

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



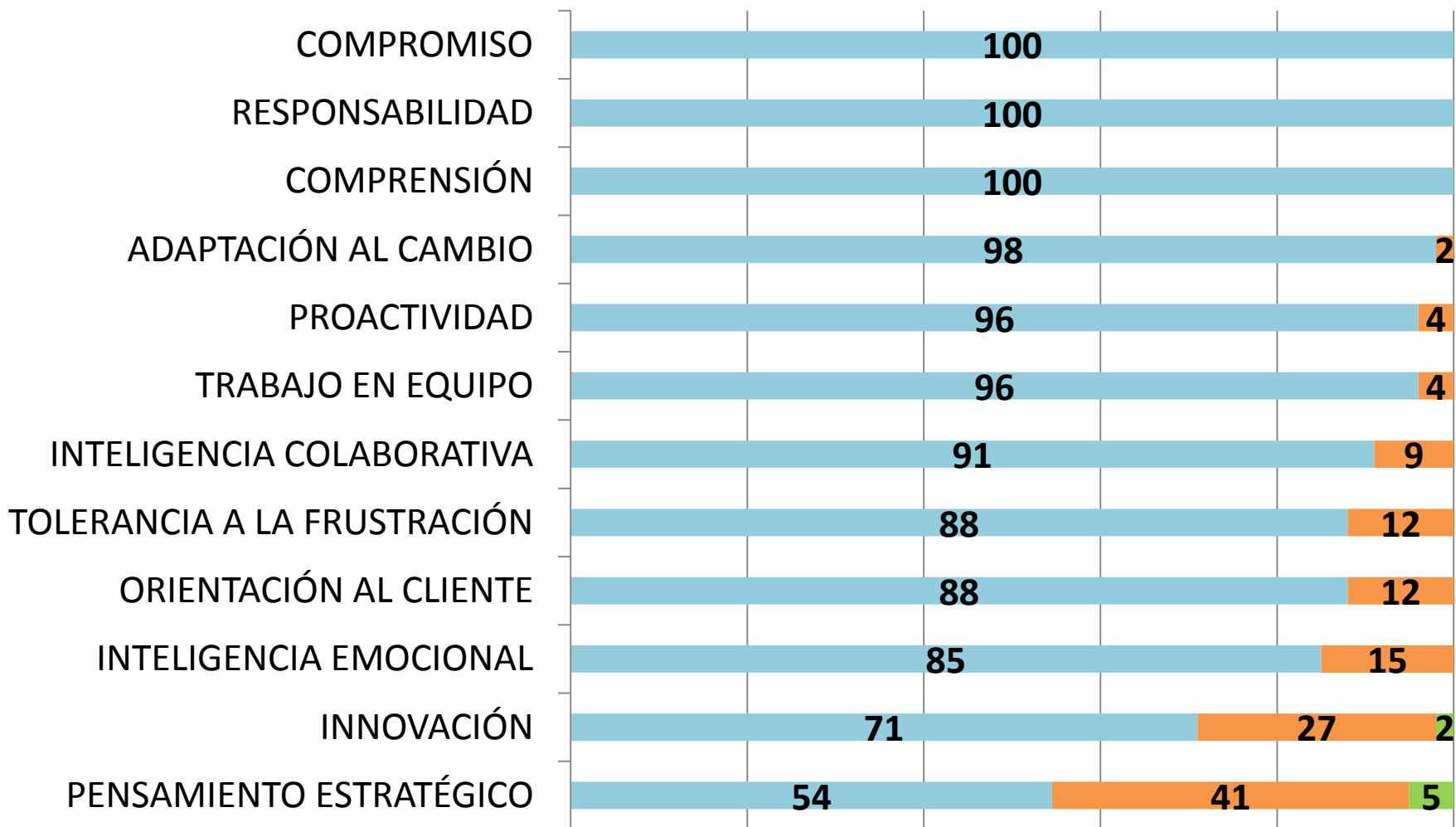
Honorable
SENADO
de la Nación Argentina

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



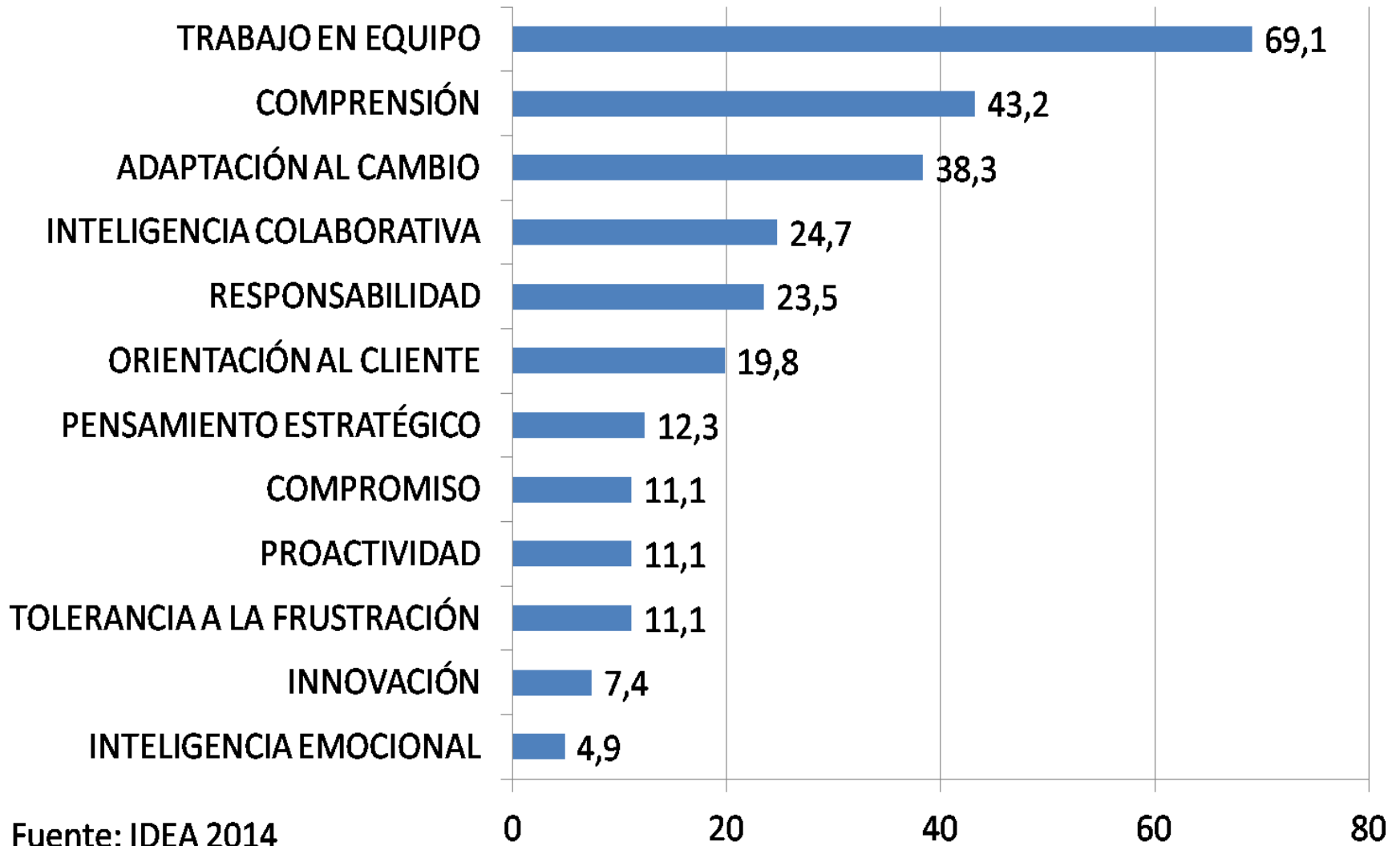
Fuente: IDEA 2014

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



Honorable
SENADO
de la Nación Argentina

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