

Actividad Diagnóstica para participantes del Plan 111 Mil Programadores

Apellido y Nombre	
Fecha de Nacimiento	
DNI	
¿Tiene Título Secundario?	
En caso afirmativo, ¿Cuál?	
Trabaja:	
En caso afirmativo, ¿En qué actividad?	
¿Tiene alguna experiencia previa en programación de software?	

Parte 1: Comprensión de Textos

Luego de leer el siguiente texto responda a estas preguntas:

1. ¿Qué entiende Ud. por habilidades blandas? Mencione algunas de ellas.
2. ¿Cómo se pueden validar las habilidades blandas al momento de una contratación?
3. ¿Qué importancia tienen las habilidades técnicas frente a las habilidades blandas?
4. ¿Cómo pueden propiciar las empresas el desarrollo de las habilidades blandas?
5. ¿Qué buscan los argentinos actualmente en las empresas? ¿Por qué los porcentajes mencionados en el artículo a este respecto no suman el 100%?

¿Qué habilidades serán indispensables en el futuro mercado laboral?

Por [Matías Ortega](#)

12 Septiembre 2018

<https://www.ambito.com/que-habilidades-seran-indispensables-el-futuro-mercado-laboral-n4033406>

• RR.HH.

Especialistas consultados por Ámbito Biz explicaron cuáles son los skills que hoy no pueden dejar de tenerse en cuenta a la hora de elegir personal en los tiempos que se aproximan. El desafío de las empresas para atraer talentos.

La era digital trae nuevos desafíos y los futuros colaboradores deben desarrollar otro tipo de habilidades más allá del aspecto funcional para adaptarse mejor a la nueva dinámica del entorno laboral, es importante saber identificarlas desde el área de recursos humanos en el proceso de selección de talentos. Ámbito Biz indagó con expertos para saber cuáles son los skills sobre los que hay que poner la lupa para los empleos del futuro, y entre ellos se destaca la flexibilidad, la capacidad de adaptación, las habilidades tecnológicas, comunicacionales y el espíritu emprendedor, entre otras.

"Lo técnico puede aprenderse, el manejo de herramientas tecnológicas puede incorporarse. Serán de vital importancia las habilidades más blandas, orientadas al manejo de aspectos emocionales y relaciones interpersonales, la empatía, la capacidad de poder relacionarse de forma efectiva con otras personas, son aspectos que marcan la diferencia entre dos candidatos con los mismos conocimientos técnicos. Sin duda son fundamentales aspectos relacionados a la gestión del tiempo, la capacidad para trabajar en equipo, el desarrollo de la creatividad y proactividad. Es importante también resaltar que el candidato debe demostrar vocación de aprendizaje continuo, autonomía y una excelente capacidad para trabajar en entornos cambiantes", opina al respecto María Laura Scarano, gerente nacional de Selección de Bayton Grupo Empresarial. Asimismo, Carolina Borracchia, CEO de Combo Employer Branding, agrega que "una de las capacidades es el auto aprendizaje". "Estamos en un mundo donde todo va a detrás de la innovación, donde llega a los

centros educativos, con lo cual vale mucho más un colaborador que tiene la capacidad de aprender solo, el curioso que googleando lo resolvió y no está esperando que venga otro a que se lo encuentre, ese vale mucho", profundiza.

Coincide Maximiliano Schellhas, director general de Staffing de Randstad: "Las competencias blandas son cada vez más requeridas, para la gran mayoría de las posiciones, y también son las más complejas en desarrollar". Cuando hablamos de habilidades blandas, las que destacan son los skills de comunicación, el espíritu emprendedor y poder trabajar en entornos colaborativos, la empatía, la creatividad, ser "technology friendly" y la resiliencia y la flexibilidad para adaptarse a los cambios. Este último punto se debe a que un proceso que hoy lo hacemos de una forma, mañana de otra y en el futuro todos estos procesos se van a acelerar. "No creo que esté sujeto a nuevas generaciones. Creo que hay personas que uno los ve, quizás el embudo cambia un poco, los más jóvenes están fuera de la zona de confort en el aprendizaje de nuevas tecnologías pero lo cierto que tenés mucha gente, baby boomers y generación x que tienen estas características porque las tienen en su personalidad y son personas que utilizan la tecnología mejor que los más jóvenes", sostiene Borracchia.

Establecer prioridades, orientación a resultados, idiomas, y conducción de equipos en el caso de quienes aspiran a ser líderes, son otras de las capacidades que suma Carla Cantisani, directora de Servicios y Calidad del Grupo Adecco, a las antes mencionadas. "Además de que el candidato cuente con estas habilidades, es importante que se validen las experiencias laborales. El candidato debería lograr comunicar el valor de los proyectos en los que ha intervenido en cada una de ellas", opina.

La flexibilidad es un claro desafío para las empresas. Según un sondeo realizado por la consultora HuCap, es el principal cambio que impulsan las nuevas generaciones en el trabajo. "A muchos líderes de la escuela más 'tradicionalista' y orientados a tareas, les basta pensar con que la gente llegue a horario, haga bien sus labores, respete a la autoridad y cumplan las normas y procedimientos establecidos. Es más, estimulan que esto sea así y luego reniegan porque la gente no entrega todo lo mejor de sí o lo que su potencial les permite, cuando la realidad es que las nuevas generaciones están cuestionando fuertemente este paradigma de horarios, de normas, de procedimientos, de estructuras jerárquicas y las organizaciones y sus líderes tienen que adaptarse y comprender cómo encender esa 'llama sagrada' que todos los colaboradores poseen, motivando a cada una de estas cinco generaciones de acuerdo a sus necesidades sin descuidar los resultados del negocio, pero rompiendo los modelos mentales que muchas veces rigen en los actuales líderes", detalló Miguel Terlizzi, director general de HuCap.

CUANDO DECIR "NO"

Claro que no pierden relevancia cuestiones como la experiencia laboral, formación, el índice de rotación, situación conflictivas, compatibilidad con el sector y la empresa -la productividad y el compromiso de una persona que desempeña tareas acordes a sus intereses es significativamente mayor que aquellas que solo lo hacen por necesidad-, sus objetivos y sus deseos de desarrollo. Pero para los expertos, ninguna empresa debería sumar empleados a su plantilla que no cuenten con las capacidades mencionadas anteriormente. Si bien las aptitudes técnicas seguirán siendo importantes, la mayoría puede adquirirse en el día a día. Pero las denominadas "blandas" son otro tema.

"Hay que entender que la transformación digital no impacta de la misma forma en todas las áreas de las compañías. No podemos poner todo en la misma bolsa, no generalizamos, hay industrias que necesitan hacer tareas repetitivas todos los días", dice Borracchia. Un ejemplo es el personal en líneas de producción industrial.

Al respecto, Scarano considera que "los aspectos generales del proceso de selección siguen siendo los mismos" y en recursos humanos "siempre debemos analizar el escenario y la necesidad que tenemos que cubrir". "Antes de pasar a la evaluación de candidatos debemos identificar bien qué necesitamos de la posición, cuáles serán los objetivos y sus tareas, cómo deberá relacionarse con sus pares y las diferentes jerarquías de la organización, y en base a esos parámetros determinar que tipo de persona debe ocupar esa posición", analiza.

"A la hora de contratar un candidato lo más sencillo es capacitarlo en habilidades técnicas y de conocimientos. Lo más complejo es con competencias llamadas 'blandas', que tienen que ver con el nivel de desarrollo de la inteligencia emocional como, por ejemplo, la capacidad de resolver situaciones, tolerar frustraciones y establecer relaciones interpersonales positivas, entre otras", señala Schellhas. Y sigue: "Es por esto que a la hora de contratar un nuevo colaborador o candidato es muy importante que estas competencias tengan cierto grado mínimo de desarrollo y que

actitudinalmente exista la predisposición para adaptarse a los cambios y a situaciones diferentes. La experiencia y los conocimientos suman, pero la actitud multiplica".

¿QUÉ ME OFRECE?

Por otro lado, es importante remarcar que las compañías tienen que ofrecer las condiciones necesarias para que los empleados se potencien, para el trabajo de estos, a su vez, incrementen su impacto positivo en la organización. Es un círculo virtuoso, una simbiosis necesaria para los tiempos que se avecinan a la vuelta de la esquina.

"Las empresas deben abrazar el cambio de paradigma laboral. Las generaciones más jóvenes tienen una expectativa diferente de las organizaciones y ellos son los protagonistas de la transformación de estos entornos en espacios que propicien la creatividad y la innovación, mutando hacia estructuras más flexibles y colaborativas, de libertad de creación y descubrimiento. Esta flexibilidad debe ser parte del mix de beneficios, brindando la posibilidad de amalgamar de manera más fluida los intereses personales con el tiempo dedicado al trabajo, permitir un manejo más libre de los horarios y tiempos, vacaciones extra curriculares para viajes de estudio o esparcimiento, actividades formativas, capacitación y entrenamiento continuo sobre nuevas tendencias y tecnologías", sostiene Scarano.

En tanto, Borracchia asegura que las empresas "tienen que tener un propósito claro", mientras que "los jóvenes quieren aprender, motivo por el cual dejarían un empleo si no lo hacen". "El aburrimiento como que ya lo aprendió, no le revela ningún desafío. Cuando se encuentran estancados se van. Le tenemos que dar cosas nuevas, experiencias nuevas, alejarlos de la vida rutinaria". Por su parte, Cantisani dice que "es importante darles valor y ofrecer los beneficios necesarios para poder retenerlos". Porque además de "buscar continuamente retos profesionales e interesarse por trabajar en diferentes tipos de proyectos, existen beneficios específicos que buscan en cada lugar donde se desempeñan".

Del estudio de employer branding que Randstad realiza todos los años surgen los principales factores que los argentinos consideran más importantes a la hora de elegir una empresa para trabajar. La primera conclusión es que un buen salario y beneficios es condición necesaria pero no suficiente para que el talento se sienta atraído. Para ser competitivas, las empresas tienen que ofrecer diversos factores que van más allá de la propuesta económica. Según los resultados de este año, además de un buen salario y beneficios (60%), los argentinos buscan un ambiente de trabajo agradable (57%), tener oportunidades de desarrollo profesional (55%) y seguridad laboral (54%). Luego, un poco más alejado de los anteriores, aunque ganando terreno año a año, está la preferencia por un trabajo que permita un buen equilibrio entre la vida familiar y la vida profesional (44%). También el perfil de innovación y creatividad de las organizaciones es un valor diferencial que genera atracción entre los más jóvenes, así como el uso inteligente de la tecnología como driver centra a la hora de pensar los nuevos modelos de negocio.

"Es importante gestionar la marca empleadora por razones de peso: las empresas con marcas sólidas obtienen más y mejores aplicantes a sus ofertas laborales que las empresas con marcas débiles o con imagen negativa. Del mismo modo, una marca empleadora atractiva significa menores costos de reclutamiento y gestión de nómina", concluye Schellhas.

LA OPCIÓN FREELANCE

Hoy en día, las empresas requieren talentos con conocimientos en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (denominadas STEM) porque son quienes están más adaptados a las nuevas tecnologías y los que pueden asistir a las empresas en su transformación digital para competir en un mundo cada vez hiperconectado. El problema es que existe una diferencia entre lo que el mercado laboral requiere y los talentos en formación del mundo académico. Este es uno de los factores que permite el crecimiento del mercado freelance. Y es que las empresas requieren conocimientos del siglo XXI, pero cada vez hay más estudiantes en carreras del siglo XIX, en carreras como abogacía, medicina, arquitectura y demás profesiones tradicionales, que siguen siendo las de mayor demanda de los estudiantes. Según Sebastián Siseles, director internacional de la plataforma Freelancer.com, "las empresas buscan recursos en distintos puntos del país e incluso fuera de sus fronteras para hacer frente a su demanda de recursos humanos, lo que hace crecer el mercado de empleo independiente al no encontrar talentos".

Parte 2: Lógica

1. LOS CUATRO ATLETAS. De cuatro corredores de atletismo se sabe que C ha llegado inmediatamente detrás de B, y D ha llegado en medio de A y C. ¿Podría Vd. calcular el orden de llegada?
2. Encuentra y explica la lógica en las siguientes operaciones y números.

$$\begin{array}{l} 3+1 = 24 \\ 5+2 = 37 \\ 7+2 = 59 \\ 8+1 = 79 \\ 7+5 = 212 \\ 15+3 = 1218 \end{array}$$

Parte 3: Matemática

1. Indique cuál es la respuesta correcta:

$$3 + 3 \times 3 + 3 =$$

- a) 21
- b) 36
- c) 15

2. Dados estos números, ubíquelos en el triángulo de modo tal que cada lado sume 20, cada número debe utilizarse una única vez:

1 2 3 4 5 6 7 8 9

