocional.

Por tanto, es necesaria una reflexión desde lo educativo y transdisciplinar para abordar la presente temática desde una perspectiva actual, resaltando:

4.1.2 Las competencias laborales. El concepto de competencia laboral emergió en los años ochenta con cierta fuerza en algunos países industrializados, sobre todo en aquellos que venían arrastrando mayores problemas para relacionar el sistema educativo con el productivo, como una respuesta ante la necesidad de impulsar la formación de la mano de obra. El problema que estos países visualizaron no era solamente de tipo cuantitativo; era también y sobre todo cualitativo: una situación en donde los sistemas prevalecientes de educación-formación ya no correspondían a los nuevos signos de los tiempos. La respuesta era la competencia laboral, que pretende ser un enfoque integral de formación que desde su diseño mismo conecta el mundo del trabajo y la sociedad en general con el mundo de la educación (Mertens, 1996, p.1).

En la actualidad, ya incorporado el concepto de competencias a la gestión empresarial, el desarrollo de estas se ubica en un lugar diferente. En las etapas iniciales de la carrera de una persona se le suele brindar fuerte capacitación en temas relacionados con el conocimiento. Básicamente, esto obedece a dos objetivos: complementar la formación de origen y/o que la persona adquiera conocimientos respecto de aspectos específicos de la organización y sus productos. La formación en competencias, por su parte, puede darse en las etapas iniciales, pero en general se verifica en etapas posteriores. No se destina a personas que se están integrando a la empresa sino a aquellas que ya ocupan un puesto en ella, con el objetivo de hacerlas más eficaces. La formación en competencias acompaña a una persona en su crecimiento (Alles, 2007, p.65).

Por lo anterior se entiende que las competencias son construcciones sociales que se dan en el tiempo a través de la experiencia social en determinados contextos comunitarios o laborales. En relación con esta idea se destaca:

Llamadas habilidades blandas, también conocidas como habilidades interpersonales, sociales o emocionales, son atributos personales que afectan la forma en que interactuamos con los demás y cómo gestionamos situaciones en diversos contextos. Estas habilidades son cruciales en el ámbito laboral y en la vida cotidiana, ya que complementan las habilidades técnicas y contribuyen al éxito personal y profesional. Algunas de las habilidades blandas más importantes incluyen la capacidad para expresar ideas claramente y comprender la información recibida, además las habilidades blandas, incluyen la escucha activa y habilidades de retroalimentación, así como una adaptabilidad al público y a los canales de comunicación (Soto, 2023, p.19).

Es por lo anteriormente mencionado que las competencias laborales no se pueden desligar del clima laboral, del proceso educativo de las futuras fuerzas laborales, ni en las capacitaciones de los trabajadores, pero tampoco de las instancias administrativas organizacionales, así como en las instancias de selección de personal.

En el plano organizativo y desde el rol profesional se plantea:

El Trabajador Social realizará el papel del mediador entre el nivel directivo de la empresa y el nivel operativo; a partir de una sólida formación académica está en posibilidades de enfocar su labor en el área empresarial, a elevar la productividad partiendo del reconocimiento del recurso, humano, ya que éste tiene la capacidad de proyectarse socialmente como un profesional integro, pensante y racional; desde el punto de vista humano, ético, académico y político; con sensibilidad social, mentalidad amplia,

abiertos al cambio, fortalezas para el trabajo en equipo e interdisciplinario; con perfil investigativo; capacidad crítica, reflexiva, argumentativa y sistemática (Canales, 2015, p. 93).

4.1.3 El Trabajo Social. Desde este punto de vista, el trabajador social se ubicará en un intermedio en la relación entre organización y colaborador, con una perspectiva amplia y crítica de los procesos propios del mundo laboral, pero que desde la academia se forjará para formar un profesional con fundamentación teórica y científica desde las ciencias humanas para abordar de forma holística e integral los problemas y contradicciones que se sucedan en el campo de actuación.

En esta dirección es necesario recalcar:

La formación de los trabajadores sociales y el desempeño de sus capacidades y competencias demandan mayor eficiencia, deben estar dirigidas al planteamiento de alternativas de solución sobre las diversas problemáticas sociales direccionadas a beneficiar a sectores vulnerables. Por otra parte el desarrollo profesional debe ser potenciado, tomando en cuenta las necesidades sociales como base para el planteamiento de los objetivos educacionales, promoviendo que los usuarios constituyan en actores de su cambio, por lo tanto, requiere de equipos de trabajo multidisciplinarios, bajo un enfoque democrático horizontal y participativo que contribuya a mejorar tanto las condiciones del clima laboral de los trabajadores, como el desarrollo de las competencias profesionales como parte de su intervención (Moscoso, 2024, p.237)

4.1.4 Clima laboral y organizacional. En relación al aspecto subjetivo del clima laboral es importante indicar:

El clima organizacional en muchos de los casos refleja las percepciones de los colaboradores. Dentro del el entorno económico actual, las nuevas tecnologías prevén situaciones que podrían derivarse de los cambios sociales y del crecimiento exponencial del conocimiento y dentro de esa prospectiva se busca tener un impacto en la economía, para ello es sustancial el comportamiento de las personas en una institución donde se evidencie su eficacia y el logro de los objetivos previstos en su institución. Todos los recursos son importantes en una organización, pero los recursos financieros, tecnológicos, materiales e incluso los comerciales pueden llegar a ser transformados por las personas para llegar a ser competitivos (Benjamín et al., 2022).

En esta lógica, son las personas las que optimizan los procesos productivos, las que tienen la capacidad de usar de la mejor manera las herramientas que les son dadas, o incluso las que se sobreponen a casos en los que los cambios inesperados en las organizaciones les obligan a adaptarse a las situaciones nuevas que surgen al paso. Con el clima laboral también se entiende esa capacidad de comunicación y cooperación en el entorno para sortear los sucesos imprevistos que se pudieran dar; es por ello la actualidad y la vigencia de reivindicar las competencias interpersonales como motor coordinador de las acciones colectivas y el trabajador. Así entendido, se destaca:

El ambiente laboral, se constituye en un espacio el que el trabajador cumple sus funciones como entes que aportan a la productividad de la empresa por lo que es importante que coexista en un ambiente de seguridad, confianza, relaciones interpersonales asertivas,

basado en valores, para mantener una estabilidad laboral, emocional y social. En este contexto, el trabajador social cumple funciones relacionadas con el entorno laboral, familiar y social de los trabajadores para lograr identidad empresarial, empoderamiento y compromiso socio laboral, para ello debe gestionar estrategias que afiancen adecuadas condiciones laborales (Moscoso, 2024, p.236).

Para concluir en esta dirección:

Las profesionales en trabajo social, se convierten en agentes de cambio en la sociedad y en la vida de las personas, familias y comunidades para las que trabajan. Posición que se puede contraponer, en ocasiones, con los intereses de los empleadores, si no se hace la adecuada delimitación de los alcances de la misma profesión (Rosalinda Beatriz Gallegos Sánchez, sf, p.31)

4.2 Marco Metodológico

4.2.1 Paradigma

El paradigma utilizado en la presente monografía es de corte interpretativo ya que su pertinencia radica en la subjetividad que se tiene sobre el clima laboral, cuestión de perspectiva multi facetica donde intervienen las experiencias, puntos de vista y opiniones de los actores y protagonistas que actúan en sus cotidianidades en entornos laborales.

Este paradigma encuentra su razón de ser en las dimensiones, en el sentido de que toma en cuenta las experiencias para el entendimiento del mundo y reconoce en la configuración de las subjetividades la influencia de aspectos históricos, culturales y sociales. Así, el conocimiento puede asumirse como el resultado de un ejercicio de construcción humana que no concluye al acercarse a las respuestas y soluciones frente a

los problemas, sino que se transforma y abre a otras posibilidades epistemológicas (Beltrán, 2020, p. 9).

4.2.2 *Diseño Cualitativo*

Los acercamientos de tipo cualitativo reivindican el abordaje de las realidades subjetiva e intersubjetiva como objetos legítimos de conocimiento científico; el estudio de la vida cotidiana como el escenario básico de construcción, constitución y desarrollo de los distintos planos que configuran e integran las dimensiones específicas del mundo humano y, por último, ponen de relieve el carácter único, multifacético y dinámico de las realidades humanas. Por esta vía emerge, la necesidad de ocuparse de problemas como la libertad, moralidad y la significación de las acciones humanas, dentro de un proceso de construcción socio-cultural e histórica, cuya comprensión es clave para acceder a un conocimiento pertinente y válido de lo humano (Escorcía, 2020, p. 1)

4.2.3 *Técnica*

La presente investigación se hizo bajo la técnica de la revisión documental sobre la que se puede definir como “un procedimiento científico y obedece a un proceso que se caracteriza por ser sistemático para indagar, recolectar, organizar, analizar e interpretar información alrededor de un tema” (Morales, 2015, citado en Corona, 2022).

Se utilizaron variados recursos e instrumentos de recolección de los hallazgos como forma de sintetizar y resumir la información recolectada pertinente para el ejercicio monográfico. También implementó la matriz categorial donde se ubicaron los conceptos y categorías del objeto de análisis con sus respectivos autores y posturas teóricas. De forma gráfica de la información ver anexos A, B, C, D Y E, árbol de problemas, mapa conceptual, matriz categorial y de análisis, ficha de biblioteca y fichas bibliográficas. Como síntesis de la información más

relevante. Se ha indagado inicialmente por medio de Google y Google Académico, con intervalos de cinco años a la fecha, en idioma español y, principalmente, en producciones latinoamericanas y colombianas.

También se realizó el rastreo de información en repositorios universitarios como “Editorial Universitaria ULEAM”, Universidad Militar Nueva Granada, Universidad Minuto de Dios, Rev Colombiana Cienc Anim. Recia, Redilat, y en bases de datos especializadas y revistas indexadas de divulgación científica tales como Scielo, Dialnet y Redalyc.

En dichas bases, se utilizaron las siguientes formas de búsqueda con los operadores booleanos: "habilidades blandas" + "habilidades interpersonales" + "clima laboral" + "estudios de los últimos 10 años (2015-2025)".

La planificación de acciones fue organizada mediante el cronograma de actividades como se muestra en el anexo F.

4.2.4 Cronograma

Título: Competencias interpersonales en entornos empresariales y su aporte al clima laboral organizacional: el rol del trabajo social en su fortalecimiento en Colombia																					
Estudiantes: Jesús Alejandro Betancur Valencia ID 500531																					
Objetivo General o Propósito	Objetivos	2015				Agosto				Septiembre				Octubre				Noviembre			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
Proceso administrativo	Búsqueda de información	Crear cronograma			*																
		Diligenciar formato bitácora			*	*															
		Diligenciar formato de asesorías			*	*			*	*			*	*							
		Asistir a las asesorías	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*			
		Lectura documentación previa	*		*		*				*	*									
		Capacitaciones Biblioteca			*			*				*									
		Biblioteca apoyo					*	*													
Opción Grado 2	Recolección información	Fichas de Lectura		*	*	*	*	*	*												
		Definición de tema					*	*													
		Definir palabras claves					*	*													
	Producto	Definir el porque la pertinencia a la subtema al proposito de la monografía					*														
		Colejo de información final										*	*								
		Definir título					*	*	*												
	Presentación	Planteamiento del problema					*	*	*												
		Pregunta problematizadora					*	*													
		Objetivos					*	*													
	Entrega del trabajo	Estado del arte					*	*													
		Justificación										*									
		Metodología											*								
		Preparación diapositivas										*									
		Presentación									*	*	*	*	*	*					
		Entrega de trabajo Opción de grado 2												*							

4.2.5 Consideraciones éticas

En la presente monografía hay el compromiso de la no vulneración a los derechos de autor y de propiedad intelectual, registrando lo más fiel mente posible las fuentes documentales consultadas e interpretando su contenido de la mejor manera y con el fiel y sincero interés adquirir y producir conociendo para la comunidad universitaria y en general para las personas y organizaciones interesadas en la temática aquí abordada.

CAPÍTULO V

5. Análisis e Interpretación de la Información

Las competencias interpersonales son las capacidades sociales que tenemos al interactuar con los demás. Se aprenden en diferentes contextos: familiar, social-comunitario y educativo. En este orden de ideas, es un reto para las organizaciones identificar, interpretar y manejar las diferentes subjetividades de sus colaboradores, donde no sólo despliegan sus talentos y habilidades técnicas, sino que también entra en juego su naturaleza social, donde se exteriorizan las relaciones e interacciones con los demás, sus compañeros, jefes y directivos. Es por ello necesario tener en cuenta que:

Las habilidades blandas enmarcadas en las habilidades del ser humano comportamentales dentro de cualquier ámbito de la vida pero especialmente dentro del área organizacional, cobran importancia para que el clima organizacional sea el adecuado y genere motivación dentro de sus colaboradores junto con el salario emocional el cual se ha venido implementando por parte de las compañías a nivel mundial con la finalidad de generar no solamente sentido de pertenencia por parte de las generaciones de colaboradores más jóvenes sino además disminuir la rotación de personal, situación que no solamente disminuye la eficiencia dentro de las gestiones de la empresa sino que además genera gastos económicos, de tiempo y de esfuerzo adicionales correspondientes a los procesos de talento humano para la consecución nueva de personal así como el entrenamiento de

nuevos colaboradores para desarrollar las funciones de un cargo sin afectar las gestiones de la compañía (Buitrago et al., 2016, como se citó en Caicedo, 2019)

Del buen manejo que las organizaciones hagan de las contradicciones dentro del entorno laboral, se medirá e interpretará la salud de la organización, en este sentido se puede señalar que:

Evaluar el clima laboral implica medir diversos factores que influyen en la percepción y la satisfacción de los empleados ya sea por medio de la comunicación, las relaciones interpersonales, el liderazgo, reconocimientos y recompensas, desarrollo profesional, cultura organizacional, entre otros. Evaluar la efectividad de la comunicación dentro de la organización, incluyendo la claridad de la información, la accesibilidad de los canales de comunicación y la retroalimentación proporcionada nos ayuda a tener un clima laboral más ameno (Soto, 2023, p.6).

Si bien es cierto que el clima laboral es una cuestión subjetiva, es decir, relativa a los grupos, individuos y posiciones que ocupan, es necesario tener en cuenta que la medición de la opinión y las perspectivas de los actores implicados es crucial para conocer de forma diagnóstica y objetiva el ambiente en el cual se desarrollan no solo las relaciones de producción, sino también las relaciones sociales en la cotidianidad del trabajo. Es por ello que la pertinencia del Trabajo Social no es únicamente para potencializar ambientes de trabajo sanos, sino que, desde su quehacer reflexivo, diseñe, partiendo de su fundamentación filosófica, las guías teóricas propositivas para pensar en la mejora del clima laboral en las organizaciones a través de estrategias de intervención.

Además de ello, debe tener la capacidad de plantear dichas estrategias que posibiliten una acertada actuación de su quehacer profesional en el complejo y relativamente poco abordado

mundo laboral desde las escuelas de Trabajo Social, donde las habilidades blandas y las competencias interpersonales sean dirigidas por el profesional en TS desde una perspectiva integral y fundamentada en el riguroso acto investigativo crítico. De esta forma, las habilidades sociales no son un simple instrumento organizacional, sino que forman parte de los diferentes ámbitos donde se desarrollan los individuos: desde el familiar, social, educativo y laboral, donde la empresa es un ámbito importante, pero no único, en el cual las personas se desenvuelven.

Conclusiones

Colombia no se escapa al dinámico espectro organizacional y laboral que domina al mundo, con sus características particulares, la nación caribeña comparte con el resto del globo las principales necesidades en cuestión de competencias laborales. El mundo se transforma y así mismo el trabajo, las organizaciones, las comunidades, grupos e individuos que actúan en ellas.

La adaptabilidad al cambio, en el vertiginoso mundo de transformaciones económicas y tecnológicas obligan a los empresarios a contratar personas con no solo competencias técnicas si no también con habilidades sociales y más aún en el campo económico del sector servicios, donde abarca más trabajadores que el sector industrial y que por su naturaleza de servicio obliga al colaborador tener, desarrollar, mejorar y potencializar sus competencias sociales en relación no solo a su entorno de trabajo que es importante a la hora de la construcción colectiva de un adecuado clima laboral, sino también al consumidor último es decir, a los clientes y usuarios con los que establece diariamente relaciones comerciales. En este orden de ideas se destaca:

Es necesario el desarrollo de las habilidades blandas, siendo definidas como habilidades que le permitan al ser humano adaptarse a los cambios, solucionar problemas, comunicarse positiva y asertivamente de tal forma que contribuyan a la sostenibilidad de las organizaciones. Cuando los equipos de trabajo cuentan con estas habilidades, en las organizaciones se logra un clima laboral adecuado, logrando de esta manera una mayor eficiencia y efectividad en los diferentes procesos al existir un equipo altamente motivado y emocionalmente estable, con facilidad de adaptación a los cambios, a las condiciones laborales y al talante de emitir las comunicaciones en la organización (Colombia, 2023, p.8)

La correcta inserción a nuevos ambientes es una habilidad social obligada a la hora de la selección de personal, pues como se ha mencionado anteriormente, los cambios son constantes y retadores en los contextos organizacionales y de su buen abordaje depende el éxito o fracaso de las empresas.

La comunicación asertiva implica la buena transmisión de los mensajes hacia el otro, usar las palabras precisas y sobre todo respetuosas, comprendiendo que no todos tienen las mismas capacidades y que es necesario interpretarlos de forma paciente, pues interactuamos con seres subjetivos cada uno en su individualidad y entendimiento que cada quien es tan diferente del otro, la comprensión y la empatía van de la mano de un correcto entendimiento.

La comunicación asertiva como habilidad social de relación es una forma de expresión consciente, mediante la cual se manifiestan las ideas, deseos, opiniones, sentimientos o derechos de forma congruente, clara, directa, equilibrada, honesta y respetuosa, sin la intención de herir o perjudicar, y actuando desde una perspectiva de autoconfianza (Padilla et al., 2017, como se citó en Farias et al.,2020)

La escucha activa, es la democracia de la palabra, no solo el acto de escucharnos sino también generar los espacios y ambientes para la expresión lo más sincera posible del hablante, donde el diálogo a pesar de las condiciones jerárquicas propias de las empresas, genere la confianza como muestra de salud organizacional donde las contradicciones se puedan expresar de forma franca, transparente y respetuosa. En concordancia con lo anterior se agrega que:

La relación entre la escucha activa y los procesos cognitivos y comunicativos ha sido objeto de múltiples estudios, que han mostrado cómo una escucha efectiva no solo facilita el aprendizaje, sino que también potencia el desarrollo de habilidades clave, como la memoria, la retroalimentación efectiva, la producción de conocimiento y la empatía. La escucha activa no

es solo un acto pasivo de recepción de información; implica una serie de procesos mentales que permiten una mayor profundidad en la comprensión y una mayor capacidad para interactuar con el conocimiento y con los demás (Sierra, 2024, p.4)

Las competencias interpersonales aportan al clima laboral la capacidad comunicativa de las diferencias entre seres subjetivamente tan distintos unos de otros, donde la diferencia no es un problema si no que complementa, diversifica cultural y socialmente enriquece. En conclusión, la diferencia no es un problema, generalmente el problema es la incomunicación o la comunicación deficiente, que no permite una adecuada concertación de las problemáticas, inquietudes o intereses del interlocutor.

El pensamiento crítico, es otra característica ideal dentro de las fortalezas que debería tener un colaborador en Colombia, según los intereses organizacionales. El pensamiento crítico permite al trabajador ser propositivo, expresarse de forma independiente, reflexiva y razonada, proponer cambios, expresar dudas, inquietudes e insatisfacciones de forma adecuada, velar por el bienestar de la salud organizacional y por ende del clima en el lugar del trabajo. Anudado a lo ya expuesto en imprescindible mencionar que:

El pensamiento crítico es uno de los procesos cognitivos de categoría superior, se conoce como la capacidad de alguien para analizar, entender y evaluar la forma como se organizan los conocimientos que se desean interpretar y representar a los demás. Al igual que la creatividad, el razonamiento, la toma de decisiones y la solución de problemas, el pensamiento crítico es elemental para la vida de cualquier persona. Cada uno de estos procesos se caracteriza por acciones particulares (Sainz, 2017 como se citó en Quispe, 2021,).

Debe trabajarse para poder obtener un clima laboral tendiente a la excelencia, si bien es algo muy complejo para cualquier organización, es responsabilidad de la dirección y sus coordinaciones gestionar procesos de mejora continua y de trabajo concreto sobre el clima laboral que coadyuven a motivar a sus colaboradores frente a su vida laboral, incidiendo positivamente no solo en el cumplimiento de los objetivos de la organización, sino de la calidad de vida de las personas (Torrado, 2022, p.11)

Recomendaciones

El trabajo social deberá fortalecer más su incidencia en temáticas laborales, pues como lo evidencia la práctica y la producción documental muchas técnicas y estudios menos especializados han ido abordando e interviniendo esta área sin la fundamentación propia del trabajo social, basando principalmente su actuación en teorías propias de la administración, con enfoques positivistas y economistas que reducen al ser a cuestiones objetivistas, lo cosifican como un una herramienta más de la producción , olvidando el lado humano, de seres sintientes y emocionales con sueños y perspectivas, que no son una máquina más en el mudo laboral.

El trabajo social cuenta con suficiente fundamentación teórica y de intervención para analizar, interpretar, reflexionar hechos en cuestiones laborales del mundo organizacional, donde la cuestión social lejos de desaparecer se hace presente. El profesional en TS cuenta también con herramientas y técnicas de intervención integradas con los paradigmas teóricos para hacer un acertado abordaje de las cuestiones propias del mundo del trabajo y en particular del clima laboral.

Referencias

- Alles, M. (2007). Desarrollo del talento humano basado en competencias. En M. Alles, *Desarrollo del talento humano basado en competencias* (págs. 58-113). Buenos aires: Granica.
- Beltrán, S. M. (2020). Los paradigmas de la investigación: un acercamiento teórico para reflexionar desde el campo de la investigación educativa. *Ride*, 9.
- Benjamin Roldan Polo Escobar, C. A. (2022). El clima laboral como un factor determinante en el compromiso organizacional. *Universidad ciencia y tecnología*, 60-71.
- Caicedo, J. A. (2019). *Relación de las habilidades blandas con el clima laboral, la rotación de personal y la productividad en la última década*. Universidad Nacional Abierta Y A Distancia UNAD.
- Canales, M. U. (2015). Trabajo Social en el ámbito empresarial proceso histórico, definiciones y tendencias. *Fundación Universitaria Monserrate*, 93. <https://share.google/G63RckbA4uRjAKpi8>
- Colombia, “. B. (2023). *“Habilidades Blandas y su Influencia en el Clima Laboral de las Organizaciones: Una para Colombia*. Universidad Nacional Abierta y A Distancia UNAD .
- Corporación Universitaria Minuto de Dios. (26 de Febrero de 2024). Sublínea de Investigación Gestión Social, Política y Comunitaria. *Sublíneas de Investigación Programa de Trabajo Social*. Bello, Colombia.
- Corporación Universitaria Minuto de Dios. (Marzo de 2015). Campos y líneas de investigación. *Compendio de investigación*. Bogotá, Colombia: Uniminuto.
- Cortes, N. C. (2021). *Bienestar Social Laboral: una herramienta para el mejoramiento en el clima organizacional en la empresa Grupo Coral Ingenieros S.A.S en el año 2021*. Bogotá: Repositorio. <https://repositorio.universidadmayor.edu.co/bitstream/handle/unicolmayor/3453/Natalia%20Castillo%20-%20Valentina%20Hurtado.%20Tesis%20de%20grado..pdf?sequence=11&isAllowed=y>

- Edith Inés Ruiz Aguirre, N. L. (2023). El trabajo en equipo y la colaboración como habilidades blandas para la formación de la ciudadanía democrática. *Redilat*, 4(5), 368-378.
<https://latam.redilat.org/index.php/lt/article/view/1323>
- Escorcía, L. S. (2020). Investigación Cualitativa: Una respuesta a las Investigaciones Sociales Educativas. *Cienciamatria*, 6(11), 1. <https://doi.org/DOI 10.35381/cm.v6i11.327>
- Jeisson Ivan García Castillo. (s.f.). Nathalia Garcia Caicedo. *Las habilidades blandas y su influencia en el desempeño laboral en organizaciones de*. Universidad Santiago de Cali, Cali.
<https://repositorio.usc.edu.co/server/api/core/bitstreams/116e4dd3-40f8-4889-8ca3-6ff5b119309b/content>
- Jose Carlos Soto Lara, M. H. (2023). *Clima laboral en las organizaciones*. Universidad Cooperativa de Colombia.
- José Isaías Martínez Corona, G. E. (2022). Guía para la Revisión y el Análisis Documental: Propuesta desde el Enfoque Investigativo. *Ra Ximhai*, 19(1), 170. <https://doi.org/doi.org/10.35197>
- Katty Maribel Calderón Quino, U. A. (2024). Introducción. En *Habilidades interpersonales: de la teoría a la práctica* (págs. 7-192). Puno: Indicap Pacífico.
- Leandro Miguel Pérez Gómez, C. P. (2020). Identificación de habilidades blandas en directivos Pymes de Barranquilla . *Dictamen Libre*, 153-168.
- Lisenia Karina Baque Villanueva, D. A. (2021). Las habilidades interpersonales en la eficiencia de las empresas ecuatorianas . *Universidad Regional Autónoma de Los Andes. Ecuador* , 1-12.
- Lissette Cristina Farias-Niola, C. D.-C.-S. (11 de 12 de 2020). Habilidades cognitivas y comunicación asertiva en los profesionales de secretariado ejecutivo. *Digital Publisher*, 491.
<https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/7897685.pdf>
- Luis Fernando Buelvas Zambrano, A. M. (2024). Importancia de la formación en habilidades psicosociales de hombres y mujeres policías en la gestión de riñas en vía pública policías de la Estación Ciudad Bolívar. *Perspectivas*, 1(16), 8.
https://www.researchgate.net/publication/395945841_Importancia_de_la_formacion_en_habilida

des_psicosociales_de_hombres_y_mujeres_policias_en_la_gestion_de_rinas_en_via_publica_policias_de_la_Estacion_Ciudad_Bolivar

María Adela Cruz Aguilar, L. M. (2020). Importancia de las habilidades blandas en la retención del talento millennial en el área de ventas del sector inmobiliario en Lima metropolitana. *Revista Compendium*, 7(3), 140-152.

María Alejandra Díaz Olmos, D. C. (2019). Habilidades Blandas que Revolucionan el Sector Tecnológico. *Revista de Tecnología*, 18(2), 1-14.

<https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/9753486.pdf>

María de las Olas Palma García, S. A. (s.f.). *Dialnet*.

<https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/4904316.pdf>

María Gloria González Molina, B. L. (2020). Importancia de las habilidades blandas para la empleabilidad y sostenibilidad en las organizaciones. Encuentro con semilleros, aportes y reflexiones, 2(2), 4.

María Gloria González Molina, B. V. (2020). Importancia de las habilidades blandas para la empleabilidad y sostenibilidad en las organizaciones. Encuentro con semilleros, aportes y reflexiones, 2(2), 10.

https://www.researchgate.net/publication/355121402_IMPORTANCIA_DE_LAS_HABILIDADES_BLANDAS_PARA_LA_EMPLEABILIDAD_Y_SOSTENIBILIDAD_DEL_PERSONAL_EN_LAS_ORGANIZACIONES

Martha Racines Cabrera, L. C. (2023). Ambiente Laboral y Competencias del Trabajador Social en Contextos Sociales de la Ciudad de Quito. *Ts cuadernos de trabajo social*, 29.

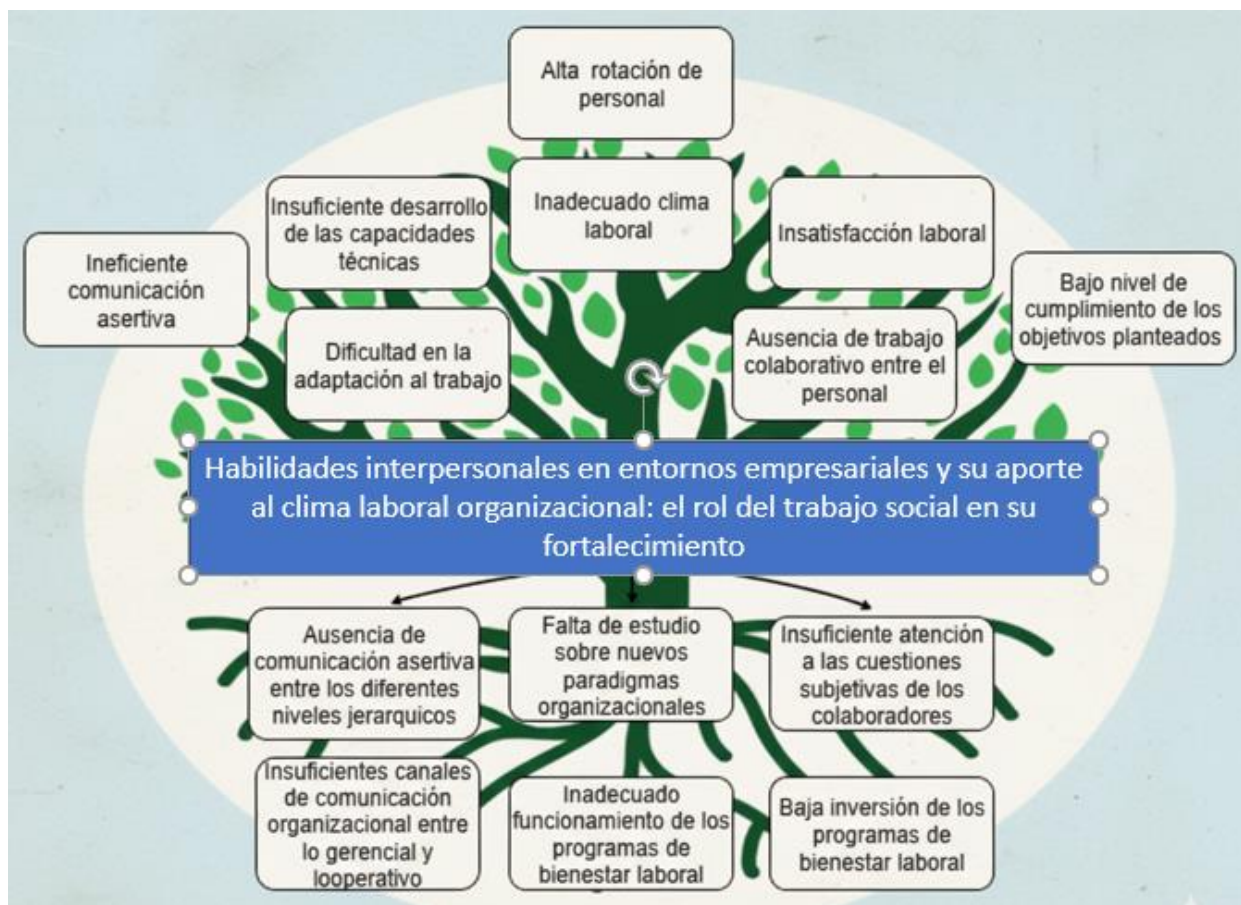
Mertens, L. (1996). *Competencia laboral*.

https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/mertens.pdf

- Moscoso, L. M. (2024). Clima Laboral del trabajador social en los contextos Sociales del distrito metropolitano de Quito. *Revista Científica y Arbitrada de Ciencias Sociales y Trabajo Social ‘Tejedora’*, 234-249.
- OIT. (s.f.). *En América Latina y el Caribe hay 130 millones de trabajadores en la informalidad*.
<https://www.ilo.org/es/media/453181/download>
- Ondina Elizabeth Soto Peralta, R. A. (2023). *Programa de habilidades blandas y clima laboral*.
<https://ve.scielo.org/pdf/uct/v28nespecial/2542-3401-uct-28-especial-18.pdf>
- Ossa, J. D. (2022). Habilidades Blandas y Ciencia. *Rev colombiana Cienc Anim. Recia*, 14(1), 1-5.
<https://doi.org/10.24188/recia.v14.n1.2022.945>
- Pontificia Universidad Javeriana. (s.f.). *La Importancia de las Habilidades Blandas en el Mercado Laboral Colombiano 2025: Un Enfoque desde la Educación Superior*. Pontificia Universidad Javeriana: <https://www.javeriana.edu.co/expojaveriana/habilidades-blandas-mercado-laboral-colombia>
- QUISPE, M. O. (2021). *Trabajo Cooperativo y pensamiento crítico*. Huancavelica: Universidad Nacional de Huancavelica.
- RADA, A. R. (2020). *la importancia de la formación en habilidades blandas como estrategia de empoderamiento en las instituciones públicas* Bogotá: Repositorio institucional.
- Rosalinda Beatriz Gallegos Sánchez, J. A. (s.f.). El clima laboral, retos disciplinares. *Revista Trabajo Social unam*, 29-44.
- Sierra, R. V. (2024). *La escucha como competencia cognoscitiva y comunicativa en el contexto universitario*. Medellín: Universidad EAFIT.
- Torrado, C. G. (2022). Análisis del clima laboral en una Institución Publica de Norte de Santander. *Revista de Ingenierías Interfaces*, 5(1), 11. <https://share.google/KFHXYxPowaVQHAYD>
- Unión Europea de Médicos Especialistas. Sección de Medicina del Trabajo. (Octubre-Diciembre de 2024). Visión europea de la salud laboral, la organización saludable y el papel de los médicos del trabajo. *Archivos de prevención de riesgos laborales*, 7(4), 1.

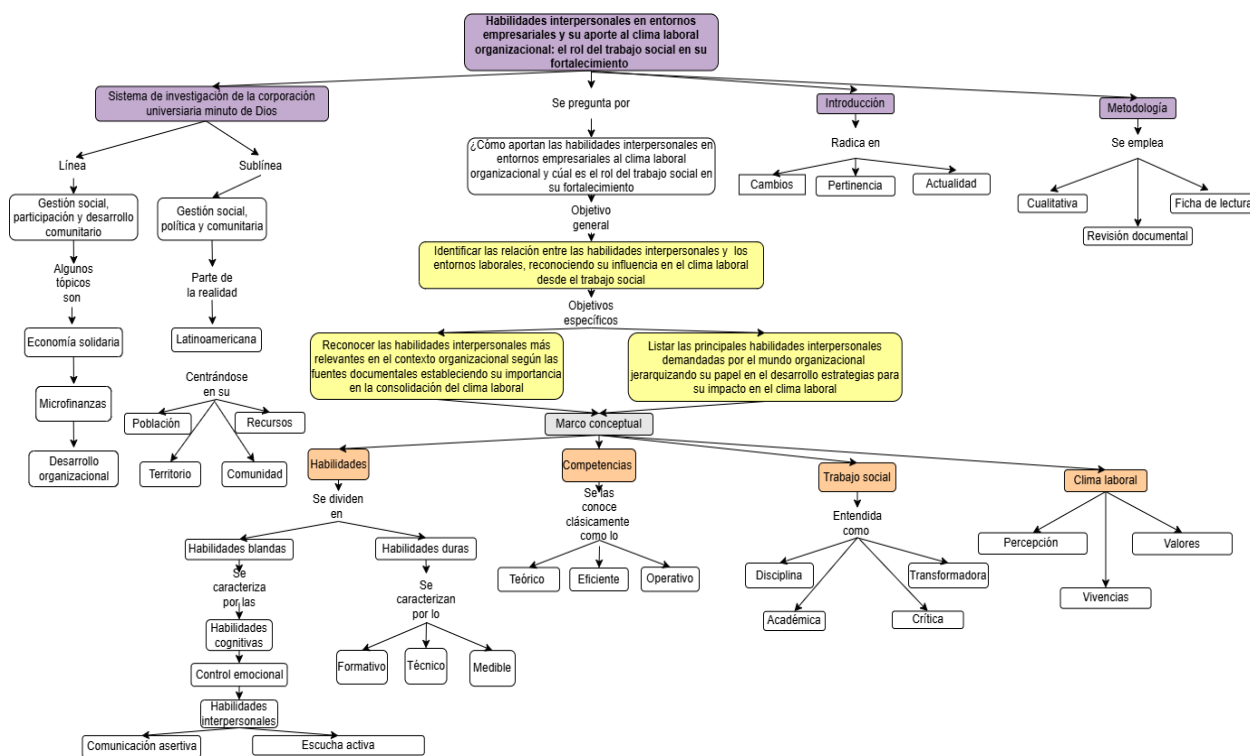
Anexos

Anexo A: Árbol de problemas.



Anexo A. Árbol de problemas, elaboración propia a partir de la revisión bibliográfica (2025).

Anexo B: Mapa conceptual



Anexo B. Mapa conceptual, elaboración propia a partir de la revisión bibliográfica

(2025).

Anexo C: Matriz categorial y de análisis

Matriz Categorial y de Análisis					
Título Monografía					
Objetivo general:					
Objetivos específicos	Categoría a la que responde	Autores	Técnica	Instrumento	Análisis

Anexo C., Corporación Universitaria Minuto de Dios (2025).

Anexo D: Ficha de contenido



Corporación Universitaria Minuto de Dios (UNIMINUTO)
 Facultad de Ciencias Humanas y Sociales
 Programa de Trabajo Social
 Instrumento. Formato Registro de Lectura.

<p>1. Identificación. (Acá se debe colocar inicialmente los datos del o los estudiantes que realizan este producto pedagógico y posteriormente la información bibliográfica del documento leído, dicha información debe ser aportada en normas APA)</p>
<p>2. Comprensión. (Acá se debe realizar una lectura comprensiva del texto y presentar en palabras del autor lo que se comprendió de lo leído, ello sin dejar de lado las ideas principales que se identifican en el discurso del autor o autores, mínimo 300 palabras)</p>
<p>3. Interpretación. (Acá se debe realizar una lectura Interpretativa del texto y presentar las interpretaciones y los análisis realizados de lo leído a la luz del acumulado teórico de la carrera; importante soportar todo ello con referencias bibliográfica de otros autores conocidos o vistos a lo largo de la carrera que hayan escrito acerca de la temática trabajada, mínimo 300 palabras).</p>
<p>4. Aplicación. (Acá se debe realizar una lectura aplicativa del texto y presentar las reflexiones y las aplicaciones de lo leído en el documento a los diferentes contextos o espacios en los cuales se desenvuelve el trabajo profesional y, particularmente a la temática presentada como sujeta a trabajo científico, mínimo 300 palabras).</p>
<p>5. Observaciones. (Acá se pueden presentar algunas observaciones puntuales que se quieran y puedan realizar del ejercicio de lectura tales como: palabras claves, registros estadísticos, referencias bibliográficas a consultar, entre otras.</p>

Anexo D. Ficha de contenido, Corporación Universitaria Minuto de Dios (2025).

Anexo E: Ficha de biblioteca

INFORMACIÓN BIBLIOGRÁFICA	
CONTENIDO TEXTUAL	PALABRAS CLAVES
REFLEXIONES Y ANÁLISIS	

Anexo E. Ficha de biblioteca, Corporación Universitaria Minuto de Dios (2025).

Anexo F:

Título: Competencias interpersonales en entornos empresariales y su aporte al clima laboral organizacional: el rol del trabajo social en su fortalecimiento en Colombia																					
Estudiantes: Jesús Alejandro Betancur Valencia ID 500531																					
Objetivo General o Propósito	Objetivos	2025				Agosto				Septiembre				Octubre				Noviembre			
		Semana				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
		ACTIVIDADES																			
Proceso administrativo	Búsqueda de información	Crear cronograma			*																
		Diligenciar formato bitacora			*	*															
		Diligenciar formato de asesorías			*	*			*	*			*	*							
		Asistir a las asesorías	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*			
		Lectura documentación previa		*		*		*					*	*							
		Capacitaciones Biblioteca				*			*				*								
Opción Grado 2	Recolección información	Biblioteca apoyo						*	*												
		Fichas de Lectura			*	*	*	*	*	*											
		Definición de tema					*														
		Definir palabras claves					*														
		Definir el porque la pertenencia a la sublineal proposito de la monografía					*														
	Producto	Cotejo de información final										*	*								
		Definir título						*	*	*											
		Planteamiento del problema					*	*	*												
		Pregunta problematizadora						*	*												
		Objetivos							*	*											
	Presentación	Estado del arte						*	*												
		Justificación										*									
		Metodología											*		*						
		Preparación/ diapositivas										*									
		Entrega de trabajo Opción de grado 2											*	*	*	*	*				

Anexo F. Cronograma, Corporación Universitaria Minuto de Dios (2025).