

Cinco ejes de intervención para el desarrollo de competencias blandas en las organizaciones.

Mercado Ocampo De Leguizamon, Grichel.

Cita:

Mercado Ocampo De Leguizamon, Grichel (2025). *Cinco ejes de intervención para el desarrollo de competencias blandas en las organizaciones. XVII Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología. XXXII Jornadas de Investigación XXI Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. VII Encuentro de Investigación de Terapia Ocupacional. VII Encuentro de Musicoterapia. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-004/691>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/eNDN/X6A>

CINCO EJES DE INTERVENCIÓN PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS BLANDAS EN LAS ORGANIZACIONES

Mercado Ocampo De Leguizamon, Grichel
Consultora Crecer & Poder S.A.C. Lima, Perú.

RESUMEN

La práctica profesional nos presenta diversos desafíos. Durante 15 años, hemos desarrollado distintas estrategias de intervención en las organizaciones, acompañándolas a enfrentar las crisis que atraviesan frente a los cambios ligados a la globalización (Schlemenson, A., 2002). En estos contextos la salud mental es una demanda silenciosa, cuya complejidad determina el futuro de la sociedad que pone en cuestión una gran diversidad de aspectos que influyen en la vida de los sujetos (Ferrari, L. y Maza, O., 2007), e inexorablemente en la cultura organizacional (Napoli, M. L., 2010). El objetivo de este trabajo es describir 5 ejes de intervención: 1. Análisis primario, comprende las primeras reuniones para el relevamiento de información: la problemática, aspectos estructurales, el pensamiento estratégico (Misión, visión y valores). 2. Evaluación de fortalezas y puntos de riesgo (FPR): Permite una devolución individual centrada en el crecimiento personal y el soporte emocional. 3. Talleres vivenciales con equipos, para el desarrollo de competencias blandas necesarias. 4. Talleres vivenciales con líderes (competencias para fortalecer equipos y la cultura organizacional). 5. Taller de Retroalimentación, para el seguimiento respecto de los resultados, el análisis e implementación de nuevas estrategias para la sostenibilidad de los aprendizajes, fortalecimiento y desarrollo de la cultura organizacional.

Palabras clave

Intervención organizacion - Competencias blandas

ABSTRACT

FIVE AXES OF INTERVENTION FOR THE DEVELOPMENT OF SOFT SKILLS IN ORGANIZATIONS

Professional practice presents us with various challenges. For 15 years, we have developed various intervention strategies in organizations, helping them confront the crises they face in the face of changes linked to globalization (Schlemenson, A., 2002). In these contexts, mental health is a silent demand, the complexity of which determines the future of society, calling into question a wide range of aspects that influence individuals' lives (Ferrari, L. & Maza, O., 2007) and, inexorably, organizational culture (Napoli, M. L., 2010). The objective of this work is to describe five axes of intervention: 1. Primary analysis, comprising the initial meetings for information gathering: the problem, structural aspects, and strategic thinking (mission, vision, and

values). 2. Strengths and Risk Assessment (SRA): This allows for individual feedback focused on personal growth and emotional support. 3. Experiential workshops with teams to develop essential soft skills. 4. Experiential workshops with leaders (skills to strengthen organizational culture). 5. Feedback Workshop to monitor results, analyze, and implement new strategies for sustainable learning, strengthening, and developing organizational culture.

Keywords

Organizational intervention - Soft skills

BIBLIOGRAFÍA

- Abanto, Z., Higuera, L. y Cueto, J. (2000). ICE: Inventario Del Cociente Emocional De BarOn. Lima: Grafimag.
- Bleger, J. (1974). Psicohigiene y Psicología Institucional. Buenos Aires. Paidós.
- Berrios, P. (2009). Inteligencia Emocional En El Ámbito Laboral.
- Carnegie, D. (2023). El imperativo del liderazgo, crear una cultura de equipos de alto rendimiento. Recuperado de: <https://www.dalecarnegie.com/es/resources/a-leadership-imperative-creating-a-culture-of-high-performing-teams>
- Cirami, L., Córdoba E. y Ferrari L. E. (2020). Estrategias de afrontamiento del estrés laboral en trabajadores de la salud y reflexiones acerca de las transformaciones organizacionales a partir de la pandemia de COVID-19. Subjetividad y procesos cognitivos
- Ferrari, L. E., Filippi, G. L., Trotta, M. F., Cebey, M. C. (2011). Reflexiones en torno a las funciones del gerenciamiento y el rol sindical acerca de la salud de los trabajadores. En Leopold, L., Fagúndez, D., Sobrera, N. Investigaciones e intervenciones innovadoras en el campo de la psicología de las organizaciones y el trabajo: el estado del arte (Pp.83-98). Uruguay: Psicolibros Universitarios-Conytrium.
- Góleman, D. (2025). *Las 12 competencias de la inteligencia emocional*. Buenos Aires, Penguin Ramdon House.
- Napoli, M. L. (2010). Cultura organizacional y liderazgo. En: Filippi, G. & Zubieta, E. (Coord.). Psicología y trabajo, una relación posible (71-92). Buenos Aires: Eudeba.
- Olaz Capitán, A. J. (2012). Desarrollo metodológico de un Assessment Center basado en un sistema de gestión por competencias. Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales, 24, 197-217. Recuperado de http://www.ehu.es/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/view/4693

- Rico, R., Alcover de la Hera, C., Tabernero, C. (2010). Efectividad de los Equipos de Trabajo, una Revisión de la Última Década de Investigación (1999-2009). *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* 26 (1). 47-71 Madrid: Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid. <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231316501004.pdf>
- Rosario Q., F. y Mercado O., G. (2016). *Desarrollo Personal*. Lima, Fondo editorial: Universidad César Vallejo.
- Schemelson, A. (2002). *La Estrategia del Talento*. Buenos Aires. Paidós.
- Seligman, M. (2011). *La Auténtica Felicidad*. Barcelona. Novoprint.
- Trotta, M. F. & Cebey, M. C. (2010). La capacitación: herramienta para el cambio y la innovación. En Filippi, G. & Zubieta, E. (Coord.). *Psicología y trabajo, una relación posible* (pp. 241-257). Buenos Aires: Editorial Eudeba.
- Urzúa M, A. & Caqueo-Úrizar, A. (2012). Calidad de vida: Una revisión teórica del concepto. *Terapia psicológica*. Recuperado de: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-48082012000100006>
- Zaleznik, A. (2002). Directivos y líderes: ¿Son diferentes? En *Harvard Business Review*. Liderazgo. Bilbao. Deusto.