

# Comisión de Economías Regionales, Economía Social, Micro, Pequeña y Mediana Empresa



Honorable  
**SENADO**  
de la Nación Argentina

# ”Formación de los recursos humanos: El caso de las habilidades blandas y su importancia en el desempeño laboral”



Honorable  
**SENADO**  
de la Nación Argentina

# OBJETIVO DEL TRABAJO

El objetivo de este trabajo es destacar la importancia de las habilidades blandas en función de las demandas empresariales, como también su relevancia en los trabajos actuales y futuros.



# ¿Qué esperamos de nuestros empleados?

- CONOCIMIENTOS TÉCNICOS
- COMPROMISO
- RESPONSABILIDAD
- TRABAJO EN EQUIPO
- ADAPTACIÓN AL ENTORNO
- EFICIENCIA
- COMPARTIR CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIAS



# ¿Qué esperan los empleados de nosotros?

- LIDERAZGO
- CONOCIMIENTO Y EXPERIENCIA
- COMPRENSIÓN
- ENTENDIMIENTO
- VINCULOS INTERPERSONALES
- CONFIANZA
- COMPROMISO
- ARMAR EQUIPOS



# CLASIFICACIÓN DE COMPETENCIAS

## COMPETENCIAS DURAS

*Aptitudes*

Conocimientos  
específicos en oficios o  
profesiones necesarias  
para desempeñar una  
tarea eficientemente.

## COMPETENCIAS BLANDAS

*Actitudes*

Comportamiento personal,  
desempeño social, liderazgo  
y manejo emocional.



# Importancia de las habilidades blandas

- Tiempos de crisis
- Resultados
- Permanencia en el tiempo
- Difíciles de adquirir
- Nuevos paradigmas
- Salir de la zona de confort
- Desafío profesional

# CONCLUSIONES

Los conocimientos técnicos o habilidades duras nos harán conseguir entrevistas, pero las habilidades blandas son las que nos harán conseguir un trabajo



# Estudio realizado por LinkedIn: habilidades blandas más destacadas

- Buena comunicación
- Buena organización
- Trabajo en equipo
- Puntualidad
- Pensamiento crítico
- Ser creativo
- Habilidades interpersonales de comunicación
- Facilidad de adaptación
- Personalidad amigable

Junio 2015



Honorable  
**SENADO**  
de la Nación Argentina

# Las habilidades blandas son más comunes entre los profesionales de las siguientes actividades:

- Restaurantes
- Capacitación
- Servicio al consumidor
- Ventas al por menor
- Deportes
- Salud
- Recursos humanos
- Empresas de servicios integrales

Linkedin Junio 2015



Honorable  
**SENADO**  
de la Nación Argentina

# CONCLUSIONES

- Las habilidades blandas no solo garantizan la obtención de un buen trabajo sino también su mantenimiento a través del tiempo.
- Sirven para insertarse en nuevos empleos e iniciar negocios propios.



# Cambios laborales

## Antes

- Universidad, escuela técnica.
- Estudiar y obtener buenos promedios.
- Buen CV

## Ahora

- Demanda de nuevas competencias.
- Habilidades que se adquieren fuera de la educación formal.
- Actitudes proactivas.
- Varios trabajos a lo largo de la vida.
- Cambios tecnológicos vs. Cambios actitudinales.



# Habilidades requeridas por los nuevos cambios laborales

- Trabajar en equipo
- Adaptación al cambio
- Aprender a aprender
- Buena comunicación interpersonal
- Buena comunicación en red
- Adaptación a la diversidad cultural



# Primer empleo

Competencias más requeridas en los primeros trabajos de 18 a 20 años:

- Buena actitud
- Voluntad de aprender
- Flexibilidad
- Capacidad de escucha y atención
- Trabajar en equipo



# Encuesta “Carrera de los sueños”-2017

Encuesta realizada a 8.198 jóvenes universitarios entre los 17 y 26 años (73% estudiantes y 27% graduados)

- **¿Qué tiene más importancia: tener un trabajo que los haga muy felices o tener un trabajo que les ofrezca una vida estable y confort?**

El 72% prefirió la primera opción.

- **¿Tienen una empresa soñada?**

- El 58% contestó que no.

- Entre los que contestaron que sí, se les pidió que mencionaran cuál era la compañía de sus sueños entre 20 empresas. Las cinco primeras seleccionadas fueron: Google, Unilever, Arcor, Grupo Techint, Coca Cola.



# Perfil de los participantes

35 %

- Estudia y busca trabajo

31 %

- Estudia y trabaja

12 %

- Solo trabaja

9 %

- Está buscando trabajo

8 %

- Estudia y es pasante, becario o practicante

5 %

- Solo estudia



# CONCLUSIÓN

Entre los más jóvenes que buscan su primer empleo hay un cambio de paradigma, se trata de un cambio generacional donde “nada es para siempre”.



# La encuesta indagó cuándo los universitarios eran más felices en sus trabajos

- Cuando desarrollan proyectos significativos
- Cuando tienen libertad para decidir cómo hacer el trabajo
- Cuando las tareas son claras con inicio y fin definidos



# ¿Cuáles eran los principales obstáculos para su desarrollo en la empresa?

- 31% Falta de diálogo e intercambio entre compañeros
- 25% Poca apertura para hacer cosas diferentes
- 17% No aceptar los errores y no poder aprender con ellos
- 14% Dejar el aprendizaje en manos de la empresa
- 13% Poca apertura para compartir conocimiento



# CONCLUSIÓN

Estos jóvenes pretenden enfrentar desafíos fuera de un espacio de confort.

El desarrollo de la carrera es su principal motivación donde trabajar debe ser sinónimo de aprender.



# Radiografía de la educación en Argentina en el Nivel Medio

- La deserción en la escuela media es del 60%.
- El 55,8% de los egresados de escuelas técnicas no trabajan de lo que estudiaron.
- Los chicos de entre 14 a 24 años afirman que la escuela no los capacita bien para lo que pide el mercado laboral (*ONU*).
- Falta de hábitos escolares.



# Resistencia al cambio. Cuatro grandes barreras

- La brecha generacional entre docentes y alumnos
- Los propios padres
- Apego a lo conocido
- Excesivo foco coyuntural de la política

Fuente: S. Bilinkis

# SEGÚN LAS PyMES

**80 %**

**Considera que el secundario no prepara eficientemente para la futura inserción laboral**

**55 %**

**Tienen dificultad para encontrar las competencias tanto blandas como técnicas requeridas**

Fuente: IDEA 2014



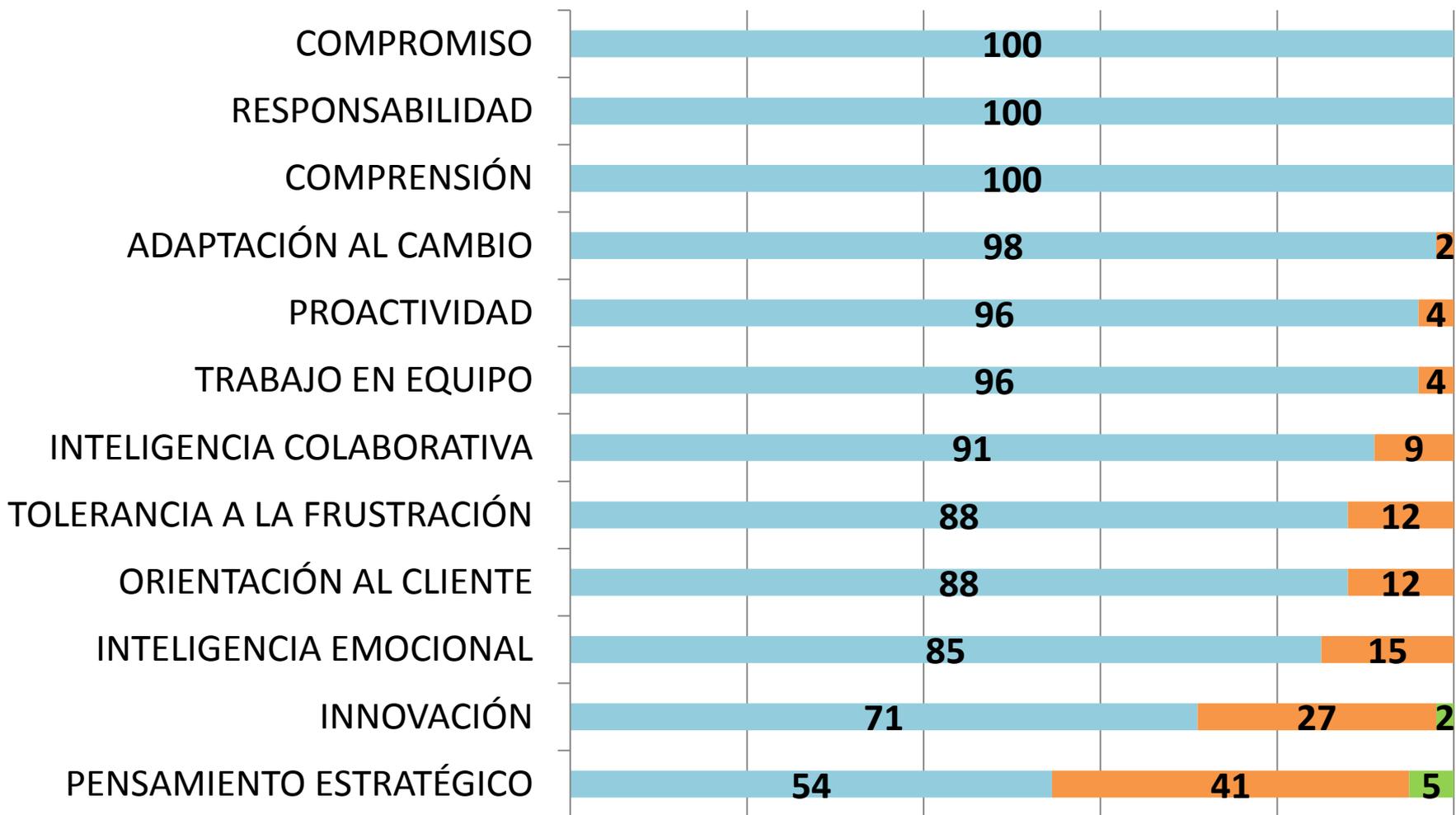
Honorable  
**SENADO**  
de la Nación Argentina

# DIFICULTAD PARA ENCONTRAR COMPETENCIAS ESPERADAS EN ASPIRANTES (PyMES + GRANDES EMPRESAS)



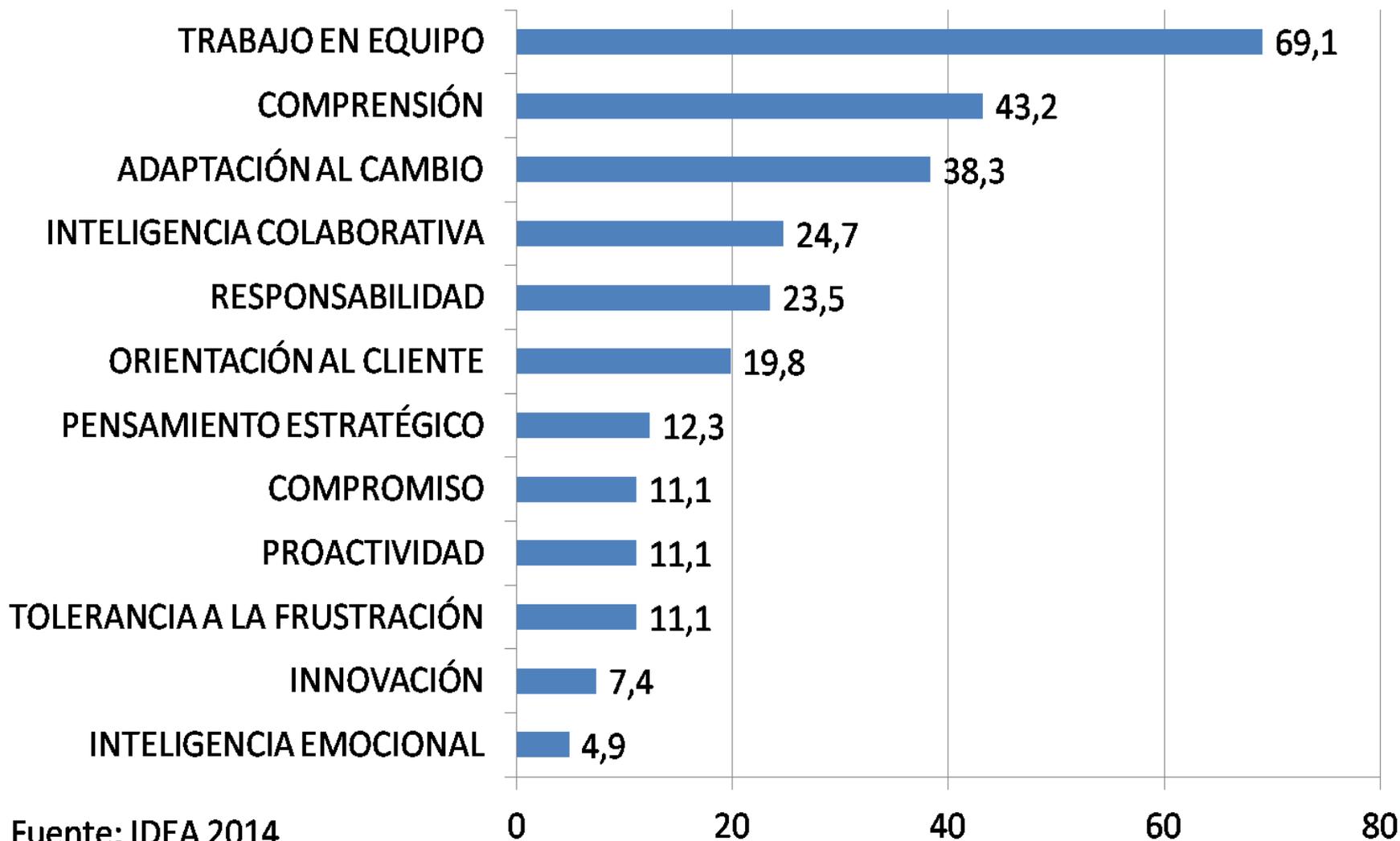
Fuente: IDEA 2014

# NIVEL DE IMPORTANCIA DE COMPETENCIAS BLANDAS PARA LOS ASPIRANTES



Fuente: IDEA 2014 ■ DETERMINANTE ■ POCO IMPORTANTE ■ NADA IMPORTANTE

# COMPETENCIAS BLANDAS QUE SON DESARROLLADAS EFICIENTEMENTE EN EL ÁMBITO EDUCATIVO EN %



Fuente: IDEA 2014

# Habilidades blandas requeridas para trabajar en un futuro inmediato

- **Habilidades emergentes:** son las que mayor relevancia ganarán en los próximos 5 años respecto de la situación actual. ***Trabajar en equipo*** se encuentra en primer lugar. Le siguen: *responsabilidad y compromiso, adaptación a las nuevas tecnologías, proactividad, creatividad e iniciativa.*
- **Habilidades “cuello de botella”:** son aquellas que se encuentran por debajo del promedio con respecto al desempeño actual, como *capacidad de análisis.*

Fuente: INET 2016

# Características de las Pymes en Argentina

- Son predominantemente empresas familiares.
- 8 de cada 10 pymes se constituyen como empresas familiares
- El 45% está conducida y administrada por la generación fundadora.

# ¿Cómo se adquiere el conocimiento dentro de una Pyme?

- **De manera informal:** Se transmite de una generación a otra.
- **De manera formal:** A través de establecimientos educativos.



# Proceso de aprendizaje interno de una Pyme

## Paso 1

- Resolución de problemas cotidianos

## Paso 2

- Se “almacena” de manera Informal

## Paso 3

- Conocimiento tácito
- Es personal y no es fácil transmitir sin metodología



# Proceso de aprendizaje interno de una Pyme

## Paso 4

- Hay que socializarlo. Compartirlo

## Paso 5

- Externalizarlo

## Paso 6

- Conocimiento explícito
- Es racional y se comparte información y experiencia



# CONCLUSIÓN

Este aprendizaje requiere de una buena comunicación, empatía, compromiso y trabajar colaborativamente.

Gestionar el conocimiento dentro de una empresa, valorando la experiencia de quien trabaja, libera la mente, supera el sentido común y traspasa la forma media de ver las cosas.



# TRABAJO EN EQUIPO

Facilita que la persona se desempeñe de manera colaborativa con sus colegas y pueda realizar un trabajo interdisciplinario y sinérgico entre otras.

El trabajo en equipo se basa en las 5 C:

- Complementariedad
- Coordinación
- Comunicación
- Confianza
- Compromiso



# ADAPTACIÓN AL CAMBIO

Las personas que poseen esta habilidad se caracterizan por:

- En ocasiones ellos mismos son promotores del cambio.
- Manejan adecuadamente las múltiples demandas, reorganizan pronto las prioridades.
- Adaptan sus respuestas y tácticas a las circunstancias cambiantes.
- Su visión de los acontecimientos es flexible.
- Se incorporan fácilmente a un nuevo equipo de trabajo.
- Se adaptan a nuevas metodologías de trabajo.
- Perciben los cambios como una posibilidad de nuevos aprendizajes.



# 4º REVOLUCIÓN INDUSTRIAL – REVOLUCIÓN DIGITAL ECONOMÍA DEL CONOCIMIENTO

- Desafíos Laborales (muchas tareas y oficios están en riesgo)
- Desafíos Educativos (fomento de la Cs. Duras como Matemática, Física y carreras de Ingeniería y desarrollo de habilidades blandas)
- Desafíos Culturales (adaptación a la era Digital)

# Bono Demográfico

- Fenómeno que se da dentro del **proceso de transición demográfica** en el que la población en edad de trabajar es mayor que la dependiente (niños y adultos mayores), por lo tanto, **el potencial productivo de la economía es mayor.**

## Termina en 2035



# MILLENNIALS

## Generación bisagra hacia el cambio 4.0

Informe del BID realizado a jóvenes entre 18 y 34 años.

- Son más conservadores de lo que se pensaba.
- 58% se inclinó por trabajos no basados en la ciencia ni en nuevas tecnologías.
- 25,5% eligen carreras en ciencias sociales y humanidades.
- 54% no usa conocimientos tecnológicos o digitales para su trabajo diario
- 18% lo hace solo algunas veces

Fuente: BID



Honorable  
**SENADO**  
de la Nación Argentina

# ¿Cómo buscan empleo los millennials?

70 %

- con medios analógicos: avisos en diarios, agencia de empleo, por conocidos.

30%

- con medios digitales: webs de empresas, avisos de internet, redes sociales

BID 2017



Honorable  
**SENADO**  
de la Nación Argentina

# CONCLUSIÓN

Tenemos por delante **el gran desafío** de que toda esa gente que está en edad y condiciones de trabajar, trabaje y encontrar la combinación adecuada y el equilibrio entre las competencias técnicas y blandas para coordinar y optimizar lo que las empresas/organizaciones necesitan.



# ¿ Cuáles son las habilidades críticas que es necesario desarrollar para estos nuevos entornos laborales?

- **Pensamiento computacional:** *traducir gran cantidad de datos a conceptos.*
- **Pensamiento novedoso y adaptativo:** *resolver problemas inesperados.*
- **Transdisciplina:** *utilizar conceptos entre múltiples disciplinas.*
- **Pensamiento de diseño:** *ideas innovadoras.*
- **Inteligencia social global:** *evaluar las propias emociones y las de quienes nos rodean.*
- **Networking:** *habilidad para utilizar las tecnologías sociales.*
- **Gestión de la sobrecarga cognitiva:** *habilidad para filtrar información y acceder a lo relevante.*

Fuente: D. Sznirer

# APRENDER A APRENDER

Las personas con esta habilidad son capaces de:

- Ser consciente de lo que sabe y de lo que es necesario aprender.
- Identifica oportunidades y supera obstáculos con el fin de aprender con éxito.
- Obtiene información de manera individual o en colaboración.
- Transforma la nueva información en conocimiento propio y la integra con los conocimientos previos.
- Sabe utilizar los nuevos conocimientos en situaciones parecidas y contextos diversos.



# PROPUESTAS

- Trabajar de manera articulada entre las empresas con los ministerios de educación y trabajo.
- Mapear todo el país ubicando la cercanía de las empresas con las escuelas.
- Sistema dual de enseñanza.
- “De los datos a la acción” – Propuesta de la FOP.
- Nuevos formatos de enseñanza que potencien el uso de nuevas tecnologías, priorizando el desarrollo de habilidades que la sociedad actual demanda.
- Terminalidad del ciclo medio.



**“NO ES LA ESPECIE MÁS FUERTE  
LA QUE SOBREVIVE NI LA MÁS  
INTELIGENTE, SINO LA QUE MEJOR  
SE ADAPTA A LOS CAMBIOS”  
(Darwin)**



Honorable  
**SENADO**  
de la Nación Argentina